

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة الجزائر -3  
كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير  
قسم العلوم الاقتصادية

## التكوين المهني و التشغيل في الجزائر

دراسة تحليلية للمردودية الخارجية لنظام التكوين المهني

رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية

فرع: التحليل الاقتصادي

### لجنة المناقشة:

أ.د الهادي الخالدي ..... رئيسا  
أ.د عمر صخري ..... مقرا  
د. سعدية قصاب ..... مناقشة  
د. عبد القادر فاضل ..... مناقشا

إعداد الطالبة:  
حياة قويدر

السنة الجامعية 2011-2012





# مقدمة

تعتبر الموارد البشرية اليوم من الموارد الإستراتيجية، فقد مضى ذلك العصر الذي كان التطور الاقتصادي فيه يتوقف على وفرة رؤوس الأموال والموارد الطبيعية. ففي سياق التطور المتسارع للتقنيات والتكنولوجيا وتحولات تنظيمات العمل داخل المؤسسة، أصبح تأهيل اليد العاملة أحد المحددات الحاسمة للنمو الاقتصادي والقدرة التنافسية للأمم.

يشكّل التكوين المهني، الذي هو مجال بحثنا، صميم عملية التأهيل وإضفاء القيمة على المورد البشري، غير أن أنظمة التكوين عبر العالم تواجه نفس المشكلة بدرجات متفاوتة، ألا وهي أن أصناف التكوين المتوفرة لا تكون مطابقة، غالباً، لمناصب الشغل والوظائف التي يتيحها الاقتصاد. ويتجلى هذا عادة في ضعف معدلات الإدماج، وهذه هي الحال في بلادنا أيضاً، إذ يلاقي خريجو التكوين المهني مصاعب جمة في الاندماج في الحياة العملية.

يرجع التفسير الرئيسي لهذه الوضعية إلى فكرة عدم التطابق بين التكوين المقدم باعتباره يغلب الجانب النظري على الجانب العملي وبين عالم الشغل الذي يشترط كفاءات عملية. و يحيلنا هذا التفسير إلى الإشكالية «التقليدية» المتعلقة بالمطابقة بين التكوين والتشغيل. تتضمن هذه الإشكالية القول بوجود تباين بين المؤسسات التي تستثمر وتتطور، وتعتبر عن حاجات واضحة من اليد العاملة ذات مواصفات ومؤهلات محددة، من جهة، وبين نظام تكوين، لا يلبي إطلاقاً هذه الحاجات أو يلبيها جزئياً، من جهة أخرى.

ولا يشكل غياب التأهيل المتغيرة الوحيدة محل التساؤل، فقد أوضحت كثير من البحوث الطابع المعقد للاندماج المهني الذي تتحكم فيه متغيرات أخرى أيضاً من قبيل ممارسات المؤسسات في التوظيف، وكضرورة الانتماء إلى جماعات معينة وغيرهما... فقد أثبتت البحوث حدود التحليل القائم على حصر مصاعب الاندماج في عدم التطابق بين التكوين والتشغيل.

غير أن الصعوبة الكبرى التي يواجهها نظام التكوين في الجزائر هو الانخفاض المعتبر في حجم التشغيل. ذلك الانخفاض الناجم عن قصور النشاط

الاقتصادي منذ نهاية الثمانينيات من القرن العشرين بالرغم من انتعاش بعض القطاعات الإنتاجية فيه- في خلق عدد كاف من مناصب الشغل. ففي هذه الظروف يتجه نظام التكوين تدريجيا إلى ترجيح الوظيفة الاجتماعية، أي التمثل بالطلب الاجتماعي على التمثل الذي يصدر عن التلاميذ الذين توقفوا عن الدراسة في المستويات المختلفة من المنظومة التربوية، على حساب الوظيفة الاقتصادية، أي على حساب الاستجابة لحاجات الاقتصاد وفقا لأصناف التكوين ومستوياته المطلوبة.

ومن ناحية أخرى فإن الضغط الذي يمارسه التسرب المدرسي على نظام التكوين المهني، خاصة في العشريتين الأخيرتين من القرن الماضي، أدى، مع الزمن، إلى تفضيل التسيير قصير الأجل على حساب التسيير الإستراتيجي الذي كان كفيلا بتحسين المرادودية الخارجية لنظام التكوين المهني.

ويعتبر استئناف نمو اقتصادي دائم يوفر محيطا ملائما لاندماج حاملي الشهادات شرطا ضروريا من أجل كفاءة أحسن لنظام التكوين المهني.

وإذا كان التكوين لا يضمن، بذاته، التشغيل فإن ذلك لا يمنعنا من افتراض أن التسيير الاستراتيجي للتكوين، وخاصة اعتماد رؤية استشرافية تتوخى تقديرا مسبقا للحاجات في مجال التأهيل، يمكن أن يساهم في تقريب التكوين من التشغيل، وبالتالي إلى إعادة الاعتبار للوظيفة الاقتصادية لنظام التكوين المهني.

ونحرص، في هذا المقام، على تقرير أن النفقات المرصودة للتكوين المهني هي استثمار بآتم معنى الكلمة، غير أن السؤال الذي يبدو لنا من المهم طرحه هو عما إذا كان هذا استثمارا في التكوين المهني منتجا بصفة مباشرة أم أنه استثمار في البنية القاعدية.

فبالرجوع إلى سياسات التكوين المهني واستراتيجياته (مخططات التنمية، خطط عمل وزارة التكوين المهني، الخ،....) نجد أن النفقات المخصصة لهذا القطاع تعتبر استثمارا مرافقا. فهي، بهذا المعنى مشروطة، بشكل حصري، بحاجات الاقتصاد. ويكون ذلك من طبيعة الأمور عندما يكون الاقتصاد في مرحلة توسع، وتكون وتيرة النمو عالية، مثلما كان عليه الشأن، بالنسبة لبلدنا خلال سنوات السبعينيات وبداية الثمانينيات من القرن الماضي.

إن الإنعاش الاقتصادي يتوقف على إعادة بعث الاستثمار في القطاعات المنتجة تقليدياً مثل الزراعة، والبناء والأشغال العمومية، والصناعة وغيرها... وعلى وضع إجراءات مرافقة قادرة على توفير محيط ملائم للنمو الدائم، ومن هذه الإجراءات المرافقة التي تحتل مكان الصدارة: توفر اليد العاملة المؤهلة.

