



جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



سياسة التكوين المهني في الجزائر من 2000 إلى 2016
دراسة ميدانية "بمديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو"

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر في العلوم السياسية
تخصص : سياسات عامة و إدارة محلية

إشراف:

أ.م. إعباسن زهية

من إعداد الطالبتين :

ججاري ويزة

لاسمي تسعديت

أعضاء لجنة المناقشة:

أ. حمداني لونس رئيسا (ة)

أ. إعباسن زهية مشرف(ة)

أ.بن غنيمة محمد السعيد ممتحنا(ة)

السنة الجامعية: 2017/2016

الإهداء

إلى من يقف لساني عاجزا أمام تضحياته

إلى من فرح لفرحي و حزن لحزني

إلى من ذاق مشقة الحياة و سهر من أجل بلوغي المرتبات بدون مقابل

**** أبي الغالي ****

إلى بسمة الحياة و سر الوجود

إلى من أسقتني الحب و العطف و الحنان

إلى من كان دعائها سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي

إلى أغلى الحبايب **** أمي الغالية **** و عمتي ******

وزوجي الغالي "يوغرطا"

إلى شموع الحياة رياحين الفؤاد و ورود الأمل

إخوتي خليفة و رشيد و أخواتي كاهنة و كريمة و دهية و رشيدة

**** إلى حبل الأصدقاء الطويل ****

إلى كل من علمني و ساندني و دفعني دفعا للجهاد طوال مشواري الدراسي

لو قضيت عمري في الشكر ساقول في آخر المطاف آني لم أوفي .

تسعديت

شكر و تقدير

بقدر العالي الجليل الذي أتم نعمته علينا و كان في عوننا حتى وصلنا مبلغنا

هذا العمل المتواصل الذي نأمل أن يجوز مبلغ الرضا .

و مصداقا لقول سيد القول أجمعين عليه أزكى الصلوات و التسليم :

" لا يزال الله في عون العبد ما دام العبد في عون أخيه "

نتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى كل من كان له فضل علينا و لو بمقدار الذرة ، من

قريب أو من بعيد موجهها أو مرشدا ، مؤيدا أو مؤنبا .

و نخص بالذكر الأستاذة المشرفة الدكتورة: "إعباسن زاهية "

ومدير مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية تيزي وزو

كما نشكر كل أساتذة قسم العلوم السياسية

بجامعة مولود معمري تيزي وزو

وعمال مكتبة قسم العلوم السياسية نخص بالذكر " رادية "

إلى كل الأصدقاء والزملاء، كذلك نشكر

اللجنة التي سنتقدم بكل تقدير لمناقشة عملنا هذا

وزارة و تسعيت

دعاء

بسم الله الرحمن الرحيم

" ياربى إن أعطيتى نجاحا فلا تأخذ اعتزازى بكرامتى

و إن أسأت للناس فامنحنى شجاعة الاعتذار

و إذا أساء الناس فامنحنى شجاعة العفو "

أمين يارب العالمين

الإهداء

إلى من يقف لساني عاجزا أمام تضحياته

إلى من فرح لفرحي و حزن لحزني

إلى من ذاق مشقة الحياة و سهر من أجل بلوغي المرتبات بدون مقابل

**** أبي الغالي ****

إلى بسمه الحياة و سر الوجود

إلى من أسقنتني الحب و العطف و الحنان

إلى من كان دعائها سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي

إلى أغلى الحبايب ** أمي الغالية و أم زوجي **

إلى رفيق دربي نصف حياتي زوجي الغالي

إلى فذة كبدي ونور عينيّ أولادي: كمال و حسين

إلى شموع الحياة رياحين الفؤاد و ورود الأمل

إخوتي شعبان و سليمان و أخواتي: مليكة و نصيرة

**** إلى زملائي في العمل ****

إلى كل من علمني و ساندني و دفعني دفعا للجهاد طوال مشواري الدراسي

لو قضيت عمري في الشكر ساقول في آخر المطاف آني لم أوفي .

وزير

مقدمة

يعتبر العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم، كما يعتبر أهم العوامل المساعدة في القيام بالاقتصاد ودفع عجلة التنمية نحو الأمام، بذلت الدول المتقدمة في سبيل ذلك الكثير من الجهد والعناية، وأولت لذلك اهتماما واسعا من خلال تكوين الفرد وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله أكثر كفاءة وفعالية، فالفرد المتعلم والمتكون يملك القدرة على تحويل الثروات وفق الأفكار التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد القليلة.

فالجزائر كغيرها من سائر الدول سعت إلى نشر التعليم والتكوين منذ الاستقلال وبذلت في ذلك الكثير من الجهود والطاقات بغرض تعميم التعليم وتحقيق النسب العالية في التمدرس، ومن الجانب الآخر أولت الدولة اهتماما بقطاع التكوين المهني ليكون ركنا ثانيا إلى جانب التعليم العالي، لا يمكن التخلي عنه نظرا لما يوفره من فرص لاستيعاب المتسربين من النظام التعليمي إلى جانب تأهيل العمال ومختلف فئات المجتمع، حيث أصبح يستقطب آلاف الشباب الراغبين في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم لولوج سوق العمل قصد مزاوله مهنة أو حرفة معينة، لذلك اتخذت الجزائر إستراتيجية تمثلت في إصلاح منظومة التكوين المهني ودعمها بالموارد المادية والبشرية لتحقيق الهدف المنشود وهو الارتقاء بالقطاع، حيث عملت على تغيير وتطوير أنظمة التكوين تماشيا مع متطلبات الاقتصاد وتحولات سوق العمل للحد من ظاهرة البطالة، وتجسيدها لإستراتيجية الإصلاح تبنت الدولة الجزائرية برامج وخطط ومشاريع هادفة لجعل القطاع قادرا على إنتاج الكفاءات التي تعتبر عامل أساسي في التنمية.

1/- أهمية الدراسة:

دراستنا هذه تعكس أهمية بالغة على الصعيدين العلمي و العملي كالتالي:

- تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية قطاع التكوين المهني وتوفير المهارات والقدرات اللازمة للأفراد من أجل مواجهة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية المعترضة للتجديد والتغيير؛
- إثراء الحقل المعرفي، حيث لا تزال مكتبتنا تعاني من نقص المصادر والدراسات التي تتناول موضوع التكوين المهني؛
- التعرف على المجهودات التي تبذلها الدولة لربط قطاع التكوين المهني مع المحيط الاقتصادي والصناعي؛

- الوقوف على أهم المعوقات التي تواجه القطاع وتأثيرها على فعالية المجهودات المبذولة والأهداف الموضوعية.

2/- أهداف الدراسة:

إن أي باحث يقوم بدراسة بحث علمي لا بد عليه أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يرجو بلوغها التي نوجز بعضها على النحو التالي:

- التعرف بالتكوين المهني بشكل عام في الجزائر وكذا معرفة الأنماط المتوفرة؛
- توضيح طريقة تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر وكذا علاقة هذا الأخير بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي؛
- إبراز دور قطاع التكوين المهني على المستوى المحلي وتسلط الضوء على أهم الاختلالات التي يعاني منها ومحاولة إيجاد حلول لها.

3/- أسباب اختيار الموضوع:

لقد جاء اختيارنا هذا الموضوع استنادا إلى أسباب ذاتية وموضوعية وهي كالتالي:

3-1/- الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بموضوع التكوين المهني كوني موظفة في القطاع؛
- ميولنا ورغبتنا في تقديم دراسة علمية يستفاد بها في قسم العلوم السياسية؛
- السعي من خلال هذه الدراسة للتطرق إلى أهم مراحل التكوين المهني في الجزائر ودوره الفعال في تنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية في الجزائر.

4-1/- الأسباب الموضوعية:

- من بين الدوافع التي جعلتنا نختار هذا الموضوع هو قلة الدراسات العلمية حوله في ولاية تيزي وزو؛
- الاهتمام الذي قدمته وتقدمه الدولة لهذا القطاع من المحاولة الرائدة لرد الاعتبار له والنهوض به؛

➤ توضيح طريقة تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر كذا علاقة هذا الأخير بالمحيطين الاقتصادي والاجتماعي.

5/- الدراسات السابقة:

يعتبر البحث العلمي سلسلة مترابطة الأجزاء فلا بد للباحث أن يستعين بكافة البحوث والدراسات التي تناولت نفس الظاهرة التي هو بصدد البحث عنها، وعليه فإن اختيارنا لهذه الدراسة جاء بعد اطلاعنا على مجموعة من الدراسات السابقة تتعلق بموضوع التكوين المهني وهي كالتالي:

5-1-/- الدراسة الأولى:

دراسة "سلاطينية بلقاسم" بعنوان " التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر " تقدم بها لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع سنة 1996؛ هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الجانب الإنساني في عملية التكوين المهني كذلك إظهار ما ترتب عنه من الفائدة وهو الهدف الأساسي للدول النامية، والجزائر من بين هذه الدول، لذلك عمد إلى الكشف عن المعوقات البنائية والديناميكية التي تحول دون هذا الاستغلال.¹

وهي دراسة تجمع بين النظري والتطبيقي حيث تناول الباحث فيها موضوع التكوين المهني والأهمية التي يلعبها في عالم الشغل

5-2-/- الدراسة الثانية:

دراسة "غربي صباح" بعنوان " العائد التنموي للمؤسسات التكوين المهني " تقدمت بها لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع سنة 2004؛ هدفت هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة القائمة بين برامج التكوين المهني والمردود الخارجي لمؤسسة التكوين المهني، كذلك هدفت إلى توضيح التكوين النظري ومقارنته بالتكوين التطبيقي الميداني وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلية.²

¹ - بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1996.

² - غربي صباح، العائد التنموي للمؤسسات التكوين المهني، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة 2003-2004.

5-3- /الدراسة الثالثة:

دراسة "أنين خالد سيف الدين" بعنوان " دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولة" سنة 2012 ، حاول الباحث في هذه الدراسة إبراز علاقة قطاع التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل، وركز على المقاولة كأحد حلول الممكنة لمشكلة البطالة بعدما سمحت الدولة للشباب الذين يملكون مؤهل مهني بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وتقديم لهم الدعم عن طريق منحهم قروض.¹

5-4- /الدراسة الرابعة:

دراسة " فوجيل منير" بعنوان " سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر : دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني بلعيد قاله ب طولقة " ، تقدم بها لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع سنة 2014؛ هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تطابق سياسة التكوين مع سوق العمل، وهذا من خلال تحليل الباحث لواقع سوق العمل في الجزائر والوقوف على أهم التطورات التي عرفها قطاع التشغيل منذ الاستقلال.

كما ركز على إبراز علاقة التكوين المهني بسوق العمل من خلال توفير اليد العاملة المؤهلة من جهة وتوفير مناصب العمل من جهة أخرى.²

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

➤ هو إثراء الموضوع وذلك بوقوفنا على واقع تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، كذلك تسليط الضوء على سياسته العامة من خلال التطرق إلى أهم المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية إلى تجسيدها؛

¹ - أنين خالد سيف الدين، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولة"، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، *مجلة المؤسسات الجزائرية*، ع.02، 2012.

² - فوجيل منير، *سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني بلعيد قاله بطولقة*، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2013-2014.

➤ دعم الجانب النظري بجانب تطبيقي الذي وقفنا من خلاله على معاينة واقع قطاع التكوين المهني على المستوى المحلي وذلك بإجراء دراسة ميدانية تطبيقية ب "المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين ب تيزي وزو"، وإبراز أهم المشاكل التي تعيق قطاع التكوين المهني من بلوغ الأهداف الموضوعية علي مستوي ولاية تيزي وزو .

6/- الإشكالية:

أصبحت الموارد البشرية تحتل مكانة كبيرة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء (أو ما يسمى بالرأسمال البشري) وكذا اقتصاد المعرفة وخاصة الشباب الذي يعد الثروة الدائمة والطاقة المستجدة في الاستثمار في هذا العنصر بات عملا هاما في التنمية والثروة الاجتماعية والاقتصادية، عليه يعتبر التكوين المهني العنصر الأساسي في العملية التطويرية لبناء المجتمعات الحديثة والجزائر من بين الدول التي اهتمت بالتنمية فكان لابد عليها من رسم سياسة خاصة بالتكوين المهني تنظم القطاع وتطوره، والسؤال الذي يطرح نفسه أو الإشكالية التي تتمحور حولها دراستنا: **إلي أي مدي هناك علاقة توافق بين سياسة التكوين المهني ومتطلبات المحيطين الاجتماعي والاقتصادي في الجزائر بصفة عامة وفي ولاية تيزي وزو بصفة خاصة ؟**

ولتبسيط الإشكالية الرئيسية قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ماهو واقع تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر؟
- 2- كيف تتجسد علاقة التكوين المهني بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي؟
- 3- ماهو واقع سياسة التكوين المهني على المستوى المحلي (ولاية تيزي وزو)؟

حدود المشكلة:

➤ **المجال المكاني:** يعتبر المجال المكاني أهم منطلق للدراسة التطبيقية حيث نحصره في "المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو".

➤ **المجال الزمني:** يقترن المجال الزمني بحدود الدراسة والتي يتم حصرها في الفترة الزمنية الممتدة من 2000 إلى 2016.

7/- الفرضيات:

يعتمد الباحث خلال دراسته على فروض يصوغها في بداية بحثه العلمي التي تعتبر كمؤشر يتمكن من خلاله التحكم في سياق الدراسة، وعليه قمنا بصياغة الفرضية الرئيسية التالية:

تكون سياسة التكوين المهني فعالة كلما استجابت لمتطلبات المحيطين الاجتماعي والاقتصادي.

الفرضيات الثانوية هي على النحو التالي:

- 1- واقع تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر مرتبط بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد؛
- 2- تجسيد علاقة التكوين المهني بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي مرهون بالاعتماد على عدة آليات لتحقيق ذلك؛
- 3- هناك تطابق بين سياسة التكوين المهني وما يتجسد على المستوى المحلي (ولاية تيزي وزو).

8/- منهجية الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي من منهج متبع لدراسة المشكلة ، فالمنهج هو تلك الأداة الرئيسية لتصميم البحث العلمي ، و الطريقة التي تؤهلنا للحصول على نتائج علمية و دقيقة ، ولقد إعتدنا في دراستنا هذه على :

8/-1- المنهج الوصفي :

يقوم هذا المنهج على دراسة و تحليل للحقائق الراهنة الحالية المتعلقة بظاهرة ما ، يهدف إلى الكشف عن حقائق جديدة أو حتى التحقق من صحة الحقائق الكائنة و الموجودة ، و ذلك من خلال جمع المعلومات و البيانات المتعلقة بالموضوع ، حيث يتم التطرق إلى وصف تلك الظاهرة محل الدراسة ، بعد ذلك يتم التطرق إلى أسبابها ، و كيفية معالجتها من خلال جمع البيانات و المعلومات ، و من ثم ترتيبها كمياً و نوعياً ، و أخيراً إستخلاص النتائج و التقييم ¹.

⁽¹⁾ عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، *مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث*، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، الصحة المركزية بن عكنون، 2009)، ص. 139.

استخدمنا هذا المنهج لوصف وتحليل واقع قطاع التكوين المهني في الجزائر وإبراز أهم التطورات الحاصلة في مجال تسيير وتنظيم قطاع التكوين المهني وتحديد فعاليتها في تحقيق متطلبات سوق العمل، وكذلك توضيح الدور الفعال الذي يلعبه هذا القطاع في تحقيق التنمية.

8-2/- منهج دراسة حالة:

يعرف منهج دراسة الحالة بأنه المنهج المعتمد لدراسة حالة معينة بهدف جمع معلومات معمقة عنها وهو مفيد في إعطاء معلومات لا يمكن الحصول عليها بأساليب أخرى، ومنهج دراسة الحالة يكون مناسباً للاستخدام عندما يكون تركيز البحث على ظاهرة ضمن سياق الحياة الواقعي كذلك فإنه يفضل استخدامه عندما تكون هناك رغبة في دراسة حالة تحتوي على العديد من المتغيرات والعوامل المرتبطة مع بعضها البعض وحينما تكون هذه المتغيرات يمكن ملاحظتها.¹

وبالتالي فإن منهج دراسة الحالة يكون مناسباً للاستخدام لتحقيق الهدف الثالث للبحث، من خلال إسقاط جزء من الدراسة النظرية على الواقع الميداني متخذين مديرية التكوين والتعليم المهنيين نموذجاً لذلك باعتبارها الهيئة الرئيسية التي تسهر على تنظيم قطاع التكوين المهني على المستوى المحلي وتنفذ مختلف البرامج والخطط التي تسطرها الوزارة الوصية على قطاع التكوين المهني في الجزائر.

9-/- الاقتربات:

تسمح الاقتربات بالحصول على المعلومات الصحيحة والمناسبة والاقتراب يمكن اعتباره "اتجاه أو ميل الباحث لاختيار اطار مفاهيمي معين، والاهتمام بدراسة مجموعة محددة من الفرضيات من اجل الوصول الي صياغة نظرية معينة"². من الاقتربات التي يتم استخدامها في هذه الدراسة:

9-1/- الاقتراب القانوني:

اعتمدنا على هذا الاقتراب كأداة تحليل لدراسة مختلف النصوص القانونية والوثائق الرسمية التي أصدرتها الوزارة الوصية لتنظيم قطاع التكوين المهني لكونه اقتراب يرتكز على القاعدة القانونية.³ ومن أبرز القوانين التي اعتمدنا عليها في هذه الدراسة نجد:

⁽¹⁾ -عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مرجع سابق، ص. 130.

⁽²⁾ -المرجع نفسه، ص. 28.

⁽³⁾ -عبد الغفار رشاد القصبي، مرجع سابق، ص. 186.

- القانون التوجيهي لقطاع التكوين المهني رقم: 08-07 المؤرخ في فيفري 2008؛
- منشور وزاري مشترك المؤرخ في 03 ماي 2011؛
- المرسوم التنفيذي رقم: 03-87 المؤرخ في 03 مارس 2003؛
- القرار الوزاري المشترك الصادر في 24 نوفمبر 2015.

9-2/- الاقتراب المؤسسي:

هذا الاقتراب يعتمد على المؤسسة كوحدة تحليل وانتظام العمليات ضمن ميكانيزم العمل المؤسسي.¹

استخدمنا هذا الاقتراب لإبراز دور المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في تفعيل رسم سياسة التكوين المهني، وتحديد الدور المحوري الذي تلعبه مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو وإبراز أهم المهام التي تقوم لها.

10-/- أدوات جمع البيانات:

في إطار هذه الدراسة قمنا بالإعتماد على مجموعة من أدوات جمع البيانات والمعلومات التي تتمثل في :

• الملاحظة العلمية:

تعرف بانها توجيه الحواس والانتباه الي ظاهرة معينة او مجموعة من الظواهر من اجل الكشف عن صفاتها بهدف الوصول الي كسب معرفة جيدة عن تلك الظاهرة ، وهي اول ما يستخدمه الباحث لانها تمثل المرحلة الاولى من مراحل المنهج العلمي.²

عن طريق الملاحظة سنتوصل الي جمع وتدوين المعلومات المتعلقة بموضوع بحثنا وذلك بملاحظة ما يحدث في مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو.

¹ - محمد شلبي، *المنهجية في التحليل السياسي: المفاهيم، المناهج، الإقترايات والأدوات*، (الجزائر: دار النشر للجامعات، 1997)، ص 15.

² - علي غربي، *أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية*، (قسنطينة، مطبعة سرتا كوبي، 2005)، ص. 112.

• المقابلة:

تعد المقابلة من أشهر الأدوات والوسائل المستخدمة لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، بهدف التوصل إلى البيانات الصحيحة والحقائق التي تفيد الباحث في بحثه، وفي إطارها يتم طرح الأسئلة والإجابة بطريقة واضحة وأدق بعيدة عن الغموض والإرتجالية.¹

وضفنا المقابلة خلال اجرائنا حوار مباشر مع مدير مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو ورئيس مصلحة متابعة التكوين والتمهين، وذلك بطرحنا عدة أسئلة حول واقع سياسة التكوين المهني على مستوى ولاية تيزي وزو.

11/-تقسيم الدراسة:

لقد قسمنا دراستنا والتي نتناول موضوع "سياسة التكوين المهني في الجزائر من 2000 إلى 2016" إلى ثلاثة فصول كالتالي:

المقدمة والتي جاءت مدخلا رئيسيا لموضوع الدراسة، الفصل الأول و الذي قسمناه إلى ثلاث مباحث، تناولنا في المبحث الأول الإطار المفاهيمي للتكوين المهني بتحديد مفهومه والمفاهيم المرتبطة به، ثم قمنا بعرض تطور المفهوم عبر فترات مختلفة وبيننا الأهمية التي يحظى بها التكوين المهني والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، هذا بشكل عام أما في المبحث الثاني والثالث فخصصناه للتكوين المهني في الجزائر حيث قمنا في المبحث الثاني بعرض مراحل تطور التكوين المهني في الجزائر وقسمنا التطور إلى مرحلتين أساسيتين هما: مرحلة الاقتصاد الموجه ومرحلة اقتصاد السوق، أما في المبحث الثالث فتناولنا فيه نظام التكوين المهني في الجزائر والذي يضم: أنماط وتخصصات التكوين المهني في الجزائر وكذا الشبكات و المؤسسات التي تسهر علي السير الحسن لعملية التكوين، ووضحنا في آخر الفصل كيفية الالتحاق بالتكوين المهني. أما في الفصل الثاني: فخصصناه لإبراز علاقة التكوين المهني بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي، والذي قسمناه إلى ثلاث مباحث: تناولنا في المبحث الأول إصلاح منظومة التكوين المهني في الجزائر، بإبراز دوافع الإصلاح سواء الداخلية أو الخارجية منها، ثم قمنا بعرض أهم الإنجازات التي شهدتها القطاع، أما في المبحث الثاني فخصصناه لنبيين دور الفواعل الرسمية وغير الرسمية في تفعيل سياسة التكوين المهني في الجزائر.

⁽¹⁾ -عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مرجع سابق، ص. 75.

أما الفصل الثالث: خصصناه للدراسة الميدانية التي تم إجرائها على مستوى مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو، حيث تناولنا في المبحث الأول التعريف بالمديرية، والمبحث الثاني خصصناه لواقع التكوين المهني في ولاية تيزي وزو، أما في المبحث الثالث فقمنا بعرض المشاكل التي يعاني منها قطاع التكوين المهني والتي تعرقل نمو القطاع وتطوره.

وفي الأخير استخلصنا خاتمة للمبحث وكانت عبارة عن حوصلة مجموعة من الأجوبة عن الإشكالية التي سبق طرحها وإيجاد الحلول المناسبة لها.

الفصل الأول

منظومة التكوين المهني

يعد قطاع التكوين المهني من بين أهم القطاعات المنتجة لليد العاملة التي تعتبر أساس التنمية، فالعنصر البشري هو المحرك المحوري للمشاريع والخطط والبرامج، ولتغير أساليب الإنتاج واحتياجات العمل استوجب الأمر تكوين هذا العنصر تماشياً مع كل هذه التغييرات لمواكبة التطورات الحاصلة، لذا تولي الدولة اهتماماً بالغاً بعنصر التكوين بوضع برامج خاصة هادفة لتنمية المورد البشري وجعله قادراً على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية، فالفرد المتعلم والمتكون يملك القدرة على تحويل الثروات وخلق الأفكار التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني:

سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى تعريف التكوين المهني وتحديد المفاهيم المرتبطة به وكذا تطوره عبر فترات مختلفة مع تحديد أهدافه وأهميته الفعالة وهذا بشكل عام.

المطلب الأول: تعريف التكوين المهني والمفاهيم المرتبطة به:

1- تعريف التكوين المهني: يمكن تعريف التكوين المهني من خلال تحديد مفهومه اللغوي

والإصلاحي، وكذا من خلال تفكيكه إلى مصطلحين هما: التكوين، المهني.

1-1 التكوين: التكوين في اللغة مصدر للفعل كَوَّنَ أي شكل former التي تعني عادة أنشأ،

صنع، شكل.¹

وكون الشيء أي أحدثه وأوجده، ركبه وألفه، بمعنى إدخال تحسينات بجعل الشيء يتماشى ويتكيف مع البيئة المحيطة به. والتكوين إصطلاحاً يشمل مفهوم التكوين المهني جوانب عديدة تتعلق بقضايا إكساب الفرد معارف نظرية وتطبيقية في ميدان ما، وتدريبه مهنياً وثقافياً وتربوياً في فترة وجيزة.²

⁽¹⁾ - خياط يوسف، معجم المصطلح العلمي، (بيروت: دار لسان العرب، د.ت)، ص 600.

⁽²⁾ - رشيد اورلسان، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم (البلدية: قصر الكتاب، ط2، د.ت)، ص 279.

1-2 المهني: لغة: منسوب إلى المهن، والمهن جمع مهنة التي تعني القيام بعمل معين.¹

و اصطلاحا المهنة عبارة عن مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.²

ومنه فالمهنة تقوم على التعليم والتدريب وتمارس بطريقة منظمة وهذا حسب تخصص الفرد في المهنة مراعاة لرغباته وتوجهاته.

1-3 التكوين المهني:

مصطلح التكوين المهني كمفهوم أكاديمي يشير في العموم إلى عملية تأهيل قدرات العمال المهنية و تطويرها، و يعود ظهور هذا المصطلح إلى نهاية القرن 19م تزامنا مع الثورة الصناعية في أمريكا الشمالية و أوروبا، و هو بذلك حديث النشأة، و يعرف عند بعض الدول العربية بالتدريب المهني كما هو الشأن بالنسبة لليبيا مثلا، كما يعرف بالتربية المهنية بالأردن، أما في فرنسا فنجد استعمال مصطلح التكوين المهني la formation professionnelle والتعليم المهني l'enseignement professionnel ، وفي الجزائر نجد استعمال المصطلحين معا: التكوين المهني والتعليم المهني(هذا ما يعكس التبعية الثقافية بعد الاستقلال)، الأمر الذي جعل الوزارة المكلفة بالتكوين المهني تسمى وزارة التكوين والتعليم المهنيين.

نشير إلى أن هذا الاختلاف في التسمية لا يعني وجود اختلاف في المفهوم، بل هو مفهوم واحد يحمل نفس الدلالات ويصب في معنى واحد وهو التكوين في مهنة معينة وفق برنامج تحدده الجهات المعنية بذلك.³

¹ - ابن منظور ، لسان العرب المحيط، (بيروت: دار لسان العرب، د.ت)، ص 750.

(1) - قاموس المعجم الوسيط، مهني- <https://www.almaany.com/ar/dict/ar/> في: 2017/08/25

³ - سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خرجي القطاع المكون، أطروحة دكتوراة غير منشورة، (جامعة فرحات عباس سطيف: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2010/2011)، ص.89.

لقد اخذ التكوين المهني اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين في عدة مجالات، إذ يعتبر من أهم المجالات واهم وسائل الدولة لإعداد وتكوين اليد العاملة المؤهلة التي تحتاجها مختلف القطاعات، وقبل إبراز الأهمية التي يحضى بها التكوين المهني سنعرض فيما يلي بعض التعريفات التي تتناوله:

- **تعريف بوفلجة غياث** " مجموعة النشاطات تهدف إلي ضمان الحصول علي المعرفة و المهارات و الاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة".¹

حسب هذا التعريف فالتكوين المهني نشاط هادف لتنمية المستوى المعرفي للفرد، وهذا بتزويده بالمعلومات الضرورية لشغل منصب معين، بالإضافة إلي الاتجاهات لتحسين مستوى الأداء، ومنه فالتكوين لا يقتصر فقط على اكتساب المعلومات وإنما أيضا اكتساب الاتجاهات والقواعد التي تساهم في تحسين الأداء.

- **تعريف "بلقاسم سلاطنية":**

" التكوين المهني هو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا و تدريبهم علي مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم و إكسابهم مهارات جديدة".²

من خلال هذا التعريف فالتكوين المهني نشاط هادف لتلقين الأفراد تأهيل مهني بتزويدهم بمؤهلات ومهارات مهنية وتدريبهم بهدف تحسين مستوى أداهم، ومنه فالتكوين المهني لا يقتصر فقط على اكتساب المعلومات الضرورية لشغل مهنة وإنما يشمل أيضا عنصر التدريب الذي يلعب دور هام في زيادة معدلات الفرد في أداء عمله (زيادة مستوى الأداء).

إذن يمكن القول بان التكوين المهني مجموعة من نشاطات منظمة في شكل برامج موجه لتكوين الفرد بهدف إحداث تغييرات على مستويين:

➤ **المستوى المعرفي:** من خلال تزويد الفرد بالمعلومات الضرورية التي تؤهله لشغل مناصب معينة؛

¹ - بوفلجة غياث، **الأسس النفسية للتكوين ومناهجه** (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2002)، ص. 79.

² - بلقاسم سلاطنية، "سشيولوجية التكوين المهني و سياسة التكوين في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 10، (ديسمبر، 1998)، ص. 139.

➤ **مستوى المهارات:** وهذا بتزويده بمؤهلات ومهارات مهنية وتنميتها لرفع وتحسين مستوى الأداء.

• **تعريف منظمة العمل الدولية:** " وسيلة لإعداد وإكساب العامل المهارة، أو رفع مستوى

مهارة العاملين أو تحويل بعض العمال من مهنة إلى مهنة أخرى لضرورة اقتصادية ¹.

نلاحظ من خلال هذا التعريف انه ينطبق فقط على الفرد العامل، حيث يسعى التكوين المهني بإكسابه المهارة ورفع مستواه بهدف تحسين مستوى أداء العمال بالمنظمة وهذا ما يسمى بالتكوين المتواصل الذي يعد نمط من أنماط التكوين والذي سنتناوله في الفصل الأول.

مما سبق ذكره نستخلص أن التكوين المهني هو جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها المتكون أو العامل من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهنة، تجعل المتكون قادرة على مزاوله حرفة ما، وهو عملية شاملة تضم جوانب فنية، اجتماعية ونفسية.

2- المفاهيم المرتبطة بالتكوين المهني:

يرتبط التكوين المهني بعدة مفاهيم لابد من التطرق إليها وإعطاء تعاريف لها قصد الفهم المعمق لمفهوم التكوين المهني وهي: التدريب المهني، التعليم المهني، الاختيار المهني، التوجيه المهني، التوافق المهني، التأهيل المهني.

أ- التدريب المهني:

قبل التعريف بالتدريب المهني نذكر أولاً علاقته المفاهيمية بالتكوين المهني، حيث اشتقت كلمة التكوين من الفعل كَوَّنَ كما سبق ذكره، ويقابله في اللغة الانجليزية مفهوم Training الذي ترجمه العلماء والباحثون العرب بمفهوم التدريب، لان اللغة الانجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين الذي هو: Formation.

(1) - موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org ، تاريخ الاطلاع: 2017/08/25

لابد من الإشارة إلى أن التشريع الجزائري يستعمل كلمة التكوين عوض التدريب المتداول في المشرق العربي إلا أن المعنى واحد ولا يوجد فرق بين التدريب والتكوين وهذا ما سنوضحه أكثر بتقديم تعريف للتدريب المهني الذي هو "عملية تعليم و تعلم تمكن الفرد من إتقان مهنته و التكيف مع ظروف العمل في أقصر وقت و أقل جهد ممكن".¹

من خلال هذا التعريف نستخلص أن التدريب هو نشاط هادف إلى توفير فرص لاكتساب الفرد لخبرات تزيد من قدرته على أداء عمله، حيث ينبع من الحاجة إلى رفع مستوى الأداء وذلك بتنمية قدرات الفرد وتوفير فرص تعلم لمهارات أو معلومات يتطلبها الأداء الفعال للعمل، ومنه فالتدريب لا يختلف عن التكوين.

التدريب المهني، بمعناه الواسع، عملية تعلم وتعليم، تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف. والتكيف لظروف العمل لا يكفي له أن يكتسب المتدرب الذي يريد العمل في مصنع أو مؤسسة المهارات الفنية الخاصة اللازمة لأداء عمله، بل لا بد له فوق ذلك من اكتساب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة، أو التخلي عن عادات واتجاهات قديمة تعوقه عن هذا التكيف. فالتدريب المهني على الخرائط أو البرادة أو الكتابة على المكاتب لا يقتصر إذن على مجرد اكتساب لمهارات حركية خاصة، والتدريب على أعمال السكرتارية أو إمساك الدفاتر أو ملاحظة العمال ليس مجرد اكتساب مهارات مهنية خاصة بهذه الأعمال، بل انه يتطلب فضلا عن ذلك أن يعتاد العامل الحضور في أوقات معلومة، وعدم ترك العمل قبل موعد الانصراف، وأن يتدرب على الاهتمام بنظم المصنع أو المؤسسة ولوائحها، وعلى مساهمة زملائه ورؤسائه بالقدر الذي يحول دون الاحتكاك بهم، وعلى ألا يتعدى على اختصاصات غيره.²

ب- التعليم المهني:

يعتبر التعليم عملية اكتساب المعارف والقدرات والتوجهات الاجتماعية، يخضع لمنطق التغيير والتطوير حسب المتطلبات والاحتياجات الاقتصادية الحديثة، فتعلم مهنة ما يتطلب مستويات

¹ - سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خرجي القطاع المكون، أطروحة دكتوراة، (جامعة فرحات عباس سطيف: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2010/2011) ص.88.

² - كارولين نلسن، دليلك الشامل في تصميم التدريب وتقديمه لبلوغ الأداء الأفضل: كيف تدير التدريب، ط 03، (دبي، إيلاف ترين للنشر، 2010)، ص. 79.

أعلى باستمرار بفهم النظريات العلمية والمكونات التكنولوجية الداخلة في هذا المهنة، ومنه فالتعليم يسبق عملية التكوين، ليكون هذا الأخير أسهل وأقل استغراق للوقت، ومن هذا المنطلق احتل التعليم الصدارة في انشغالات مختلف الدول خاصة الدول المتقدمة منها التي تعد له مختلف البرامج والخطط الهادفة إلى تطويره كونه يتولى تأهيل المورد البشري.¹ ومن هنا تظهر العلاقة بين التعليم المهني والتكوين المهني، بحيث تقدم المنظومة التعليمية التعليم الإلزامي وتتولى المنظومة التكوينية تلقين المهن والحرف للمتعلمين وبالتالي الفرد المتعلم يسهل عليه تعلم مهنة أو حرفة ما.