وبهذا الخصوص نقترح اعتبار الاستثمار في التكوين المهني استثماراً في البنية القاعدية، وهو ما يعني اعتبار التكوين شرطاً من شروط التنمية لا مجرد وسيلة من وسائلها. ومن هذا المنظور يمكن أن يكون لنظام التكوين المهني قوة جذب للتنمية، من حيث أن وجود عمال ومستخدمين مؤهلين يمكن أن يحفز الأنشطة الاقتصادية ويحث على إنشاء المزيد منها.

أما المسعى المنهجي الذي نعتمده فيتمثل في تحليل نظام التكوين المهني إلى عناصره التكوينية ثم القيام بتحليل العلاقات التي تنشأ بين بعض المتغيرات التي نعتبرها محددة في النظام وبين الخصائص الحالية لبنية التشغيل.

وبهذا الصدد، فإن المتغيرات التي تسمح لنا باختبار فرضيتنا هي المتغيرات الخمس التالية:

#### 1- تخصصات التكوين:

هل هي ملائمة لأشكال تنظيم العمل الجديدة في المؤسسة حيث يغلب الآن وجود المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا المركبات الصناعية الكبرى؟

#### 2- توزيع المتكويين حسب قطاعات النشاط والفروع المهنية:

هل هناك انسجام بين هذا التوزيع وبين بنية الاقتصاد حسب القطاعات والفروع؟ هل يستجيب هذا التوزيع لضرورة توفير أصناف التأهيل الضرورية لتنمية القطاعات التي تعتبر أولوية: الزراعة، الري، الصيد البحري، السياحة، الأشغال العمومية؟

3-توزيع المسجلين في التكوين حسب مستوى التأهيل:

هل يعكس هذا التوزيع بنية التشغيل بما يضمن النمو المنشود؟

4-أنماط التكوين:

كيف يتوزع المتربصون حسب أنماط التكوين؟ وما هو النمط أو الأنماط الغالبة؟

5- نمط تسيير نظام التكوين المهني:

هذا النمط من التسيير الذي ما يزال مركزيا بشكل قوي، هل يسمح لنظام التكوين المهني بتلبية الحاجات في مجال التأهيل؟ علما بأن هذه الحاجات لم تعد تظهر على المستوى الوطني بل بواسطة أسواق عمل جهوية إن لم تكن محلية؟

إن الطرح المنهجي الذي اعتمدهنا في هذا البحث هو طرح يتناول الموضوع من منظور كلي ويقوم على استعمال أدوات تحليل تتمثل في المتغيرات الكلية للتكوين المهني: أنماط التكوين، الفروع المهنية، مستويات التأهيل، ... ومتغيرات الاقتصاد ذات العلاقة : قطاعات النشاط، الفروع، بنية التشغيل.

سنشرع في هذا التحليل بواسطة رصد السلاسل الإحصائية الموافقة التي تصدرها بانتظام المصالح المتخصصة في وزارة التكوين المهني. يسمح لنا هذا المنهج بتحديد اتجاهات تطور هذه المتغيرات على مدى فترة زمنية طويلة.

وما يميز هذا الطرح هو أنه يأخذ في الحسبان الجوانب الكيفية إلى جانب الجوانب الكمية المعبر عنها بلغة الأرقام. والحال أننا نرى أن مردودية المنظومة التربوية بكل مكوناتها (التربية، التكوين، التعليم العالي) قد كان موضوع دراسات كمية عديدة، ينبغي أن تتممها دراسات كيفية تأخذ في الحسبان تعقد المحيط وتغيره، وفي هذا الإطار بالذات نحاول تسليط الضوء على بعض جوانب العلاقة بين التكوين والتشغيل.

# الفصل الأول

الأساس النظري للتكوين المهني  
والتنمية الاقتصادية



# المبحث الأول

## التنمية الاقتصادية والتربية والتكوين

المبحث الأول: المعالم الأساسية للتنمية الاقتصادية والتربية والتكوين

أولاً: التربية والتكوين والتنمية الاقتصادية

1- التربية والتكوين مختلفان ولكن متكاملان

2- أهداف التكوين المهني

3- التنمية الاقتصادية والتكوين المهني

4- طرق تقييم مردودية التكوين المهني

## المبحث الأول: المعالم الأساسية للتنمية الاقتصادية والتربية والتكوين أولاً: التربية والتكوين والتنمية الاقتصادية

التربية والتكوين عمليتان لاكتساب المعارف والمؤهلات التي تساهم في زيادة القدرات الإنتاجية للأفراد وتلعب دوراً مهماً جداً في النشاط الاقتصادي.

ولهذا السبب، فإن التربية والتكوين دخلتا مجال التحليل الاقتصادي لمساهمتهما، أولاً في رفع إنتاجية عنصر العمل، ولأنهما، ثانياً، تستعملانهما بدورهما موارد ينبغي أن تخضع للرشادة الاقتصادية.

وأول صعوبة منهجية يصادفها البحث في التكوين المهني هو تداخله شبه الدائم مع التربية في الأدبيات الاقتصادية، ولهذا خصصنا هذا الجزء لتحديد وضع التكوين المهني قياساً إلى التربية، وتحديد أهدافه الخاصة ثم نعود للعلاقة بين التكوين المهني والتنمية الاقتصادية بصفة عامة وأشكال تقييم مردود التكوين.

### أولاً: التربية والتكوين والتنمية الاقتصادية

#### 1- التربية والتكوين مختلفان ولكن متكاملان

إن معظم المساهمات النظرية في اقتصاد التربية -التي سنستعرضها بالتفصيل لاحقاً- تعتبر أن من الصعب الفصل بين التربية والتكوين الذين يحضران معاً الفرد لممارسة وظيفة أو مهنة. ففعالية التكوين تتوقف، إلى حد بعيد، على المعارف القاعدية المكتسبة في الأطوار الأساسية: القراءة، الكتابة، الحساب، الاتصال.

وفي الواقع، فإن التربية والتكوين مرحلتان مختلفتان من مسار واحد، تجريان ضمن نظام شامل: المنظومة التربوية. فهذه المنظومة تشمل نظاماً فرعية هي النظام الفرعي للتربية، والنظام الفرعي للتكوين المهني<sup>(1)</sup>، والنظام الفرعي للتعليم العالي. فالتحليل بمصطلح "النظام" يسمح بإضفاء بنية متماسكة لمجموعة الأنشطة ذات العناصر المتفاعلة في ما بينها، كما يسمح بإظهار أن

(1) - سنستعمل في دراستنا هذه مصطلح "نظام التكوين المهني"، إذ يمكن تحليل التكوين المهني باعتباره نظاماً.