ج - الاختيار المهني:

لا يمكن الفصل بين مفهوم الاختيار المهني ومفهوم التكوين المهني فالأول يشكل العملية التي يتم من خلالها اختيار الأفراد للقيام بعمل معين، وهذا يهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من الفعالية في ذلك العمل، وإذا كانت غاية التكوين المهني هي الوصول إلى تكوين يد عاملة مؤهلة للقيام بالعمل فان عملية الاختيار المهني تتمثل في الآلية التي يتم عن طريقها اختيار الأفراد المناسبين للقيام بذلك العمل. فالاختيار المهني هو "عملية انتقاء أصلح الأفراد وأكفئهم من المتقدمين للعمل من الأعمال".² نستخلص من هذا أن الارتباط الموجود بين ممارسة المهنة والإتقان الذي يجب أن يكون أكيد في هذه الممارسة، وقد يعتبر هذا الارتباط على ضرورة توفر الكفايات اللازمة لذلك، من هنا كان واجب على التكوين المهني التركيز بجدية على المسألة وبالتالي تحقيق علاقة التكوين المهني بالاختيار المهني، لأن هذا الأخير يسمح بانتقاء أحسن الأفراد لعمل معين وأكثرهم ملائمة من بين عدة أفراد يطلبون الحصول على منصب عمل أو وظيفة في مؤسسة معينة.³

د - التوجيه المهني:

يدل معنى التوجيه المهني إلى العملية التي تساعد الفرد على التقرب من مهنة أو التكوين المتعلق بمهنة حسب الرغبة لاكتساب المعارف والكفايات المرتبطة بها، هنا تظهر علاقة التوجيه المهني

⁽¹⁾ - إسماعيل محمد دياب، *العائد الاقتصادي من التعليم*، (القاهرة: دار عالم الكتب، 1990)، ص ص. 39-40.

⁽²⁾ - سامعي توفيق، *مرجع سابق*، ص. 93.

⁽³⁾ - *المرجع نفسه*، ص. 102.

بالتكوين المهني في كونه الوسيلة التي من خلالها يحصل الفرد على المعلومات المتعلقة بالمهنة التي سيمارسها في المستقبل.

ويعرف التوجيه المهني على أنه: "العملية التي بها يساعد الفرد على اختيار مهنة من المهن فيأهل لها ويدخلها ويرضى بالقيام بها، ويكون محور الاهتمام في هذه العملية هو الفرد نفسه وتساعده على أن يقرر بنفسه مستقبله المهني بالاختيار الموفق الذي يؤدي إلى تكييفه مهنيًا تكيفًا سليماً".¹

كذلك يقصد بالتوجيه المهني مساعدة الفرد على اختيار مهنة التي تناسب قدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وخطته بالنسبة للمستقبل أي آماله وتطلعاته.²

هـ - التوافق المهني:

يدل هذا المفهوم بمعناه على ظاهرة نفسية واجتماعية ومهنية، يمكن من خلالها معرفة مدى انسجام الفرد مع متطلبات وظروف المهنة التي يمارسها، لقد اصطلح التوافق المهني حسب المفكرين بأنه "ذلك العامل المؤثر في مدى ملائمة شخصية المرء وميوله ومؤهلاته للمهنة التي يمارسها وانسجامه مع متطلبات تلك المهنة".³

بصفة عامة التوافق المهني هو مدى رضا العامل بالمهنة التي يتولى شغلها وبالتالي يرادفه في المعنى الرضا المهني الذي يعتبر الظاهرة الأكثر أهمية لارتباطه بالعديد من المتغيرات المحيطة بالعمل لكونه المؤشر الأكثر صدقاً عن السير الحسن للعمل.

و - التأهيل المهني:

يقصد به تلك العملية التي تتطلب من الفرد إنماء مهارته وقدراته والتحصيل على تأهيلات جديدة في الوظيفة، أو تأهيل جديد لوضعية جديدة للفرد، ذلك نظراً لعدم تكييفه المبدئي مع مهنته.

¹ - المرجع نفسه، ص. 89.

² - جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، *التوجيه المهني ونظرياته*، ط. 02، (عمان، دار الثقافة، 2014)، ص. 22.

³ - المهنا إبراهيم بن مهنا، *العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص : دراسة عبر الحضارية*، (القاهرة مهارات النجاح، 2006)، ص. 96.

ويعرف التأهيل المهني على أنه " توجيه وتأهيل الفرد لعمل جديد يتفق مع حالته الجديدة التي تغيرت عن الحالة السابقة لدرجة جعلته غير صالح للقيام بعمله السابق وأحسن مثال تأهيل المرضى والمعوقين والمسنين".¹

بصفة عامة التأهيل المهني هو إعادة تكييف الفرد قصد إدماجه في الحياة العملية بما يناسبه ويشغل ما لديه من قدرات واستعدادات ومهارات ونقائص وعاهات، ومن ثمة القيام بمساعدته على التقدم في عمله وإعادة إدماجه في الحياة الاجتماعية وكمثال على ذلك تأهيل المساجين وإعدادهم لممارسة مهنة ما تبعدهم عن الاستمرار في الانحرافات، فتح الفرص أمام المعوقين للحصول على تكوين يسمح بمزاولة مهنة؛ مساعدة فئة الكبار والمسنين في تأهيلهم من أجل العودة من جديد إلى الحياة المهنية.

المطلب الثاني: تطور مفهوم التكوين المهني:

وجد التكوين المهني منذ القدم لكن بمسميات مختلفة، حيث كان مرتبط بوجود الإنسان الذي كان يعلم من حوله ليساعده حتى لا تنقرض المهن بوفاته، لكن ممارسته كانت بطريقة عشوائية تقتقد للطرق العلمية، وكان التكوين في القديم يقتصر فقط على الجانب الفلاحي أكثر بالإضافة إلى بعض الصناعات اليدوية كصناعة الأواني، الخشب والفخار.²

ومنه يمكن القول أن المهن ارتبطت بوجود الإنسان و ذلك لتلبية حاجاته من الغذاء و المأوى.... حيث الأبناء يأخذون عن آبائهم المهن والحرف بالمحاكاة والتقليد دون مراعاة الميول والقدرات الجسمية والعقلية.

وفي العصور الوسطى ظهرت طوائف "أهل الحرفة" بإنجلترا التي وضعت قوانين تنظم عملية التعلم ، وكانت قوانين قائمة على الإرشاد والتوجيه الشخصي من ذوي الحرفة.³ لكن بعد الثورة الصناعية لم يعد لهذه القوانين جدوى ، فبعد إحلال الماكينات و الآلات المتطورة

¹ -إسماعيل شرف، *التأهيل المهني للمعوقين*، (الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1993)، ص. 16.

² - أحمد عيسى الطويسى، *أساسيات في التربية المهنية*، (عمان: دار الشروق، 2005)، ص. 19.

³ - حميدة جرو، *موانمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجه نظر إداريين وأساتذة التكوين المهني ولاية بسكرة*، رسالة ماجستير، (بسكرة: 2011) ص. 18.

الضخمة مكان العمل اليدوي تطلب الأمر الكفاءة والمهارة من مستخدميها ومنه تبلورت الحاجة إلى الاهتمام بتكوين اليد العاملة باعتباره العنصر الفعال في عملية الإنتاج، بمعنى إعداد العنصر البشري و تعليمه وتدريبه على أحداث تكنولوجية العصر ليصبح قادر على التعامل مع عناصر الإنتاج الجديدة التي أفرزتها الثورة الصناعية.¹

من هنا قامت العديد من الدول بمجهودات هادفة لتطوير التكوين المهني بمختلف جوانبه و هكذا نستخلص أن الثورة الصناعية في إنجلترا أعطت وجهة جديدة للتكوين المهني وذلك بتغيير مناهج وبرامج التكوين وجعلها تتلاءم و التغيرات الحاصلة ، حيث تحولت إنجلترا من امة زراعية إلى ورشة صناعية، ومنه فالثورة الصناعية تعد منعرج هام للتكوين المهني حيث تبين من خلالها عدم جدوى النظام السائد في العصور الوسطى كما اشرنا إليه سابقا و الذي كان قائما على الإرشاد و التوجيه الشخصي.

كما أن للحربين العالميتين الأولى و الثانية كبير الأثر في تطوير برامج التكوين المهني وذلك بتصحيح الأخطاء التي وقعت فيها الحكومات أثناء الحرب، حيث تم تخصيص مشروعات إعداد برامج التكوين قصد تكوين الإداريين و خريجي الجامعات لشغل المناصب الإدارية الشاغرة.²

وتعد كل من ألمانيا و اليابان افضل النماذج الناجحة حيث أصبحتا اكبر و انجح القوى الاقتصادية وهذا بفضل نظام التكوين المهني.

ومنه فالتطور الصناعي والتقدم التكنولوجي اوجد مؤسسات كما ألزم إقرار برامج تكوين هادفة ومنظمة ساهمت فيها العديد من دول العالم المتقدم خاصة منها إنجلترا، ألمانيا، فرنسا، اليابان والولايات المتحدة الأمريكية، التي عملت على تبادل المعارف والخبرات بهدف تطوير البرامج لتنمية اقتصادها، كما لعبت الأمم المتحدة دورا هاما في ذلك.

منظمة العمل الدولية هي الأخرى بذلت مجهودات خاصة بإصدار توصيات تخص كفايات تطوير واستغلال التكوين المهني أحسن استغلال و التي نوجزها فيما يلي:

✓ التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية؛

⁽¹⁾ - المرجع نفسه، ص. 23.

⁽²⁾ - المرجع نفسه، ص. 59.

✓ التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التكوين المهني للبالغين، بما فيهم العجزة؛

✓ التوصية رقم 101 لسنة 1956 بشأن التكوين المهني في الزراعة؛

✓ التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التكوين المهني (التدريب المهني).¹

المطلب الثالث: أهمية وأهداف التكوين المهني:

يلعب التكوين المهني دورا هاما في عدة مجالات خاصة الاقتصادية والاجتماعية، حيث يزود مختلف القطاعات باليد العاملة المؤهلة لذا يحضى قطاع التكوين المهني بأهمية بالغة ازدادت تدريجيا بعد الطلب المتزايد في مجالات العمل المختلفة وهذا تماشيا مع التحولات التكنولوجية ومسايرة الطلب الاجتماعي ومراعاة لسوق العمل، وسنعرض فيما يلي أهمية التكوين المهني في ثلاث مستويات أساسية.²

1-أهمية التكوين المهني:

إن ما يؤكد أهمية التكوين المهني هو ذلك الاهتمام الذي يحظى به خاصة لدى الدول المتقدمة، باختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية وتوجهاتها الإيديولوجية، حيث تعمل هذه الدول علي تكوين مختلف فئات المجتمع علي اعتبار اختلاف سنّها، جنسها و مستوي تعليمها من اجل تأكيد مساهمتها في تطوير مختلف وسائل الإنتاج و تحقيق الرفاه الاجتماعي و كذا بناء الاقتصاد.

¹ - منظمة العمل الدولية، <http://www.ilo.org/beirut/aboutus/lang--ar/index.htm>، تاريخ

الاطلاع: 2017/07/25

² - محمد عبد الفتاح باغي، *التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق*، (الرياض: جامعة الملك سعود، 2002)، ص. 8.

وسنعرض فيما يلي أهمية التكوين في ثلاث (03) مستويات أساسية¹:

أولا على مستوى الفرد:

تتمثل أهمية التكوين المهني على مستوى الفرد في:

1/- الجانب النفسي:

- تحقيق الرضى للفرد العامل بما يقوم به، وذلك بالاطمئنان والراحة النفسية؛
- تطوير عامل الدافعية بالتحفيز على الأداء الجيد للمهنة.

2/- الجانب الاقتصادي:

- توفير مختلف وسائل الإنتاج كما يضمن الراحة المادية بتوفير الأجر اثناء تقديمه لمهنة ما؛
- التقليل من البطالة وتخفيض نسبة تسريح العمال من خلال التأكد من قدرته على مواصلة العمل رغم التغيرات المختلفة المحيطة ببيئة العمل.²

3/- الجانب الاجتماعي:

- التقليل من الأخطار المهنية من خلال التحكم بالمهنة؛
- يساعد على تطوير المهارات والاتصالات بين الأفراد بتعزيز الانسجام الاجتماعي؛
- يساعد الأفراد في اتخاذ القرارات عن طريق تحسين قدراتهم في حل المشاكل في العمل.

ثانيا/ على مستوى المؤسسة:

تظهر أهمية التكوين المهني على مستوى المؤسسة في:

- رفع مستوى الإنتاجية وزيادة الأداء التنظيمي داخل المنظمة مما ينتج عنه استمرار وبقاء التنظيم؛
- يعمل التكوين المهني على ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة؛

¹ - عمر الوصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، (عمان: دار وائل، 2005)، ص. 436.

² - محمد عثمان، حمدي مصطفى المعاذ، المدخل الحديث في إدارة الأفراد، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1990) ص. 224.

- يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي؛
- توضيح السياسات العامة للمؤسسة بوضع مختلف البرامج والخطط التي تسيّر وفقها المؤسسة؛
- تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية بإشراك مختلف العاملين؛
- تجديد وإثراء الرصيد المعلوماتي للمؤسسة، حيث تزودها بمختلف التطورات التكنولوجية والمعلوماتية؛

تفعيل عملية الاتصالات الداخلية و الخارجية للمنظمة.¹

ثالثا/ الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة:

- تكمّن أهمية التكوين المهني في تطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة عن طريق:
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين العمال، وذلك بتبادل الخبرات والمكتسبات بين أفراد المؤسسة؛
 - تطوير إمكانيات العاملين للتكيف مع التغييرات الحاصلة وذلك عن طريق المرونة؛
 - توطيد العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها، وذلك عن طريق تبادل الاحترام بين الرؤساء والمرؤوسين داخل المنظمة؛
 - يساعد على تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المنظمة.²
- من خلال ما تم عرضه نستنتج أن للتكوين المهني أهمية بالغة على مستوى الفرد من خلال تطوير قدراته ومهارته وتحقيق التقدم في مساراته المهنية، كذلك على مستوى المؤسسة بزيادة الإنتاجية ورفع قدرة المنظمة على المنافسة، كما يتعدى للعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة بإحداث الانسجام والتفاعل الاجتماعي داخل التنظيم بتبادل الخبرات والمهارات بين الأفراد والابتعاد عن النزاعات داخل الوسط المهني.³

¹ - عمر الوصفي عقيلي ، مرجع سابق، ص.437.

² - المكان نفسه.

³ - أهمية التكوين المهني، <http://atpbenbelkacem.blogspot.com/2013/05/blog-post.html> ،

تاريخ الاطلاع: 2017/08/26

2- أهداف التكوين المهني:

يسعى التكوين المهني إلى تحقيق أغراض مختلفة منها الاجتماعية والاقتصادية تتمثل فيما يلي:

✓ تزويد الأفراد بالمعلومات الضرورية لتأهيلهم بشغل مناصب عمل، وهذا بصفة رسمية من

طرف النظام التكويني؛

✓ العمل على تحسين أداء المستوى المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الأفراد ؛

✓ تمكين الأفراد من استيعاب ثقافة مهنية مختصة مرتبطة بمهنة معينة معترف بها بصفة رسمية من طرف النظام التكويني التابعة له؛¹

✓ العمل على تحسين المستمر للمستوى المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الفرد؛

ضمان لكل شخص تكويناً مهناً يؤهله لشغل منصب عمل ، وبالتالي تحقيق الاندماج الاجتماعي المطلوب؛

✓ تحقيق مستوى ودرجة من المواطنة للفرد باعتبار أن حصوله على مهنة ومنصب عمل يشكل بدايات تحديد الوضعية الاجتماعية لهذا الفرد، وبالتالي الانطلاقة نحو معاشية المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية والتربوية والإنتاجية والسياسية؛

✓ تمكين الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص؛

المشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي العام للمجتمع.²

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول بأن التكوين المهني يعد من أهم أساليب التربية والتعليم يهدف أساساً إلى تزويد الأفراد الذين لم يكملوا دراستهم بمهارات مهنية أو حرفية، وإعدادهم لامتحان مهنة أو حرفة ما حيث يفتح قطاع التكوين المهني ذراعيه للعديد من الشباب خاصة المقصيين من المدارس الأساسية والثانوية ليصبح بهذا الشكل مكمل للنظام التربوي.

¹ - فريد بلقوم، مرجع سابق، ص ص. 37-38.

² - جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، ط.02، (عمان: دار الثقافة،

2014)، ص. 89.

كما يمكن استخلاص أهداف التكوين المهني من خلال تقسيمها إلى أهداف تربوية اجتماعية واقتصادية وهي كالتالي¹:

1- الأهداف التربوية:

- ✓ يساعد في توجيه المتسربين من النظام التعليمي العام نحو عالم الشغل؛
- ✓ الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني؛
- ✓ إتاحة الفرصة لاكتشاف القدرات؛
- ✓ تزويد الأميين بالحد الأدنى الضروري من التعليم العام.

2- الأهداف الاجتماعية:

- ✓ محاربة أو التقليل من الآفات الاجتماعية؛
- ✓ الحد أو التقليل من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة، والتطوير الصناعي بالريف؛
- تأهيل الأفراد لولوج عالم الشغل.

3- الأهداف الاقتصادية:

- ✓ يعمل التكوين المهني كنظام علي خلق قوة عمل ذات مهارة للإسهام في التنمية.
- مما سبق ذكره يمكن القول أن التكوين المهني يعد محطة مهمة للفرد الذي لم يسعفه الحظ لمواصلة الدراسة في المؤسسات التربوية، حيث تتولى المؤسسات والمعاهد التابعة للتكوين المهني باستقبال هذه الفئة وتتولى إعدادها وتأهيلها بتزويدها بالمعلومات الضرورية التي تؤهلها لولوج عالم الشغل والمساهمة في التنمية.

¹ - المرجع نفسه ، ص. ص. 146-147.

تطرقنا في هذا المبحث إلى تعريف التكوين المهني والمفاهيم المرتبطة به وهذا لضبط المفهوم ضبطاً دقيقاً لتجنب اللبس، ومن تم عرضنا تطور التكوين المهني عبر فترات مختلفة، وحددنا الأهمية البالغة التي يحضي بها التكوين المهني سواء على مستوى الفرد، على مستوى المؤسسة، وبالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، كما حددنا أيضاً الأهداف التي يسعى التكوين المهني إلى تحقيقها وأهمها تكوين يد عاملة مؤهلة.

المبحث الثاني: مراحل تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر:

اهتمت السلطات العمومية بالتكوين المهني منذ الاستقلال، شهد مراحل تطور عدة تميزت ببناء العديد من المنشآت القاعدية إضافة إلى تطوير طاقاته المادية والبشرية، كما عرف القطاع تغيرات متعددة من حيث أساليب التنظيم والجهات الوصية وتحديد الأهداف، وغيرها من الجوانب الأخرى التي ساهمت في مراحل تطوره من منتصف الأربعينيات إلى يومنا هذا، وعليه فالمتصفح لمسيرة التكوين المهني في الجزائر يجد أنها مرت بعدة مراحل والتي نقسمها إلى فترتين أساسيتين على النحو التالي:

المطلب الأول: نتناول فيه التكوين المهني في ظل اقتصاد الموجه.

المطلب الثاني: نتناول فيه التكوين المهني في ظل الاقتصاد السوق.

المطلب الأول: التكوين المهني في ظل الاقتصاد الموجه من 1962 إلى 1989:

قبل الحديث عن التكوين المهني بعد الاستقلال، سنعرض باختصار عن الظهور الأول للمؤسسات التكوينية في الجزائر وذلك خلال الفترة الاستعمارية، فظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا بالاستقلال وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945م بإنشاء مركز الدار البيضاء بالعاصمة، مركز عنابة، مركز تيزي وزو، وكذا الأصنام المعروف حاليا بالشلف، و مركز مستغانم كل هذه المراكز مسيرة من طرف "الديوان الجهوي للعمل الجزائري ORTA"، وكان الهدف من تكوين اليد العاملة آنذاك هو إعادة بناء أوروبا التي خرجت من الحرب العالمية الثانية مدمرة.¹

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه المؤسسات الأولى كانت تقتصر إلى المصالح التقنية و البيداغوجية، لذا أوكلت مهمة متابعة ومراقبة التكوين لمدراء هذه المؤسسات إلى غاية نهاية سنوات الخمسينيات، مع العلم أن جهاز التكوين المهني في هذه الفترة كان يعتمد على الحرف الخاصة بالعمارات وشعبة البناء.

¹ -) INSFP , *bref historique de la formation professionnelle*, Alger, 1992, P.27.

ومع بداية سنوات الاستقلال تم إدخال فروع أخرى للتكوين ومن بينها فرع الميكانيك، فرع الخشب، فرع الكهرباء، وفرع الاستعلامات المكتبية مما استدعى وجود متابعة ومراقبة فتم استحداث ما يسمى بالمصلحة التقنية والبيداغوجية لتتولى مهمة متابعة ومراقبة التكوين، وذلك يوم 10 جوان 1974 وفق مرسوم وزاري يضبط عمليات الإنشاء، وكذا القانون الأساسي لمراكز التكوين المهني. كانت هذه المصلحة تدعم وتطور التكوين الإقامي.¹

ومع بداية الثمانينات و التي تميزت بإقرار المخطط الخماسي (1980،1984) من طرف اللجنة المركزية للحزب الواحد آنذاك، والذي أعطى الانطلاقة الحقيقية لقطاع التكوين المهني، حيث تم الاتفاق على بناء حوالي 256 مركز مهني في غضون هذه الخماسية (1980،1984) وقد أتاح هذا الخط حصر الاحتياجات المادية و البشرية التي تتطلبها عملية التنفيذ وتم تخصيص كتابة للدولة والتكوين المهني للسهر على توفير الظروف الملائمة لإنتاج المخطط ولضمان التنسيق بين برامج التكوين المهني والسياسة الوطنية للعمل.²

وقد بادرت كتابة الدولة بإعداد برنامج جديد للتكوين المهني على اعتبارات أساسية أهمها:³

- ✓ تخطيط سياسة للتكوين المهني تتماشى مع ما تم برمجته في المخطط الخماسي يستجيب فيها التكوين للاحتياجات الوطنية لتجاوز الخلل الموجود المتمثل في: خريجين دون عمل؛
- ✓ مراعاة الواقع الجزائري في التكوين وذلك بان يكون التكوين موافق لبرامج العمل الوطنية؛
- ✓ إعادة النظر في دور المعهد الوطني للتكوين المهني، حيث لم يعد دوره قاصرا فقط على إعداد المدربين بل أضيفت له مهام جديدة أهمها:
- القيام بإعداد البرامج والمناهج في مختلف التخصصات.
- تنظيم دورات لترقية مستوى التكوين المهني للأساتذة.
- ✓ المتابعة والتفتيش الفني والبيداغوجي والترقية لمعلمي التكوين المهني.
- ✓ إعداد امتحانات التخرج لكافة التخصصات.

⁽¹⁾ - بوروية نوار، التكوين المهني والمخطط الخماسي ، مجلة *الكراريس البيداغوجية*، الجزائر، ع.01، 1981، ص.25.

⁽²⁾ - المرجع نفسه، ص. 27.

⁽³⁾ - المكان نفسه.

- ✓ تكوين الأساتذة مع إتباع نظام اللامركزية في التكوين.
- ✓ تطبيق برنامج التعريب الذي مس جميع هياكل التكوين المهني تدريجيا أثناء المخطط الخماسي ابتداء من شهر سبتمبر 1980م.¹

المطلب الثاني: التكوين المهني في ظل اقتصاد السوق من 1990 إلى 2016:

شهدت بداية التسعينات أزمة سياسية خانقة ووضع امني متدني ما اثر سلبا على التكوين المهني الذي واجه صعوبات وعراقيل عديدة كتخريب المراكز والمعاهد التكوينية، نقص المترشحين وتخلي المترشحين على مقاعد التكوين و غلق البعض منها بسبب سوء الظروف الأمنية و نقص الأساتذة ونقص التجهيزات.

بالرغم من كل هذه العراقيل إلا أن الدولة الجزائرية استطاعت أن تستدرك الوضع من خلال المجهودات المبذولة حيث استطاعت أن تحقق ما يلي:²

- ✓ توسيع أنماط التكوين المهني مع تنويع الشعب والتخصصات (الإدارة والتسيير، الإعلام الآلي، المحاسبة...)
- ✓ إدخال المستوى الرابع والخامس لمستويات التكوين بهدف زيادة وتنويع العرض الوطني للتكوين؛
- ✓ دعم عملية التكوين بالتأطير مع مستوى جامعي؛
- ✓ إنشاء مجالس استشارية تعمل على تولي شروط مناسبة للتكوين والتشغيل؛
- ✓ إحداث مؤسسة للدراسة والبحث تقوم بدور المرصد في مجال ادمج جملة من شهادات التكوين المهني في سوق العمل؛
- ✓ فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص، نظرا للانفتاح الاقتصادي الذي عرفته الجزائر بداية 1990 حيث تم إنشاء مدارس خاصة للتكوين المهني والتي بلغ عددها سنة 1993 حوالي 105 مؤسسة لتصل الي 380 مؤسسة في 1998، و 518 مؤسسة في 2000؛
- ✓ المحافظة على مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الاقتصادي واستعمالها ضمن اتفاقيات.

¹ - بوفلجة غياث، *التربية والتكوين بالجزائر* (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط01، 2002)، ص82.

² - بوفلجة غياث، *مرجع سابق*، ص85.

ومع بداية انفراج الأزمة تم إنشاء وزارة مستقلة للتكوين المهني سنة 1999 بعد أن كان هذا الأخير تابع لوزارة التربية الوطنية، تبنت هذه الوزارة مشروع تنموي، مع العلم أن الجزائر آنذاك كانت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي، والتي أدت إلي تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح العمال، ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني حيث اهتزت صورته في سوق العمل.¹

ومع تحسين الأوضاع بداية سنوات 2000، أصبح من الواجب إعادة النظر أكثر في هذا القطاع خصوصا من الجانب المالي، حيث أن الميزانية المخصصة له اقل من ميزانية التربية والتعليم) بالرغم من كونه سيرورة تربوية وتعليمية).

وانطلاقا من 2001 تم الشروع في عصنة القطاع من خلال تأهيله وهذا بهدف رد الاعتبار له وتكييفه مع حاجيات سوق العمل وكذا رفع أداء مراكزه ومعاهده.

وتكملة لهذا الغرض سطرت الدولة سنة 2002 أهداف تمثلت في متابعة وتدعيم الأعمال التي شرعت فيها والتي تمس مجالات عديدة كتكوين وتحسين المؤطرين، تجديد المناهج التعليمية، تحسين وعصنة تسيير مؤسسات التكوين المهني من خلال إدخال الإعلام الآلي على مستوى المصالح الإدارية.

بعد 2002 تم إنشاء شبكة واسعة من المؤسسات المهنية للتكوين تضم ملحقات، معاهد متخصصة، معاهد التكوين، مركز وطني للتعليم المهني عن بعد.²

يجدر لنا الإشارة إلي انه بالرغم من هذا التطور الملحوظ في زيادة الهياكل القاعدية للقطاع والمكلفة باستقبال أعداد كثيرة من المكونين إلا أن التوزيع الجغرافي لها عرف توازن نسبي، حيث تم إنشاء أغلبية مؤسسات التكوين المهني في المناطق الحضرية الكبرى، صف إلي ذلك ضعف التدابير التي وضعت لربط التكوين مع احتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة، بما يعني عدم التحكم في عملية التكوين بمراعاة سوق العمل وضعف التنسيق بين قطاع التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية.

¹ - المرجع نفسه، ص. 87.

² - بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص. 90.

وفي سنة 2003 أقدمت الجزائر على إبرام اتفاقية مع الاتحاد الأوروبي لتأهيل قطاع التكوين المهني والتي بدأ العمل بها في جانفي 2003 وامتدت إلى غاية 2009، ترمي هذه الاتفاقية إلى تمويل القطاع بالشراكة بين الطرفين:

من الاتحاد الأوروبي ب 60 مليون أورو، ومن وزارة التكوين المهني ب 49 مليون أورو.¹

كان هدف الجزائر وراء هذه الشراكة هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق، بمعنى جعل القطاع مصدر فعال لتزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة وهذا من خلال ربط القطاعين (قطاع التكوين المهني و قطاع الشغل) بجعل مخرجات قطاع التكوين المهني مدخلات لسوق العمل تستجيب لمتطلباته.

وفي 2007 أيام 8 و 9 و 10 من أفريل، تم عقد مؤتمر وطني حول التكوين والتعليم المهنيين وذلك تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد " عبد العزيز بوتفليقة" بقصر الأمم بالجزائر العاصمة، أين تم مناقشة كافة القضايا المتعلقة بقطاع التكوين المهني مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين. وتم صياغة إستراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بربط القطاع مع متطلبات الشغل.²

هذه الإستراتيجية تعتبر تكملة ودعم للاتفاقية التي أبرمتها الجزائر مع الاتحاد الأوروبي سنة 2003، والهدف منها هو جعل قطاع التكوين المهني وقطاع الشغل متكاملان وذلك بجعل الأول في خدمة الثاني، بمعنى جعل قطاع التكوين المهني مصدر اليد العاملة المؤهلة التي يحتاجها سوق العمل.³

⁽¹⁾ - ميلاط صبرينة، التكوين المهني الإستراتيجية للاستثمار في راس المال البشري وعلاقته بسوق العمل، الملتقى الوطني حول إستراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، جامعة مسيلة أيام 23 و 24 أفريل 2012، ص. ص. 112-113.

⁽²⁾ - جلسات وطنية يوم الاحد اجل وضع إستراتيجية وطنية لنظام التكوين المهني ، نقلا عن موقع الشروق أون لاين: <http://www.echourouk.com/are/?news> : تاريخ الاطلاع 2017/02/28

⁽³⁾ - أنين خالد سيف الدين، مرجع سابق، ص. 15.

وتم تتويج قطاع التكوين والتعليم المهنيين في 2008 بإصدار القانون التوجيهي له لدعم المجهودات السابقة الرامية إلى ربط القطاع بسوق العمل.¹ حيث تم إقرار تعديلات أساسية تهدف إلى بناء نظام يخضع لمنطق الطلب الإقتصادي والاجتماعي، حيث أقر هذا القانون إجراءات وسعت من الأعمال الموجهة للعمل من أجل تشغيل خريجي قطاع التكوين المهني، و فيما بعد صدر في هذا الشأن تقرير مهم سنة 2014 للمنظمة الأوروبية للتكوين في إطار مشروع حوكمة التشغيل في المتوسط، ممول من طرف الاتحاد الأوروبي تحت عنوان: "خريطة حوكمة التكوين المهني في الجزائر"، هذا التقرير وصف وحلل وقيم نظام التكوين والتعليم المهنيين الجزائري في مختلف أبعاده (التسيير، التخطيط، التمويل، الجودة)².

و في 2011 صدر المرسوم التنفيذي رقم 11-333 والذي بموجبه تم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وكذلك اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات للولاية.³ و الهدف من إنشاء هذه الخلايا هو لمرافقة الشباب بصفة عامة والمتربصين بصفة خاصة، لمساعدتهم على إختيار تكوين في التخصصات المطلوبة في سوق العمل وتحضيرهم لإدماجهم مهنيا ليتمكنوا من إنشاء نشاط خاص بهم، بمعنى مساعدتهم وتوجيههم لدخول سوق العمل، فاستحداث خلايا الإرشاد جاء لدعم مشروع ربط قطاع التكوين بسوق العمل.

حقق التكوين المهني في الجزائر العديد من الأهداف التي سطرت له رغم قلة الوسائل وكثرة النفائص، فالتكوين المهني في مرحلة الإقتصاد الموجه غير التكوين في مرحلة إقتصاد السوق، فالإصلاحات الإقتصادية التي طبقتها الجزائر بداية من 1990 غيرت الكثير، حيث قامت بعصرنة وتحديث كل القطاعات تماشيا والتحول والتغيرات التي شهدتها العالم بما فيها قطاع التكوين المهني الذي يعد قطاع حيوي وحساس حيث يتولي تكوين اليد العاملة المؤهلة لدعم الإقتصاد و المساهمة في التنمية.

(3)- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، العدد 11، ص 04.

(4)- جلسات وطنية يوم الأحد من أجل وضع إستراتيجية وطنية لنظام التكوين المهني، نقلا عن موقع الشروق أونلاين: <http://www.echouroukonline.com/are/?news> تاريخ الإطلاع: 2017-02-28

(1)- المرسوم التنفيذي رقم 11-333 المؤرخ في 2011/09/19، المتضمن كفايات إنشاء وتنظيم وتسيير خلايا الإرشاد في مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات التعليم المهني.

المبحث الثاني: نظام التكوين المهني في الجزائر

يستقطب قطاع التكوين المهني مختلف الشرائح الشبابية القادمة من فضاء التربية الوطنية، وهو بذلك يعتبر مكملا لهذه الأخيرة حيث يمنح لهم فرصة بتكوينهم وتأهيلهم لنيل شهادات تؤهلهم لشغل مناصب معينة، وتوفر المنظومة التكوينية للشباب تشكيلة متنوعة من التخصصات والتي تتماشى ومتطلبات حاجيات سوق العمل، وهذا عن طريق أنماط التكوين المهني المختلفة لتلقين هذه التخصصات التي توفرها مختلف المراكز والمؤسسات التي تتكفل بالعملية التكوينية. وسنتناول في هذا المبحث هذه الأنماط والتخصصات وذلك بتقسيمه إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: نتناول فيه أنماط وتخصصات التكوين المهني في الجزائر

المطلب الثاني: نتناول فيه شبكات ومؤسسات التكوين المهني في الجزائر

المطلب الأول: أنماط وتخصصات التكوين المهني في الجزائر

1-/- الأنماط:

يتوفر قطاع التكوين المهني على عدة أنماط وهي:

1-1/- نمط التكوين الإقامي:

يمثل هذا النمط نوع التكوين الذي يتم تقديمه بصفة كلية بمؤسسة التكوين المهني وتشرف عليه المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين الإقامي، والتي بدورها يترأسها النائب البيداغوجي المكلف بالتكوين الإقامي، كما انه يدعم هذا التكوين بالتربص التطبيقي في نهاية مسار التكوين لفترات مختلفة تختلف باختلاف مستويات التأهيل الخاصة بالتخصصات المدرجة على مستوى كل مؤسسة، ويطلق عليها اسم التكوين الحضورى حيث انه التكوين الأولي المنظم في شكل فروع عادية أو مزدوجة تتداول بانتظام على نفس القاعة أو الورشة.¹

يهدف هذا النوع من التكوين إلى اكتساب تأهيلات مهنية بالمؤسسة التكوينية ويتميز بما يلي:

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، منشور وزاري، تحضير وتنظيم دخول سبتمبر 2004، رقم 381/2004، الجزائر، ص. 04.

- برنامج أو محتوى بيداغوجي للتكوين؛
- تحضير تقني أو بيداغوجي كدعم للتكوين؛
- ورشة التكوين؛
- المكون لديه تأهيلا تقنيا أو بيداغوجيا.

من خلال هذه المميزات يمكن القول أن هذا النوع من التكوين يوفر للمكون الدعم التقني البيداغوجي حيث يستفيد من الدروس النظرية والتطبيقية بالمؤسسة التكوينية.

تتراوح مدة التكوين الإقامي من 12 إلى 30 شهر حسب التخصص.¹

1-2- التكوين عن طريق التمهين:

يعد التكوين عن طريق التمهين تكوينا متناوبا وتطبيقي وذلك على مستوى وحدات الإنتاج بالمؤسسة التابعة للقطاعين العام والخاص، ويدعم بتكوين نظري بالمؤسسة التكوينية بناء على المادة 10 من القانون رقم 07/80 المؤرخ في 07/06/1981، ينص هذا القانون على أن النمط التمهيني هو عبارة عن تكوين تناوبي يخضع فيه الجانب المتعلق بالدروس النظرية والتكنولوجية إلى تنظيم يسمح لأفواج متجانسة بقضاء حجم ساعي أسبوعي من 08 إلى 16 ساعة، وذلك حسب مستوى التأهيل المرغوب فيه ووفق ما ينص عليه القانون.² ويتم تنظيم هذا النمط وفق عقد والملحق رقم(1) يمثل نموذج لهذا العقد.

نستنتج مما سبق ذكره أن نمط التكوين عن طريق التمهين نمط يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني خلال المسار التكويني لأنه يسمح بممارسة الحرفة أو التكوين التطبيقي.

تتراوح مدة هذا التكوين من 18 إلى 36 شهر حسب التخصص.

¹ - المرجع نفسه.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 07/80 المؤرخ في 07/06/1981، المادة 10، ص.02.

1-3- نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية:

يعد هذا النمط تكويناً خاصاً ونوعياً وذلك لأنه يستجيب لكل متطلبات والاحتياجات لكل الفئات بغض النظر عن السن والمستوى، يقدم هذا النمط على مستوى مؤسسات التكوين المهني، أدخلت تعديلات على هذا النمط من التكوين خلال السنة التكوينية 2004/2005 حيث أصبح يوجه فقط للعمال الراغبين في اكتساب مهارات مهنية لتحسين وضعيتهم الاجتماعية والتقدم في مساراتهم المهنية، يمكن أن يكون الطلب على هذا النمط من التكوين فردياً أو جماعياً من قبل الهيئة المستخدمة.¹

هذا النمط يهدف إلى اكتساب التأهيلات فرصة أو إمكانية الترقية في الحياة المهنية وتقديم الموظف في مساره المهني.

وتتراوح مدة التكوين عن طريق الدروس المسائية من 08 إلى 15 شهر حسب التخصص ومستوى الشهادة.

1-4- نمط التكوين عن بعد:

يعد نمط التكوين عن بعد نمطاً تكوينياً يتم فيه، إيصال الدعائم البيداغوجية إلى المعنيين بالتكوين، وذلك عن طريق المراسلة، كما يتم عن طريق تنظيم تجمعات دورية للمتلقين بواسطة الملتقيات والتربصات التطبيقية.

بمعنى هو ذلك التكوين الموجه لكل الفئات بغض النظر عن مكان تواجدها أو سنّها، كما يمكن أن ينظم هذا النوع من التكوين في أشكال أخرى تتكيف مع ظروف كل فئة وبما يتوافق مع احتياجات المؤسسات.²

يشرف المركز الوطني للتعليم والتكوين المهني عن بعد على هذا النوع من التكوين، الذي يهدف إلى اكتساب المعارف والتأهيلات على الرغم من عدم الحضور الدائم إلى المؤسسة، ما يميز هذا

⁽¹⁾ - المرجع نفسه، ص. 05.

⁽²⁾ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، منشور وزاري، تحضير وتنظيم دخول سبتمبر 2004، رقم 381 / 2004، الجزائر، ص. 05.

النمط عن غيره من الأنماط هو أن المحتوى البيداغوجي يرسل عن طريق البريد، والمكوّن لديه التأهيل التقني البيداغوجي الذي يمكنه من أداء مهنته.

1-5- نمط التكوين المتواصل:

يعتبر هذا النمط من التكوين نمطا تكوينيا متخصصا، موجه لفئة الأشخاص الذين يشتغلون في مؤسسة ما أي العاملين وهذا يدل على أن هذا النمط موجه فقط لفائدة العمال والموظفين، يهدف أساسا إلي تحسين كفاءتهم وزيادة مردوديتهم المهنية باكتساب المعارف و التقنيات وكذا التكنولوجيات الحديثة التي يتطلبها منصب عملهم، والتي بدورها تتميز بالتغيير المستمر حيث لا يمكن أن ينظم هذا النوع من التكوين الاتصال مع المحيط المهني.¹

من خلال هذا نستنتج هذا النمط من التكوين يهدف بصفة مباشرة إلي إثراء المعارف وتحسين القدرات ومكتسبات الموظفين وترقيتهم من درجة إلي أخرى، تشرف معاهد ومراكز التكوين المهني على هذا النوع من التكوين، وتتراوح مدة التكوين من 06 إلي 12 شهر حسب التخصص.

1-6- نمط التكوين الخاص بإعادة التأهيل:

يخص هذا النمط من التكوين فئة المعاقين " ذوي الاحتياجات الخاصة" ويقدم على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتخصصة باستقبال هذه الفئة، حيث انه يهدف إلي تحفيزهم لخوض غمار الحياة العملية من خلال برامج تكوينية ملائمة تتماشى وقدرات المعاق، وتشرف مراكز التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة على هذا النوع من التكوين، وتتراوح مدة التكوين من 06 إلي 24 شهر حسب التخصص.²

بالإضافة إلي الأنماط السالفة الذكر نجد أنواع أخرى من التكوين و المتمثلة في التكوين الأولي أو المتواصل المتوج بشهادة، والتكوين المؤهل.

بالنسبة للأول في نهاية المسار يتوج المكون بشهادات دولة وهي 05:3

⁽¹⁾ - المكان نفسه.

⁽²⁾ - المكان نفسه.

⁽³⁾ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، دليل وزاري 2012، ص.11.

- ✓ شهادة التكوين المهني المتخصصة(ش.ت.م.م.): وهي شهادة تعطي لصاحبها الحق في الحصول على تأهيل مهني في المستوى الأول يناسب درجة عامل متخصص؛
 - ✓ شهادة الكفاءة المهنية(ش.ك.م.): وهي شهادة تعطي الحق للمتحصل عليها لتأهيل مهني في مستوى الثاني يناسب درجة عامل مؤهل ؛
 - ✓ شهادة المهارة المهنية(ش.م.م.)، أو شهادة التحكم المهنية(ش.ت.م.): والتي تعطي أحقية التأهيل المهني من المستوى الثالث والذي يناسب درجة عامل ذات التأهيل العالي؛
 - ✓ شهادة تقني(ش.ت.): أو أهلية تقني(ا.ت.): تعطي أحقية للحصول على تأهيل مهني من المستوى الرابع يناسب درجة تقني؛
 - ✓ شهادة تقني سامي(ش.ت.س.): أو أهلية تقني سامي(ا.ت.س.): تعطي أحقية الحصول على التأهيل مهني في مستوى الخامس يناسب درجة تقني سامي.
- بالنسبة لبعض الفروع الخاصة كالبنوك، التأمينات، الاقتصاد، والحقوق فالشهادات الممنوحة في نهاية مسار التكوين هي كالتالي:¹

- ✓ شهادة المهارة لتقنيات المحاسبة؛
- ✓ شهادة الاقتصاد والحقوق؛
- ✓ الشهادة المهنية لتأمين؛
- ✓ الشهادة المهنية للبنوك.

أما بالنسبة للنوع الثاني أي التكوين المؤهل فيتم تنظيمه على شكل دورات للرسكلة أو الإلتقان في إطار التعاقد بين المستخدمين العاملين في القطاعين العام والخاص ومؤسسات التكوين المهني، ويتوج هذا النوع من التكوين بشهادة، تأهيلية التي توضح النوعية الأغراض من التكوين المتبع مثل شهادة التأهيل المهني أثناء التحضير للتدريب.²

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مرجع سابق، ص.12.

² - المكان نفسه.

2/- تخصصات التكوين المهني في الجزائر:

الطلب على التكوين يتم على أساس مدونة التخصصات والفروع المهنية التي شهدت دراسة أو تفحص كامل على مدار السنوات الماضية الأخيرة، وهذا تماشياً مع الاحتياجات المطلوبة حيث تم إدراج تخصصات جديدة وحذف البعض منها لعدم تماشيها مع متطلبات سوق الشغل. لقد أشرفت لجان تضم أساتذة ومفتشين من كل فرع مهني عملت على دراسة وفحص المدونة* (طبعة 2012)، والملحق رقم(2) يمثل جدول تلخيصي لتخصصات التكوين المهني الموزعة حسب الشعب والمستوي.

وقبل الحديث عن محتوى هذه المدونة سنقدم تعريف موجز للمدونة :

*** المدونة:** عبارة عن سجل يضم تخصصات التكوين المهني ومجموع خصائص الشعب المهنية والتخصصات المبرمجة على المدين القصير والمتوسط، وهي تمثل الإطار المرجعي الذي تبنى عليها عروض التكوين، كما تعد المدونة أداة ضبط وتوجيه وتخطيط للتخصصات التي يجب برمجتها على المدين المتوسط والبعيد لتلبية احتياجات القطاع الاقتصادي من اليد العاملة المؤهلة.¹

كما أنها تعد أيضاً بمثابة أداة تسيير، فهي المرجع الوحيد لإثبات المؤهلات والكفاءات التي تحددها شهادات الدولة حسب التنظيم الساري المفعول.

تتوزع التكوينات بالنسبة للمدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني طبعة 2012 على 22 فرع مهني يضم 422 تخصص منها 123 تخصص (54 تخصص جديد، و 69 تخصص أعيد إدراجه) موزعين على الشعب المهنة كما هو موضح في الملحق (رقم1):

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، *المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، طبعة 2012، ص.03.*

المطلب الثاني: شبكات ومؤسسات التكوين المهني في الجزائر:

تتوفر المنظومة التكوينية على شبكة واسعة من الهياكل والتي توجزها فيما يلي:

أولاً: شبكات التكوين المهني التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين:

تتكون هذه الشبكة من مؤسسات التكوين وهياكل الدراسات والدعم والتي نستعرضها بصفة موجزة كما يلي:

1. مراكز التكوين المهني والتمهين:

يبلغ عددها حسب إحصائيات سنة 2013 المقدمة من طرف الوزارة الوطنية 1207 مركز على المستوى الوطني، وتمثل هذه المراكز الشبكية القاعدية لنظام التكوين المهني ذات طابع محلي، تعطي تكويناً من المستوى الأول إلى المستوى الرابع. وهذا حسب ما ينص عليه المرسوم التنفيذي رقم 82_27 المؤرخ في 20 جانفي 1992 المتعلق بالقانون الخاص لمراكز التكوين المهني والذي يبين المهام الأساسية لهذه المراكز والتي من بينها تكوين الشباب في مختلف الأنماط والتخصصات حسب المستويات، وهي مراكز عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالذاتية المالية.¹

2. المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني:

تتميز بطابعها الوطني، وهي موزعة عبر معظم ولايات الوطن، تضمن هذه المعاهد والبالغ عددها 119 تكويناً أولى ومستمر للتقنيين والتقنيين السامين بمعنى المستوى الرابع والخامس، وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري ومجلس تقني وبيداغوجي.

وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 90_235 المؤرخ في 28 جويلية 1990 المتضمن القانون الأساسي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني المهام والأهداف والصلاحيات الخاصة بهذه الأخيرة.²

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 82_27 المؤرخ في 20 جانفي 1992، **المتعلق بالقانون الخاص لمراكز التكوين المهني**.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، **مرجع سابق**، ص.12.

3. معاهد التكوين المهني:

يبلغ عدد هذه المعاهد على المستوى الوطني (06) سنة معاهد، متواجدة في إقليم الولايات التالية: الجزائر، بئر خادم، سطيف، المدية، سيدي بلعباس، عنابة، ورقلة، وهذا بناء على ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 09، 235 السابق الذكر.¹

وتتكلف هذه المعاهد بصفة خاصة لما يلي:

- المشاركة في تهيئة البرامج البيداغوجية.
- توفير تكوينات في المستويين الرابع والخامس.

4. المعهد الوطني للتكوين المهني:

مقره الايبار بالجزائر العاصمة، يتميز بالطابع الوطني. وهو مؤسسة إدارية لها خاصة الذاتية المالية ولها مجلس إداري، تسهر على تطوير البحث في المجال التعليمي، إعداد مراكز التوثيق والطباعة وهياكل استقبال النتائج. وبناء على المرسوم التنفيذي رقم 90_54 المؤرخ في 23 فيفري 1991 والذي يحدد التنظيم وسير المعهد الوطني للتكوين المهني. فان هذا الأخير يتكفل بما يلي:²

- تهيئة وإعداد برامج التكوين الملائمة لتطوير المهن.
- انجاز الدراسات والبحوث المرتبطة بتطوير جهاز التكوين المهني.
- الإعداد والمصادقة على البرامج ومخططات التجهيز.
- إخضاع الدراسات إلى نظام التعليم المهني.

5. المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد:

يقدم هذا المركز تكوينا عن بعد في مختلف التخصصات، يقوم بتحضير الامتحانات والسابقات المنظمة من طرف المؤسسات العمومية للتكوين، ويقوم أيضا بأنشطة التكوين، التحسيس والتدريب، كما يقوم أيضا بالدراسات والأبحاث في المجال البيداغوجي وكل هذا عن طريق المراسلة.

¹ - المكان نفسه.

² - المكان نفسه.

أعيد تنظيم المركز وفق المرسوم التنفيذي رقم 90_298 المؤرخ في 6 أكتوبر 1990 حيث تم تحويله إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وقد خصص له مجلس إداري ومجلس بيداغوجي، ويعمل على تطوير العلاقات التجارية مع شركائه ويجمع العديد من التخصصات ويتكفل بالتكوينات التالية:¹

التكوين التحضيري، التكوين التأهيلي، وتكوين المعاقين.

6. المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر:

تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري مخصصة بمجلس إداري، أوكلت لها مهام المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 90_288 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المعدل و المتمم لمهام المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المهني والمتمثلة فيما يلي:²

- ترقية وتطوير التكوين المستمر.
- تقديم المساعدة البيداغوجية والتنفيذية للمؤسسات والهيكل والمنظمات.
- ضمان تحسين وتدريب المكونين والأساتذة تماشيا مع المؤسسات الإدارية العمومية والخواص المعنيين.
- تنظيم العلاقات بين المؤسسات والمركز الوطني ومراكز التكوين المهني عن طريق التشاور فيما يخص مواد التكوين وملاءمتها في مجال العمل وهذا على المستوى المحلي، الجهوي والوطني.

7. مركز الدراسات والبحث في المهن والتأهيلات:

هذا المركز عبارة عن مؤسسة عمومية تجارية وصناعة تضم مجلس إداري ومجلس علمي مقرها بن عكنون بالجزائر العاصمة.

يتولى المركز المهام المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 90-138 المؤرخ في 15 ماي المتضمن إنشاء مراكز الدراسة والبحث على المؤهلات والكفاءة والمتمثلة فيما يلي:¹

¹ - سامعي توفيق، مرجع سابق، ص. 109.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرجع سابق، ص. 18.

➤ إعداد الملاحظة وتقسيم الإدراج المهني؛

➤ تحليل أثار نشاط اليد العاملة وكفاءتها؛

➤ تهيئة وتحديث مدونة الكفاءة والمهن؛

➤ إنشاء شبكة علاقات بين مصالح التشغيل وهيئات التكوين.

8. الوكالة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني

أنشئت سنة 1986 بموجب المرسوم رقم 86-32 المؤرخ في 18 فيفري 1986 مراكز الدراسة تتكون من مجلس الإدارة وتتكفل بالمهام التالية:²

➤ شراء وتركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني؛

➤ المساهمة مع مؤسسات الدعم التقني والتربوي وإعادة تكييف لمؤسسات التكوين المهني؛

➤ التكفل بالتجهيزات حسب الاحتياجات والوسائل المتوفرة.

9. الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل:

تتمثل المهمة الأساسية للصندوق في توفير التمهين والتكوين المتواصل، وهو هيئة عمومية تكون تحت

وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-355

المؤرخ في 10 نوفمبر 1998، وهو صندوق مكلف أساسا بتسيير الموارد المالية للرسوم المطبقة على

المؤسسات تتمثل مهمته فيما يلي:³

➤ دراسة مشاريع برامج التكوين المقترحة للصندوق بغرض التمويل؛

➤ دراسة مدى تطابق المشاريع المقترحة له مع القوانين والإجراءات المسيرة لقطاع التكوين

المهني؛

➤ تحديد مشاريع وشروط تنفيذ مشاريع التكوين؛

➤ تمويل عمليات الإعلام والتوجيه والمساهمة في تطوير التكوين المهني المتواصل والتمهين؛

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرجع سابق، ص. 20.

² - المكان نفسه.

³ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دليل التكوين، (الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل،

الجزائر، 2007). ص. 04.

- تمويل عمليات التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل بإشراك قطاعات أخرى؛
- القيام بكل عملية تهدف إلى ترقية وتنشيط التكوين المتواصل والتمهين.

ولإشارة فإن هذا الصندوق يحصل على 1 من كتلة أجور المنشآت والشركات الاقتصادية، ثم يقوم باستثمارها في تكوين وتحسين مستوى العمال حسب طلب هذه المنشآت والشركات.

10. المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني:

يضم المجلس ممثلي القطاعات الاقتصادية، الحرفين، الجمعيات والغرفة الوطنية للمهن والتجارة، كما يضم لجان متخصصة مكلفة بالتفكير بمختلف المحاور السياسية والتكوين المهني. أنشأ هذا المجلس بناء على المرسوم رقم 78-135 المؤرخ في 3 جوان 1978م.

أما فيما يخص هياكل وشبكات التكوين المهني، بخصوص هياكل الدعم فتتمثل في مؤسسات التالية:¹

- المعهد الوطني للتكوين المهني؛
- مركز دراسات والبحث في المهن والتأهيلات؛
- مركز الوطني لتطوير وترقية التمهين والتكوين المستمر؛
- المركز المهني لتعليم المهني عن بعد؛
- الوكالة الوطنية لعتاد التكوين المهني.

2/- التكوين المهني خارج الوزارة:

تضمن المئات من المؤسسات تحت إشراف مختلف الدوائر الوزارية، تضمن التكوين الأولي المبدئي لمستوى نائب تقني بالموازاة مع تقني سامي وتقوم أيضا بالتكوين المتواصل لفائدة عمالها. تمثل طاقة استيعاب ل 16000 منصب تكوين.¹

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المرسوم رقم 78-135 المؤرخ في 3 جوان 1978، ص.01.

3/- التكوين المهني داخل المؤسسات

تضم هيئات تكوين خاصة على مستوى المؤسسات الاقتصادية.

4/- المؤسسات المعتمدة الخاصة بالتكوين المهني

تسمى بالمؤسسات المعتمدة حيث تولي التكفل بالطلب الوطني على التكوين، تتكون هذه الشبكة إلى غاية 31 ديسمبر 2009م من 600 مؤسسة تكوين، تمثل طاقة استيعابها حوالي 44000 منصب تكوين.

المطلب الثالث: كيفية الالتحاق بالتكوين المهني

- على الراغبين في الالتحاق بالتكوين المهني أن يتقدموا إلى أقرب مركز أو معهد تكوين للاستعلام حول التخصصات المتوفرة في تلك المؤسسة أو في المؤسسات الأخرى على مستوى الولاية أو الدائرة ويوجد في كل مؤسسة تابعة للتكوين المهني مكتب مكلف بالاستقبال وإعلام الشباب المعني طيلة السنة، ويسمى ب مكتب الإعلام والتوجيه؛²
- يتم التحاق المترشحين بالتكوين المهني بعد قيامهم بالاجراءات المعلقة بالتسجيل في المراكز او المعاهد التابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين ويتكون ملف التسجيل من الوثائق التالية وتوقيت ومكان الاختبار؛³
- شهادة ميلاد؛
- شهادة مدرسية؛
- كشف النقاط عند الضرورة؛
- شهادة طبية؛
- ظرفان بريديان؛
- أربعة صور شمسية؛
- ومستحقات التسجيل من 30 دج إلى 50 دج.¹

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرجع سابق، ص. 20.

² - أمزيان جنقال، الدليل المنهجي في التوجيه المهني، (الجزائر: دار هومة، 2003)، ص. 45.

³ - المرجع نفسه، ص. 59.

يودع الملف في مكتب الاستقبال وبعدها يستدعى المترشح لإجراء مقابلة إرشادية توجيهية مع مستشار التوجيه التقويم والإدماج المهني، أما فيما يخص المسابقة الكتابية فقد تتم على أساسي الاختبارات التي تبنى وتوضع وفقا للمستوى القاعدي المطلوب رسميا.²

تقوم لجنة الإعلام والتوجيه المتواجدة في المركز أو المعهد بإعداد قائمة المترشحين المقبولين من أجل متابعة التكوين، وترسل هذه القوائم إلى اللجنة الولائية للتصديق عليها من طرف مدير التكوين المهني.

على العموم يمكن ان نلخص مسار الالتحاق بالتكوين المهني كما هو موضح في الملحق رقم (03).

تجدر الإشارة إلى أن قطاع التكوين المهني قد مر بعدة هيئات، وتداولت عليه وزارات مختلفة من 1974م الي غاية 2002م والتي نوجزها فيما يلي:

من 1974 إلى 1987: وزارة العمل والمجاهدين؛

من 1987 إلى 1989: وزارة العمل والتكوين المهني؛

من 1989 إلى 1991: وزارة التشغيل والتكوين المهني؛

من 1991 إلى 1993: وزارة التكوين المهني؛

من 2002 إلى يومنا هذا: وزارة التكوين والتعليم المهنيين.

¹ - arrêté ministériel N° 04 du 29 Janvier 2006

² - سامعي توفيق، مرجع سابق، ص.104.

خلاصة فصل:

تطرقنا في المبحث الأول من هذا الفصل إلى تعريف التكوين المهني والمفاهيم المرتبطة به وهذا لضبط المفهوم ضبطا دقيقا لتجنب اللبس، ومن تم عرضنا تطور التكوين المهني عبر فترات مختلفة، وحددنا الأهمية البالغة التي بحضي بها التكوين المهني سواء على مستوى الفرد، على مستوى المؤسسة، وبالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، كما حددنا أيضا الأهداف التي يسعى التكوين المهني إلى تحقيقها وأهمها تكوين اليد العاملة المؤهلة التي يحتاجها سوق العمل لدفع عجلة التنمية. و في المبحث الثاني تناولنا فيه مراحل تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر في مرحلتين أساسيتين هما: مرحلة الاقتصاد الموجه ومرحلة اقتصاد السوق، وقمنا بعرض نظام التكوين المهني المعمول به في الجزائر الذي يشمل على الأنماط، التخصصات وكذا الشيكات والمؤسسات التي تسهر على عملية التكوين المهني، وفي المبحث الثالث قمنا بشرح كيفية الالتحاق بالتكوين المهني.

الفصل الثاني

سياسة التكوين المهني من 2000 إلى 2016 وعلاقتها بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي

لقد ارتبط جهاز التكوين المهني في الجزائر عبر مراحل تطوره سياسات مختلفة غيبتة مرات وفرضته مرات أخرى وذلك ليس من منطق الحاجة بل من كونه حلا لمختلف العوائق التي تعترض السياسات التنموية، إلا أن في الفترة الأخيرة من مراحل تطوره والممتدة من سنة 2000 إلى يومنا هذا، أصبح ينتظر إلى جهاز التكوين المهني على أنه السبيل الوحيد لتحقيق الإشباع الاجتماعي والتطور الاقتصادي وذلك عبر مختلف الآليات المعتمدة في سبيل ذلك إعادة النظر في المنظومة والنهوض بها.

نتناول في هذا الفصل ثلاثة مباحث ولكل مبحث مطلبين، حيث سنتناول في المبحث الأول إصلاح منظومة التكوين المهني والتي تشمل على أسباب الأخذ بالإصلاحات، أما في المبحث الثاني نتناول دور الفواعل الرسمية والغير رسمية في تفعيل سياسة التكوين المهني، وفي الأخير سنتطرق إلى تحليل علاقة التكوين المهني بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي من خلال تجسيد هذه العلاقة.

المبحث الأول: إصلاح منظومة التكوين المهني في الجزائر

تمر الجزائر بتحولات اقتصادية كبرى حيث تعيش مرحلة انتقالية من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق تولدت عنها تأثيرات اجتماعية واقتصادية مختلفة، وفي هذا الإطار اتخذت الحكومة أو الجماعات المعنية جملة من الترتيبات لتحسين منظومة التكوين المهني وقيام بالإصلاحات فيها وذلك بما يتماشى ومتطلبات سوق العمل.

المطلب الأول: دوافع إصلاح منظومة التكوين المهني

إن إصلاح قطاع التكوين المهني لم يكن صدفة بل كان نتيجة تفاعل عدة أسباب وعوامل داخلية وخارجية كان لها التأثير المباشر في القيام بإصلاح القطاع التكويني وهي:

أولاً: العوامل أو الدوافع الداخلية

تعتبر العوامل الداخلية المحرك الرئيسي لإرادة أصحاب القرار في الإصلاح، وتتمثل هذه العوامل

في:¹

⁽¹⁾ - جميلة بومدين، مستشارة التوجيه والتقييم والإدماج المهني، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني والتمهين، ذراع بن خدة، مقابلة يوم 25 ماي 2017 على الساعة 13:00 إلى 15:00.

- ✓ توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق وتغيير الهيكلة الاقتصادية وما تولد عنا من تأثيرات سلبية تمثلت في الأساس في غلق المؤسسات الاقتصادية وتسريح العمال وانتشار البطالة والآفات الاجتماعية؛
- ✓ الأزمة الأمنية في التسعينات وما خلفته من تخريب للمؤسسات التكوينية وغلقتها، وكذا توجه الحكومة إلى سياسات أخرى تمثلت في البحث عن إرساء قواعد الأمن والسلم وتركزت القطاعات الأخرى مهمشة كحال قطاع التكوين المهني؛
- ✓ تدني صورة التكوين لدى الأسر الجزائرية، حيث يعتبر التحاق أبناءها بمؤسسات التكوين المهني حلا فاشلا ونهائيا لمسارهم التعليمي؛
- ✓ قلة إدماج خرجي قطاع التكوين المهني في الحياة العملية، بحيث أعطت الأولوية في الإدماج المهني لحاملي الشهادة الجامعية في حين همشت الفئات التي حملت شهادة التكوين المهني؛
- كما يوجد عوامل داخلية أخرى ساهمت في قيام الإصلاحات في منظومة التكوين المهني وهي كالتالي:
- ✓ اعتبار أصحاب المؤسسات التكوينية تكلفة على غرار اعتباره استثمارا منتجا من الناحية الاجتماعية تسريح العمال الذين لا يملكون المهارات اللازمة لمواصلة المهنة أي لم يتلقوا تكوينا مستمرا في مؤسستهم، كذلك من الناحية الاقتصادية انعدام المردودية الإنتاجية وبالتالي العجز الاقتصادي؛
- ✓ عدم تماشي برامج التكوين المهني مع التطورات التكنولوجية الحاصلة وهذا ما أكد عجز القطاع على مواصلة التكوين بنفس الأساليب والبرامج التقليدية المعتمدة؛
- ✓ اعتبار قطاع التكوين المهني كحلقة مفرغة وهذا بسبب اعتباره حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه، أي نسبة المسجلين في قطاع التكوين المهني قليلة جدا؛
- ✓ انعدام الترابط بين منظومة التربية الوطنية و منظومة التكوين المهني والذي بقي مغلقا على نفسه؛
- ✓ سوء التأطير للمكونين أي غياب البيداغوجية وكانت من طرق تلقي التقليدية، لا توعي بشيء من إيصال المعلومة للمكون،

- ✓ سوء التمويل من طرف الحكومة، حيث لا يتلقى قطاع التكوين المهني حصته من النفقات العمومية كباقي القطاعات التعليمية الأخرى كالتربية الوطنية، والتعليم العالي، اللذان يستحوذان على حصة الأسد في التمويل؛
- ✓ نقص الهياكل البيداغوجية، وان وجدت فهناك سوء توزيعها اغلب المعاهد والمراكز لا توجد في المناطق الحضرية أو لا تتوفر على أدنى الشروط التي تتمثل في النقل، الإيواء والإطعام؛¹
- ✓ عدم توفر الكفاءات على مستوى قطاع التكوين ساهمت في عدم إنتاجها، أي تميزت مخرجات قطاع التكوين المهني بعدم الكفاءة والقابلية على تطبيق برامج الإنعاش الاقتصادي أو بصفة أخرى كانت نتيجة مباشرة في عرقلة برامج الإنعاش الاقتصادي خاصة في ميدان الصناعة.²

ثانيا: العوامل أو الدوافع الخارجية

- لا يمكن إنكار دور العوامل الخارجية في قيام الإصلاح في منظومة التكوين المهني والتي تتمثل في:
- ✓ تداعيات العولمة ومالها من بالغ الأثر على تغيير مسار التكوين المهني وذلك عن طريق قيام مستويات تأهيل وتكوين عالية، مرغمة على مواكبة التغيرات الاقتصادية الحاصلة بفعل العولمة الاقتصادية؛
 - ✓ فتح الأسواق الداخلية للمنافسة الأجنبية ساهم في إرساء مبادئ الكفاءة الإنتاجية والتي لن تتجسد إلا بقيام تكوين جيد يستجيب للمعايير الحقيقة كجودة السلع، بأقل تكلفة وأسرع وتيرة؛
 - ✓ الضغوطات التي تلقته الحكومة الجزائرية من صندوق النقد الدولي والبنك العالمي واللذان فرض عليها إعادة الهيكلة الاقتصادية وإصلاح سياستها العامة، والتكوين المهني هو جزء من السياسية الاقتصادية يؤثر ويتأثر بها؛
 - ✓ المؤتمرات الدولية والمواثيق التي تحت في كل مرة على ضرورة الارتقاء بالموارد البشري، كونه العنصر الأساسي للتحكم في الموارد الطبيعية القليلة وبالتالي أحسن تكوين ينتج عنه أحسن تسير بالعقلانية والراشدة والجودة؛

¹ - المصدر نفسه.

² - المصدر نفسه.

✓ استعانة الحكومة الجزائرية بيد عاملة أجنبية في مختلف مشاريعها العمومية كالبناء، حفر الأنفاق، الآبار والسدود مثلا يعكس بصورة أو بأخرى تدني التكوين المحلي وعزوف القطاع العام عن توظيف مهارات وخبرات وطنية كونها لا تستجيب للمعايير الحقيقية في انجاز المشاريع العمومية.¹

المطلب الثاني: أهم إنجازات قطاع التكوين المهني

إن مختلف الأسباب أو العوامل الداخلية والخارجية المتسببة في تدني صورة التكوين المهني في الجزائر، كانت بمثابة الدافع الحقيقي لتحريك إرادة الجهات المعنية في الحكومة بإعادة النظر في منظومة التكوين المهني ورسم سياسة لها واضحة المعالم ترسي تغيرات من الناحيتين الكمية والنوعية، فسطرت في سبيل ذلك عدة خطط وبرامج، ووضعت قاعدة أو أرضية قانونية تقر على ضرورة الإصلاح الشامل في قطاع التكوين المهني.

ومن مختلف الانجازات والإصلاحات ما يلي:

1- قيام وزارة مستقلة بذاتها في سنة 1999 تسمى بوزارة التكوين المهني والتي بدورها أسندت لها مهمة القيام بالنهوض بهذا القطاع عن طريق تسطير البرامج ووضع الاستراتيجيات لتكييف المنظومة مع مختلف التغيرات الحاصلة، وكذلك ضرورة قيام هذه الوزارة بعقد اتفاقيات وإبرام شراكة مع القطاعات الأخرى التي لها صلة مباشرة مع قطاع التكوين كالتربية الوطنية والتعليم العالي وكذا سوق العمل.²

وهذا فعلا ما تكرر خلال تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000 والتي تضمنت ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي والذي كان بمثابة مشروع تنموي يمثل أبعاد جديدة للقطاع.³

⁽¹⁾-المصدر نفسه.

⁽¹⁾- عرابة رابحن حضري دليلة، إصلاح منظومة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر وأثاره على سوق العمل في ظل التحولات الاقتصادية الحالية، مداخلة ضمن ملتقى الوطني حول: إستراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، جامعة المسيلة، 23-24 أبريل 2012، ص.ص. 112-114.

⁽³⁾- "المكان نفسه".

أي من خلاله تكرر مبدأ انفتاح القطاع على محيطه الخارجي بعد ما كان يعاني عزلة لفترة طويلة انعكست نتائجها بالسلبية على القطاع.