أداء نظام فرعي [التكوين هنا] يتحدد إلى حد بعيد بفعالية نظام فرعي يقع في عاليته [التربية].

وبغرض توخي الدقة نقترح تعريف التكوين، وكذا التربية وتحديد المجال الخاص لكل منهما.

تهدف التربية إلى تنمية القدرات الذهنية وإلى تعليم طرق استعمالها (اللغة، الحساب التعبير الكتابي...) (2) وتشمل مجموعة من المعارف المنفصلة عن استعمالاتها العملية وتهدف أخيرا إلى اكتساب قدرات التصور والابتكار والتحليل. وللتربية آثار حاسمة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، وهي تساهم بصفة فعالة في التنمية، فالتربية:

- تسمح بتحسين مستوى معيشة الأفراد، أساسا، عبر رفع مستوى مداخيلهم،
- تيسر تلبية الحاجات الاجتماعية الأخرى، الصحة، الاستهلاك...
- تساهم في تحسين أحوال المجتمع بآثارها الإيجابية على الصحة، والأمل في الحياة، والخصوبة،....

أما بالنسبة للتكوين المهني، فإن المكتب الدولي للعمل يعرفه باعتباره "مجموعة الأنشطة الرامية إلى ضمان اكتساب المعارف، والتأهيلات، والمواقف اللازمة لممارسة مهنة معينة بكفاءة وفعالية".

ومن منظور شامل، يهدف التكوين المهني إلى تزويد الأفراد بالكفاءات على شكل معارف، ومهارات وسلوكات، قصد ممارسة مهنة معينة، وكذلك قصد صيانتها، وتكييفها مع الأخذ في الاعتبار التحولات التكنولوجية وتطور خصائص التشغيل. وكل ذلك في انسجام تام مع احتياجات الاقتصاد.

يقع التكوين المهني في منزلة بين التكوين الأساسي وعالم الشغل، تتفرع نشاطاته إلى تكوين قاعدي موجه للخارجين من النظام التربوي وتكوين مستمر لفائدة العمال المشتغلين.

---

(2)-Page A, L'économie de l'éducation, Paris, PUF, 1973, p11.

ويشمل التكوين المستمر خاصة دورات تحسين المستوى ودورات التكيف. ويشمل تحسين المستوى بدوره أنشطة التكوين الرامية إلى تحسين مستوى كفاءات العمال لتمكينهم من ممارسة نشاطهم المهني بشكل أفضل. وينبغي أن يواكب تحسين المستوى تطور التقنيات وتغيرات النشاط. أما التكيف فيشمل دورات تكوين ترمي إلى تحضير العمال إلى تحويل ذي طبيعة تقنية أو تنظيمية .

إن تنوع أنشطة التكوين والهيئات التي تضطلع به تجعل من نظم التكوين المهني نظاماً معقداً يصعب فهمها وتحليلها في شموليتها. إن التأهيل الذي يتحقق جزء كبير منه ضمن نظام التكوين المهني، إنما يترجم قدرة الفرد على أداء نشاط، بفعالية وكفاءة، وقدرته على تحمّل مسؤوليات مهنية بناءً على قدراته، وتكوينه وخبرته. والتأهيل الذي هو محور إنتاجية عنصر العمل هو خلاصة مسلك معقد تتداخل فيه التربية والتكوين المهني والنشاط المهني. ويبين الجدول (1) أدناه عملية تشكل التأهيل.

الجدول(1): عملية تشكل التأهيل المهني

القدرات	صيغ الاكتساب	صنف التأهيل
تأهيل قاعدي	المدرسة الابتدائية، الأساسية	القراءة والكتابة والحساب
تربية قاعدية	التعليم الثانوي	التحليل، التركيب، الملاحظة، الاتصال (المعرفة، والمعرفة العملية)
مؤهلات متخصصة	تعلم، تكوين، تكوين أثناء الخدمة، التجربة المهنية	المهارة، الإتقان، المعارف التطبيقية
مؤهلات مهنية	التعليم المدرسي، التكوين، النشاط المهني، الخبرة.	المبادرة، المسؤولية، الاستقلالية الإبداعية

ولئن كان هذا الشكل يوضح عموماً حدود مجال التربية، ومجال التكوين المهني، فإنه يوضح بنفس القدر أيضاً تكاملهما.

## 2- أهداف التكوين المهني

تندرج أهداف التكوين المهني ضمن انشغال مزدوج: إضفاء القيمة على الموارد البشرية، وترقية الشغل. ومن هذه الأهداف نذكر:

1 - تلبية حاجات الاقتصاد من اليد العاملة المؤهلة، ويتعلق الأمر بإمداد النظام الإنتاجي بالمعارف اللازمة ليكون تنافسيا. هذه المعارف تسمح للعمال بتكييف مؤهلاتهم مع المستوى التقني الذي تقتضيه التحولات التكنولوجية والتنظيمية. وفي المحصلة، إعطاء "عنصر العمل" إمكانية أن يكون منتجا أكثر، ويبرز هذا الهدف الغاية الاقتصادية للتكوين المهني، ويعطيه دورا محركا في النمو الاقتصادي.

2 - العدالة وتكافؤ الفرص: فلئن كان نظام التكوين المهني موجها قبل كل شيء للأهداف الاقتصادية، فلا ينبغي أن يهمل التطلعات الفردية وتنطبق هذه الغاية الاجتماعية مع واقع أن التكوين المهني هو أيضا وسيلة للإدماج والحركة الاجتماعية.

### 3- التنمية الاقتصادية والتكوين المهني

يبيّن تعريف أهداف نظام التكوين المهني وتحديدتها أن التكوين المهني يقع في صلب حركية التنمية، وقد شدد المكتب الدولي للعمل في تقريره حول الشغل في العالم على أن "التأهيل يتحكم أكثر فأكثر بشروط قابلية الأفراد للاستخدام، ويتحكم، على المستوى الكلي، في القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني، وهذا يعني أهمية سياسة التكوين التي ينبغي أن تستجيب، في نفس الوقت، لتزايد الطلب على المستخدمين المؤهلين، وأن تكون في عون أولئك الذين يقصدهم التطور الحالي لسوق العمل: الشباب، البطالون، النساء..." (3).