2- إن تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق فرض عليها ترك الخواص للاستثمار في مختلف القطاعات العمومية، وبالفعل ما تجسد في قطاع التكوين المهني الذي فتح قطاعه أمام الخواص قصد الاستثمار فيه، كما أكد هذا المرسوم رقم 1/419 المؤرخ بتاريخ 20 ديسمبر 2001، والذي ينظم ويقتن كيفية سير المؤسسات الحرة أو الخاصة لتكوين المهني.¹

تعتبر المؤسسات الخاصة للتكوين المهني حسب هذا المرسوم من تأسيس شخص معنوي أو طبيعي، قصد منح دروس تكوينية بمقابل نقدي أو بالمجان، ويشترط في فتح هذه المؤسسات الخاصة تسجيل على الأقل عشرة (10) أشخاص قصد التكوين فيها.²

يخول القانون الجزائري وفق المادة 15 من القانون رقم 08-07 المؤرخ في فيفري 2008 أو ما يعرف بالقانون التوجيهي للتكوين المهني، ما يثبت على تشجيع الاستثمار في قطاع التكوين المهني حيث اقر بدوره أن للأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص إنشاء مؤسسات للتكوين والتعلم المهنيين.³

تخضع هذه المؤسسات التابعة للقطاع الخاص للرقابة والتفتيش التقني والتربوي من طرف المصالح المختصة لذلك، والتابعة للوزارة المكلفة بالتكوين المهني، كما تخضع لنفس برامج التكوين المعتمدة في مؤسسات التكوين المهني العمومية وكذلك لنفس الأساليب البيداغوجية.⁴

لقد تعززت الهياكل والمؤسسات الخاصة انطلاقا من هذا المرسوم والقانون التوجيهي للتكوين المهني اللذان يشجعان على ضرورة الاستثمار في القطاع الخاص لجعل القطاع التكوين أكثر تطورا وتحسنا

⁽²⁾ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني؛ مرسوم رقم 1/419، الجريدة الرسمية، ع. 80، المؤرخة في 26 ديسمبر 2001، ص. 17.

⁽²⁾ - المرجع نفسه.

⁽⁴⁾ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني، القانون رقم 08-07 المؤرخ في فيفري 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية، ع. 01، ص. 05.

⁽⁴⁾ - "المكان نفسه".

3- إدخال التعليم المهني

في سنة 2002 تم إصدار منشور وزاري مشترك بين وزارة التكوين المهني من جهة ووزارة التربية الوطنية من جهة أخرى حول إدخال التعليم المهني كمسار تعليمي في إطار التنظيم الجديد للتعليم عن بعد الإلزامي التعليم المهني ، ويهدف هذا إلى منح تأهيلات مهنية لتلاميذ متوجة بشهادة تسمح له بولوج عالم الشغل.¹

يختار هذا النمط من التعليم عن بعد الإلزامي طوعية من طرف التلاميذ الذين تحصلوا على شهادة التعليم الأساسي أو إلزاميا بالنسبة لتلاميذ الذين أعيد توجيههم من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، ويتم مثل هذا التعليم المهني في معاهد التعليم المهني التابعة لوزارة التكوين المهني وينظم على مستوى نظامين داخلي ونصف داخلي.²

كما ينظم التعليم المهني في طورين، مدة كل طور سنتين (02) كاملتين، حيث يتوج الطور الأول بشهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى، الطور الثاني بشهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية، والالتحاق بالطور الثاني مرهون بالحصول على شهادة التعليم المهني من الطور الأول، كما يمكن من الحائزين على شهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية أن يتحصلوا على شهادة تقني سامي بعد متابعة تكوين في نفس التخصص.³

من خلال هذا نستنتج أن مسار التعليم المهني مرتبط بالإصلاحات التي عرفها قطاع التكوين المهني، كونه يسمح لخريجين من تكوين يؤهلهم ويزودهم بمعارف عامة وعلمية لا يمكن الاستغناء عنها في مجتمع تفرض فيه عولمة الاقتصاد تنوع الكفاءات.

4- إنشاء مرصد وطني للتربية والتكوين

لقد جاء في المرسوم الرئاسي رقم 03-406 المؤرخ في 10 رمضان عام 1424 الموافق ل 05 نوفمبر سنة 2003 بإنشاء مرصد وطني للتربية والتكوين وتنظيمه وعمله، بحيث يعرف حسب هذا

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دليل وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2012، ص.09.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دليل وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المرصد الوطني للتربية والتكوين وتنظيمه وعمله، مرسوم رئاسي رقم (03-406)، الجريدة الرسمية ع68، المؤرخة في 05 نوفمبر 2003، ص.06.

³ - "المكان نفسه".

المرسوم المرصد على أنه: "المرصد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي عبارة عن جهاز وطني للخبرة والدراسة والمتابعة والتتبع والتحليل الاستشاري لمنظومة التربية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي".¹

يتولى المرصد في إطار تنفيذ السياسة الوطنية للتكوين ما يلي:²

- ✓ وضع ترتيبات تمكن من تقييم منتظم لنوعية التربية والتكوين ومستوى تحصيل المتعلمين ومتابعة تطور أداءات التأطير والمعلمين؛
- ✓ انجاز كل دراسة أو تحليل لمكونات المنظومة التربوية بهدف رفع فعالية برامج وعمليات التعديل وتسمح بالتجديد العقلاني للموارد والوسائل الضرورية؛
- ✓ إنتاج مؤشرات ومعايير سير ومردود ونجاعة منظومة التربية والتكوين؛
- ✓ نشر دوري لتقارير الدراسات حول واقع منظومة التربية والتكوين في مختلف تركيباتها وحول ادائها بالمقارنة مع المعايير الدولية

هناك مهام أخرى يقوم بها المرصد وطني للتربية والتكوين تتمثل في:³

* تنظيم أو تأطير في المهام الموكلة له كل دراسة أو تظاهرة علمية أو ندوات أو ملتقيات أو ورشات متخصصة على التراب الوطني.

كما يمكن للمرصد أن يدعو كل شخصية علمية وطنية أو أجنبية والتي يرى في مشاركتها ضرورة لأعماله.

من خلال ما تم استعراضه حول المرصد الوطني للتربية والتكوين نستنتج أنه هيئة عمومية أوجدت في إطار إصلاح منظومة التكوين المهني في طياتها تحمل اتفاقيات الشراكة بين قطاع التكوين والتربية الوطنية والتعليم العالي، ما يعني انفتاح القطاع على محيطه الخارجي. وبالتالي مواكبة كل التطورات الحاصلة على مستوى القطاعات التي لها صلة مباشرة بمنظومة التكوين والتعليم المهنيين.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دليل وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المرصد الوطني للتربية والتكوين وتنظيمه وعمله، مرسوم رئاسي رقم 03-406، الجريدة الرسمية ع68، المؤرخة في 05 نوفمبر 2003، ص. 06.

² - "المكان نفسه".

³ - "المكان نفسه".

5- إنشاء مجلس وطني للتربية والتكوين

لقد ركزت إستراتيجية إصلاح قطاع التكوين المهني على تعزيز الهيئات العمومية التي تتكفل بتطوير برامج التكوين ومواكبة كل التغيرات المحيطة بالمنظومة وهذا ما تجسد خلال إصدار المرسوم الرئاسي رقم 406-03 المؤرخ في 10 رمضان عام 1424 الموافق ل 05 نوفمبر 2003 والمتضمن إنشاء مجلس وطني للتربية والتكوين، والذي يعرفه على انه: المجلس هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، هو جهاز وطني للتشاور والدراسة والتقييم في مجال التربية والتكوين.

بناء على سلطات معنية يدرس المجلس كل المسائل التي تتعلق بالتربية والتكوين وعلى جميع المستويات وفي كل جوانبها، ما يعني اعتناؤه بتقديم كل ما توصلت إليه منظومة التربية والتكوين من تطورات أثناء تطبيق البرامج والخطط فيها، وعليه يعمل على ضمان الانسجام الشامل للمنظومة التربوية والتكوينية وتحسين مرد ودياتها، كما يوفر كل الشروط اللازمة لضمان التشاور والمشاركة بين القطاعات المعنية.¹

يتابع تطور نظم التربية والتكوين على الصعيد الدولي ويعمل على استفادة المنظومتين منها، حيث يحسن البرامج الوطنية وتدخل عليها تعديلات من شأنها النهوض بقطاع التكوين المهني والقيام على ربطه بكل التغيرات التي تطرأ على وزارة التربية الوطنية، كون مدخلات التكوين والتعليم المهنيين عبارة عن مدخلات التربية الوطنية.²

يسمح المجلس الوطني للتربية والتكوين كونه من مؤسسات الدعم لقطاع التكوين المهني بالقيام بعلاقات تعاون وتبادل مع أجهزة أجنبية مماثلة ومنظمات دولية تتناول مسائل تدخل في ميدان اختصاصاته بعد اخذ رأي وموافقة السلطات المعنية.³

¹ - "المكان نفسه".

² - "المكان نفسه".

³ - "المكان نفسه".

6- إبرام اتفاقية تعاون بين الجزائر والاتحاد الأوروبي:

يهدف تأهيل قطاع التكوين والتعليم المهنيين، لقد بدا تطبيق هذه الاتفاقية ابتداء من جانفي 2003 بتمويل مشترك بين الجزائر والاتحاد الأوروبي حيث كانت حصة الأسد في التمويل للاتحاد الأوروبي بقيمة 60 مليون أور مقابل 94 مليون للجزائر.¹

استمر العمل بالاتفاقية إلى غاية 2009، وكان هدفها هو ربط مخرجات التكوين والتعليم المهنيين مع متطلبات سوق العمل وكان هذا بالتركيز على بعض التخصصات وإعادة إدراج أخرى كما تم إلغاء البعض التي كانت لا تواكب تطورات العصر خاصة في شعب المهن اليدوية أو الحرف التقليدية.

من خلال هذه الاتفاقية نستنتج أن قطاع التكوين المهني فتح على نفسه أبواب واسعة ليصل إلى عقد اتفاقيات دولية مع الاتحاد الأوروبي في شأن تطور ورد الاعتبار للقطاع المهمش لسنوات.

7- تشجيع التكوين المتواصل عن تطوير نظرة أصحاب المؤسسات إلى التكوين كاستثمار منتج وهذا ما تجسد من خلال المنشور الوزاري رقم 49 المؤرخ في جانفي 2004 والمتضمن تطوير الإعلام في مجال التكوين المتواصل والذي بعث فيه وزير التكوين والتعليم المهنيين إلى مدراء التكوين المهني بالولايات قصد إعادة تذكيرهم بالمنشور رقم 651 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 والمتعلق بارتفاع العروض في مجال التكوين المتواصل.²

لقد جاء في هذا المنشور على أن التكوين والتعليم المهنيين هي الأداة الأنجع لبعث الديناميكية الضرورية لتطوير التكوين المتواصل وذلك بتعريف المحيط بقدرات القطاع عن طريق برنامج تحسسي إعلامي موجه خصوصا للفاعلين الاقتصاديين حول مختلف الأنشطة من أجل التكفل باحتياجات التكوين المتواصل.³

⁽¹⁾ - ميلاط صبرينة، *التكوين المهني الإستراتيجية للاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بسوق العمل*، الملتقى الوطني حول إستراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، جامعة مسيلة أيام 23 و 24 أفريل 2012، ص. 212.

⁽²⁾ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني والتعليم المهنيين، منشور رقم 49، المؤرخ في 29 جانفي 2004، ص. 02.

⁽³⁾ - "المكان نفسه".

لعبت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية دورا فعال في إعادة هيكلة وتحسين مستوى المؤسسات الاقتصادية وهذا يستوجب ضرورة إبراز احتياجاتها المختلفة والمتنوعة أكثر في مجال التكوين وذلك بوضع مخطط سنوي يظهر فيه هذه الاحتياجات.

كذلك نستنتج من خلال هذا المنشور أن الاستثمار في الموارد البشرية يعتبر شيئا ضروريا، لا لضمان نجاعة ونوعية المنتج والخدمات المنتجة فحسب من طرف المؤسسات، بل كذلك من أجل ضمان بقاءها واستمرارها رغم التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بها.

في هذا الخصوص يشكل التكوين والتعليم المهنيين الإجابة الأكثر ملائمة لرفع مستوى التأهيل ووضع تحت تصرف الكفاءات القدرة على رفع تحديات التطور التكنولوجي ومتطلبات العولمة الاقتصادية.

من خلال هذا المنشور يتم الإعلام عن طريق تعميم وتوزيع المعلومات الخاصة بالقدرات البشرية والمادية التي تتوفر في المؤسسة للتكفل بالتكوين المتواصل عن طريق تنظيم أيام دراسية، ندوات، مؤتمرات ولقاءات مع المؤسسات وممثلي العمال.

وذلك عن طريق:¹

- إشراك مفتشية العمل على المستوى المحلي؛
- إعداد وانجاز الدعائم الإعلامية مثل مطبوعات، ملصقات إعلانات؛
- استعمال المحطات الالكترونية للمؤسسات كقناة لتعميم الإعلام الموجه للمؤسسات؛
- استعمال وسائل الإعلام المقروءة، المسموعة والمرئية؛
- تكليف مصلحة العلاقات مع القطاعات المتواجدة على مستوى كل مديرية ولائية للتكوين والتعليم المهنيين بعمليات البحث والتفاوض حول الصفقات؛
- تطوير الإعلام الجوّاري.

وهكذا إذا تظهر أهمية التكوين المتواصل كأحد انجازات سياسة التكوين المهني في ظل إصلاح المنظومة التكوينية.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **المرجع نفسه**، ص. 02.

في سنة 2007 تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التكوين والتعليم المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد " عبد العزيز بوتفليقة" بقصر الأمم بالجزائر العاصمة وذلك من أجل مناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتكوين والتعليم المهنيين وهذا ما توصل إليه الشباب المترشحين، وكذا حاضرين في المؤتمر من طلب رفع منحة التبرص، وكذا تقديم تسهيلات لهم في إطار التكوين التبرص ياي المرحلة من التكوين في المؤسسات الاقتصادية أو العمومية، كما استمع الرئيس لمختلف النقاشات التي أدلى بها الحاضرين والمعوقات والمشاكل التي يعاني منها القطاع، من نقص البرامج، نقص التأهيل، انعدام الترسنة القانونية لسير بعض المسائل في التكوين المهني إلى غير ذلك من الطلبات.¹

وكان هدف رئيس الجمهورية من خلال هذا المؤتمر هو صياغة إستراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتعريف المنظومة أو القطاع إلى متطلبات الشغل، إي ربط محرجات التكوين المهني بسوق العمل وفقا لمبدأ الطلب على العرض.

من خلال هذا نستنتج إن حتى فخامة رئيس الجمهورية بنفسه أعطى أهمية قصوى للقطاع في إطار سياسة رد الاعتبار والنهوض بمنظومة التكوين قصد مواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة في عالم الشغل.

وقد تجسدت مطالب الحاضرين في المؤتمر الوطني الأول حول بالقانون التوجيهي ، حيث وما إن مرت سنة عليه حتى توج قطاع التكوين المهني بالقانون التوجيهي رقم 08-07 المؤرخ في 23 فيفري 2008 والذي يحمل في طياته 06 أبواب و 32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم القطاع بما يتماشى مع التغيرات على مستوى سوق العمل وطرائق الإنتاج، كما يهدف هذا القانون إلى وضع مفاهيم لكل من التكوين المهني والتعليم المهني، كما يشرح فيه كل الغموضات التي كانت غير واضحة في منظومة التكوين المهني.²

كذلك جاء هذا القانون التوجيهي بعدما كان مجرد مشروع قانون للرئيس في سنة 2004.

¹ - المؤتمر الوطني حول التكوين والتعليم المهنيين، 2007.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 08-07 المؤرخ في 23 فيفري 2008، القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريد الرسمية ع. 11، ص. 10.

في سنة 2009 تم تدعيم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بكفاءات عالية في مجال التكوين حيث تم إدراج المهندسين وحاملي شهادة الماجستير في التكوين والتعليم المهنيين وذلك ما اقره القانون والمرسوم التنفيذي رقم 93-09 المؤرخ في 22 فيفري 2009 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمون للسلك الخاص بالتكوين والتعليم المهنيين.¹

كما تم إدراج أساتذة إعادة التكييف والذين يقومون بتقديم تكوين للفئات الخاصة (المعاقين والمساكين).

من خلال هذا نستنتج أن هذا القانون قام بمراعاة كيفية زيادة جودة التكوين عن طريق دعم القطاع بكفاءات ذات مستوى جامعي عال، وكما اخذ بعين الاعتبار الفئات الخاصة حيث خصص لهم مكونين على وجه الخصوص.

دائما في إطار إصلاح منظومة التكوين المهني تم عقد اتفاقية إطار بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين و وزارة البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال في 13 ديسمبر 2009 والتي تهدف إلى تحديد إطار التعاون بين الوزارتين وكذا كفاءات تنفيذها من خلال:²

- ترقية التكوين المهني للتقنيين في ميدان وتكنولوجيات الإعلام والاتصال؛
- تدعيم التأطير في الشعب في تكنولوجيا الإعلام والاتصال؛
- التعريف بالمهن التي لها علاقة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال؛
- ترقية نظام الإعلام عن طريق نظام الكفاءة الأساسية للمجتمع الإعلام جواز سفر إعلام ألي×
- ترقية برامج التكوين للفئات الخاصة؛
- إثراء مدونة التكوين المتوج بالشهادات الذي تضمنه وزارة التكوين والتعليم المهنيين بتوسيعه الي ميدان وتكنولوجيات الإعلام والاتصال؛

⁽²⁾ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين القانون رقم (93-09) المؤرخ في 22 فيفري 2009 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمون للسلك الخاص بالتكوين والتعليم المهنيين، الجريد الرسمية ع. 13، ص. 03.

⁽³⁾ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين و وزارة البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال في 13 ديسمبر 2009، (اتفاقية إطار)، مؤرخة في 23 سبتمبر 2009، ص. 02.

➤ ضمان التكفل من طرف قطاع التكوين المهني لحجبات التكوين المتواصل أو عن بعد للمواطنين وكذا الحاجات الجديدة للتكوين الناتجة عن ترقية مجتمع الإعلام والاتصال.

من هنا نستنتج أن قطاع التكوين والتعليم المهنيين يفتح آفاق الشراكة مع القطاعات الأخرى ذات العلاقة بتطورات التكنولوجيا الحاصلة .

دائما وفي إطار الانجازات المحققة على مستوى قطاع التكوين والتعليم المهنيين تتويج القطاع بمنشور وزاري مشترك رقم 02 المؤرخ في 03 ماي 2011 والذي يتضمن تنصيب مكاتب مشتركة للإعلام والتوجيه نحو مساري التكوين والتعليم المهنيين على مستوى مؤسسات قطاع التربية الوطنية.¹

يهدف هذا المنشور إلى رد الاعتبار للتكوين والتعليم المهنيين من جهة والي ضرورة التكفل ورفع معنويات الفئات دون سن 20 سنة الراسبين أو الناجحين في مسار التعليم المتوسط، وهذا من خلال تدعيم بطاقة الرغبات التي تقدم للتلاميذ في المرحلة الأخيرة من اختبار شهادة التعليم المتوسط باختيار ثالث يتمثل في التعليم المهني أو التكوين المهني، فعندما كان التلاميذ يتلقون في نهاية السنة في كشوفهم الأخيرة عبارة يوجه إلي الحياة المهنية للراسبين في شهادة التعليم الأساسي، أصبح مع الإصلاحات التي شهدتها القطاع إدراج التكوين والتعليم المهنيين كاختبار قناعة.

ويتجسد هذا من خلال المكاتب التي أنشئت على مستوى الإكماليات والتي تعمل على حسن توجيه والإعلام للتلاميذ الراسبين أو الناجحين في التوجه نحو مسار التعليم المهني الذي يمثل الأداة الرابطة أو المحتكة بعالم الشغل مباشرة بتقريب المهنة من الفرد وممارستها مبكرا.

من خلال هذا نستنتج أن قطاع التكوين المهني لا يمثل الوعاء الذي يوحى الفاشلين من نظام التربية الوطنية، بل أصبح خيارا عن قناعة لما يوفره هذا القطاع من مزايا تقرب المهنة إلي شاغلها.

في 2012 تم تحين مدونة الشعب والتخصصات وذلك لاستجابة للانشغال التكفل بالاحتياجات المعبر عنها من مختلف القطاعات الوزارية، شركات السير والمساهمة والمؤسسات الاقتصادية.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وزارة التربية والتعليم، منشور وزاري مشترك، مؤرخ في 03 ماي 2011، ص.01.

يهدف موضوع إثراء مدونة الشعب المهنية إلى فهم ظاهرة متطورة وديناميكية مثلما هو الحال عليه بالنسبة للنشاط المهني.

وتضمنت المدونة ما يلي:¹

- ✓ إثراء وتوزيع عروض التكوين من خلال إدراج تخصصات جديدة توفر فرص التوظيف أكثر؛
- ✓ تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي بحيث نجد تخصصات جديدة ادرجت في إطار متطلبات السوق وفي إطار التغييرات التكنولوجية الحاصلة، وتخصصات أخرى أعيد إدراجها بإدخال تعديلات جديدة عليها كالحرف والمهن التقليدية، وتخصصات أخرى تجاوزها الزمن حذفت من مدونة الشعب والتخصصات.²

وفي هذا التحين القائم على مدونة الشعب والتخصصات نستنتج عرض الجهات المعنية على تحقيق مبدأ التكيف الدائم لعروض التكوين المهني مع احتياجات سوق العمل من اليد العاملة، وهذا التعديل تقوم به شبكات الهندسة البيداغوجية بالتشاور مع شركات السير والمساهمة والمؤسسات الاقتصادية التي أبدت احتياجاتها.

في سنة 2015 استفاد عمال قطاع التكوين المهني من ترقية استثنائية وذلك طبقا للمراسلة التي أرسلتها الأمانة العامة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين إلى مديريات التكوين بالولايات تحمل رقم 44 مؤرخة في 21 ماي 2015 والتي تضمنت إحصاء كل العمال والموظفين الذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية في رتبهم الحالية والذين استفادوا من الترقية في الرتب المطلوبة مع الحرص على عدم نسيان أو إسقاط أي موظف تتوفر فيه الاقدمية.³

وحدد خلال ذلك 15 جوان 2015 كأخر أجل لإرسال المعلومات إلى الوزارة الوصية.

¹ - وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المدونة الوطنية للتخصصات التكوين والتعليم المهنيين، ط. 2012، ص. 03.

² - المرجع نفسه، ص. 04.

³ - وزارة التكوين والتعليم المهنيين، توصية رقم 44 مؤرخة في 21 ماي 2015، تضمن ترقية استثنائية لعمال وموظفي لقطاع التكوين المهني.

في سنة 2016 والتي كانت سنة صعبة على كل القطاعات إلا أن قطاع التكوين عزز بتطورات ملحوظة بتشجيع الاستثمار فيه بمواصلة تشييد الهياكل القاعدية، وكذلك لم يتوقف التوظيف فيه. كما حرص القطاع على إيواء وإطعام المترشحين ولم يتوقف عن منحهم .

المبحث الثاني: دور الفواعل في تفعيل سياسة التكوين المهني

شرعت الجزائر منذ سنة 2000م في انتهاج سياسة إصلاحية في قطاع التكوين المهني وذلك تدارك من السلطات العمومية للتأخر الذي سجله القطاع لا سيما في فترة التحول الاقتصادي والأزمة الأمنية والسياسة التي مرت بها البلاد، ومن أجل بعث حركية وحيوية في القطاع من جديد اتخذت الجهات الوصية كل التدابير والخطط والبرامج وسخرت كل الطاقات لتنفيذها والسهر على تفعيلها وذلك بمشاركة الجهات الرسمية والغير رسمية في تطبيق وتجسيد الأهداف التي سطرته سياسة التكوين المهني. وفي هذا المبحث سنتطرق إلى دور كل من الجهات الرسمية والغير رسمية في تفعيل سياسة التكوين المهني.

المطلب الأول: دور الفواعل الرسمية في تفعيل سياسة التكوين المهني

إن اعتبار الجهات الرسمية أطراف فاعلة في صنع السياسات العامة للدولة دفعنا إلى البحث عن دورها في تفعيل سياسة التكوين المهني باعتبارها سياسة قطاعية هامة.

تتمثل الفواعل الرسمية في الحكومة بسلطاتها الثلاثة التشريعية، التنفيذية والقضائية، كذلك الجهاز الإداري (البيروقراطي) وهذه الأجهزة مجتمعة تقوم على السهر والعمل على صياغة البرامج والخطط وكذا تنفيذها وتقسيمها وعليه نقوم بتوضيح دور هذه الفواعل كالتالي:

السلطة التنفيذية:

لا يمكن إخفاء دور السلطة التنفيذية في صنع أي سياسة عامة وفي أي قطاع كان، وذلك باعتبارها المهيمنة على السلطات الأخرى ويتضح دورها في تفعيل سياسة التكوين المهني من خلال البرامج التي قام بها فخامة رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة، سنة 2004م قدم مشروع القانون حول القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني والذي يحقق تجسيده في 2008م، بصدر قانون توجيهي للقطاع اعتنى

ورعى بكل المشاكل التي يعاني منها القطاع من تسيير وتنظيم وكما قام على رد الاعتبار له من خلال بعثه وإحياءه من جديد من خلال الندوة الوطنية الأولى التي انعقدت سنة 2007م، والتي كان على رأسها رئيس الجمهورية الذي حرص كل الحرص على استجواب الجهات الوصية حول المشاكل القطاع والعوائق التي تقف في وجه السياسة المسطرة له حيث نجد إشراكه لكل الأطراف المساهمة لعملية التكوين المهني من مكونين (أساتذة) مستشارين التوجيه والتنظيم المهني، المترشحين، أصحاب المؤسسات الاقتصادية والهيئات العمومية المسؤولة عن استقبال المتهنيين، كما حفّز وبشدة المترشحين على مواصلة تكوينهم وأن كل مشاكلهم ستأخذ بعين الاعتبار وهذا فعلا ما قام به من خلال استرجاع منحهم التي توقفت منذ أكثر من 5 سنوات، زيادة على ذلك حتّى على زيادة بناء الهياكل القاعدية، وتطوير برامج التكوين مع ما يتماشى والتكنولوجيا الحديثة وسخر لأجل ذلك مبالغ مالية باهظة، من حيث نفقات التكوين المهني التي سجلت ارتفاعا محسوبا مقارنة بالسنوات الماضية.¹

كذلك حرص الرئيس على تجسيد وتفعيل سياسة التكوين المهني يظهر في الندوة التي قام بها في 4 مارس 2009م، بسبدي بلعباس ليؤكد على التجسيد التدريجي لتوصيات الندوة الأولى، كما حاول خلال هذه الندوة الثانية تقديم حوصلة حول مختلف المساعي التي بذلت في هذا الإطار من رفع لميزانية تسيير هذا القطاع من حوالي 8 ملايين دينار سنة 1999م، إلى 26 مليار دينار في 2009م، ما يدلّ على مضاعفة الميزانية أكثر من ثلاث مرّات ما ساهم في دعم مؤسسات التكوين بالوسائل اللازمة لحسن سيرها.²

كذلك استفاد من برنامج استثمار، بمخصّص مالي يقارب 60 مليار دينار ويشمل على بناء 438 هيكلا جديد موجّها للتكوين المهني والإيواء، بما يمثل 56000 منصب تكوين و 9.1209 مكان في الإقامة الداخلية، فضلا عن اقتناء الوسائل التقنية البيداغوجية لصالح 4.277 فرع.³

¹ - خطاب السيد عبد العزيز بوتفليقة، مشروع قانون حول القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، 2004،

² - "المكان نفسه". <http://www.djazairiess.com/aps/402977>، تاريخ الاطلاع: 2017/07/25

³ - "المكان نفسه".

كذلك أكد الرئيس على عدم اقتصر الدولة على اتجار المؤسسات وتوفير الوسائل البيداغوجية فقط بل تعدى دورها إلى وضع نظم تكوين خاصة بفئات مهمشة في المجتمع كالنساء الماكثات في البيت، المعوقين، الشباب دون أدنى مستوى تعليمي، والشباب المعرض للخطر الأخلاقي.

كما لم يتوقف على الحدث على التّهوض بقطاع التكوين المهني وذلك ما توضح من خلال البيان الذي أصدره مجلس الوزراء الذي عقد اجتماعا برئاسة، رئيس الجمهورية يوم 24 ماي 2010م، والذي كان موضوعه الموافقة والدراسة لبرنامج الاستثمارات العمومية للفترة الممتدة من 2010م إلى 2014م، جاء فيه ضرورة الاستثمار في قطاع التكوين والتعليم المهني وذلك بتسخير بعض الموارد لتحسين التنمية البشرية وذلك عن طريق بناء أكثر من 300 مؤسسة للتكوين والتعليم المهني.¹

من خلال كل ما تم عرضه نستنتج أنّ السلطة التنفيذية والمتمثلة في شخصية رئيس الجمهورية قد أخذت بعين الاعتبار ضرورة التّهوض بقطاع التكوين المهني ودفعه إلى الحيوية وبعث الحركية فيه من خلال حثّه على تجسيد سياسة التكوين على أرض الواقع من خلال المراسيم والأوامر الرئاسية المختلفة وكذلك الندوات والمؤتمرات التي ترأسها رئيس الجمهورية كانت كلّها هادفة وموحية على شدّة الأخذ بجدية في تطبيق البرامج والخطط المسطرة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين.²

السلطة التشريعية:

إنّ دور السلطة التشريعية في تفعيل سياسة التكوين المهني دور أساسي وهذا ما يتجلى من خلال القاعدة القانونية التي وضعتها السلطة التشريعية في سبيل إصلاح منظومة التكوين المهني، ولعلّ أبرز تشريع هو صدور القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين في 2008م.³

والذي يهدف بدوره إلى تأسيس خارطة وطنية للقطاع، تجعله يستجيب لحاجيات الاقتصاد الوطني، من خلال توفير اليد العاملة المؤهلة على المستوى المحلي والوطني.

السلطة القضائية:

¹ - المرجع نفسه.

² - "المكان نفسه".

³ - القانون التوجيهي، مرجع سابق، ص. 03.

مكانة السلطة القضائية في الدولة حول تفعيل برامج التكوين المهني عن طريق ممارسة الرقابة على المؤسسات التكوينية حول مدى تنفيذها للقوانين والتشريعات المتخذة لأجل النهوض ورد الاعتبار لهذا القطاع. وذلك بالتفتيش الدوري لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

الجهاز الإداري:

يعتبر دور الجهاز البيروقراطي دورا هاما في تفعيل سياسة التكوين المهني وذلك كون البيروقراطيين أو الإدارة تملك المعلومات الهامة والكافية عن السياسة المتخذة في القطاع صف على ذلك مشاركتها في تنفيذ تلك السياسات عمليا وعليه نجد الوزارة الوصية على التكوين المهني في الجزائر تحرص كل الحرص على وضع الآليات والأساليب اللازمة لسير عملية التكوين ومتابعتها وتقييمها من خلال ما يلي:

مهام الوزير المكلف بالتكوين المهني: يتولى وزير التكوين والتعليم المهنيين في إطار السياسة العامة للحكومة وبرنامج عملها، إعداد عناصر السياسة الوطنية في مجال التكوين والتعليم المهنيين، ويتابع ويراقب تنفيذها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها. وهذا حسب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 87-03 المؤرخ في 3 مارس 2003م، والذي يحدد صلاحيات وزير التكوين والتعليم المهني.¹

كما يمارس الوزير كل الصلاحيات التي من شأنها تنظيم وتنشيط المنظومة التكوينية وقيام علاقات شراكة مع القطاعات الأخرى يقصد تطوير وتشجيع برامج التكوين فيما يتماشى وحاجيات الإنتاج الوطني.

كما يسهر على وضع أنماط ومستويات التكوين مع متطلبات تطوير المهني والتشغيل وتكييفها معها.

يتولى وزير التكوين والتعليم المهني العمل على تكافؤ الفرص للالتحاق بالتكوين المهني لكل الفئات دون استثناء أو تمييز.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مرسوم تنفيذي رقم 87-03، يحدد صلاحيات وزير التكوين والتعليم المهنيين، 03 مارس 2003، ص. 02.

يقترح وزير التكوين والتعليم المهني من أجل أداء المهام وتحقيق الأهداف المستندة إليه، تنظيم الإدارة المركزية الموضوعة تحت سلطته، ويسهر على سيرها في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها.

انطلاقاً من هنا نجد أنّ الوزراء المتتابعون على قطاع التكوين المهني منذ سنة 2000م كلهم حرصوا على ضرورة التطلّع بهذا القطاع عن طريق مباشرتهم بإصلاحات شاملة على مستوى الوزارة المعنية والإدارات التابعة لها على مستوى الولايات، كذلك على مستوى مؤسسات التكوين والتعليم المهني.

دور مديرية التكوين والتعليم المهنيين في تفعيل سياسة التكوين المهني: أسند لمديرية التكوين المهني طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 233-2000 المؤرخ في 14 أوت 2000م، والمحدد لقاعدة تنظيم مصالح التكوين المهني في الولاية مجموعة من الصلاحيات والمهام وهي¹:

- اتخاذ التدابير اللازمة التي من شأنها ضمان التطوّر لنشاطات التكوين المهني.
- تنظيم جميع المعلومات ومعالجتها ونشرها لاسيما المتعلقة بالإحصائيات والمرتبطة بمجال نشاطها.
- إعداد وتحديث خارطة التكوين المهني في الولاية ومتابعة تنفيذها بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية.
- دفع عمليات التنسيق بين مؤسسات التكوين المهني والمتعاملين الاقتصاديين والهيكل المكلفة بالتشغيل والتربية والشباب.
- السهر على تنفيذ التدابير المتعلقة بحفظ الهياكل الأساسية وتجهيزات التكوين المهني وصيانتها بالاتصال مع الهيئات المختصة في الولاية.
- متابعة تنفيذ البرامج المقررة في مجال التوظيف والتسيير والتكوين وتحسين مستوى مستخدمي التكوين المهني وتقييم ذلك.
- الإشراف على السير الحسن للمسابقات التكوينية ومراقبة تنفيذها.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني، مرسوم تنفيذي رقم 2000/233، يحدد قاعدة تنظيم مصالح التكوين المهني في الولاية مجموعة من الصلاحيات والمهام، 14 أوت 2000، ص. 03.

وعليه نستنتج دور المديرية كجهة رسمية في تفعيل سياسة التكوين المهني يكمن في السّهر على تطبيق وتجسيد أهداف سياسة التكوين على المستوى المحلي ومتابعتها بكلّ الخطوات وذلك بالاتّصال مع الوزارة الوصية وتنفيذ تقاريرها.

دور المكوّنين (الأساتذة) في تفعيل سياسة التكوين المهني: بناء على المرسوم التنفيذي رقم 09-93 المؤرّخ في 2 فيفري 2009م، والمتضمّن القانون الأساسي الخاص للموظّفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتّعليم المهني ولا سيما المادة 28 منه ما يلي:¹

- ضمان التكوين النظري والتطبيقي في الحرف والتخصصات المحددة في مدونة تخصصات التكوين المهني.
- تأطير ومتابعة وتقسيم دورات التكوين في الوسط المهني وضمان ذلك.
- المشاركة في تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.
- المشاركة في تنظيم تربية التكوين المهني التحضيري وتأطيرها.
- ضمان التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي للمهنيين في تخصص واحد أو عدة تخصصات تنتمي إلى مجموعة مهن أو فرع مهني.
- المشاركة في عمليات البحث على مناصب التمهين والتوجيه المهني وتنصيب المهنيين.
- ضمان المتابعة التقنية و البيداغوجية للمهنيين في الوسط المهني.

ومنه نستنتج أنّ دور المكوّنين كجهات أو فواعل رسمية في تفعيل سياسة التكوين المهني يكمن في شرح وتوضيح البرامج المسطرة من طرف الوزارة الوصية والسّهر على تنفيذها بتقديم تكوين نظري وتطبيقي لفائدة المترشحين والممتحنين.

وعليه نستنتج أنّ دور الفواعل الرسمية هو السّعي والعمل الدائم على تحقيق أهداف سياسة التكوين المهني سواء على المدى القريب أو البعيد وعلى الصعيدين المؤسّساتي والفرد بحيث تزوده بالمهارات والخبرات التي تفيده في الحاضر والمستقبل.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مرجع سابق، ص. 07.

المطلب الثاني: دور الفواعل غير رسمية في تفعيل سياسة التكوين المهني

إنّ الفواعل الغير رسمية هي تلك الجهات المستقلة عن الحكومة، تتسم بصفة رئيسية في تفعيل سياسة التكوين المهني عن طريق الرّبط الوثيق بين الحكومة والمواطنين وذلك كونها لا تمثّل النظام السياسي ولا توازيه، بل إنّما توقّر ضوابط محكمة على سلطة الحكومة، وتؤدي دورها عبر تعزيز أساليب المساواة والثقافية والتأثير في الرّأي العام، ومن أمثلة حول الفواعل الغير رسمية لدينا: المجتمع المدني، الإعلام، ومنظمات القطاع الخاص ومنظمات الدّولية الغير حكومية.

1- دور المجتمع المدني في تفعيل سياسة التكوين المهني: يتمثّل دور المجتمع المدني في تفعيل

سياسة التكوين المهني من خلال مهام ودور الجمعيات التي تبادر وتشارك في عملية التكوين، بمختلف الأساليب والوسائل، فإذا أخذنا الجمعية النسوية يتمثّل دورها في بلورة فكرة تأهيل المرأة الماكثة في البيت وذلك بتوعية النساء بأهمية التكوين والحصول على مؤهل في الحياة يسمح لهنّ بولوج عالم الشغل وإظهار دورهنّ في المجتمع وهذا فعلا ما يقوم به "الإتحاد الوطني الجزائري للنساء الماكثات في البيت" يقدّم لهم تكوين بمختلف أنواعه التقليدي والحديث.

كما نجد دور الجمعيات في تفعيل سياسة التكوين المهني عن طريق مثلا استحداث نوع تأهيل مهني لمحو الأمية، وهذا النوع من التكوين جديد بادرت وزارة التكوين والتعليم المهنيين بتطبيقه بغية تقديم تكوين لكلّ فئات المجتمع بما فيهم الأميين، وبالتالي في هذا الصدد كان لازما إشراك الجمعيات في تجسيده وتعميمه، فنجد جمعية "إقرأ" مثلا لمحو الأمية وتعليم الكبار. تقدم تعليمًا أوليا للأفراد الذين لم يسعفهم الحظ للالتحاق بمقاعد الدّراسة، ثمّ توجيههم إلى مؤسسات التكوين المهني ليتأهلوا في مهن مختلفة كلّ حسب قدراته الاستيعابية ودرجة تعلّمه وبالتالي هنا الجمعية تقوم بدور كبير في زيادة عدد الملتحقين بالمنظومة التكوينية وتحسين مكانتهم في المجتمع.

مساهمة الجمعيات خاصة المتخصصة في الثقافة والرياضة في تفعيل سياسة التكوين المهني عن طريق مدها يد المعاونة في الأيام التّحسيسية والإعلامية التي تقوم بها قوافل التكوين المهني والتمثّلة في مستشار عن التوجيه والتقسيم المهنيين، مساعد التكوين، أساتذة التكوين بمختلف التخصصات فدور الجمعيات هذه يظهر في فتح مقرّاتها لهذه القوافل لتحط الرّحال فيها، لتستقطب الشباب أكثر في هذه

الأمكان، وكذلك تساهم الجمعيات في توزيع عروض التكوين المهني على المارة في الطّرق وكذا تلصيقها في الأماكن العمومية التي يجتمع فيها الأفراد.

كما نذكر دور الجمعيات الخاصة المستكلفة بالمعوقين والتي لها دور هام في تفعيل سياسة التكوين بتنشيط والاحتفال باليوم الوطني للمعاق وذلك داخل مؤسسات التكوين المهني وتقديم الهدايا والشهادات لفئة المعاقين الذين يتحصلون على مؤهلات مهنية وهذا قصد تجسيد القيم الاجتماعية والرفع من معنويات المعاق وتفعيل دوره في المجتمع وإبعاده عن كلّ أشكال الإقصاء والتهميش.

من خلال كلّ ما تم سرده عن دور المجتمع المدني بجمعيات المختلفة في تفعيل سياسة التكوين المهني نستنتج أنّه لا يمكن الاستغناء عن دوره كفاعل غير رسمي في تجسيد أهداف وإستراتيجية لمنظومة التكوين المهني.

2- دور الإعلام في تفعيل سياسة التكوين المهني: يعتبر الإعلام بمختلف أشكاله المسموعة، المقروءة، المكتوبة من أهمّ الفواعل الغير رسمية المؤثرة في الرأي العام، وذلك كونها تواجه للمواطنين معلومات حول القضايا التي تهمهم في الحياة العامة.

وعليه كان للإعلام دور بارز في تفعيل سياسة التكوين المهني من خلال القيام بالحصص التلفزيونية واستدعاء شخصيات رئيسية في قطاع التكوين المهني قصد إبراز دور هذه المنظومة في تحقيق الانتفاع الاجتماعي والتطور الاقتصادي وذلك كون التكوين المهني الوسيلة المثلى للارتقاء بالموارد البشري من خلال تكوينه واكتسابه قدرات ومهارات يواجه بها مشاكل الحياة.

كما نجد هناك دور بارز للإعلام الجوّاري الذي ينشّط في حدود الولاية أو على المستوى المحلي والذي بدوره يستدعي في كلّ مرة أخصائيين في مؤسسات التكوين المهني وكذلك المدير المسؤول عن القطاع في الولاية قصد مساءلته عن وضعية التكوين هل هي في تحسّن؟ وما هي العوامل المشجعة؟ قصد استقطاب الشباب أكثر إلى هذا القطاع. ضف إلى ذلك الحديث عن الحوافز المعلنة كالإيواء، الإطعام كما يستجوب المدير عن مقرّ كلّ مركز ومعهد؟ وما هي الاختصاصات التي يقدّمها كلّ واحد منهم؟ وكيف يكون التكوين؟ ما هي المستويات الدراسية المطلوبة؟ وما هي المؤهلات المقدّمة؟

كما ساهم الإعلام في تجديد برامج التكوين المهني مع ما يتماشى والتطور التكنولوجي، حيث نجد مهن يتحدث عنها الإعلام تجاوزها الزمن وحرف ومهن أخرى أكثر طلبا في السوق، كذلك ينظم الإعلام عروض التكوين حسب خصوصية كل منطقة، حيث نجد مناطق تريد أكثر الحرف والمهن اليدوية ومناطق أخرى تبحث عن التطور الصناعي وأخرى تبحث عن التكوين التكنولوجي أكثر، وهذا لا يمكن الكشف عليه إلا بمساهمة دور الإعلام في ذلك.

كما يرافق الإعلام دائما الفئات الخاصة في المجتمع ويبحث على وجوب وضرورة النظر إليها من منظور تكوينها للحصول على مؤهل والابتعاد عن كل الأفعال والأخلاقية والانحرافات الاجتماعية، خاصة فئة الشباب المراهقين والذين هم في خطر أخلاقي تزداد التوعية عليهم من أجل استعادتهم للحياة المهنية وتزويدهم بالقدر الكافي من المهارات والقدرات، كما لا يمكن إنكار دور الإعلام الذي ينشط في كل دخول تكويني أي أثناء الدورتين الأولى (فيفري) والثانية (سبتمبر) قصد إعلام الأفراد بالأيام المفتوحة للتسجيل وممتى تنتهي مدة التسجيل وكيف يكون هذا التسجيل وما هي شروط الانتقاء.

كما نجد دوره في تزايد مستمر خاصة على مستوى المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية حيث نجد الإعلام يؤثر على العمال وذلك عن طريق زيادة مطالبهم بحقوقهم في التكوين المتواصل قصد تحسين مستواهم وقصد الحصول على مؤهل يسمح لهم بالترقية من درجة إلى أخرى في السلم الإداري، فبالتالي الإعلام يشرح طرق التكوين وأنواع التكوين وكذلك مدة التكوين وأهميته بالنسبة للفرد العادي.

من كل هذا نستنتج أن للإعلام بمختلف أشكاله دور هام وبارز في تفعيل سياسة التكوين المهني عن طريق التأثير في الرأي العام وتوجيه الشباب إلى التكوين في شتى الميادين قصد الحصول على منصب عمل وبالتالي ابتعاد هؤلاء المكونين عن كل أشكال الانحرافات الاجتماعية، خاصة فئة المراهقين والمساهمة في تكوين رأس المال بشري يحقق تطور الاقتصاد.

3- دور القطاع الخاص في تفعيل سياسة التكوين المهني: يعتبر القطاع الخاص أهم فاعل غير

رسمي في تجسيد أهداف منظومة التكوين المهني وذلك عن طريق تقديم أحسن خدمة للشباب، فالقطاع الخاص الذي بدأ يستثمر في قطاع التكوين المهني يفتح مؤسسات تكوينية يساهم بتقديم تكوين للأفراد في مختلف الاختصاصات وذلك في كل أيام الأسبوع بما فيها العطلة الأسبوعية

يساهم في إتاحة الفرص حتى للفرد العامل في الحصول على مؤهلات أخرى تمكنه من تحسين مستواه المهني أو الترقية إلى مناصب أخرى أكثر درجة على التي يشغلها.

كذلك يظهر دور القطاع الخاص في ما يقدمه أرباب العمل من فرص لاستقبال الشباب الذين يتكئون في نمط التمهين في مؤسسات التكوين المهني يتلقون دروس نظرية، أما على مستوى المؤسسات الاقتصادية يتلقون التطبيق.

إشراك القطاع الخاص في إنجاز المشاريع العمومية المتخذة في قطاع التكوين المهني بأسرع وتيرة وأقل تكلفة وبالتالي دور القطاع الخاص هو ترشيد نفقات القطاع وعدم الإسراف في تبذيرها في إعداد المشاريع المتمثلة في بناء مراكز التكوين المهني والمعاهد، كما نجد دور القطاع الخاص في تفعيل سياسة التكوين المهني عن طريق مشاركته في إعداد مدونة المهن والتخصصات حيث يقدم طلب على المهن الأكثر تماشيا مع سوق العمل والأكثر طلبا من طرف أرباب العمل.

كما لا يمكن إنكار دوره في تخصص حصص مالية لتقديم تكوين متواصل لفائدة العمال الذين يشتغلون في المؤسسة وبالتالي يساهم في تفعيل فكرة تطوير التكوين المتواصل، كذلك نجد دور القطاع الخاص في فتح أبوابه أمام المترشحين في المرحلة الأخيرة من تكوينهم لإقامة فترة تربص وإعداد مشاريع تربص داخل تلك المؤسسات الخاصة وهذا يزيد من دوره في تفعيل سياسة تطوير القطاع وارتقاء به وذلك بالشراكة التي يقوم بها القطاع الخاص مع مديريات التكوين والتعليم المهنيين في إطار تطوير التكوين المهني وبلوغه الأهداف المسطرة من طرف الحكومة.

ومن خلال هذا نستنتج أنّ للقطاع الخاص دور بارز كونه ينشط ويفعل سياسة التكوين المهني بمختلف الأساليب والآليات التي يعتمد عليها.

4- دور المنظمات الغير حكومية الدولية في تفعيل سياسة التكوين المهني: من خلال برامج منظمة اليونسكو والتي بدورها تحت على إلزامية التكوين المهني لكل الأفراد دون تمييز وقدّمت تعريفا للتكوين المهني على أنّه ذلك التعليم الذي يعني بتلك الجوانب التعليمية العملية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة العلوم التقنية والحصول على المهارات العلمية والاتجاهات والقيم المعرفة المتعلقة بالمهن في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة

وبالتالي هنا نجد دور منظمات "اليونسكو" في تفعيل التكوين المهني من خلال ربطه بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي وكذلك في سبل تحصيله (التكوين) وبالتالي الأخذ بتوصيات منظمة اليونسكو يعني تفعيل السياسة التكوينية التي تقوم على ضرورة ربط التكوين المهني بمحيطه الاجتماعي والاقتصادي.

5- دور الاتحاد الأوروبي في تفعيل سياسة التكوين المهني: يمكن اعتبار الاتحاد الأوروبي كفاعل غير رسمي مساهم في تفعيل سياسة التكوين المهني عن طريق الاتفاقية التي أبرمها الاتحاد الأوروبي مع الجزائر في إطار اتفاقية التعاون في مجال تطوير منظومة التكوين المهني في الجزائر والتي بدأ العمل فيها في 2003م، لنتوقف في سنة 2009م، وكان هدفها من وراء تمويل قطاع التكوين بنسبة تفوق نسبة الجزائر هو رد الاعتبار لهذا القطاع الذي كان يعاني من نقص الموارد والعجز المالي، كذلك تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.¹

قد يكون هذا الدور هام ومؤدي للفعالية وهذا ما نجده في تطوير قطاع التكوين المهني الذي عرف خلال هذه الفترة زيادة توسيع هياكله ومنشأته القاعدية كما تعدى إلى تطوير برامج مع ما يتماشى مع التطورات الحاصلة والتغيرات التكنولوجية الحاصلة.

فمن هنا يتضح دور الاتحاد الأوروبي كفاعل غير رسمي في تفعيل سياسة التكوين المهني وتطوير القطاع والنهوض به وتحريك عجلة التنمية فيه.

من كل ما تم عرضه نتوصل إلى خلاصة مفادها أن للفواعل أو الجهات الغير رسمية دور أساسي وهام في تفعيل سياسة التكوين المهني عن طريق تجسيد برامج الحكومة المسطرة في هذا القطاع وكذلك في السهر على تطويره ومواكبة التغيرات الحاصلة.

¹ - ميلاط صبرينة، مرجع سابق، ص. 212.

المبحث الثالث: سياسة التكوين المهني وعلاقتها بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي في ظل الإصلاحات

إنّ ما توصّلت إليه جهود الجهات الرّسمية والغير الرّسمية في تفعيل سياسة التكوين المهني هو طرح شروط وآليات تجسيد علاقة التكوين المهني بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي، وذلك انطلاقا من مبدأ أساسي للسياسة التكوينية وهو تحقيق عنصرين هما التطوّر الاقتصادي والاجتماعي.

سنقوم في هذا المبحث باستعراض آليات وأساليب تحقيق وتجسيد علاقة التكوين المهني بكلّ من المحيطين الاجتماعي من جهة والاقتصادي من جهة أخرى.

المطلب الأول: علاقة التكوين المهني بالمحيط الاجتماعي:

لا يمكن الحديث عن نجاعة سياسة التكوين المهني في الجزائر دون الأخذ بعين الاعتبار مختلف فئات المجتمع الهشّة وإعادة إدماجها قصد تحقيق التوافق الاجتماعي وتكافؤ القدرات والمهارات لكلّ أفراد المجتمع ومن بين أهمّ هذه الآليات المعتمدة في سبيل تحقيق ذلك لدينا:

1- **تأهيل المرأة الماكثة في البيت:** يعتبر المجتمع الجزائري جزء من الفضاء الدّولي تنظمه معاهدات ومواثيق تجمع كلّها على ضرورة الارتقاء بالمرأة إلى مكانة هامة ضمن التركيبة الكلية للمجتمع، وباعتبار وجود المرأة في السّاحة العمالية يشكّل إحدى ركائز التّغيير الاجتماعي، سعت الحكومة إلى وضع كلّ التّسهيلات التي تمكّنها من إبراز دورها وتفعيله في المجتمع.

بطبيعة الحال هذا ما كرسته منظومة التكوين المهني من أجل التطلّع بالمرأة من خلال المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 10 ماي 2004م، المتعلّق بالتكوين المهني لفائدة المرأة الماكثة في البيت¹. حيث يهدف هذا المنشور إلى وضع الميكانيزمات والآليات التنظيمية التي تمكّن المرأة الماكثة في البيت من الالتحاق بالمؤسسات التكوينية قصد الحصول على مؤهل يتيح لها الفرصة لمزاولة نشاط مهني ذاتي أو في إطار مجموعة منظمة، حيث ينطلق برنامج التكوين الموجه للمرأة الماكثة في البيت من التوجّه

¹ - وزارة التكوين والتّعليم المهنيين، منشور وزاري رقم 01 المؤرخ في 10 ماي 2004م، والمتضمن تكوين أو تأهيل المرأة الماكثة في البيت، ص.01.

والحرص الذي توليهما الدولة للأسرة كخلية أساسية في المجتمع، والمرأة جزء من الأسرة تساهم في هذه الخلية كعنصر فعال¹.

إنّ التكفل باهتمامات المرأة الماكثة في البيت يساهم في التخفيف من الضغوطات الاجتماعية والاقتصادية على الأسرة وعلى المجتمع في أن واحد.

يحثّ هذا المنشور على توجيه التكوين لكلّ النساء الماكثات في البيت متزوجات كانت أم عازبات، متعلّقات أو غير متعلّقات دون الأخذ بعين الاعتبار وضعيتهن الاجتماعية².

لقد خصّص لهذا الغرض عدّة تخصصات تتلاءم والحالة الاجتماعية للمرأة الماكثة في البيت، بحيث احترافها لمهنة أو حرفة ما قد تساعد بعد حصولها على تأهيل مهني بممارسة نشاط منتج قابل لسد الحاجيات الأساسية العائلية أو تسويق منتجاتها والحصول على مقابل يسهّل لها قضاء الحاجات الأسرية كمشاركتهن في النفقات الأسرية من خلال مدخولهن على نشاط مهني³.

ينظم هذا التكوين في دورات تكوينية تأهيلية سواء على شكل تكويني أولي خاص بالنساء اللواتي ليس لديهن أي مهارة مهنية مسبقة أو في شكل تكوين مكمل في الحالات التي قد تبين أنّ المرأة المعنية لها مهارات أولية تزيد تحسينها أو صيانتها.

2- التكوين في الوسط الريفي: يهدف هذا النوع من التكوين إلى تقريب بعض الفئات المحرومة، لا سيما تلك التي تعيش في المناطق النائية أو الريفية والتي لا تتوفر على أدنى شروط العيش الاجتماعي كالصحة والتعليم والتكوين والتي تتميز بقسوة الظروف الطبيعية فيها كالصحراء⁴.

يسخر قطاع التكوين والتعليم المهنيين وفي ظلّ الإصلاحات التي باشر بها أخذ بعين الاعتبار كلّ الفئات الهشة المهشمة في المجتمع ورد لها الاعتبار عن طريق رفع معنوياتها بالتكوين المهني وتأهيل الفرد بمكتسبات وقدرات وخبرات تجعله يوالج عالم الشغل والخوض في غمار الحياة المهنية.

¹ - "المكان نفسه".

² - "المكان نفسه".

³ - "المكان نفسه".

⁴ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مدونة ط. 2012، ص. 07.

فسخّرت الوزارة الوصية فروع منتدبة تابعة لمؤسسات التكوين المهني كالمراكز والملاحق التابعة لها خدمة للفئات المحرومة في المناطق النائية.

3- نظام محو الأمية- تأهيل مهني: يتكفل هذا النظام من التكوين بإعادة إدماج الفئات الشبابية التي لم يسعفها الحظّ للالتحاق بمقاعد الدراسة للتعلّم، كما يهدف كذلك إلى محاربة شتى أنواع الإقصاء والتهميش في المجتمع الجزائري، وهو مسار يجمع بين محو الأمية - تأهيل أي اكتساب معرفة ثمّ تعلّم حرفة¹.

يعتبر هذا النوع من التكوين الوسيلة التي تؤدي إلى تلقين تعليم أساسي ومعارف علمية قصد الإدماج الاجتماعي والمهني وهو يقوم على مرحلتين:²

- المرحلة الأولى متعلقة بمحو الأمية: تمكّن من اكتساب معارف قاعدية ضرورية للالتحاق بطور التأهيل المهني.

- المرحلة الثانية متعلقة بالتأهيل المهني: تهدف إلى ضمان تكوين مهني تأهيلي يسمح باكتساب الكفاءات المهنية الكافية للاندماج المهني.

لقد تمّ عقد اتفاقية إطار بين وزارة التكوين والتّعليم المهني والديوان الوطني لمحو الأمية وتعليم الكبار في 8 سبتمبر 2007م، والتي تقرّ على ضرورة تكثيف مثل هذا التكوين وهذا ما أكّده الملحق الذي اتبع اتفاقية إطار في 19 جانفي 2011م، والذي بدوره وفّر شروط الالتحاق بمسار محو الأمية- تأهيل مهني الذي خصّص للشباب الذين لم يسبق لهم أيّ تعليم أساسي كالتالي:³

يتمّ القبول لمرحلة التأهيل المهني المترشحين الذين يتجاوز سنّهم 15 سنة واجتازوا بنجاح مرحلة محو الأمية المنظمّ من طرف الديوان الوطني لمحو الأمية أو تعليم الكبار أو الجمعية الجزائرية لمحو الأمية "إقرأ"، وكذا المترشحين المسجلين في إطار هذا الجهاز الذين انهموا بتفوّق مرحلة محو الأمية.

¹- المرجع نفسه، ص.08.

²- "المكان نفسه".

³- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الديوان الوطني لمحو الأمية، اتفاقية إطار، المؤرخة في 08 سبتمبر 2007، ص.02.

وقد يتم توجيههم حسب رغباتهم نحو التأهيل المهني في التخصصات التي تتناسب مع قدراتهم الجسدية والذهنية ويهدف هذا التأهيل إلى المساعدة على الإدماج الاجتماعي والمهني للأشخاص غير المتدربين، وقد تحدّد قائمة التخصصات التأهيلية بقرار وزاري، كما يمكن كذلك توسيعها لمهن أخرى حسب الطلب.

يحدّد مدّة هذا التأهيل ب ستة (6) أشهر كأقصى حدّ ويستفيد المتربّصين خلال هذه المدّة بحقّهم في الضمان الاجتماعي، ويجري هذا التكوين في مؤسسات التكوين المهني أو في الوسط الذي يجري فيه التكوين التطبيقي ويتّوجّ هذا التكوين بشهادة محو الأمية فيما يتعلّق بالمرحلة الأولى يقدّمها الديوان الوطني لمحو الأمية وتعليم الكبار، وفي المرحلة الثانية يتّوجّ بشهادة التأهيل المهني تسلمها مؤسسات التكوين المهني المعنية بمثل هذا التكوين.¹

4- تكوين الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب: يعرف كذلك بالتكوين التحضيري، هذا النوع من التكوين متوقّف في مؤسسات التكوين المهني لفائدة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب، وقبل إدماجهم في فروعهم، يستفيد هؤلاء الشباب من تكوين مسبق تتراوح مدّته ما بين 06 إلى 12 شهرا، يمكنهم من متابعة التكوين الأولى في إحدى التخصصات المهنية.²

يوجه مثل هذا التكوين إلي:

➤ فئة الشباب الذين أتموا الطّور الابتدائي وتوقفوا عند الطّور المتوسّط.

➤ فئة الشباب الحائزين على مستوى دراسي أقلّ من السنة السادسة من التّعليم الابتدائي.³

فبالنسبة للفئة الأولى، يجب تقييمها عن طريق اختبارات الانتقاء، الفارق الموجود بين معارفهم والمستوى المطلوب للالتحاق بالتكوين، من جهة ومن جهة أخرى يجب على مؤسسة التكوين تنظيم عملية تدعيم المعارف، بحيث يحتوي مضمونها على المعارف العامّة والعلمية وكذا تعليم تكنولوجيا ذو صلة مع التخصص المعني.

⁽¹⁾ - "المكان نفسه".

⁽²⁾ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرجع سابق، ص. 07.

⁽³⁾ - المرجع نفسه، ص. 07.

أما بالنسبة للفئة الثانية من الشباب والتي تعني الفئة دون مستوى السادسة من التعليم الابتدائي، يجب تنظيم تكوين تحضير لصالحتها، حسب مستواها وقدراتها المعرفية والاستيعابية.

5- تطوير التكوين لفائدة الفئات الخاصة: إنّ المكانة المعتبرة التي أولتها السياسة الوطنية للتكفل بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة وفئة المساجين قد تم التأكد عليها خلال القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين 07-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008م، في مادته الرابعة والتي كرّست مبدأ المساواة للالتحاق بالتكوين بالنسبة لكافة الفئات الاجتماعية وكذا وضع أنظمة وإمكانيات خاصة لهذه الفئة¹.

إنّ المقصود بالفئات الخاصة حسب القرار الوزاري المؤرخ في 23 جانفي 2001م، المتضمن تنظيم التكوين المهني للفئات الخاصة هم:²

- 1- الأشخاص في حالة إعاقة بنوعها الجسدية والحركية.
- 2- الشباب في خطر معنوي بنوعها (الشباب تحت رقابة القاضي والموضوعين في مصالح التوجيه والتربية بالوسط المفتوح والمتراوح أعمارهم بين 16 و 25 سنة).
- (الشباب الموضوعين بمراكز إعادة التربية والإسعاف التابعين لوزارة التضامن الوطني والأسرة والمتراوح أعمارهم بين 16 و 25 سنة).

3- التكوين في وسط السجون: للمحبوسين الأحداث والمحبوسين البالغين:

1- التكوين لفائدة المعاقين: إنّ التأهيل المهني للمعاق هي عملية ديناميكية متناسقة متكاملة تهدف إلى استثمار قدرات العاجز على أقصاها لإكسابها أنسب المهارات المهنية ليتمكن بها من المعيشة على درجة من الاستقلالية والتوافق الاجتماعي.³

¹ - القانون التوجيهي 07-08، مرجع سابق، ص.05.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، قرار وزاري يتضمن التكوين المهني للفئات الخاصة، المؤرخ في 23 جانفي 2001، ص.01.

³ - أسماء سراج هلال، تأهيل المعاقين، (دار المسيرة، عمان، 2009)، ص.144.

يهدف برنامج التأهيل المهني للمعاقين إلى إعادة إدماج الشخص المعوق من خلال دخوله للحياة الاجتماعية عن طريق الاطمئنان النفسي وإلى الحياة الاقتصادية عن طريق إيجاد عمل يتناسب مع قدراته المتبقية، ويستخدم مهاراته أفضل استخدام، فالتشغيل هو جوهر العملية التأهيلية ومحصلتها وهو بالنسبة للمعوق على ذات الدرجة من الأهمية لغير المعوق.

لقد اعتمدت الحكومة في هذا الشأن مجموعة آليات لتسهيل إدماج فئة المعاقين داخل قطاع التكوين المهني وذلك عن طريق إصدار قرارات ومناشير وزارية ترمي حلّها إلى إعطاء الأولوية للمعاق في التسجيل والالتحاق بمقاعد المؤسسات التكوينية العادية والخاصة وقد جاء في القانون 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002م، والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في المادة 15 و 16 منه ما يلي:¹

- يخضع الأطفال والمراهقين المعوقين إلى التمدريس الإلزامي في مؤسسات التعليم والتكوين المهنيين، تهيأ لهم عند الحاجة أقسام وفروع خاصة لهذا الغرض لا سيما في الوسط المدرسي والمهني والوسط الإستشفائي.

- يتمّ التعليم والتكوين المهني للأشخاص المعوقين في مؤسسات متخصصة عندما تتطلب طبيعة الإعاقة ودرجتها ذلك وهذا بالفعل ما تجسّد في المرسوم التنفيذي رقم 05-68 المؤرخ في 30 جانفي 2005م، والذي يحدّد القانون الأساسي والنموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتّهمين للأشخاص المعاقين جسدياً والتي من خلالها تستقبل الشباب المعوقين في الشروط المادية المكيفة، وهذا بتوفير لهم تمهين في إطار بيداغوجي مكيف يتناسب مع قدرات وإمكانات المعاق.

- يستفيد كذلك الأشخاص المعاقين الغير حائزين على المستوى الدّراسي المطلوب بتكوين مهني مسبق بمرحلة لرفع المستوى ثمّ تكوين مهني المكيف طبقاً للأنظمة المعمول بها والموضوعة في هذا المجال.

كذلك بالنسبة لنمط التّهمين لا يطبق السن المحددة بالنسبة للأشخاص المعاقين وكما يعفى المعاقين من امتحانات الدّخول لمؤسسات التكوين المهني، ممّا يشجّعهم أكثر للالتحاق بالتكوين ضف إلى ذلك في

¹ -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، قانون رقم 02-09، متعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، 08 ماي 2002، ص.01.

انقطاع المعاق عن التكوين المهني في حالة مرض أو لأسباب صحية يتم استثنائه حسب المستوى الذي بلغه من التكوين دون الرجوع إلى نقطة البداية.

بالتكوين المهني يتمكن المعاقين قضاء حاجتهم الاجتماعية وانضمامهم إلى الحياة المهنية كلّ حسب قدراته على شغل المنصب الذي يتلائم وإعاقته وبالتالي تحقيق الانسجام الاجتماعي له لأنّ المعاق لا تمكن إصابته في الإعاقة بحد ذاتها بل في نظرة المجتمع إليه.

2- **تكوين الشباب في خطر معنوي:** لقد حرصت وزارة التكوين والتعليم المهنيين في إطار الاتفاقية المبرمة مع وزارة التشغيل والتضامن الوطني والأسرة على تقديم تكوين لفائدة الشباب في خطر معنوي والذين هم في مراكز إعادة التربية، مصالح التوجيه والتربية بالوسط المفتوح ومراكز الاستقبال.¹

3- **تكوين الشباب في وسط السجون:** إنّ وزارة التكوين والتعليم المهنيين في إطار الاتفاقية المبرمة مع وزارة العدل في 1997م، والمتضمنة تنظيم التكوين المهني للمحبوسين، وذلك بتوسيع عروض التكوين في وسط السجون اعتمادا على التخصصات السهلة للإدماج المهني، تطبيقا للمذكرة رقم 931 المؤرخة في 23 جوان 2005 المتعلقة بوضع برامج التكوين لفئات وسط السجون.²

من خلال كلّ هذا نستنتج أنّ قطاع التكوين والتعليم المهنيين وفي ظلّ الإستراتيجية الجديدة حرص على إعطاء أهمية كبرى للفئات الخاصة في التكوين حيث رد الاعتبار للمعاقين عن طريق إعطائهم الأولوية في التكوين وكذلك حرص على فئة الشباب الذين هم في خطر معنوي وقدم لهم الدعم النفسي والروحي، واعتنى بفئة المساجين قصد إعادة إدماجهم في الحياة الاجتماعية عند انقضاء فترة العقوبة وذلك بإكسابهم مؤهل مهني يسمح لهم بالولوج عالم الشغل والابتعاد عن كلّ الانحرافات الاجتماعية.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المذكرة رقم 1426، المؤرخة في 27 جويلية 2008، المتعلقة بتدعيم عروض التكوين اتّجاه الشباب الذين هم في خطر معنوي، ص.01.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المذكرة رقم 931، المؤرخة في 23 جوان 2005، المتعلقة بوضع برامج التكوين لفئات وسط السجون، ص.01.

المطلب الثاني: علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي:

في خضم الصراعات القائمة والمتعلقة بعولمة الاقتصاد والذي بدوره يتطلب مستويات تأهيل عالية، فإن قطاع التكوين المهني مرغم على مواكبة هذه التغيرات عن طريق توطيد علاقته بالاقتصاد لأن هذا القطاع يعتبر من أهم القطاعات التي يجب أن تستجيب لمشاكل الشباب المتعددة من جهة وتلبية احتياجات سوق العمل من جهة أخرى.

وعليه اعتمد قطاع التكوين على مختلف الآليات والأساليب لتجسيد علاقته بالمحيط الاقتصادي وهي كالآتي:

1- تطوير علاقة التكوين المهني بالمؤسسة الإنتاجية: يعتبر نظام التكوين المهني بتوجيهه

الاقتصادي مرتبط أساسا بالقطاع المنتج وذلك من خلال علاقة واضحة المعالم، تتسم في الغالب بالعكسية أو الطردية، فمن خلال تبني سياسة ما مفادها أن يكون للمؤسسة الإنتاجية ما تريده كما وكيفا، يعتبر هذا النظام على هذا الأساس ممون لليد العاملة المؤهلة والتي بدورها لا تجد سبلا في النجاح النهائي ما لم تكلل بمساهمة القطاع المنتج وذلك عن طريق فتح المجال للمتربصين وممتهنين بمراكز ومعاهد التكوين المهني والتمهين قصد الإدماج الفعلي في سوق العمل.¹

وحتى تكون علاقة التكوين المهني والمؤسسة الإنتاجية قوية ومنسقة ومترابطة ومتكاملة لابد على هذه الأخيرة أن لا يقتصر دورها على تسويق منتجاتها وبالتالي توزيع وتحقيق الأرباح فقط، بل لابد أن يشمل المورد البشري ونوعيته ومستندا على الإتقان والمهارة.