ويعلمنا التاريخ أن التفوق البريطاني في الاقتصاد العالمي خلال القرن التاسع عشر إنما قام على مستوى تربية أعلى مما كان عليه لدى الأمم الأخرى. وفي الوقت الحالي تسجل الولايات المتحدة تقدما في هذا المجال؛ فعدد سنوات التمدرس (التربية والتكوين) للراشدين الأمريكيين يرتفع حاليا إلى 18 سنة في المتوسط مقابل 15 في اليابان و14 في بريطانيا.

ومن ناحية أخرى، فقد اهتم عدد من الدراسات بالعلاقة بين الإقلاع الاقتصادي لبلدان آسيا الجنوبية وآسيا الشرقية، وارتفاع مستوى تكوين شعوبها. ولئن كان تأهيل الموارد البشرية هو، بلا منازع، عامل من العوامل المحددة للنمو الاقتصادي، فإن الملاحظ، مع ذلك، هو أن تحقيق هذا التأهيل لا

(3) Rapport sur l'emploi dans le monde, Genève, 1998, BIT, p 6.

يتم بطريقة واحدة، وبالفعل، فإن استراتيجيات اكتساب المؤهلات تتوقف على الاختيارات الاقتصادية من جهة، وعلى سياق اجتماعي محدد من جهة أخرى. وعموماً نميز بين ثلاثة استراتيجيات:

1 - تتكفل الدولة بالتكوين المهني، وخصوصاً، التكوين الأساسي للشباب، وفي هذه الحالة ينبغي أن يكون توجيه التكوين محصلة مشاورات بين ممثلي القطاع الإنتاجي ومسؤولي التكوين.

2 - الضبط بواسطة السوق: في هذه الحالة يستثمر الأفراد في التكوين الذي يرونه مربحاً، ويمكن أن تؤدي هذه الإستراتيجية إلى اختفاء بعض أصناف التأهيل، لأن قوانين السوق والمردودية الفردية تحد من الاستثمار في التكوين.

3 - التمهين: هو استراتيجية تجمع بين المشاركة الفعالة للمؤسسات في اكتساب المؤهلات من جهة، وتدخل السلطات العمومية بواسطة جهاز تنظيمي تحفيزي لا بد منه لضمان التزام المؤسسات بالتكوين.

ومهما كانت الاستراتيجية المعتمدة، فإن نظم التكوين تتعرض لعدة تحديات وخصوصاً تسارع التقدم التقني والتكنولوجي، وظهور مهن جديدة، وهو ما يجعل من الضروري إعادة النظر في هذه النظم، وتحسينها وتطويرها بشكل دائم.

### ثانياً: طرق تقييم مردودية التكوين المهني

لا يكون التكوين فعالاً إلا إذا كانت الشروط اللازمة لاستخدام المؤهلات المكتسبة متوفرة، إن أهم صعوبة تواجه التكوين المهني هي عدم المطابقة بين التكوين والتشغيل، فعندما لا يعثر المستفيدون من التكوين المهني على وظيفة تسمح لهم بممارسة قدراتهم، يكون التكوين، في هذه الحالة، استثماراً لا مردود له، وهي وضعية مضرّة بالفرد وبالمجموعة، مادامت تكلفة التكوين المهني أضعاف تكلفة التعليم العام. ففي دراسة أجراها فريق من خبراء البنك الدولي(4)، تبين أن تكلفة هذا النوع من التعليم تمثل بالنسبة لمجموع البلدان النامية أكثر من 153 % مقارنة مع تكلفة التعليم العام.

(4) - Middleton, Ziderman Van Adams, 1993.

إن قرار الاستثمار في التكوين ينبغي أن يأخذ في الاعتبار الفعالية الداخلية والفعالية الخارجية، علما بأن مفهوم الفعالية يصف العلاقات بين العوامل والمنتوج. تهتم الفعالية الداخلية بالعلاقات بين الموارد التربوية والنتائج المدرسية داخل نظام التكوين في مجموعة، أو ضمن مؤسسة معينة<sup>(5)</sup>. وتستعمل عدة مؤشرات لتقدير الفعالية الداخلية: عدد المتخلفين عن الدراسة، عدد المعيدين، العلاقة بين العدد الفعلي للسنوات الضرورية لإنتاج شهادة والمدة العادية للتكوين.

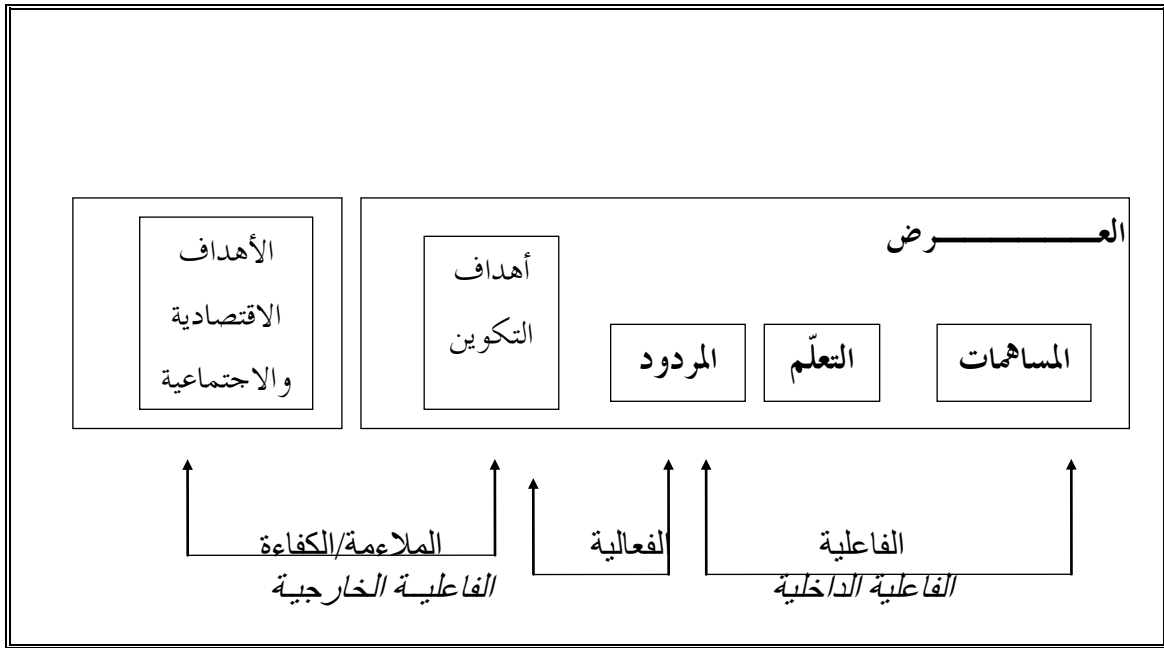
نسجل أن الأهداف الداخلية للتكوين وأنماطه يمكن أن تتطابق أولاً وتتطابق مع الاحتياجات من المستخدمين المؤهلين ومنافذ التشغيل. أما الفعالية الخارجية للنظام فتتمثل، هي الأخرى، في تقدير أهلية المكونين، إجمالاً، لأن يكونوا منتجين اقتصادياً. يسعى هذا البحث إلى توضيح هذا الجانب الخاص المتعلق بأداء نظام التكوين المهني.