لن يكتمل هذا الجانب إلا باستقبال المتربصين في الميدان العمل لاستكمال متطلبات تكوينهم وتزويدهم بكل المعارف على مستوى ميدان التربص، وكذا فتح المجال للمتدربين بها مباشرة والذين هم بحاجة إلى دروس تطبيقية داخل المؤسسة الإنتاجية أي المتدربين بالتكوين عن طريق قضاء أطول مدة من التكوين في المؤسسة الإنتاجية وتلقي دروس نظرية في مؤسسات التكوين المهني.²

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، منشور وزاري رقم 04/255، بخصوص

إعادة الاعتبار لنظام التكوين المهني عن طريق التمهين، الجزائر، 2004، ص 03.

² - "المكان نفسه".

وعلى كل من قطاع التكوين المهني والمؤسسة الإنتاجية أن يوطد العلاقة بينهما، ذلك خدمة لمصالح الطرفين، بحيث يستفيد قطاع التكوين المهني تلقين الخبرات والمهارات للمكونين، وتستفيد المؤسسة الإنتاجية من إعفائها لدفع رسم التمهين، وكذا توفير يدّ عاملة مؤهلة تخدم مصالحها في المستقبل.

إنّ تشجيع الوزارة الوصية التوجه نحو نمط التمهين هو فسخ المجال للمكونين إلى ولوج عالم الشغل عن طريق تمرّنه على المهنة مباشرة، وكذا على تزويد المؤسسة الإنتاجية بيدّ عاملة مؤهلة تقوم بدورها في تحقيق التطوّر الاقتصادي ودفع عجلة التنمية.

معنى ذلك أنّ آمال قطاع التكوين المهني كبيرة في إطار التنسيق بين احتياجات الشباب المتعلّم والاحتياجات العالم الاقتصادي، وهذا لن يتجسّد إلّا بعد حلّ المعادلة المتمثلة في:

" التكوين ← القابلية للتشغيل ← الشغل ¹"

2- ربط عروض التكوين المهني بسوق العمل: إنّ ما يميّز سياسة التكوين المهني هو إقرارها لمبدأ

تكيف عروض التكوين مع متطلّبات سوق العمل لأنّ قبل إصلاح منظومة التكوين المهني في الجزائر كان نشاط التكوين المهني يجري بمعزل عن سوق العمل، حيث انغلق على نفسه ما أدّى به إلى غياب العلاقة مع عالم الشغل كون منظومة التكوين لا تلبي رغبات أصحاب العمل، لكن الإصلاحات التي عرفها جهاز التكوين المهني أصبح من الضروري ربطه بسوق العمل:²

- تحسين مدونة التكوين المهني للشعب والتخصصات بحيث نجد إدراج تخصصات جديدة تتماشى وسوق العمل، والقضاء على التخصصات الأخرى لم يعد لها أهمية بسبب قدمها وعدم تلبيتها لاحتياجات سوق العمل.

- رفع صورة التكوين المهني لدى أصحاب العمل وذلك عن طريق قيام مؤسسات التكوين بعرض مختلف المنتجات التي أنتجها المتربصين داخل مراكز ومعاهد التكوين وهذا بفتح أبوابها للزائرين من أرباب العمل وأصحاب المؤسسات.

¹ - المرجع نفسه، ص. 03.

- تطوير برامج التكوين المهني وربطها بالتطور بالتكنولوجي والتطور المهني وذلك بإدخال تعليم إلى على مختلف التخصصات.
- اجتذاب ازدواجية عروض التكوين مع الجامعات وذلك قصد إدماج مخرجات التكوين المهني في سوق العمل عن طريق توفير تخصصات لا تتوفر عليها الجامعة.
- المساهمة في عملية الإنعاش الاقتصادي عن طريق توفير مكونين ذات كفاءة عالية ومهارة قادرة على دفع عجلة التنمية الاقتصادية.

كما تتجسد علاقة التكوين المهني بسوق العمل من خلال تشجيع بعض السياسات في القطاعات الأخرى كقطاع السكن الذي يشجع بدوره على فتح تخصصات لها علاقة بالبناء وتسيير الأشغال العمومية، قطاع الفلاحة بحث على إدخال تخصصات لها علاقة بالفلاحة ونفس الشيء لتخصص الفندقية والسياحة الذي عرف رواجاً خاصة بعد الأزمة النفطية والبحث عن مصادر بديلة للريع البترولي الذي أصبح يهدد أمن الاقتصاد الوطني بتذبذب أسعاره وعدم استقرارها في السوق.

3- تشجيع التكوين المتواصل: وذلك ما حث عليه الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل من خلال فرصة لرسم التكوين على المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية التي لا تقدم تكويناً لعمالها وموظفيها والمقدر ب 1% من كتلة الأجور السنوية للتكوين المتواصل.¹

يقوم التكوين المتواصل لفائدة العمال والموظفين على زيادة قدراتهم ومهاراتهم وتكييفها مع متغيرات البيئة المحيطة بالمؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية فعلى صعيد المؤسسة نجد المنافسة التي تتطلب الكفاءة العالية والبقاء للأقوى أي الذي يملك المهارة والقدرة على المواجهة والمنافسة، أما على صعيد الإدارات العمومية نجد حاجة التكوين تكمن في تفعيل برامج الإدارة الإلكترونية ومدى الاستجابة لتطبيقها وهذا يتطلب مرونة وتكيف من طرف العمال أو الموظفين والتي لا تأتي بدورها إلا بعد تقديم مكتسبات وخبرات جديدة حول البرامج الحديثة والتطوير التكنولوجي الذي أصبح يفرض التحلي بالمعرفة على قدر ما لها من القيمة في التطور والازدهار.

وللتكوين المتواصل عدة طرق في التنظيم وهي:

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، دليل التكوين، 2007م، ص.04.

- **عمليات التكيف:** تهدف إلى السعي في التحكم في المهنة من طرف العامل وتكييفه مع المتغيرات الناتجة عن التقنيات والتكنولوجيات الجديدة والمعاملات في ممارسة هذه المهنة، بمعنى التحكم في المهنة عن طريق وفرة القدر الكافي من التكيف والمرونة مع البيئة المحيطة بالتنظيم وهذا لن يأتي إلا بتسخير دور التكوين المتواصل.
- **عمليات الإتقان وتحسين المعارف:** تهدف من خلالها برامج التكوين إلى تحسين المعارف أو تحديثها واكتساب مؤهلات جديدة تسمح للعامل باستثمارها في المستقبل.
- **عمليات متعلقة بالتحويل:** وتهدف هذه العمليات إلى اكتساب مؤهلات جديدة أو رفع مستوى المؤهلات الأولية التي تسمح للعامل بخفض مخاطر فقدان منصب الشغل عن طريق " قابلية التكيف المريح " مع المؤهلات الجديدة المطلوبة في منصب الشغل الجديد.
- **عمليات الترقية:** تهدف إلى اكتساب مؤهلات مهنية ذات مستوى عالي يسمح للعامل بتوسيع مجالات كفاءته قصد الحصول على الترقية.
- **عمليات التكوين:** تهدف إلى اكتساب مؤهلات مهنية تسمح للبطل لمدة طويلة بتحقيق مشروع مهني خاص.¹

وعليه نستنتج أنّ سياسة التكوين المهني من خلال حرصها على تشجيع التكوين المتواصل وتعميمه على كلّ المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية هو تدعيم إستراتيجية البحث عن زيادة الكفاءات والمهارات والقدرات المكتسبة للفرد العامل وتكييفها مع متغيرات البيئة المحيطة بالنظام قصد مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل.

4- تفعيل دور الوكالة المحلية للتشغيل: هي هيئة عمومية متفرغة من الوكالة الوطنية للتشغيل، وتنشيط على المستوى المحلي عبر كامل التراب الوطني، تتمثل مهامها في تنظيم سوق العمل وتسيير العرض والطلب، وتلعب دورا هاما في هذا الشأن عن طريق التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من خريجي الجامعات ومعاهد ومراكز التكوين المهني وبين أصحاب العمل وهم المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية.

¹ - المرجع نفسه، ص. 72.

إنّ اعتبار الوكالة المحلية للتشغيل كخلية أساسية في تنشيط عملية البحث عن العمل، يتضح من خلال الأيام الإعلامية التي تقوم بها على مستوى مراكز ومعاهد التكوين المهني وذلك قصد توضيح مهامها للمكونين خاصة الذين هم على أبواب من نهاية تربصهم وسعيهم إلى البحث عن منصب شغل، فتقوم هذه الوكالة بدور الوسيط بين خريجي منظومة التكوين المهني وأصحاب العمل الذين يبحثون عن يدّ عاملة مؤهلة.

يقوم المستشار في الوكالة المحلية للتشغيل عن شرح خطوات البحث عن العمل وذلك بدءاً من إعداد السيرة الذاتية لطالب العمل ثمّ التركيز على تخصّصه من خلال توضيحه لما يمكن أن يقوم به وإظهار مهاراته وقدراته على التكيف في شغل المهنة، ثمّ تحليل الكلمة لأرباب العمل لتقديم طلبهم على اليدّ العاملة حسب التخصصات الأكثر مواءمة لسوق الشغل، وتنتهي الأيام الإعلامية بقيام المتربصين بزيارة أماكن العمل والتعرّف أكثر على متطلبات الشغل قصد استعدادهم لها ثمّ بعد حصولهم على المؤهل يتم إنشاء عقود العمل المؤقتة بين طالبي العمل وأصحاب العمل عبر وكالة المحلية للتشغيل، لتنتهي أغلبية هذه العقود بالتوظيف النهائي لطالبي العمل.

من هنا نستنتج أنّ للوكالة المحلية للتشغيل دور هام وأساسي في تجسيد علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي وذلك عن طريق منحها الفرصة للمتربصين في مؤسسات التكوين المهني لإظهار مواهبهم أمام أصحاب العمل، قصد توظيفهم بعد الحصول على المؤهل اللازم لذلك.

5- تفعيل دور الأجهزة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب: تتمثل أجهزة دعم وتشغيل الشباب في "

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب " (ANSEJ) ، " الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "

(CNAC) " والوكالة الوطنية لتسيير الفرص المصغّر. " (ANGEM)

تعتبر هذه الأجهزة بمثابة آليات تفعيل علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي عن طريق توجيه المتربصين أو المكونين إلى المقاولاتية كحلّ ناجع لاستثمار مهاراتهم وخبراتهم وبالتالي بناء مشروعهم المهني والذي بدوره يتوقف على الدعم المعنوي قبل المادي لهذه الأجهزة حيث نجد أغلبية المتربصين في مؤسسات التكوين المهني وتقديمها للشروح وتوضيحات حول عملها يحفز المكون بدرجة أو بأخرى في مواصلة التكوين وحصوله على المؤهل للالتحاق والاستفادة من المزايا التي توفرها هذه الأجهزة، ضف إلى ذلك ما لها من دور في ترسيخ ثقافة المبادرات الفردية في أذهان المكونين وهذا بالفعل ما جسد خلال

استفادة أغلبية الشباب المتحصل على شهادات التكوين المهني من مساعدات ودعم من طرف أجهزة دعم وتشغيل الشباب في إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة اثبتوا من خلالها مستوى المهارات والقدرات المكتسبة في مؤسسات التكوين المهني.

خلاصة فصل:

من خلال عرضنا لعلاقة التكوين المهني بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي نتوصل إلى نتيجة مفادها أن قطاع التكوين المهني في الجزائر قطاع منتج بعدما كان مجرد قطاع يقدم خدمة عمومية، وذلك من خلال تكوين يد عاملة مؤهلة لتلبية احتياجات سوق الشغل من جهة، والأخذ بعين الاعتبار جل الفئات المهمشة في المجتمع ومحاربة شتي أنواع الإقصاء والتهميش. .

الفصل الثالث

دراسة ميدانية بـمديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو

إن التحليل العلمي يقوم على النظرة الفاحصة للظاهرة المدروسة ، وذلك من خلال التعمق في أبعادها تحديد العلاقات بينها ومختلف الجوانب الأخرى ، ولتحقيق هذه الغاية يتطلب منا عدم الاكتفاء بالجانب النظري فقط والذي يهدف إلى توضيح مجموعة من الافتراضات حول موضوع التكوين المهني وعلاقته بالجانبين الاقتصادي والاجتماعي ، بل تدعيم ذلك بجانب ميداني بهدف دراسة واقع التكوين المهني في ولاية تيزي وزو دراسة إمبريقية ، وهذا باستخدام مجموعة من الأدوات أهمها المقابلة التي تضيئ نوع من التفاعل بين الباحث والمبحوثين وذلك بالاتصال شخصيا بجميع أفراد العينة ، كذلك الملاحظة التي ساعدتنا في التعرف على سياسة التكوين وعلاقتها بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي .

وعليه تناولنا في هذا الفصل ثلاث مباحث كالآتي:

المبحث الأول: لمحة عامة عن مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو.

المطلب الأول: تقديم مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين.

المبحث الثاني: واقع التكوين المهني في ولاية تيزي وزو.

المطلب الأول: أنماط التكوين المهني في ولاية تيزي وزو.

المطلب الثاني: إمكانيات مؤسسات التكوين المهني في ولاية تيزي وزو.

المطلب الثالث: التكوين المهني في القطاع الخاص.

المبحث الثالث: مشاكل التكوين المهني في ولاية تيزي وزو والحلول المقترحة.

المطلب الأول: مشاكل التكوين المهني في ولاية تيزي وزو.

المطلب الثاني: الحلول المقترحة.

المبحث الأول: لمحة عامة عن مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو

قبل الحديث عن المديرية سنعطي لمحة عامة عن الولاية وعن التوزيع السكاني فيها:

تعتبر ولاية تيزي وزو إحدى ولايات الجزائر تنقسم إداريا إلى 21 دائرة و 67 بلدية ، تتميز بزيادة نمو السكان وتحتل المرتبة الرابعة من بين 48 ولاية من حيث الزيادة¹، يصل عدد سكان ولاية تيزي وزو: 1.127.165 نسمة ، بزيادة 1.3 % حسب إحصائيات سنة 2014²، هذه الزيادة أثرت على التعليم ، حيث ارتفع عدد المتدربين في مختلف الأطوار وأمام عدم قدرة القطاع في استيعاب هذا الكم الهائل من المتدربين بسبب نقص القوى العاملة في القطاع أدى ذلك إلى تفشي ظاهرة التسرب المدرسي، والجدول الموالي يوضح نسبة التسرب المدرسي لولاية تيزي وزو (لسنة 2015) :

جدول رقم (01): نسبة التسرب المدرسي في الطورين المتوسط و الثانوي في تيزي وزو

المؤسّسات التعليمية في ولاية تيزي وزو	عدد المؤسسات	المتسربين حسب الأطوار
المتوسط (4 متوسط)	101	615
الثانوي (أولى ثانوي)	35	1224
ثانوي (3 ثانوي)	35	1119

المصدر : مديرية التربية لولاية تيزي وزو

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن 615 من التلاميذ الذين تركوا مقاعد الدراسة ذات مستوى 4 متوسط موجهين إلى مراكز التكوين المهني لاكتساب حرفة المستقبل ، لكن في الطور الثانوي هناك ارتفاع كبير في نسبة المتسربين التي تصل إلى 2443 ، هذه الفئة ستوجه إلى مراكز التكوين المهني هذه الأخيرة يجب أن تستجيب لمتطلباتهم .

فقطاع التكوين يفتح أبوابه لكل شاب يرغب في التكوين في تخصص معين، وبالنسبة للمتسربين من المدرسة، سيتم استدعاء ما بين 4000 إلى 5000 شاب سنويا للتوجه إلى مراكز التكوين بغية تسجيلهم

¹ - موسوعة ويكيبيديا: <https://ar.wikipedia.org/wiki/>، تاريخ الاطلاع: 2017/09/05

² - المرجع نفسه .

في أي تخصص يريدونه، حيث يتعاون قطاع التكوين مع قطاع التربية بغرض تقديم قوائم أسماء المتسربين أو المفصولين من المدرسة، وتتكفل مديرية التكوين باستدعائهم للإقبال علي مؤسسات التكوين المهني، إلي جانب الشباب الذين يقصدون مؤسسات التكوين طوعية بفضل حملات التحسيس والتوعية.¹

اما فيما يخص التوزيع السكاني في ولاية تيزي وزو فهو علي النحو التالي: توزيع السكان يلعب دور كبير في عملية التخطيط الاقتصادي والاجتماعي، فكثافة توزيعهم تتوقف على التطور الاجتماعي والاقتصادي لكل منطقة من الولاية (حضرية ، ريفية) والسكان في ولاية تيزي وزو موزعة حسب النشاط علي النحو التالي²:

الإدارة : 122 569 (35, 60%)

التجارة، النقل والخدمات: 122 569 (36, 84%)

الصناعة: 41 094 (11, 93%)

البناء والأشغال العمومية، والهيدروليكي: 35 910 (10, 43%)

الزراعة: 17 914 (5,20%)

تعتمد ولاية تيزي وزو على الزراعة التقليدية كما تحتوي على مناطق صناعية ومناطق سياحية ، ولخصوصية الولاية (ارتفاع نسبة النمو الديمغرافي ، وجود مناطق نشاطات مختلفة ، تعدد المهن و الحرف حسب تخصص كل منطقة) اعتبر التكوين المهني قطاع إستراتيجي، والذي يجب أن يواكب التطورات الاقتصادية ليستجيب لمتطلبات المؤسسات بصفة خاصة والخدمة العامة بصفة عامة، والملحق رقم(4) يوضح لنا التوزيع النسبي لسكان ولاية تيزي وزو حسب الدوائر والتي عددها 21 دائرة لسنة 2008.

¹-السيد أعراب عبد الناصر، مدير مديرية التكوين و التعليم المهنيين، مقابلة: يوم 10 جويلية 2017 علي الساعة

10:10

²- دراسة أندي حول ولاية تيزي وزو www.andi.dz/pdf/monographie/tizi_ouzou.pdf، تاريخ الاطلاع:

2017/09/05

المطلب الأول: تقديم مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية تيزي وزو :

هيئة عمومية ذات طابع إداري ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، تتولى تنفيذ كل التدابير التي من شأنها إعطاء دافع للتكوين المهني .تقع المديرية تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين المهني وتتولى تمثيل وزارة التكوين والتعليم المهنيين في الولاية، أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم 244 الصادر في 04 أوت 1990 وأوكلت لها جملة من المهام نوجزها فيما يلي ¹:

- _ تقوم بعمل تصوري للخريطة الولائية للتكوين المهني وتحيينها ومتابعة تنفيذها بالإتصال مع المصالح و الهيئات المعنية؛
- _ دفع عمليات التنسيق بين مؤسسات التكوين المهني والمتعاملين الاقتصاديين والهيكل المكلفة بالتشغيل و التربية و الشباب؛
- _ السهر على تنفيذ التدابير المتعلقة بحفظ هياكل وتجهيزات التكوين المهني وصيانتها؛
- _ تتابع تنفيذ البرامج المقررة في مجال التوظيف والتسيير والتكوين وتحسين مستوى مستخدمي التكوين المهني زيادة على الإشراف للسير الحسن للمسابقات والامتحانات؛
- _ كما تسهر المديرية على تنفيذ العمليات الاستثمارية العمومية للقطاع بتفويض ولائي إبتداء من التخطيط ، البرمجة ، الدراسة ، الإنجازات ، المتابعة والتجهيز .

كون المديرية الولائية للتكوين المهني الممثل الوحيد للإدارة المركزية (وزارة التكوين والتعليم المهنيين) فهي تتكفل بمتابعة وتقييم عمل المؤسسات التكوينية التابعة للقطاع بالولاية وتسهر على التنشيط والمتابعة من الناحية البيداغوجية ، وتوفر الهياكل الضرورية والتجهيزات قصد تثبيت جهاز التكوين المهني عبر تراب الولاية وكذا تحسين ظروف المتربصين وعمال القطاع.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 244 الصادر في 4 أوت 1990، ص.02.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين:

تبعاً لأهمية المقام الواجب إنجازها وخصوصيات ولاية تيزي وزو (ارتفاع نسبة النمو الديمغرافي ، وجود مناطق نشاطات مختلفة ، تعدد المهن والحرف حسب تخصص كل منطقة) فإن مديرية التكوين والتعليم المهنيين لهذه الولاية تضم خمس (05) مصالح التي جاءت في المادة 13 من القرار الوزاري المشترك ، الذي يتضمن تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية والمؤرخ في 11 جوان 2015 .

حيث نصت المادة 13 من هذا القرار على أن تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية من النوع الثالث (03) في خمس (05) مصالح، كما هو موضح في الملحق رقم (5) الذي يمثل الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو، كما نصت المادة 19 من نفس القرار على أن ولاية تيزي وزو تابعة للنوع الثالث . وتتمثل هذه المصالح في¹:

1/- مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين: والتي تضم مكتبين (02) كما نصت عليه المادة 14 من القرار الوزاري رقم .. السالف الذكر وهما :

- مكتب متابعة النشاطات البيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين؛
- مكتب التوجيه والامتحانات والمسابقات وتسيير الشهادات.

2/- مصلحة التمهين : والتي تضم مكتبين (02) حسب المادة 15 من نفس القرار وهما:

- مكتب البحث والتتصيب والعلاقات مع الهيئات المستخدمة وشركاء التمهين؛
- مكتب المتابعة والتقييم والمراقبة التقنية والبيداغوجية .

3/- مصلحة التكوين المتواصل والشراكة: والتي تضم بدورها مكتبين (02) حسب المادة 16 وهما:

- مكتب التكوين المتواصل والشراكة؛
- مكتب متابعة المؤسسات الخاصة.

¹-(الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وزارة الداخلية والجماعات المحلية، وزارة المالية، قرار وزاري مشترك، الجريدة الرسمية ع.58، 4نوفمبر 2015، ص ص.23-24.

4/- مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات: والتي تضم ثلاثة (03) مكاتب حسب ما نصت عليه المادة 17 وهما:

- مكتب تسيير المستخدمين والتكوين والمنازعات؛
- مكتب الميزانية والمحاسبة والوسائل العامة والأرشيف؛
- مكتب التنسيق ومتابعة عمليات توظيف وتسيير المكونين.

5/- مصلحة متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات ومنظومات الإعلام: تضم هذه المصلحة حسب المادة 18 مكتبين (02) وهما :

- مكتب منظومات الإعلام وخريطة التكوين والإحصائيات؛
- مكتب متابعة مشاريع الاستثمارات و تسيير الممتلكات .

و تم تنظيم هذه المصالح الخمسة بموجب قرار مشترك بين :

- الوزراء المكلفين بالتكوين المهني بتمثيل من " محمد مباركي " .
- وزارة الداخلية و الجماعات المحلية برئاسة " نور الدين بدوي " .
- المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري (بتفويض من الوزير الأول) " بلقاسم بوشمال " .

المؤرخ في 04 نوفمبر 2015 والذي نشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية تحت عدد 58. تضمن هذا القرار إعادة تنظيم المديرية ، حيث تم إدخال تغييرات على مستوى هيكلتها حيث تم استحداث مصلحة جديدة و هي مصلحة التمهين .

المبحث الثاني: واقع التكوين المهني في ولاية تيزي وزو:

لقي قطاع التكوين المهني في العشرية الأخيرة اهتمام كبير على مستوى ولاية تيزي وزو، وهذا على اعتبار أنه الركيزة الثانية إلى جانب التعليم العالي في مجال تكوين رأس المال البشري الذي يعتبر عامل مهم في التنمية.

المطلب الأول: أنماط وإمكانيات قطاع التكوين المهني في ولاية تيزي وزو:

يوفر قطاع التكوين اليد العاملة المؤهلة ويستجيب للقطاع الاقتصادي، وقطاع التكوين المهني في ولاية تيزي وزو يحتوي على 45 مؤسسة موزعة عبر تراب الولاية على النحو التالي¹:

- ✓ 4 مقاعد متخصصة في التكوين المهني : والتي توفر 1550 مقعد بيداغوجي و تتمركز هذه المعاهد في كل من : تيزي وزو؛ واد عيسي؛ واقنون، دراع بن خدة.
- ✓ 31 مراكز التكوين المهني : والتي توفر 7900 مقعد بيداغوجي ، ومن بينها مركزين متخصصين هما :

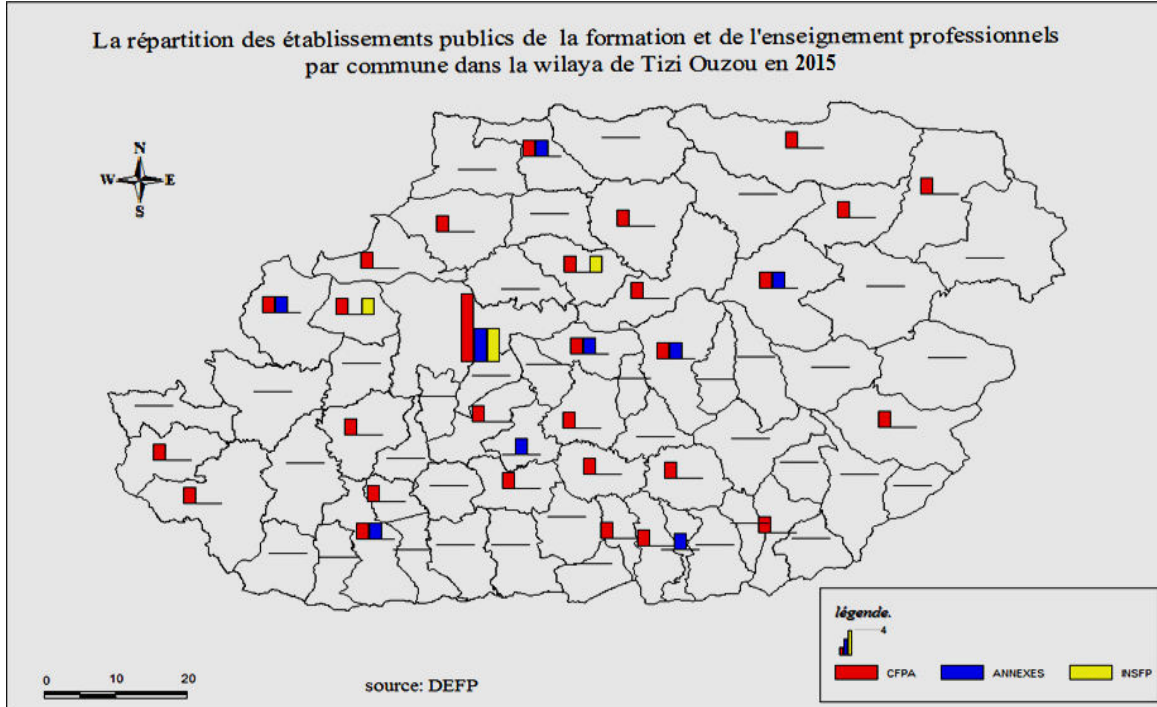
- مركز بوخلفة المتخصص في الفن التقليدي .
- مركز مشتراس المتخصص في الزراعة .

بالإضافة إلى 10 ملاحق تابعة لهذه المراكز والتي توفر 1300 مقعد بيداغوجي ، و 67 مدرسة للتكوين المهني معتمدة والتي توفر 2100 مقعد بيداغوجي .

والخريطة المرفقة توضح توزيع مؤسسات التكوين المهني على مستوى تراب ولاية تيزي وزو

¹ - السيد أعراب عبد القادر، مصدر سابق.

الشكل رقم (01): خريطة توضح توزيع مؤسسات التكوين المهني في ولاية تيزي وزو عبر البلديات لسنة 2015 .



المصدر: مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية تيزي وزو

من خلال الخريطة يتبين لنا أن توزيع مؤسسات التكوين المهني في ولاية تيزي وزو غير متوازنة، فأغلب مؤسسات التكوين تتمركز المناطق الحضرية ، كما نلاحظ أن هناك لمناطق ريفية لا تتوفر علي مؤسسة تكوين، في حين نجد مناطق لها أكثر من مؤسستين للتكوين. انظر ايضا الملحق رقم (6) الذي يمثل توزيع مؤسسات التكوين المهني عبر الدوائر في ولاية تيزي وزو.

يوفر قطاع التكوين المهني أنواع عدة للتكوين وهذا حسب طلب القطاع الإقتصادي في الولاية ، ففي سنة 2015 وصل عدد المقاعد البيداغوجية 11997 ، منها 5358 في التكوين عن طريق التمهين ، و 4235 مقعد في التكوين الإقامي.¹

¹ - مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية تيزي وزو، بطاقة تقنية للمترشحين في التكوين المهني لولاية تيزي وزو.

1. **التكوين الإقامي** : وهو النمط الذي ينظم داخل المؤسسات التكوينية و يتم تكملة بتريص ميداني في الوسط المهني كما سبق ذكره في الجانب النظري (أنماط التكوين المهني) ، توفر ولاية تيزي وزو 6251 مقعد بيداغوجي في النمط الإقامي ، هذا النمط من التكوين لديه¹ :
 - **تكوين مهني أولي** : و الذي يهدف على وجه الخصوص إلى :
 - توفير مؤهلات أساسية لطالبي التكوين؛
 - إعطاء المؤهلات العملية والمعارف اللازمة لممارسة مهنة معينة .
 - **تكوين الفئات الخاصة** : وهو التكوين الموجه خصيصا لفئات المعاقين جسديا ، السجناء ، يتم التكوين في مؤسسات التكوين أو في أقسام منفصلة بهدف إدماج هذه الفئة في المجتمع بتعليمهم وتكوينهم .
 - **دروس مسائية** : بتنظيم دروس مسائية على مستوى مؤسسات التكوين موجهة بالدرجة الأولى للعمال الراغبين في تحسين أدائهم وإعادة تكوينهم ولتحسين وضعهم الاجتماعي أيضا .
2. **نمط التكوين المهني عن طريق التمهين** : هذا النمط يعد أقل تكلفة لكون المؤسسات الاقتصادية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري هي من تتكفل بالتكوين التطبيقي ، وتوفر ولاية تيزي وزو 6083 مقعد بيداغوجي في هذا النمط من التكوين فيه 100 اختصاص ومنها 18 اختصاص في البناء.²
3. **نمط التكوين عن بعد** : وهذا عن طريق المراسلة على أساس الاتصال بالدعم التربوي الدوري للمتربين من خلال الندوات والترقيات الميدانية .

بالإضافة إلى هذه الأنماط من التكوين توفر المديرية الولائية لتيزي وزو تكوينا تأهيلي بـ 2541 مقعد بيداغوجي للمرأة الماكثة في البيت 45 منها للمسجونات و 480 مقعد للتكوين التأهيلي الأولي.

فبشأن تقريب مؤسسات التكوين من المرأة الماكثة في البيت، وجهت المديرية الولائية للتكوين تعليمات لكل مديري المؤسسات التكوينية من أجل فتح فروع منتدبة بالقرى تكون تابعة لمراكز التكوين، تضمن تقريب مؤسسات التكوين من المرأة الماكثة في البيت، وهذا بالتنسيق مع لجان القرى والمنتخبين المحليين، من خلال تخصيص قاعة تتكفل مديرية التكوين بتجهيزها وتدعيمها بأساتذة

¹ - رئيس مصلحة متابعة التكوين و التمهين، مقابلة يوم: 13 جوان علي الساعة 9:00

² - نفس المصدر.

لتمكين المرأة الماكثة بالبيت من تعلم حرف مختلفة، فمثلا علي مستوى بلدية ايت خليلي تجري عملية البحث عن قاعة لدعمها بكل الإمكانيات قصد تمكين نساء المنطقة من تعلم حرفة صناعة الفخار التي تمارس بالمنازل، لضمان استمرارية هذه الحرفة ومنعها من الزوال، وتعمل المديرية علي تعميم هذه العملية لتمكين النساء الماكثات بالبيت من الاستفادة من تكوين في حرف مختلفة عبر فتح فروع منتدبة بالقرى، تكون تابعة لمراكز التكوين الموزعة عبر بلديات الولاية، منها: الأربعاء ناث إراثن، تيزي راشد، مأكودة وغيرها.¹

والجدول الموالي يوضح توزيع مقاعد التكوين حسب النمط و الشهادة الممنوحة.

جدول رقم (2) : توزيع مقاعد التكوين حسب النمط و الشهادة الممنوحة .

نمط التكوين	شهادة تكوين متخصصة (CFPS)	شهادة الكفاءة المهنية (CAP)	شهادة التحكم المهني (CMP)	شهادة التأهيل (BT)	شهادة تقني سامي (BTS)	المجموع
الإقليمي	00	1735	695	550	410	3390
عن طريق التمهين	364	4365	1084	155	115	6083
عن بعد	00	40	35	50	100	225
المجموع	364	614	1814	755	625	9698

المصدر : إحصائيات المديرية الولائية للتكوين المهني لولاية تيزي وزو سنة 2015

من خلال الجدول يتضح لنا أن نمط التكوين عن طريق التمهين يحتل المرتبة الأولى حيث وصل عدد خريجيه (سنة 2015) : 6083 ، ثم يليه نمط التكوين الإقليمي الذي وصل عدد خريجيه لنفس السنة 3390 متكون، انظر أيضا ملحق رقم 02 صفحة .

¹ - نفس المصدر.

الجهود المبذولة سمحت إلى حد كبير إلى زيادة قدرة إستعاب مؤسسات التكوين المهني (البيداغوجية ، قدرات الإقامة ، الخارجي) .

يملك قطاع التكوين إمكانيات تسمح له باستقبال المكونين والمتربصين حسب الأنماط على النحو التالي¹:

- النمط الإقامي : 10758 (49%) .

- نمط التكوين عن طريق التمهين : 11000 (50%) .

بالإضافة إلى التكوين الذي توفره شبكة التكوين المهني عبر مؤسساتها المختلفة نجد تكوين في إطار التكوين المتواصل الذي يشمل على: التكوين الخاص، الملتقيات، التكوين بالبطاقة، وكل هذا بتوفير:

- 1500 سرير (عدد أماكن النصف الداخلي، ما يدعم التكوين الإقامي)؛

- 4000 وجبة.