إن أحد المؤشرات الرئيسية المستعملة في هذا الإطار هو معدل إدماج المكونين في دائرة الإنتاج، ويتعلق الاهتمام بالأهداف الخارجية لنظام التكوين بتقدير أثر الاستثمار في التكوين على الطلب. لتوضيح هذين الصنفين من الأهداف، يبين الشكل أدناه مجال بحثنا بتقدير الفعالية الخارجية لنظام التكوين.

---

(5)- Psacharopoulos, Woodhall, L'éducation pour le développement, Economica, Paris, 1988, p 221.

الشكل(2): الأهداف الداخلية والأهداف الخارجية لنظام التكوين



المصدر

Fluitman, la raison d'être et la nature des réformes dans l'enseignement et la formation :  
professionnelle, Perspectives, N° 1, Bureau International du travail, Genève, P66

ولأغراض منهجية، سنولي اهتماما خاصا لأداء نظام التكوين من حيث:

• **الملاءمة أو الكفاءة**

هل خريجو نظام التكوين مزودون بالمعارف والكفاءات المناسبة والمفيدة التي تسمح لهم بالعثور على منصب شغل أو تمكنهم من إنشاء أعمال خاصة بهم؟

• **المردودية أو الفاعلية الخارجية**

ما هي نتائج النظام حين يقيّم من زاوية إدماج الخريجين في سوق العمل؟

ولا يخفى أن هذا التحليل يبقى محدودا لأن للتكوين، مثلما للتعليم، آثارا بعيدة المدى إن في المجال الاقتصادي أو على المستوى الاجتماعي.



# المبحث الثاني

## التربية والتكوين في الفكر الاقتصادي

أولاً : التربية والتكوين حسب المدارس الاقتصادية

- 1- التربية والتكوين في التحليل الاقتصادي التقليدي
- 2- التربية والتعليم عند كارل ماركس
- 3- التربية والتعليم في تحليل التقليديين الجدد
- 4- التربية والتكوين في التحليل الكينزي

ثانياً نظرية رأس المال البشري أو منشأ اقتصاد التربية

- 1\_ عرض نظرية رأس المال البشري
- 2\_ نظرية رأس المال البشري والتكوين المهني
- 3\_ حدود نظرية رأس المال البشري

ثالثاً: نظريات أخرى في اقتصاد التربية

- 1\_ نظرية الانتقاء بواسطة الشهادات
- 2\_ نظرية الإشارة
- 3\_ نموذج التنافس على مناصب العمل

رابعاً: تقييم نظريات اقتصاد التربية وتطورها

- 1\_ تقييم نظريات اقتصاد التربية
- 2\_ التطورات النظرية الأخيرة "ما بعد اقتصاد التربية"
- 3\_ حدود طرح التقليديين الجدد

## المبحث الثاني: التربية والتكوين في الفكر الاقتصادي

أثارت التربية والتكوين انتباه الاقتصاديين في وقت مبكر جدا، وسيكون هدفنا في هذا المبحث، هو أن نستعرض مختلف الطروحات وأن نناقشها، وأن نرسم، من خلال ذلك، نشأة الفرع الاقتصادي الذي يندرج فيه بحثنا هذا وهو المعروف باقتصاد التربية.

### أولا : التربية والتكوين حسب المدارس الاقتصادية

إن تنوع النظريات وثوراتها لا يسمحان لنا باستقصاء شامل، ولكننا سنحاول أن نوجه تساؤلاتنا إلى حقل التحليل الاقتصادي حسب الإشكالية الخاصة لبحثنا، وسنهتم، كلما اقتضى الأمر ذلك، بتوضيح خصوصيات التحليل الاقتصادي الخاص بهذا النوع من التعليم وهو التكوين المهني.

سنستعرض في ما يلي التربية والتعليم في الفكر الاقتصادي التقليدي ولدى ماركس ثم لدى التقليديين الجدد، وأخيرا لدى كينز.

### 1- التربية والتكوين في التحليل الاقتصادي التقليدي

إذا كانت هناك اختلافات واضحة في المكانة التي تحتلها التربية والتكوين لدى الاقتصاديين التقليديين، فإن ذلك لا يمنعنا من القول بأنها كانت موضوعا هاما في فكرهم.

لقد كان آدم سميث، معتمدا على المثال الاسكتلندي، يعتبر أن ما ساهم بشكل أساسي في تفوق بلده آنذاك هو مستوى التعليم العالي الذي كان قاعدة الإدارة الجيدة والاقتصاد المزدهر: "ربما كانت اسكتلندا مدينة، أساسا لنظام التعليم الحالي، بتفوق الذكاء، وعادات الاحتياط لدى شعبها"<sup>1</sup>

وانطلاقا من عادات الاحتياط هذه كان كل من روبرت مالتوس، ودافيد ريكاردو يرى أن التعليم يشكل وسيلة لتغيير "عادات" الأفراد وإرشادهم إلى تقليص عائلاتهم وبالتالي إلى تحسين معيشتهم.

1) Vaizey ., Economie de l'éducation; Etudes ouvrières, Paris, 1962, P 18

وفي نفس السياق، اقترح جون ستيوارت ميل أن تتكفل الدولة بالتربية نظراً لآثارها على المجتمع: "... فالتربية إذن هي أحد الأشياء التي يكون من المقبول، مبدئياً، أن توفرها الحكومة لشعبها<sup>2</sup> ويعتبر، من ناحية أخرى، أنه يتعين أن يستفيد الجميع من التعليم الابتدائي ولكن "المتفوقين" وحدهم يحق لهم مواصلة التعليم.

غير أن جون ستيوارت ميل يتميز، من بين الاقتصاديين التقليديين، يتميز أكثر في ميدان التوزيع، إذ يعتبر التقليديون أن التوزيع يتم بين المساهمين في النشاط الاقتصادي حسب قانون العرض والطلب سواء في سوق رؤوس الأموال أو في سوق العمل. أما ج.س. ميل فيرجع إلى "فكرتي المكانة الاجتماعية، وفئات العمال لتفسير غياب التوازن المطابق لقوانين المنافسة"<sup>3</sup>. يمكننا أن نسجل ضمن هذا التحليل إدخال عناصر نوعية في معايير التوزيع.

وإذا لم يتم الربط بين التربية والنمو الاقتصادي في أي مستوى من التحليل بشكل صريح، فإنه، بالمقابل، تم إحراز تقدم معتبر في هذا الاتجاه بفضل تلك المقارنة التي أجراها آدم سميث بين "آلة مكلفة" و "عامل مكون": "عندما يتم إنجاز آلة مرتفعة الثمن، فإن العمل الاستثنائي الذي ينبغي أن يؤدي قبل أن تندثر ينبغي أن يعوض رأس المال الذي أنفق في إنجازها مضافاً إليه، على الأقل، الأرباح العادية.

ويمكن مقارنة الشخص المتعلم الذي تطلب إنفاق عمل ووقت كبيرين لتأهيله لأي من تلك الأعمال التي تتطلب براعة استثنائية ومهارة خاصة، يمكن مقارنته مع تلك الآلة الثمينة. فالعمل الذي تعلم إنجازَه مقابل أجر أعلى من الأجور المعتادة للعمل العادي، ينبغي أن يعوضه عن مجموع نفقات تربيته، مضافاً أن يتم ذلك، أيضاً، في وقت معقول، بالنظر إلى عدم يقينية مدة حياة الإنسان مثل يقينية عمر الآلة. ويقوم الفرق بين أجور العمل المؤهل وأجور العمل العادي على أساس هذا المبدأ"<sup>(4)</sup>.

يعتبر آدم سميث أن المسعى الذي يحكم اقتناء رأس المال المادي يتمثل مع ذلك المسعى الذي يتمثل في التعلم واكتساب تكوين من أجل مهنة باعتبار أن التعليم يسمح للمستفيد منه بالحصول على دخل إضافي، يمكننا أن نلمس في هذا

(2) Ibid, P18

(3) Eicher, Levy Garboua, Economie de l'éducation ; Economica , P 10

(4) Blaug, Economics of education, Penguin books, London, 1970, p 2.

التحليل الملامح الأولى لما سيشكل نظرية رأس المال البشري في منتصف القرن العشرين.

## 2- التربية والتعليم عند كارل ماركس

يعتبر كارل ماركس أن عمل الإنسان هو وحده مصدر فائض القيمة، وأن استغلاله هو ما يسمح بتراكم رأس المال: "يقوم الرأسماليون باستغلال العمل... وبإعادة إنتاج نفسها تسهم الطبقة العاملة في تراكم المهارة التي يتم تناقلها من جيل إلى جيل"<sup>(5)</sup>. وواضح، حسب تحليل ماركس، أن نوعية العمل وإنتاجيته - التربية ضمناً - لا تمنعه من البطالة: "إن القانون العام المطلق للتراكم الرأسمالي يتضمن أن يتم إنتاج كميات أكبر فأكثر بعدد أقل فأقل من العمال، أي أن مهارة العمال تزداد مع الآلات التي يستعملونها، ولكن هذه المهارة تؤدي إلى تقليص العمل باعتبار ذلك جزءاً لا يتجزأ من عملية تراكم رأس المال"<sup>(6)</sup>. ولئن كانت الإشارة مباشرة إلى "التربية" غائبة عند كارل ماركس فإنه يبين بوضوح أن العمل يكسب العامل مهارة إضافية تساهم في رفع إنتاجيته.

وبالمقابل، فإن التربية في مجتمع اشتراكي يكون دورها لا تطوير المؤهلات التقنية للفرد من أجل الاحتفاظ بصفته كمنتج فقط، ولكن للحفاظ على كرامته.

## 3- التربية والتعليم في تحليل التقليديين الجدد

إن ما يميز التحليل الاقتصادي لدى التقليديين الجدد هو في المقام الأول تعريف موضوع علم الاقتصاد: "إن موضوع علم الاقتصاد هو تحديد القوانين الخاصة بالتخصيص الأمثل للموارد النادرة ذات الاستعمالات البديلة"<sup>(7)</sup>. ومن ناحية أخرى، فإن تصرفات الفرد لدى الاقتصاديين التقليديين ليست محل اهتمام خاص باعتبار أن التحليل الكلي للتوزيع لا يأخذ في الحسبان إلا فئات الأعوان الاقتصاديين، أما في التحليل الاقتصادي لدى التقليديين الجدد فإن تحليل

(5)- Vaizey, op cit. P 24.

(6)- Ibid., p 24.

(7)- Delfaud, les théories économiques, , éditions Bouchène , Alger 1993, p 38.

تصرفات الأفراد يحل محل تحليل الفئات الاجتماعية. لقد تفرع التحليل الاقتصادي لدى التقليديين الجدد إلى عدة تيارات، وهي:

- مدرسة فيينا وعلى رأسها كارل منجر (K. Menger).
- مدرسة لوزان ويمثلها كل من ليون فالراس (L. Walras) وفلفريدو باريتو (V. Pareto).
- مدرسة كمبريدج وعلى رأسها ألفريد مارشال (A. Marshall) و.أ.بيجو (A. Pigou).

وبهدف تحديد مكانة التربية والتكوين في التحليل الاقتصادي لدى التقليديين الجدد سنفترض على مساهمة مدرسة كمبريدج التي تتميز "بنوع من استمرارية التصور التقليدي الذي يرى أن تراكم رأس المال، ونمو السكان يحددان الازدهار الاقتصادي مثلها في ذلك مثل الفعالية في تخصيص الموارد"<sup>(8)</sup>.

يهتم التحليل الذي طورته هذه المدرسة بتوضيح التباينات الناجمة عن آلية السوق. ويتعلق أحد مساوئ السوق تحديداً، حسب مارشال، بتمويل التربية. في الواقع، يهتم مارشال على الخصوص بالجهد الذي يبذله الأولياء لتربية أبنائهم، ويلاحظ أن الموارد المالية للأولياء ليست موزعة بإنصاف وأن التربية، بالنتيجة، تبدأ باستثمار ناقص (under investment) وتؤدي به هذه الملاحظة إلى أن يعتبر التربية "استثماراً وطنياً".