ولجدول الموالى يوضح لنا الإمكانيات المتوفرة للنمط الإقامي للمعاهد المتخصصة في

التكوين المهني في ولاية تيزي وزو :

جدول رقم (3) : إمكانيات الاستقبال للنمط الإقامي في المعاهد المتخصصة لولاية تيزي وزو .

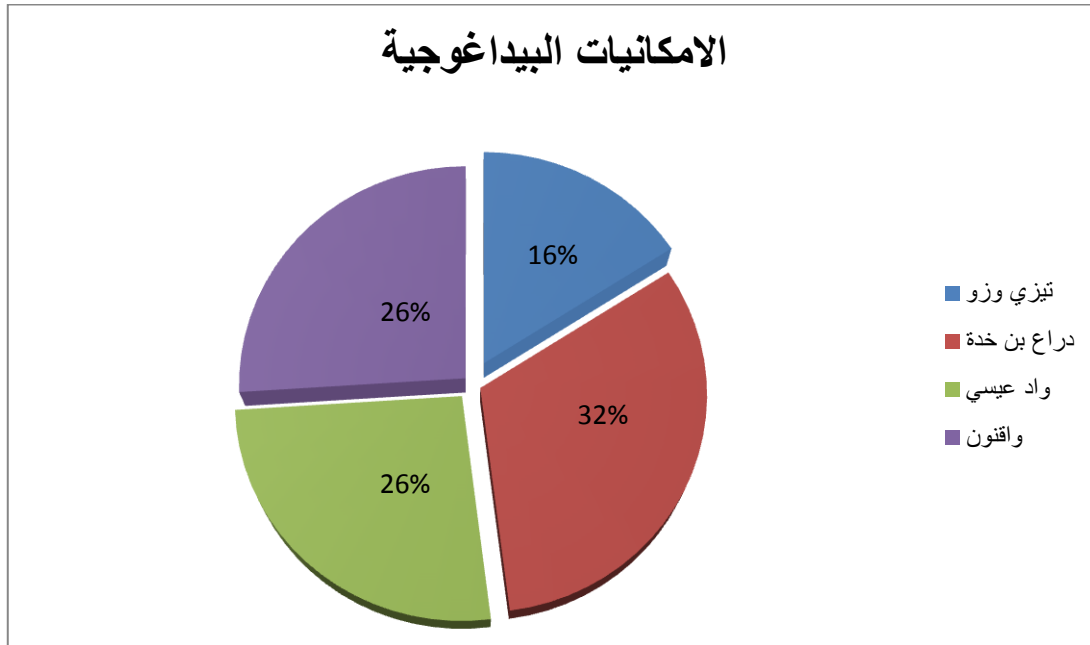
البلدية	المقاعد البيداغوجية	قدرات الإيواء
تيزي وزو	250	00
دراع بن خدة	500	150
واد عيسى	400	200
واقنون	400	180
المجموع	1550	530

المصدر : إحصائيات المديرية الولائية للتكوين المهني لولاية تيزي وزو سنة 2015

سنقوم بتمثيل بيانات الجدول للإمكانيات البيداغوجية للنمط الإقامي في المعاهد المتخصصة لولاية تيزي وزو لسنة 2015 في دائرة نسبية ليسهل علينا ملاحظة درجة معدل الاختلاف من بلدية لأخرى:

¹ - نفس المصدر.

شكل رقم (02) : دائرة نسبية لتمثيل الإمكانيات البيداغوجية للنمط الإقامي في المعاهد المتخصصة لولاية تيزي وزو لسنة 2015 .



المصدر: استخدام بيانات المديرية الولائية للتكوين والتعليم لـ تيزي وزو

نلاحظ أن معدل الإمكانيات (البيداغوجية) تختلف من بلدية لأخرى ، ففي بلدية ذراع بن خدة يصل معدل الإمكانيات البيداغوجية فيها إلى 32% ويصل معدل قدرات الإيواء فيها إلى 150 (سرير) أما بالنسبة لبلدية تيزي وزو فيعد معدل الإمكانيات البيداغوجية فيها 16% فقط ، هذا الاختلاف يرجع إلى التخطيط الإستراتيجي لكل بلدية وهذا وفقا لطلبات التكوين بمراعاة طلبات الخدمة العامة (سوق العمل) . والملحق رقم (07) يوضح قدرات مؤسسات التكوين المهني في ولاية تيزي وزو .

فقطاع التكون لولاية تيزي وزو يشرف كل سنة علي تخريج نحو 8000 متربص في مختلف التخصصات، وهناك تزايد من سنة لآخري بـ 5 إلي 10 بالمائة فيما يخص نمط التكوين الإقامي.¹

¹ - السيد أعراب عبد القادر، مصدر سابق.

أما فيما يخص توزيع المؤسسات الصغرى و المتوسطة حسب النشاط في ولاية تيزي وزو فهي علي النحو التالي كما هو مبين في الجدول الموالي:

جدول رقم (4) : توزيع المؤسسات الصغرى و المتوسطة حسب النشاط في ولاية تيزي وزو والقوى العاملة فيها

الفرع	عدد المؤسسات	القوى العاملة
صناعة النسيج	05	1147
مواد البناء	05	331
التجارة	05	1284
الهندسة الميكانيكية	04	3065
صناعة الأغذية الزراعية	04	342
الكيمياء و البلاستيك	02	93
الخدمات المنزلية	01	20
صناعة الخشب و الورق	01	356
الخدمات المقدمة للجمعيات	01	25
نقل و إتصالات	01	80
المجموع	29	6743

المصدر : دليل الإحصائيات لولاية تيزي وزو لسنة 2012 ص 65 .

بتحليل معطيات الجدول يتبين لنا ما يلي :

- المؤسسات الصغرى و المتوسطة توفر 6743 منصب عمل .

ويعتبر كل من صناعة النسيج ، مواد البناء ، التجارة ، الفروع الأكثر انتشارا ، حيث يحتوي كل فرع منها على 05 مؤسسة ، وهو ما يمثل 17% من مجموع المؤسسات العمومية الصغرى والمتوسطة المتواجدة بولاية تيزي وزو .

- تعتبر كل من ، الهندسة الميكانيكية ، التجارة ، صناع النسيج ، الفروع الأكثر تشغيلا لليد العاملة التي تصل 5496 منصب ، وهو ما يمثل معدل 81% منها 45% للهندسة الميكانيكية ، 19.04% للتجارة ، 17.01% لصناعة النسيج ، ويأتي فرع الخدمات المنزلية في آخر مرتبة بمعدل 0.29% (بمؤسسة واحدة و يوظف 20 عامل) .

- هذه المؤسسات العمومية الصغيرة و المتوسطة تقوم على تثمين الحرف التقليدية المحلية ، واستخدام الموارد المحلية (كالحرفيين المؤهلين) ، والملحق رقم (8) يمثل توزيع المؤسسات الصغيرة والوسطى في ولاية تيزي وزو ، والملحق رقم (9) يمثل توزيع المؤسسات العامة والخاصة في ولاية تيزي وزو ، هذه المؤسسات تلعب دور هام حيث توفر مناصب عمل للسكان المحليين وبالتالي فهي تساهم في تقليص معدل البطالة في المنطقة.

فيما يخص التخصصات الأكثر استقطابا للشباب في ولاية تيزي وزو ، حسب ما صرحه لنا مدير المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين فهي كالتالي¹:

البناء كالطلاء، التدفئة المركزية، الترصيص، كهرباء العمارات وغيرها من التخصصات التي تشجعها المديرية. أما في مجال تقني سامي، فإن التخصصات المطلوبة هي: هندسة داخلية، أشغال عمومية، إضافة إلي تقنيات الإدارة والتسيير التي تضم 26 تخصص، وكذا تخصصات في مجال الإعلام الآلي التي تعرف إقبالا كبيرا، لاسيما أن مراكز التكوين تحرص على الاهتمام بنوعية التكوين. ومن جهة أخرى تم عقد إتفاقية مع مديرية التشغيل لتحديد التخصصات والحرف المطلوبة التي تسجل نقصا في اليد العاملة، ليتم توجيه الشباب إلي التكوين فيها.

¹ - رئيس متابعة التكوين والتمهين، مصدر سابق.

المطلب الثاني: التكوين المهني في القطاع الخاص :

تلعب المؤسسات الخاصة للتكوين المهني دور هام إلى جانب التكوين في القطاع العام والتي ظهرت في سنوات التسعينات (1992) بعد أن سمح لها القانون بالنشاط ، حيث شغلت هذه المؤسسات المناطق التي تلبي احتياجات الخدمة العامة (الإدارة ، التسويق ، المعلوماتية ، والمحاسبة إلخ) .

1-التوزيع الجغرافي للمؤسسات الخاصة للتكوين المهني في ولاية تيزي وزو :

تنقسم إلى 03 مناطق على النحو التالي¹:

المنطقة الأولى : بلدية تيزي وزو مع 44 مؤسسة ، ما معدله 65.67% .

المنطقة الثانية : بلدية بوغني وعزازقة مع 05 مؤسسات لكل واحدة ما معدله 7.46% لكل بلدية .

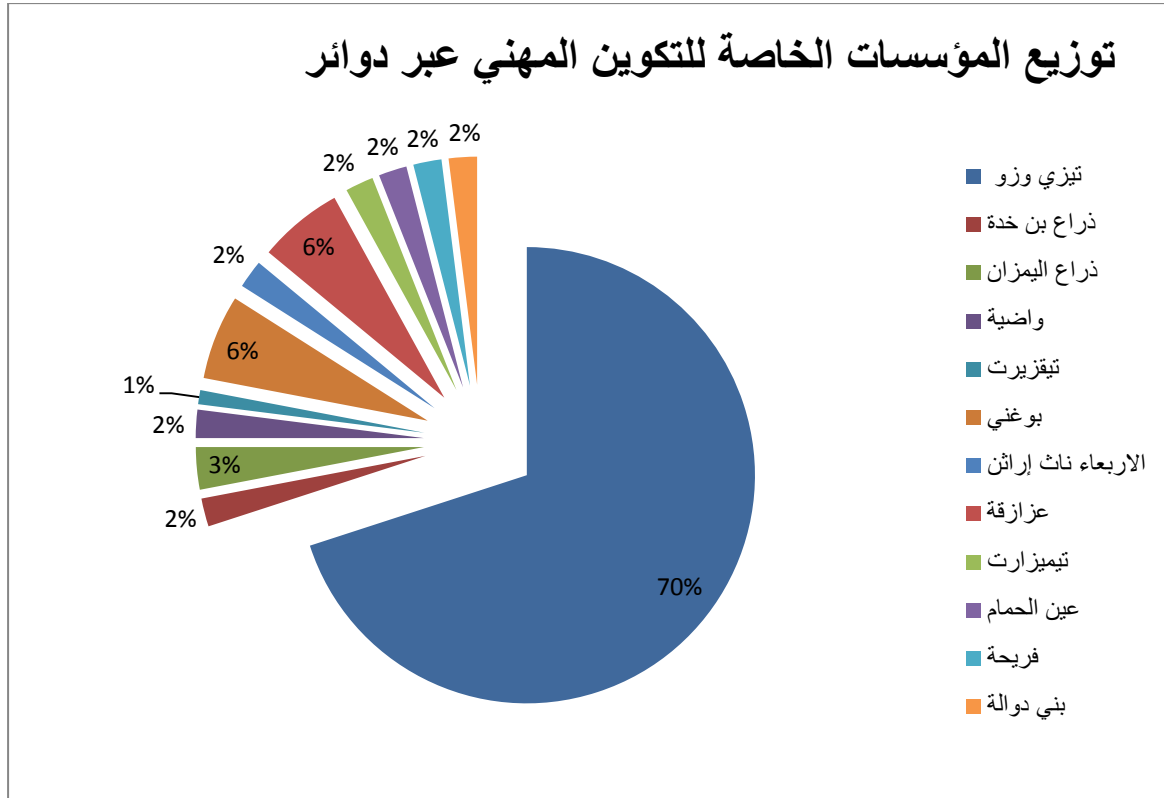
المنطقة الثالثة : البلديات التي لها مؤسسة واحدة أو مؤسستين للتكوين ، ما معدله 2.98% .

هذا التوزيع له علاقة بالتركيز الديمغرافي والمرتبط أيضا بمستوى التحضر لكل بلدية ، ويتم اختيار الاختصاصات الأكثر طلبا في هذه المناطق تماشيا وتطورها الحضاري لتلبية متطلبات سوق العمل في اليد العاملة المؤهلة.

وبتمثيل توزيع المؤسسات الخاصة للتكوين المهني عبر الدوائر ولاية تيزي وزو في دائرة نسبية نتحصل على:

¹ - نفس المصدر.

شكل رقم (03): توزيع المؤسسات الخاصة للتكوين المهني عبر دوائر ولاية تيزي وزو



المصدر: بيانات المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو

من خلال الشكل يتبين لنا عدم التوازن في توزيع المؤسسات الخاصة للتكوين المهني فحوالي 70% منها تتمركز في المدينة تيزي وزو (مركز الولاية) وتبقي فقط 30% لنتقاسمها 11 دائرة المتبقية التي تتواجد فيها المؤسسات الخاصة للتكوين.

أما فيما يخص التخصصات والشهادات الممنوحة من المؤسسات الخاصة للتكوين المهني في ولاية تيزي وزو فهي علي النحو التالي¹:

حسب إحصائيات 2015 فالمؤسسات الخاصة للتكوين قد منحت حوالي :

605 شهادة ، و 403 شهادة أهلية ، وعملت ولاية تيزي وزو على تطوير 89 اختصاص منها 10 اختصاص في المهني :

- تقنيات الادارة والتسيير (TAG) في المقدمة ب 17 تخصص ، الفندقية السياحة 14 تخصص .

¹ - نفس المصدر.

- البنوك والتأمين 11 تخصص ، BTP 10 تخصص .
- الحرف التقليدية: 4 اختصاص ،الكهرباء الإلكترونيك الطاقة (ELE) : تضم 4 اختصاصات .
- و منه فالمؤسسات الخاصة للتكوين المهني تهتم بأربع فروع مهنية وهي :
- تقنيات الإدارة و التسيير (TAG) :والتي تضم: التسويق ، المحاسبة و التسيير عون العبور و الجمركة ...
- الفندقية و السياحة: تضم: الفندقية: تخصص إدارة ، الفندقية: تخصص طبخ ، سياحة: تخصص المرشد السياحي ...
- حرف الخدمات (MES): مساعدة الأمومة، مربية الأطفال الصغار، تصفيف الشعر...
- (BAS): عون في البنك، تقني في التأمينات...
- تسعى المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة إلي تأهيل الشباب في تخصصات عديدة في إطار تنويع عروض التكوين بما يتماشى والنشاطات التي صنفها الحكومة كقطاعات ذات أولوية للنهوض بالاقتصاد الوطني والمتمثلة أساسا في: الصناعة، البناء، الأشغال العمومية، الفلاحة، الفندقية.
- الجدول التالي يبين الإمكانيات البيداغوجية للمؤسسات الخاصة للتكوين المهني في ولاية تيزي وزو :

جدول رقم (5) الإمكانيات البيداغوجية للمؤسسات الخاصة للتكوين المهني في ولاية تيزي وزو

البلدية	الإمكانيات البيداغوجية	%
تيزي وزو	3120	69.05%
عزازقة	337	6.89%
دراع بن خدة	65	3.44%
بوغني	280	7.21%
دراع الميزان	145	3.15%
تيميزارت	60	2.03%
فريجة	40	0.88%
واضية	50	1.95%
الأربعاء ناث إيراشن	110	3.21%
تيقزيرت	40	0.85%
بني دواله	70	2.85%
المجموع	4317	100%

المصدر: مديرية التكوين و التعليم المهنيين بتيزي وزو .

من خلال الجدول يتبين لنا أن بلدية تيزي وزو تحتل المركز الأول من حيث الامكانيات البيداغوجية التي تتمتع بها المؤسسات الخاصة للتكوين المهني بنسبة 69.05%(ECOMOD,INSIM,ESIG...)، بينما لا تصل النسبة 8% في الدوائر الاخرى و يرجع هذا الاختلاف الي التخطيط الإستراتيجي للولاية وبمراعات احتياجات كل بلدية، والجدول الموالي يمثل عدد المكونين في بعض المؤسسات الخاصة المعتمدة لدورة مارس 2015.

الجدول التالي يمثل توزيع المكونين الملتحقين بنمط التمهين BP (مارس 2015):

جدول رقم(6) : توزيع المكونين الملحقين بنمط التمهين BP (مارس 2015)

الفرع المهني	عدد المسجلين
الفلاحة (AGR)	38
الفنون و الصناعة المطبعية (AIG)	08
ميكانيك المحركات و الأليات (MME)	80
تقنيات الإدارة و التسيير (TAG)	150
تقنيات السمعى البصري (TAV)	30
الحرف التقليدية (ART)	180
المعلوماتية (INF)	55
الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية (CMS)	15
صناعة الأغذية الزراعية (IAA)	05
الخشب و التأثير (BAM)	54
البناء و الأشغال العمومية (BTP)	377
الإنشاءات المعدنية (MLC)	243
الصناعة الجلدية (CPX)	19
الكهرباء الإلكترونية والطاقة (ELE)	150
صناعة الألبسة والأنسجة (HTE)	341
الفندقة والسياحة (HTO)	128
حرف الخدمات (MES)	140
المجموع	6016

المصدر : مديرية التكوين و التعليم المهنيين بتيزي وزو.

يأخذ نمط التمهين حصة الأسد في عدد المسجلين فيه ، ويوفر هذا النمط تكلفة منخفضة للجهات الاقتصادية الخاصة في المنطقة ، وهذا بفضل الشراكة في شكل اتفاقيات مع أكبر الفاعلين الاقتصاديين الصناعيين في المنطقة مثل: ENIEM ، ملبنة دراع بن خدة (والتي سنأخذها كنموذج لاتفاقيات الشراكة التي يقوم بها قطاع التكوين مع الفاعلين الاقتصاديين).

وأشار مدير المديرية الولائية للتكوين والتعليم لولاية تيزي وزو أن عدد المكونين في هذا نمط التمهين سيتضاعف لدعم فرع البناء والأشغال العمومية ، فرع الحرف التقليدية ، فرع الإنشاءات المعدنية ، مع تطوير القدرات التكوينية مع المتعاملين الاقتصاديين من القطاعين العام والخاص ليصل عدد المسجلين في هذا النمط 250000 مكون ، فقط يجب معرفة نظام التمهين الذي ينبغي وضعه لتلبية طلبات التكوين .

لتحسين التكامل بين المكونين والمتربصين ينبغي أن تكون الإدارة قادرة على إنجاز المهام التالية بكفاءة وفعالية¹:

- تعريف احتياجات التكوين من خلال التوجيهات المستقبلية للمؤسسات؛
- وضع تعريف منسق ومتكيف لبرامج التكوين؛
- تقييم المكونين في المؤسسات؛
- معرفة المكونين وتطلعاتهم ودوافعهم.

المطب الثالث: إتفاقيات الشراكة بين قطاع التكوين المهني و القطاعات الأخرى:

يقوم قطاع التكوين المهني بعقد اتفاقيات شراكة مع قطاعات أخرى بغية توسيع دائرة التكوين والإدماج المهني لفائدة خريجي مؤسسات التكوين بالولاية.

و كنموذجين لاتفاقيات الشراكة نجد:

1. مع قطاع التعليم :

تم توقيع إتفاقية مع جامعة مولود معمري : في 12 ماي 2015 تتضمن تقديم الدعم لمسؤولي الجامعة للتكوين وإعادة التكوين وتطوير الدورات ، ودعم التكوين المهني للمكونين والمتدربين على مستوى الهياكل الجامعية (بمعنى السماح للمكونين بإقامة تريضاتهم بالجامعة) ، وتم تأسيس لجنة مشتركة مسؤولة عن رصد الإجراءات المقررة المنصوص عليها في الاتفاق ووضع الميزانية السنوية .

⁽¹⁾ - السيد أعراب عبد الناصر، مصدر سابق.

ويوفر قطاع التكوين المهني تكويننا خاصا للعاملين في الجامعة في التخصصات والمهن التالية :
صيانة المساحات الخضراء ، صيانة معدات النسخ ، تجارة الألمنيوم ، الهندسة الميكانيكية ، والسيارات ،
معالجة البيانات وما إلى ذلك) ، وتتراوح مدة هذه الاتفاقية 03 سنوات ، حيث يتولى قطاع التكوين
المهني العناية بهذه الحرف، ويمثل الملحق رقم .. نموذج لهذه الاتفاقية.

2- مع المجمع الصناعي لدارع بن خدة للمنسوجات الصناعية و القطنية :

تم إبرام هذه الاتفاقية في 28 سبتمبر 2014 ، والهدف منها تطوير التكوين وتجارة النسيج والتي
تشمل : صيانة أجهزة صناعة الألبسة ، ميكانيك ، تصليح آلات الخياطة والنسيج ، الضبط الميكانيكي
للتجهيزات النسيجية ... وما إلى ذلك .

وسيتم تكوين موظفي الشركة على مستوى مؤسسات التكوين المهني ومنحهم شهادة تأهيل وفق
خبرتهم المهنية وتشرف على هذه المهمة الجهات التابعة لمديرية التكوين والتعليم المهنيين (حيث تتولي
التحقق من صحة الشهادات)، لتحقيق الأهداف وتطوير التكوين في قطاع النسيج .

كما تعاملت مديرية التكوين والتعليم المهنيين مع مختلف الشركاء والمتعاملين الاقتصاديين و
الجماعات المحلية ووكلاء التوظيف بتبادل المعلومات فيما بينهم والتي تسمح بإقرار مخطط إستراتيجي
هادف وذلك بمراعاة¹:

- مؤشر المناطق التي توجد فيها المشاريع، السكان، الإمكانيات والمشاريع الاستثمارية؛
- قطاعات النشاط حسب المنطقة الصناعية؛
- التغيرات في التوظيف على المستويات المحلية، الإقليمية، والوطنية؛
- الفروع المهنية السائدة .

وقد تم إقرار منتدى تحت عنوان : (التكوين ، المشاريع ، العمل) شاركت فيه مديرية التكوين
والتعليم المهنيين وبالتعاون مع غرفة التجار وإشراك الشباب الراغبين في التكوين ومختلف أجهزة الدعم
لتشغيل الشباب (Anem . Angem Cnac) فهذه الأخيرة تلعب دور هام في تشغيل الشباب

¹ - رئيس مصلحة متابعة التكوين والتكوين.

والهدف من هذا المنتدى هو خلق جسر بين عالم الاقتصاد وعالم التكوين وإقامة شراكة من شأنها تهيئة العلاقة بين نظام التكوين ونظام الإنتاج¹.

من جهة أخرى أثريت مدونة التخصصات بتخصصات جديد وفق ما يتطلبه سوق الشغل المحلية والوطنية كما تدعم القطاع بعدة مشاريع حيث تم بناء ما بين 5 إلى 6 مؤسسات تكوينية جديدة، حققت نسب إنجاز متقدمة منها إنجاز معهد متخصص بالقطب الجامعي تامدة، متخصص في السمي البصري، إضافة إلى مركز التكوين المهني لبلدية إككورن والذي يتسع لـ 250 منصب بيداغوجي، سيتم تدعيمه بمجموعة تخصصات تناسب خصوصيات المنطقة. كما يتم إنجاز مركز تكوين جديد ببلدية تيزي وزو، موجه لتكنولوجيات الإعلام والاتصال، ويكون متخصص في التكوين المواصل، تم تدعيمه بكل الإمكانيات والمرافق، من إقامة خاصة بالذكور وأخرى بالإناث، الإطعام وغيرها، إلى جانب إعادة بناء مركز التكوين المهني بقرية جمعة سريج بعد هدم المركز القديم، إلى غيرها من المشاريع التي ينتظر أن تعزز من نشاط قطاع التكوين لتمكين أكبر قدر ممكن من الشباب من الاستفادة من تكوين وفق التخصص الذي يريده بمنطقته دون الانتقال إلى بلدية أخرى².

بخصوص المشاريع التي استلمها القطاع خلال الدخول المهني لدورة سبتمبر 2016، والتي سمحت للولاية بتدشين منشآت تكوينية، منها معهد جديد ببلدية تيزي وزو الذي دخل حيز الاستغلال، واستقطب المترشحين منذ دورة أكتوبر 2015، يضاف إلى المشاريع المرتقب استلامها، منها مشروع مركز امتياز بواد فالي قريبا بداية 2018، الذي تصل قدرة استيعابه إلى 500 مقعد، وتعتبر ولاية تيزي وزو من الولايات القليلة التي استفادت من عملية إنجاز هذا المركز المتخصص في الهندسة الكهربائية والتبريد بما يتناسب وخصوصيات قطب الامتياز الذي يتم إنجازه بالتنسيق مع المؤسسات والشركات الكبرى الموجودة في الولاية، منها مصنعي "أونال" ب فريجة و "أونيام" ب واد عيسي اللذان يحتاجان ليد عاملة متخصصة في مجالات تستجيب لطلبها، حيث سيتم منح هذا المركز فرصة التكوين للمترشحين من المستوي واحد إلى غاية المستوى الخامس، كما سيتم تدعيم هذا المركز بأساتذة ذوي كفاءة عالية. وكذا معهد التكوين بأزفون، الذي سيدخل حيز الاستغلال في سبتمبر 2017، نفس الشيء لمركز التكوين

¹ - نفس المصدر.

² - السيد أعراب عبد الناصر، مصدر سابق.

بقريّة جمعة سريج وبلدية إككورن اللذان حققا نسبة تقدم بنحو 80%، ليستغلا خلال دورة سبتمبر المقبل¹.

المطلب الرابع: مشاكل قطاع التكوين المهني و الحلول المقترحة :

بالرغم من الجهود المبذولة من أجل توسيع وتنويع عروض وتوفير البنيات اللازمة والكفيلة لمواكبة الاستراتيجيات والسياسات القطاعية، إلا أن قطاع التكوين المهني لا زال يواجه مجموعة من الصعوبات التي تقوم بعرقلة نموّ القطاع وتطوره، التي نوجزها فيما يلي:

1- المشاكل:

مرت الجزائر في مجال تنظيم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بمرحلة المحاولة والخطأ، وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي أثر سلبا على القطاعات التربوية والإدارية والتكوينية، حيث إتسمت هذه الأخيرة بالبطء والبيروقراطية وما شابه ذلك من النقاط التي شكلت النقطة السوداء في نظام التكوين المهني، ولقد بذلت الجهات المكلفة بتنظيم قطاع التكوين المهني جهود جبارة لتوسيع وتنويع عروض عروض التكوين لمواكبة الإستراتيجيات والسياسات القطاعية، إلا أن قطاع التكوين المهني لا يزال يواجه مجموعة من المشاكل التي تقوم بعرقلة نموّ القطاع وتطوره ، وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن قطاع التكوين المهني في ولاية تيزي وزو واجه العديد من المشاكل والتي حالت دون بلوغه الأهداف المسطرة والتي نوجزها فيما يلي:

-علي الجانب المادي(الميزانية): نجد هناك نقص التمويل، فالميزانية المخصصة لقطاع التكوين المهني ضعيفة مقارنة بالميزانية المخصصة مثلا لقطاع التربية أو قطاع التعليم العالي.

-عن الجانب التنظيمي و البيداغوجي: نجد سوء توزيع هياكل الاستقبال، وعدم الاستغلال الكامل للتجهيزات التقنية والبيداغوجية، ضعف التأطير البيداغوجي وكذا ضعف التأطير الإداري وأيضا ضعف محتوى البرامج ونقص المناهج حيث نجد عدم توفر البرامج و المقررات بالقدر الكاف الذي يضمن وجود المحتويات العلمية سواء النظرية أو التطبيقية، و يرجع ذلك المشكل بدوره إلى عدم توفر الإطارات المتخصصة في وضع المناهج المتبعة في عملية التكوين.

¹- نفس المصدر.

- سوء توزيع مؤسسات التكوين المهني: حيث تتموقع غالبية المراكز المنتشرة على تراب ولاية تيزي وزو قلب الولاية أي في بلدية تيزي وزو، فيما سجل غيابها في المناطق والأحياء البعيدة عن الوسط
- عائق لغة الدراسة: كون الدروس باللغة الفرنسية هذا يشكل عائق للمتسربين كونهم بعيدين كل البعد عن المستوى المقبول، ما يؤثر سلبا علي نسبة التحصيل.
- قلة الإحتكاك بعالم الشغل: بالرغم من الإصلاحات الرامية لربط قطاع التكوين المهني بعالم الشغل والتي باشرت بها المؤسسات التكوينية منذ دخول الدولة اقتصاد السوق.
- غالبية المعاهد الخاصة لا تتوفر على عقد التكوين وغالبا ما تلجأ إلى تغيير المقر وفتح ملحقات أخرى من دون رخصة قطاع التكوين.
- بروز ظاهرة التسرب المهني حيث يتخلي بعض الملتحقين بالتكوين عن مقاعدتهم قبل إتمام مدة التكوين المحددة، إلى جانب غياب التنسيق بين مديرية التربية والتكوين المهني لضعف الإرشاد المهني أثناء إلحاق المترشحين بقطاع التكوين المهني.
- فيما يخص للتجهيزات التقنية والبيداغوجية: نجد أن الورشات في المراكز التكوينية تعاني من قدم ونقص التجهيزات، مما اثر سلبا على مردود المترشحين، حيث لا يزال المترصون يتلقون دروسا على تجهيزات قديمة ولا تفي بالغرض المطلوب، لاسيما عندما يتعلق الأمر بالتخصصات الميكانيكية والكهربائية، حيث يتداول الطلبة على تجهيزات لا تعمل أو عتاد قديم وكذلك بالنسبة لتخصص التلحيم والترصيص الصحي.
- إنصبت مجهودات التكوين المهني علي الجانب الكمي من خلال التكفل بالأعداد الهائلة من المتسربين و الراغبين في التكوين علي حساب الجانب النوعية.
- التكوينات المتوفرة لا تستجيب كلها بالضرورة للاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، ما يؤثر سلبا على الجانب الاجتماعي والاقتصادي علي حد سواء بزيادة معدلات البطالة وعرقلة الإنعاش الاقتصادي.
- ومن السلبيات التي لوحظت أيضا داخل المنظومة التكوينية في الفترات السابقة نجد:
- نقائص في كفاءة الأساتذة و المكونين: تظهر هذه النقائص في جوانب مختلفة منها الجانب المعرفي و التطبيقي ذات العلاقة بالاختصاص .

- نقص الحصص التطبيقية داخل المؤسسات التكوينية : و يظهر هذا النقص في نوعية التطبيقات المنظمة في المراكز و المعاهد .
- ضعف عملية الإشراف على متابعة الممتهين في المؤسسات الإنتاجية و الإدارات العمومية : بمعنى غياب الدقة و الفعالية في النمط التمهيني .
- نقص المصداقية في الإمتحانات المنظمة في المؤسسات التكوينية : خاصة اثناء جلب المترشحين لأول مرة ، و هذا ما قد يؤدي بالمتربص إلى عدم القدرة على مواصلة التكوين الذي يختارونه .
- عدم إمكانية مسايرة التكوين المهني للنمو الديمغرافي و الاستجابة للطلب الاجتماعي، فالأجهزة لا تتماشى معظم مع العدد الهائل للمتربصين.
- بالإضافة إلى ذلك، فإن بعض الأجهزة التي يعتمد عليها في عملية التكوين قديمة وغير صالحة للاستعمال كأجهزة الإعلام الآلي التي تتطور بشكل مستمر وسريع، غير أنها ظلت في مراكز التكوين حبيسة صناديق يصعب التحكم بها والاستفادة من تقنياتها، وبالتالي فإن مردود الطلبة يبقى محدودا ونتائج الدروس تبقى نظرية.

2- الحلول المقترحة :

- من خلال دراستنا لموضوع التكوين المهني توصلنا إلى مجموعة من التوصيات والاقتراحات :
- يجب زيادة الاهتمام بأوضاع التكوين المهني و تجاوز النظرة الدونية له ، و أن يحاول القائمون عليه حل المشاكل التي مازال يعاني منها كالتوثيق ما بين متطلبات سوق العمل و ما يتم تدريسه في مؤسسات التكوين المهني .
- وجوب التركيز على النوعية قبل الكمية في التكوين ، و العمل على تأهيل الفرد بشكل لائق يجعله يستطيع مواجهة سوق العمل بكل ثقة بمكتسباته و قدراته .
- تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني .
- تنمية و تطوير التكوين المهني عن طريق التكوين بالتناوب و التمهين .

- عصرنة المناهج و الوسائل التعليمية .
- إدخال التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الاتصال في التكوين .
- إدراج التكوين في مهن جديدة كالمجال الصناعي ، حماية المحيط ، الإعلام الألي ، الفنادق و السياحة ، تقنيات السمع البصري ، الفنون و الصناعات المطبعية ، الصناعات الغذائية ، و إدراج اللغات الأجنبية .
- تطوير وظيفة الدراسة و البحث التطبيقي في ميدان التكوين و التعليم المهنيين .
- تثمين الشراكة بين متطلبات المؤسسات الاقتصادية و سياسة التكوين في البلاد .
- العمل على توازن بين رغبات المترشحين و متطلبات القطاع الاقتصادي بتطوير التشاور مع الفاعلين والاقتصاديين في عملية التكوين.
- الاهتمام بالتكوين المتواصل (بالشراكة مع المؤسسات الاقتصادية و العمومية الإدارية) .
- الاهتمام بالشراكة بين التكوين المهني و أجهزة دعم و تشغيل الشباب خاصة مع الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) ، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEIJ) ، الصندوق الوطني للتأمين من البطالة (CNAC) ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ENGEM).
- لأبد من الاهتمام أكثر بالعلاقة بين مؤسسات التكوين المهني و مؤسسات التربية .
- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني على أنه أساسي في التحكم في الإنتاج و في تحسب تسيير من خلال تثمين الموارد البشرية .
- ضرورة أن تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة و قابلية التكيف.
- ضرورة انفتاح نظام التكوين المهني على محيطه الداخلي و الخارجي .
- وجوب انتهاج سياسة واضحة المعالم في قطاع التكوين المهني تتجسد من خلالها منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسب النوعية .
- رد الاعتبار للحرف والصناعة التقليدية التي يعتبر فيها التمهين من انجح أنماط التكوين.

-تنويع مصادر تمويل قطاع التكوين المهني.

-تفعيل برامج التكوين عن بعد وعن طريق الانترنت، وإنشاء مراكز تكوين متنقلة لقائدة سكان المناطق النائية.

-توسيع الشبكة الهيكلية ببناء مؤسسات جديدة للتكوين في المناطق التي لا تتوفر علي هذه الخدمة، وهذا للتكفل بالشباب لاسيما فتيات الوسط الريفي والمناطق المحرومة والمرأة الماكثة في البيت.

- تجديد العتاد التكويني باقتناء تجهيزات تتماشى والتطورات التكنولوجية من اجل ضمان اكتساب المعارف والمهارات لأكبر عدد ممكن من الأفراد في تخصصات مختلفة تتماشى ومتطلبات سوق العمل.

خلاصة فصل :

شهد هيكل قطاع التكوين المهني تطورا كبيرا في السنوات الأخيرة مقارنة بما كان عليه في سنوات الثمانيات ، كما تطورت هياكل القطاع الخاص الذي عرف بداياته عام 1992 ، حيث عملت المديرية الولائية للتكوين و التعليم المهنيين لولاية تيزي وزو وفق الإستراتيجية المسيطرة على تطبيق سياسة تقريب عملية التكوين إلى المناطق الداخلية و الساحلية و ذلك من خلال إنشاء: (ملاحق ، مراكز جديدة للتكوين ، الأقسام المنفصلة) في المناطق الريفية ، وهذا بهدف إحداث نوع من التوازن في توزيع مؤسسات التكوين المهني ، أما المؤسسات الخاصة للتكوين المهني تركيزها في المناطق الحضرية الكبرى ذات الطلب العالي (أو ذات الكثافة السكانية الكبيرة) ، كذلك تقرب مؤسسات التكوين من المرأة الماكثة في البيت و استقطاب المتسربين من المدرسة .

و عملية توسيع مؤسسات التكوين على مستوى ولاية تيزي وزو مستمرة ببناء مراكز تكوينية جديدة ، و إدراج تخصصات تستجيب لكل منطقة و لخصوصية الولاية ، كل هذا من شأنه تعزيز القطاع و الرقي به للاستجابة لعالم الشغل عبر تكوين يد عاملة مؤهلة و ذات كفاءة .

الخاتمة:

نستنتج من خلال دراستنا أن سياسة التكوين المهني جزء من السياسة الاقتصادية للبلاد، وبالتالي كان لزاما على الحكومة أن تولي أهمية له ن طريق تسطير برامج وخطط إستراتيجية تمكن القطاع من خلالها من رد الاعتبار له والنهوض به وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى، فالإصلاحات التي قامت بها الجزائر بداية من 2000 في المنظومة التكوين المهني ترمي جلها إلى إبراز دور هذا القطاع في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة وان الجزائر عرفت تحولات وتغيرات اقتصادية، اجتماعية، سياسية، وتكنولوجية وهذا ما دفع بالحكومة إلى إدراك ما للمنظومة التكوينية من تداخل بينها وبين التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ما استوجب مواكبة المنظومة للمستجدات لمواجهة التحديات والرهانات باستخدام كل إمكانياتها المادية والبشرية للتفاعل بشكل ايجابي مع جميع التغيرات.

ومن هنا يمكن القول أن أهمية التكوين المهني تبرز من خلال تأثيره الواضح علي المحيطين الاجتماعي والاقتصادي، فالإقتصاد المبني على أساس المعرفة والمهارة أصبح يشكل التحدي لتجاوز الأزمات المتعاقبة على الأنظمة المختلفة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

كذلك نستنتج من خلال ما تم دراسته حول واقع التكوين المهني علي المستوي المحلي "ولاية تيزي وزو" أن هناك تطور ملحوظ خاصة وان القطاع سجل ارتفاع محسوس لعدد الملتحقين به، وما سهم في ذلك هو تغير نظرة المجتمع الي هذا القطاع حيث نجد هناك اولياء يحثون ابنائهم للالتحاق بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين لضمان مستقبلهم في الحياة المهنية، خاصة وان ولاية تيزي وزو تتوفر على تخصصات تواكب عالم الشغل.

ولتراجع أسعار النفط ودخول الدولة أزمة مالية خانقة عملت الحكومة علي تشجيع التكوين المهني في الميادين المنتجة خاصة: الصناعة الميكانيكية، البناء والأشغال العمومية، الفنادق والسياحة، الصيد البحري، صناعة الألبسة والأنسجة ، الفلاحة. كذلك تأهيل المرأة الماكثة في البيت ومختلف الشرائح الاجتماعية المقصاة والمهمشة بما فيها الفئات الخاصة كالمعوقين والمساكين، كل هذه الآليات من شأنها ربط سياسة التكوين المهني بالواقع الميداني في ولاية تيزي وزو وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

وفي الأخير توصلنا إلي أن مفاتيح النجاح الاقتصادي والاجتماعي ارتبطت ارتباطا وثيقا بنوعية الطاقة البشرية الموظفة وقدرتها علي الإبداع، لذلك أضحى التكوين المهني الإستراتيجية التنظيمية لتلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية.

الملاحق

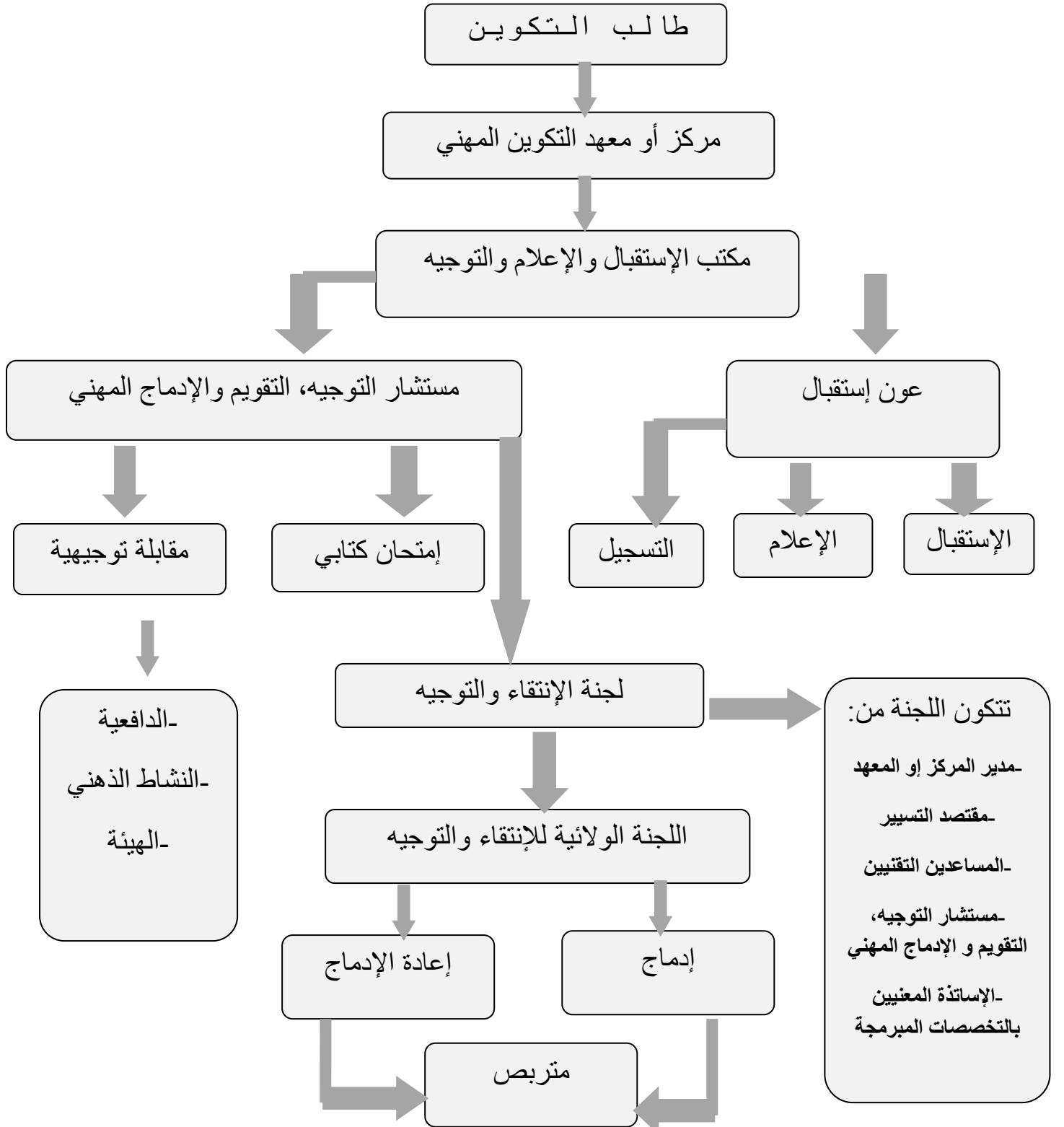
ملحق رقم(02): جدول تلخيصي لتخصصات التكوين المهني الموزعة حسب الشعب وحسب
المستوي التأهيلي

130

121

122

ملحق رقم 03: مسار الإلتحاق بالتكوين المهني

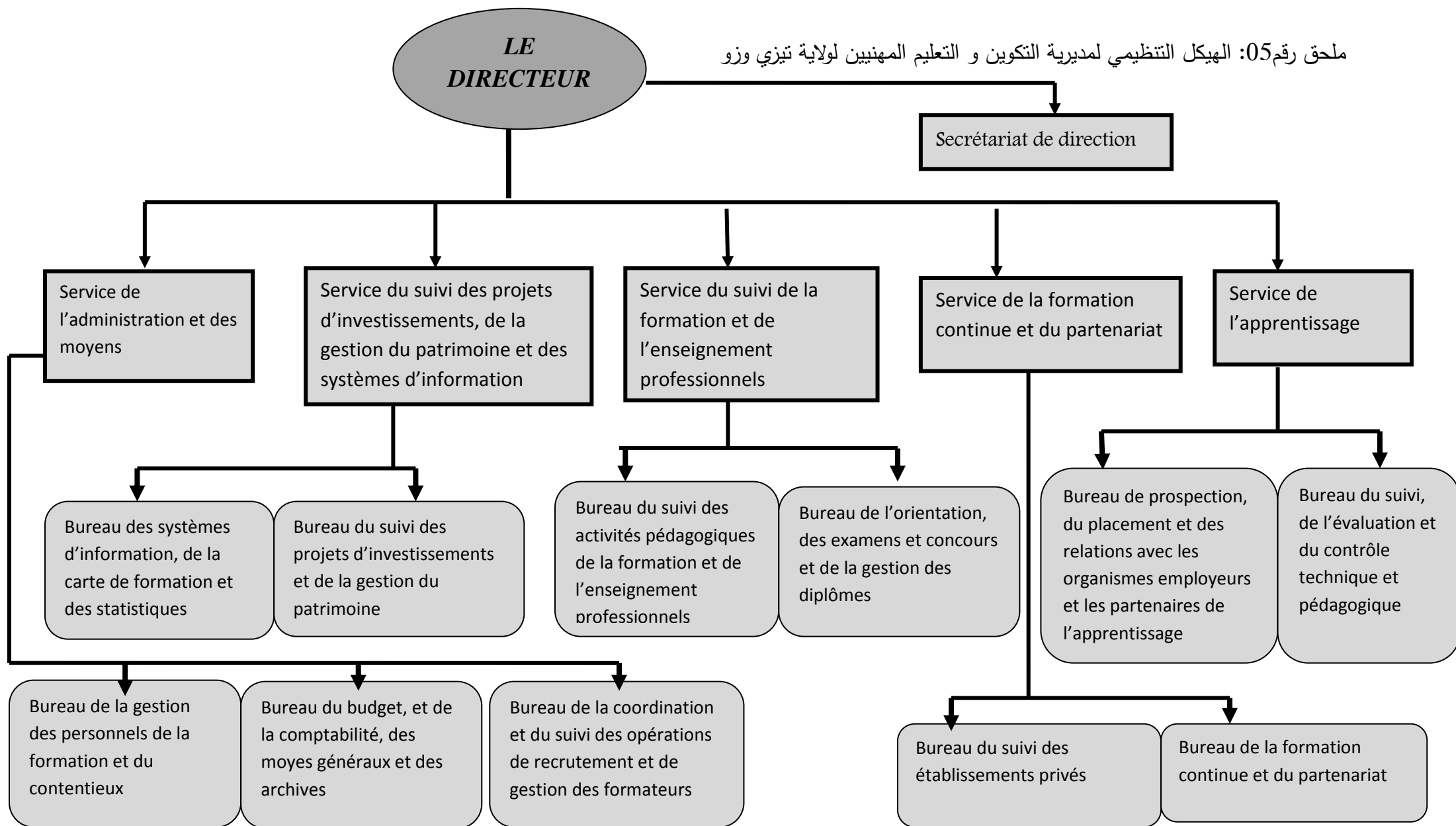


المصدر: مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو

ملحق رقم(04): توزيع سكان تيزي وزو حسب الدوائر:

الدائرة	عدد السكان
تيزي وزو	135 088
الاربعاء ناث إراثن	51 431
عزازقة	83 557
أزفون	37 756
بني دواله	48 995
بني يني	15 151
بوغني	68 466
بوزغن	50 945
دراع بن خدة	83 935
دراع الميزان	89 423
إفرحونن	28 167
معاثقة	46 781
مقلع	45 818
واسيف	24 947
واضية	55 377
واقنون	66 689
تيقزيرت	35 742
تيزي غنيف	47 099
تيزي راشد	25 951
عين الحمام	46 831
ماكودة	39 016
المجموع	1127 165

المصدر: دليل إحصائيات ولاية تيزي وزو لسنة 2008، ص15



ملحق رقم 06: توزيع مؤسسات التكوين المهني عبر الدوائر

المناطق	الدائرة	عدد دوائر المنطقة %	عدد هياكل التكوين	%
المنطقة 1: بلدية تيزي وزو	تيزي وزو	1 4,76%	8	17,77
المنطقة 2: الدوائر التي لها مؤسسة تكوين واحدة	الاربعاء ناث اراثن, دراع الميزان, واسيف, إفرحونن, معاتقة, واضية, تيزي راشد, ماكودة, تيزي غنيف, عين الحمام	11 52,38%	11	24,44
المنطقة 3: الدوائر التي لها مؤسستين للتكوين	تقزيرت, مقلع, بني دواله	03 14,28%	06	13,33
المنطقة 4: الدوائر التي لها 3 مؤسسات للتكوين	عزازقة, بوغني, بني يني, ازفون, واقتون	05 23,89%	15	33,33
المنطقة 5: الدوائر التي لها أكثر من 3 مؤسسات للتكوين	دراع بن خدة	01 4.76%	05	11,11
المجموع		21 100%	45	%100

المصدر: المديرية الولائية لولاية للتكوين والتعليم المهنيين تيزي وزو

ملحق رقم 07: قدرات مؤسسات التكوين في ولاية تيزي وزو

رمز المؤسسة	إسم المؤسسة	نوع المؤسسة	الإمكانات البيداغوجية	قدرات الإيواء
1501	CFPA ثالة علام	CFPA	400	220
1502	CFPA كراد راشيد	CFPA	300	0
1/1502	ملحقة	ملحقة	180	0
1503	CFPA خوجة خالد بوخالفة	CFPA	400	300
1/1503	ملحقة ايت عيسي ميمون	ملحقة	100	0
1504	INSFP "هادني سعيد" واد عيسي	INSFP	400	200
1505	CFPA جمعة سحاريح	CFPA	200	0
1/1505	ملحقة مقلع	ملحقة	100	0
1506	CFPA نقيب حليش حسين بوغني	CFPA	180	
1/1506	ملحقة بوغني	ملحقة	200	0
1507	CFPA مزاقير سعيد تادميت	CFPA	300	150
1/1507	ملحقة تادميت	ملحقة	240	0
1508	CFPA تيقزيرت	CFPA	350	100
1/1508	ملحقة تيقزيرت	ملحقة	100	
1509	CFPA الاربعاءات إيراثن	CFPA	250	45
1510	CFPA عين الحمام	CFPA	350	0
1/1510	ملحقة إعطافن	ملحقة	100	0
1511	CFPA كريم سعيد دراع الميزان	CFPA	350	60
1512	CFPA اث بوخالفة	CFPA	250	100
1513	CFPA عزازقة	CFPA	300	0

0	100	ملحقة	ملحقة عزازقة	1/1513
0	300	CFPA	CFPA كياس اعمر - دراع بن خدة -	1514
	100	ملحقة	ملحقة ايت محمود	1/1514
0	250	INSFP	INSFP تيزي وزو	1515
100	300	CFPA	CFPA مشتراس	1516
180	400	INSFP	INSFP واقنون	1517
120	350	CFPA	CFPA أزفون	1518
0	250	CFPA	CFPA إفرحونن	1519
0	300	CFPA	CFPA تيزي غنيف	1520
0	200	CFPA	CFPA بني دواله	1521
0	200	CFPA	CFPA تيزي راشد	1522
60	250	CFPA	CFPA واضية	1523
0	200	CFPA	CFPA معاتقة	1524
0	200	CFPA	CFPA خوجة احمد وو اولاده سيدي نعمان	1525
60	200	CFPA	CFPA ماكودة	1526
0	300	CFPA	CFPA جوهر بن احمد - واسف -	1527
0	100	CFPA	CFPA ايت شافا	1528
0	150	CFPA	CFPA بني يني	1529
0	150	CFPA	CFPA بوزقان	1530
0	200	CFPA	CFPA الإخوة حناشي - تيميزار -	1531
0	150	CFPA	CFPA أقرو	1532
60	250	CFPA	CFPA فريحة	1533
120	500	INSFP	INSFP دراع بن خدة	1534

المصدر: المديرية الولائية للتكوين والتعليم لولاية تيزي وزو

ملحق رقم 08: توزيع المؤسسات و الصناعات الصغيرة و الوسطي في ولاية تيزي وزو
حسب النشاط

النشاط	عدد المؤسسات
التجارة	5607
البناء و الاشغال العمومية	4982
صناعة الاغذية الزراعية	2646
النقل و الاتصال	1911
خدمات منزلية	1753
الفندقة	1364
صناعة متنوعة	744
صناعة الخشب و الورق	662
الفلاحة و الصيد	650
مواد البناء	642
خدمات مقدمة للجماعات	341
صناعة المعادن و الصناعات الميكانيكية	305
صناعة الانسجة	137
العقارات التجارية	82
الكيمياء و البلاستيك	90
صناعة الجلود	12
المناجم و المحاجر	24
مؤسسات مالية	23
الطاقة و المياه	0
الصناعات النفطية	0
الهيدروكربون	0
صناعات موجهة للشركات	1102
المجموع	23080

المصدر: دليل إحصائيات ولاية تيزي وزو لسنة 2012 ص 65, 66

ملحق رقم 09: توزيع المؤسسات (العامة والخاصة) في ولاية تيزي وزو حسب الدوائر

الدائرة	عدد المؤسسات	%
تيزي وزو	4819	20,85
عين الحمام	1156	05
عزازقة	1637	07,08
أزفون	862	03,73
بني دولة	1007	04,35
بني يني	350	01,51
بوغني	1674	07,24
بوزقان	924	04
دراع بن خدة	1500	06,5
دراع الميزان	1270	05,6
الاربعاء نات ايراثن	1010	04,37
إفرحونن	627	02,7
معاثقة	682	02,95
ماكودة	448	01,93
مقلع	963	04,16
واسيف	278	01,2
واضية	692	03
واقنون	927	04,01
تيقزيرت	904	03,91
تيزي غنيف	557	02,41
تيزي راشد	824	03,56
المجموع	23109	%100

المصدر: دليل إحصائيات ولاية تيزي وزو لسنة 2012, ص 67 و 68

قائمة المراجع

قائمة المراجع والمصادر:

أ-العربية باللغة المراجع :

أ/- الكتب:

- 1- أسماء سراج هلال، تأهيل المعاقين، دار المسيرة، عمان، 2009.
- 2- اورلسان رشيد، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم (البليدة: قصر الكتاب، ط2، د.ت.
- 3- باغي محمد عبد الفتاح ، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق،الرياض: جامعة الملك سعود، 2002.
- 4- بوحوش عمار، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية، ط6، 2011.
- 5- جنقال أمزيان الدليل المنهجي في التوجيه المهني،الجزائر: دار هومة، 2003.
- 6- جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، ط.02، عمان، دار الثقافة، 2014.
- 7- جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته، ط.02، عمان: دار الثقافة، 2014..
- 8- الحسيني عبد الحسن، التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة، بيروت: الدار العربية للعلوم، ط1، 2008.
- 9- خضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، عمان: دار المسيرة، ط1، 2007.
- 10- دياب إسماعيل محمد ، العائد الاقتصادي من التعليم، القاهرة: دار عالم الكتب، 1990.
- 11- شلبي محمد، المنهجية في التحليل السياسي، المفاهيم، المناهج، الإقترابات والأدوات، الجزائر: دار النشر للجامعات، 1997.

- 12- صباح غربي، العائد التنموي للمؤسسات التكوينية المهنية، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة 2003-2004.
- 13- الطويسي أحمد عيسى ، أساسيات في التربية المهنية، عمان: دار الشروق، 2005.
- 14- الطويسي أحمد عيسى، أساسيات في التربية المهنية، عمان: دار الشروق، 2005.
- 15- عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة، 2000.
- 16- عبيدات دوقان، عدس عبد الرحمان ، وآخرون، مذكرات عن مناهج البحث، عن كتاب البحث العلمي، مفهومه و أدواته، أساليبه، الأردن: دار مجد للنشر والتوزيع، (د.ت).
- 17- عقيلي عمر الوصفي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي،(عمان: دار وائل، 2005)
- 18- الغراوي وصال نجيب ، مبادئ السياسة العامة، عمان: دار أسامة، 2003
- 19- غياث بوفلجة، التربية والتكوين بالجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 2002.
- 20- - - ، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.
- 21- القصبي عبد الغفار رشاد، مناهج البحث في علم السياسة، القاهرة: مكتبة الآداب، 2004.
- 22- كارولين نلسن، دليلك الشامل في تصميم التدريب وتقديمه لبلوغ الأداء الأفضل: كيف تدير التدريب، ط 03، (دبي، إيلاف ترين للنشر، 2010).
- 23- الكبيسي عامر خضير، السياسات العام: مدخل لتطوير أداء الحكومات، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2008.
- 24- لحسن بوعبدالله ، مقداد، محمد، الوارد في كتاب تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- 25- لوغال جان مارك، إدارة الموارد البشرية، بيروت: مجد المؤسسة الجامعية، ط1، 2008.
- 26- محمد حسن راوية، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999

27- المعاذ محمد عثمان، حمدي مصطفى ، المدخل الحديث في إدارة الأفراد، القاهرة: دار النهضة العربية، 1990.

28- المهنا إبراهيم بن مهنا، العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص : دراسة عبر الحضارية،(القاهرة مهارات النجاح، 2006)
ب/- القواميس:

1- ابن منظور، لسان العرب المحيط، بيروت: دار لسان العرب، د.ت.

2- خياط يوسف، معجم المصطلح العلمي، بيروت: دار لسان العرب، د.ت.

ج/- الدراسات غير المنشورة:

1- حميدة جرو، موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجه نظر إداريين وأساتذة التكوين المهني ولاية بسكرة، رسالة ماجستير، (بسكرة: 2011)

2- سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خرجي القطاع المكون، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة فرحات عباس سطيف: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2010/2011.

3- سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1996.

4- قوجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني بلعيد قاله بطولقة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2013-2014.

د/-المقالات:

أ/المجلات:

1- أنين خالد سيف الدين، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولة"، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة المؤسسات الجزائرية، ع.02، 2012.

2- بوروبة نوار، التكوين المهني والمخطط الخماسي، مجلة الكرايس البيداغوجية، الجزائر، ع.01، 1981

ب/ملتقيات:

1- عرابة رابحن حضري دليلة، إصلاح منظومة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر وأثاره على سوق العمل في ظل التحولات الاقتصادية الحالية، مداخلة ضمن ملتقى الوطني حول: إستراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، جامعة المسيلة، 23-24 أبريل، 2012.

2- المؤتمر الوطني حول التكوين والتعليم المهنيين، 2007.

3- ميلاط صبرينة، التكوين المهني الإستراتيجية للاستثمار في راس المال البشري وعلاقته بسوق العمل، الملتقى الوطني حول إستراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، جامعة مسيلة أيام 23 و 24 أبريل 2012.

و/- القوانين:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني؛ مرسوم رقم 1/419 ، الجريدة الرسمية، العدد 80، 26 ديسمبر 2001.

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني، القانون رقم 08-07 المؤرخ في فيفري 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دليل وزارة التكوين المهنيين، 2012.

وزارة التكوين والتعليم المهنيين و وزارة البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال في 13 ديسمبر 2009 ،اتفاقية إطار، مؤرخة في 23 سبتمبر 2009.

- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، ط 2012
- دليل وزارة التكوين والتعليم المهنيين، التكوين والتعليم المهنيين مهام وهياكل، طبعة 2012.
- دليل وزارة التكوين والتعليم المهنيين، التكوين والتعليم المهنيين مهام وهياكل، طبعة 2012.
- المجلس الوطني والاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالثة عشر، ماي 1999.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، ط 2012.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، منشور وزاري رقم 01 المؤرخ في 10 ماي 2004م، والمتضمن تكوين أو تأهيل المرأة الماكثة في البيت.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، منشور وزاري مشترك، مؤرخ في 03 ماي 2011.
- وزارة التكوين المهني والتعليم المهنيين، منشور رقم المؤرخ في 29 جانفي 2004.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، توصية رقم 44 مؤرخة في 21 ماي 2015، تضمن ترقية استثنائية لعمال وموظفي القطاع.
- دليل التكوين المهني، منشورات وزارة الشباب و الرياضة، الجزائر، 2000.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دليل التكوين 2007، المتضمن مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، قرار مؤرخ في 22 جويلية 2013، يحدد القائمة التي يكون فيها التكوين عن طريق التمهين، الجريدة الرسمية عدد
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 09-93 المؤرخ في 22 فيفري 2009 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمون للسلك الخاص بالتكوين والتعليم المهنيين، الجريد الرسمية العدد 13.
- منشور وزاري، تحضير وتنظيم دخول سبتمبر 2004، رقم 381/و ت ا ت م/2004، الجزائر.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 406/03 المؤرخ في 10 رمضان عام 1424 الموافق ل 05 نوفمبر سنة 2003 والمتضمن إنشاء مجلس وطني للتربية والتكوين، الجريد الرسمية العدد 68، 09 نوفمبر 2003

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 07-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريد الرسمية العدد 11.

ح/- المقابلات:

1- مقابلة مع السيد أعراب عبد الناصر، مدير مديرية التكوين و التعليم المهنيين، مقابلة: يوم 10 جويلية 2017 علي الساعة: 10:10

2- مقابلة مع رئيس مصلحة متابعة التكوين والتمهين لمديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو يوم: 13 جوان علي الساعة 9:00

3- مقابلة مع مستشارة التوجيه والتقييم المهنيين، يوم 25 ماي 2017 على الساعة 13:00 إلى 15:00
ط/- الانترنت:

1- أهمية <http://atpbenbelkacem.blogspot.com/2013/05/blog-post.htm>

التكوين المهني: تاريخ الاطلاع: 2017/08/26

2- جلسات وطنية يوم الأحد من أجل وضع إستراتيجية وطنية لنظام التكوين المهني، نقلا عن موقع الشروق أونلاين: [http :www.echouroukonline.com/are/ ?news](http://www.echouroukonline.com/are/?news) تاريخ الاطلاع: 2017/02/28.

3- جلسات وطنية يوم الاحد اجل وضع إستراتيجية وطنية لنظام التكوين المهني ، نقلا عن موقع الشروق أون لاين: [http://www.echouroukonline.com/are/ ? news](http://www.echouroukonline.com/are/?news)

4- دراسة أندي حول ولاية تيزي وزو: www.andi.dz/pdf/monographie/tizi_ouzou.pdf

5- منظمة العمل الدولية، <http://www.ilo.org/beirut/aboutus/lang--ar/index.htm>، تاريخ الاطلاع: 2017/07/25

6- موسوعة ويكيبيديا: <https://ar.wikipedia.org/wiki/>

7- موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org ، تاريخ الاطلاع: 2017/08/25

II-المراجع باللغة الاجنبية:

1- INSFP , **bref historique de la formation professionnelle**, Alger,1992.

2- Paul Robert, **Le petit robert alphabétique de la langue française**, 05ed, 1970.

قائمة الجداول:

رقم الجداول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول رقم 01	نسبة التسرب المدرسي في الطورين المتوسط و الثانوي في تيزي وزو	صفحة 91
جدول رقم 02	توزيع مقاعد التكوين حسب النمط و الشهادة الممنوحة	صفحة 99
جدول رقم 03	إمكانيات الاستقبال للنمط الإقامي في المعاهد المتخصصة لولاية تيزي وزو	صفحة 100
جدول رقم 04	توزيع المؤسسات الصغرى و المتوسطة حسب النشاط في ولاية تيزي وزو والقوى العاملة فيها	صفحة 102
جدول رقم 05	الإمكانيات البيداغوجية للمؤسسات الخاصة للتكوين المهني في ولاية تيزي وزو	105
جدول رقم 06	توزيع المكونين الملتحقين بنمط التمهين BP (مارس 2015)	108

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
شكل رقم: 01	خريطة توضح توزيع مؤسسات التكوين المهني في ولاية تيزي وزو عبر البلديات لسنة 2015	صفحة 97
شكل رقم: 02	دائرة نسبية لتمثيل الإمكانيات البيداغوجية للنمط الإقامي في المعاهد المتخصصة لولاية تيزي وزو لسنة 2015	صفحة 101
شكل رقم: 03	توزيع المؤسسات الخاصة للتكوين المهني عبر دوائر ولاية تيزي وزو	صفحة 105

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر وتقدير
من 2 الي 11	مقدمة
من 13 الي 53	الفصل الأول: منظومة التكوين المهني في الجزائر
13	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتكوين المهني:
13	المطلب الأول: تعريف التكوين المهني والمفاهيم المرتبطة به
20	المطلب الثاني: تطور مفهوم التكوين المهني:
22	المطلب الثالث: أهمية وأهداف التكوين المهني:
28	المبحث الثاني: مراحل تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر
28	المطلب الأول: التكوين المهني في ظل الاقتصاد الموجه 1989/1962
30	المطلب الثاني: التكوين المهني في ظل اقتصاد السوق 2015/1989
35	المبحث الثاني: نظام التكوين المهني في الجزائر
35	المطلب الأول: أنماط وتخصصات التكوين المهني في الجزائر
41	المطلب الثاني: شبكات ومؤسسات التكوين المهني في الجزائر
46	المطلب الثالث: كيفية الالتحاق بالتكوين المهني في الجزائر
من 50 إلى 88	الفصل الثاني: سياسة التكوين المهني وعلاقتها بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي:
50	المبحث الأول: إصلاح منظومة التكوين المهني في الجزائر
50	المطلب الأول: دوافع إصلاح منظومة التكوين المهني في الجزائر
53	المطلب الثاني: أهم إنجازات قطاع التكوين المهني في الجزائر
64	المبحث الثاني: دور الفواعل في تفعيل سياسة التكوين المهني
64	المطلب الأول: دور الفواعل الرسمية في تفعيل سياسة التكوين المهني

70	المطلب الثاني: دور الفواعل غير الرسمية في تفعيل سياسة التكوين المهني
75	المبحث الثالث: سياسة التكوين المهني وعلاقتها بالمحيطين الاجتماعي والإقتصادي
75	المطلب الأول: علاقة التكوين المهني بالمحيط الاجتماعي
82	المطلب الثاني: علاقة التكوين المهني بالمحيط الإقتصادي
من 90 إلى 117	الفصل الثالث: دراسة ميدانية بمديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية تيزي وزو
91	المبحث الأول: لمحة عامة عن مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو
93	المطلب الأول: تقديم مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو
94	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين.
96	المبحث الثاني: واقع التكوين المهني في ولاية تيزي وزو
96	المطلب الأول: أنماط و إمكانيات مؤسسات التكوين المهني في ولاية تيزي وزو.
104	المطلب الثاني: التكوين المهني في القطاع الخاص.
109	المطلب الثالث: اتفاقيات الشراكة بين قطاع التكوين المهني والقطاعات الاخرى
112	المطلب الرابع: مشاكل التكوين المهني في ولاية تيزي وزو والحلول المقترحة
118	خاتمة
132	قائمة المراجع
139	قائمة الجداول
139	قائمة الأشكال
140	الفهرس

الملخص:

تحمل المذكرة عنوان "سياسة التكوين المهني في الجزائر من 2000 الى 2016 " أجريت دراستها الميدانية بمديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيزي وزو، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول علي شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص سياسات عامة وإدارة محلية، جمعت بين الجانب النظري والتطبيقي مكونة من ثلاث فصول يتم معالجتها انطلاقا من ماهية التكوين المهني وواقعه، وذلك من خلال رصد أهم التطورات التي عرفت منظومة التكوين المهني وهذا بإتباعنا المنهج الوصفي، وكذلك تطرقنا إليآليات تجسيد علاقة التكوين المهني بالمحيطين الاجتماعي والاقتصادي. وفي الأخير تم التطرق إلي ما تم تحقيقه من انجازات في هذا المجال ميدانيا علي المستوي المحلي.

Summary :

The note bears the title "Vocational Training Policy in Algeria from 2000 to 2016". Studies were conducted by the Directorate of Vocational Training and Education of TiziOuzou State, a note presented within the requirements of the master's degree in political science and international relations, Which is composed of three chapters that are dealt with from the nature of the vocational training and its reality, through monitoring the most important developments in the vocational training system and this followed the descriptive approach, as well as the mechanisms to reflect the relationship of vocational training in the social and economic environment. Finally, the achievements in this field were discussed at the local level.