"هناك القليل من المشكلات العملية التي يمكن أن يكون فيها للاقتصادي اهتمام مباشر أكبر من اهتمامه بمشكلة المبادئ التي عليها يجري تقسيم نفقات تربية الأطفال بين الدولة والأولياء"<sup>(9)</sup>. واعتماداً على هذا المقتبس يرى مارك بلوغ أنه لو قام مارشال بتحديد تلك "المبادئ" لكان دون شك سبباً في نشأة ما يعرف اليوم "باقتصاد التربية" منذ 1890.

يمثل مارشال اهتماماً خاصاً بالنسبة إلينا من حيث أنه قدّر أن التربية وثيقة الصلة باحتياجات العمال. وفي جدال أثير في عصره بين أنصار التعليم العام وأنصار التعليم التقني، كان مارشال من "أنصار التعليم التقني لصالح الطبقات العمالية التي ينقصها التعليم العام، ولصالح الطبقات الوسطى التي

(8)- Samuelson, Les grands courants de la pensée économique, OPU, Alger, 1993, p 137

(9)- Blaug, Economics of education, op cit., p 3.

تعول أكثر على التعليم الأدبي في نظام الليسيه التقليدي" (10). والتعليم التقني أكثر أهمية في "المستويات العليا للصناعة" حيث يكون من الجوهرى أن يستفيد العمال من تعليم يسمح لهم بامتلاك "مؤهلات عالية".

ولئن كان مارشال يتبنى تعريف الثروة الوطنية الشائع في عصره، والذي يستثني "مخزون المعارف" منها، فمن المهم أن نورد الفقرة التالية المقتبسة من فصل بعنوان: "استثمار رأس المال في الأبناء": "للأجور ومدادخيل العمل الأخرى عدة أوجه شبه مع فوائد رأس المال، لأن هناك تطابقا عاما بين الأسباب التي تحكم سعر عرض رأس المال المادي ورأس المال الشخصي: فالحوافز التي تقود شخصا إلى مراكمة رأس ماله في تعليم ابنه مماثلة لتلك التي تحكم مراكمة رأسماله من أجل (For) ابنه. هناك انتقال متواصل (Continuous transition) من الأب الذي يعمل وينتظر قصد توريث ابنه مشروعا صناعيا أو تجاريا غنيا وراسخ الأسس، إلى ذلك الذي يعمل وينتظر قصد دعم ابنه وهو يحصل، تدريجيا، تعليما كاملا في الطب، وأن يزوده، أخيرا، بممارسة مكسبة. هناك، مرة أخرى، نفس الانتقال المتواصل من هذا الأب إلى ذلك الذي يعمل وينتظر قصد أن يبقى ابنه في المدرسة، وأن يعمل لاحقا لمدة معينة، بدون أجر تقريبا، قصد اكتساب الخبرة في المهنة (Skilled trade) عوض أن يكون مجبرا على إعالة نفسه مبكرا بالانخراط في وظيفة" (11).

في وصف مارشال لموقف الأولياء إزاء تعليم أبنائهم نتبين أن التعليم فعلا سلوك استثماري واضح. فالأولياء يعتبرون أن الموارد المالية المخصصة للتربية ذات مردودية من حيث أن المزايا المنتظرة تفوق النفقات المرصودة. والخلاصة هي أن ألفريد مارشال يعتبر التعليم استثمارا.

#### 4- التربية والتكوين في التحليل الكينزي

كان هدف كينز حل مشكلة البطالة التي كانت متفشية آنذاك في بريطانيا العظمى، بمحاولة شرح أسباب هذه الظاهرة. يرى كينز أن مستوى التشغيل يتوقف على مستوى الإنتاج الذي يتوقف بدوره على الطلب الفعلي الكلي.

(10) Vaizey, op cit. P 21.

(11) Blaug, Economics of education, op cit. PP 5, 6.

ويتحدد الطلب الفعلي الكلي بعنصريه المكونين له وهما الاستثمار والاستهلاك. والسؤال هو في أية فئة توضع التربية؟ هل هي استثمار أم استهلاك؟.

يعتبر كينز أن تمييز الاستثمار عن الاستهلاك يعتمد أساساً على طبيعة العنصر الاقتصادي الذي يتخذ القرار أكثر مما يعتمد على طبيعة المنتج أو الخدمة موضوع القرار. "وما دام الإنفاق على التعليم تقوم به الأسر أو الحكومة، نيابة عن الأسر، بجمع الجباية وتخصيصها للتعليم، فإن هذا التعليم هو بكل وضوح استهلاك. أما التكوين أثناء العمل (on the job training) فهو بكل وضوح استثمار، لأنه إنفاق تتحمله المؤسسات الاقتصادية"<sup>(12)</sup>.

إن التفرقة التي أجراها كينز بين التعليم العام والتقني من ناحية والتكوين أثناء أداء المهنة من ناحية أخرى كان يمكن أن تشكل حقل تساؤلات مهما جداً، ولكن نعتف أننا لم يتح لنا الاطلاع -في حدود مصادرنا المتوفرة- على تحليل أكثر تفصيلاً أو على تعليق بهذا الشأن.

وما نستخلصه من التحليل الاقتصادي الكينزي هو أن التعليم ينتمي للاستهلاك. ويبدو أن هذا التعريف يتقاسمه معظم الاقتصاديين المعاصرين سواء كانوا من التيار الكينزي أو من غيره وسواء كان ذلك صراحة أو بشكل ضمني: "وهكذا فإذا كان التعريف المؤسسي للاستثمار والاستهلاك يماهي التعليم بالاستهلاك فمن التناقض الحديث عن مساهمة التعليم في النمو. ولا أحد بوسعه تحديد مساهمة هذا الغموض المصطلحاتي في إهمال التعليم من التحليل الاقتصادي حتى إلى وقت قريب، وفي مقابل ذلك التركيز على رأس المال المادي باعتباره مصدر النمو الاقتصادي"<sup>(13)</sup>.

## ثانياً: نظرية رأس المال البشري

تشكل نظرية رأس المال البشري المنطلق الذي لا جدال فيه لاقتصاد التربية من حيث أن هذه النظرية تعتبر التربية والتكوين، صراحة، استثماراً.

(12)– Blaug, op cit. p17.

(13)- Ibid.p.18.

## 1- عرض نظرية رأس المال البشري

يرجع أصل نظرية رأس المال البشري إلى بحوث الاقتصاديين حول دور العمل ونوعيته في النمو الاقتصادي. وهي تمثل أيضا تطورا في الفكر الاقتصادي نحو تعريف أوسع وأعم لفكرة رأس المال.

انطلقت البحوث الأولى من الشكل البسيط لمعادلة الإنتاج التي تأخذ صيغة معادلة خطية متجانسة:

$$y = F(k, L)$$

حيث  $y$  تمثل الإنتاج،  $K$  يمثل رأس المال،  $L$  يمثل العمل.

لقد أيدت البحوث الأميركية للاقتصاديين الأمريكيين (شولتز 1961، دونيسون 1962) ما ذهب إليه الاقتصاديون التقليديون من أهمية الاستثمار في التربية والتكوين. فقد عكفت شولتز (T. Schultz) على قياس مساهمة رأس المال البشري في نمو الناتج القومي للولايات المتحدة خلال الفترة 1929-1957، منطلقا من تقييم رصيد التربية بالسنوات المدرسية مقدرة بالنقود على أساس التكلفة الكلية لسنة دراسية لكل تلميذ، حسب مستويات الدراسة. وانطلاقا من قيمة زيادة رصيد التربية والتعليم المتعلق بزيادة الكمية المتوسطة للتعليم والتربية لكل تلميذ يطبق شولتز معدلات المردودية المحسوبة في الدراسات الأخرى، فيحصل على قيمة لكل واحد من هذه المعدلات، تمثل هذه القيمة مساهمة زيادة رصيد التربية والتعليم في زيادة الناتج القومي. تتراوح القيم التي اعتمدها شولتز بين 9% و 17,3%.

أما تحليل إدوارد دونيسون (E. Denison) للنمو الاقتصادي في الولايات المتحدة بين 1910 و 1960، فقد سمح له باستخلاص أن زيادة رأس المال التقني وكميات العمل لا تفسر، في أحسن الحالات، إلا نصف النمو المحقق. هناك عامل آخر، نوعي، من البواقي "Un résidu" يمكن أن يفسر الفرق الملاحظ ما بين مساهمات العوامل وزيادة الإنتاج.

وقد تم اقتراح عوامل مثل نوعية رأس المال المادي، ووفورات الحجم والتنظيم والتقدم التقني، أي "المعرفة الإنسانية مضمنة في تجهيزات عالية تم اقتراح هذه العوامل ليتمكن أن يعتمد، وبشكل نهائي، أثر التربية<sup>(14)</sup> الفعالية" والتكوين على نوعية عنصر العمل. وفي الواقع، "تساهم التربية والتكوين في

( 14 ) La théorie du Capital humain, Alternatives économiques, Mars 1993



تشكيل رأس المال البشري تماما كما يساهم التقدم التقني في تكوين رأس المال التقني" (15).

لقد كانت الصياغة الأولى لنظرية رأس المال البشري تعتمد أساسا على مساهمات شولتز وقرى بيكر (Gary Becker) و جا كوب مينسر (Jacob Mincer)، امتدادا للنظرية التقليدية الجديدة في التوزيع. منطلقها هو سعي الفرد لتعظيم منفعتها في سياق حرصه الدائم على تحقيق مصلحته الخاصة، أما فرضياتها العامة فهي:

- 1- المنافسة الكاملة.
- 2- قابلية عوامل الإنتاج للإحلال.

وأما الفرضيات الخاصة بنظرية رأس المال البشري فهي أساسا: (16)

- 1\_ توفر التربية معارف ومؤهلات قابلة للاستعمال في أنشطة الإنتاج. فالتربية والتعليم يرفعان من إنتاجية من ينالهما.
- 2- يتطلب كل نشاط تعليمي استعمال موارد نادرة (ساعات المعلمين، الوسائل المادية،...) ولذلك فهو مكلف جدا و لا يمكن أن يبرر إلا بالحصول على كسب تعويضي، ويأخذ هذا الكسب التعويضي شكلين:
  - دخلا نقديا إضافيا إذا ما تم توظيف رأس المال البشري، المتراكم بواسطة التعليم، في الإنتاج.
  - استهلاكا إضافيا أفضل، بفضل حسن الإطلاع، وسهولة تكوين العلاقات التي يتمتع بها المتعلمون.

وعلى ذلك، تعتبر نظرية رأس المال البشري أن التربية استثمار وأن بالإمكان حساب معدل مردوديته الخاص. يخضع الاستثمار لقواعد السلوك الرشيد. يتحدد قرار الاستثمار وحجمه بناء على التعويض الذي يمثله العائد المنتظر في مقابل الاستثمارات البديلة. أما أهم نتائج هذه النظرية فهي:

- 1- تم تفسير التباينات في مكاسب العمال الأجراء بالتباين في الإنتاجية.
- 2- يؤدي رفع مستوى التكوين إلى رفع الإنتاجية وهو ما يترجم بأجر مرتفع.

(15) – Ibid.

(16)– Eicher, Levy-Garboua, alli, Op. cit ; P12.

والواقع أن التعليم يتضمن تكلفة عالية والتضحية بالمداخل أثناء سنوات الدراسة، ولكن هذه التكلفة يتم استرجاعها خلال الحياة العملية تحت شكل رفع مكاسب العمل بشكل أسرع. يمكن أن تظهر بعض الاختلافات نتيجة لتغيرات تطرأ على الطلب، أو لظهور عوائق للمنافسة<sup>(17)</sup>، أما إذا كانت قوانين السوق تضمن التوازن فسيتم التناسب بين الإنتاجية المادية (بوحدة المنتج) والإنتاجية القيمية (بوحدة النقد)، وإلا فسيحدث الاختلال وبيتعد الوضع عن حالة الأمثلية (L'optimum).

3- يتميز رأس المال البشري بأنه متضمن في شخص إنساني<sup>(18)</sup>، وهكذا فإن تطور معدل الأجر خلال فترة النشاط يتوقف على الاستثمار الخام وعلى اندثار رأس المال البشري مع التقدم في السن. والواقع أن السنوات المتبقية من أجل قبض المداخل المتنامية ومن أجل استهلاك أكثر، تتناقص مع التقدم في السن، فننتيجة لكون رأس المال البشري متضمنا في شخص فإن اهتلاك رأس المال يتزايد مع التقدم في السن.

## 2 - نظرية رأس المال البشري والتكوين المهني

اهتمت نظرية رأس المال البشري بالتعليم العام قدر اهتمامها بالتكوين المهني، "لقد تم حساب معدل مردود (Taux de rendement) التكوين المهني بنفس الطريقة التي تم بها حساب معدل مردود التكوين العام"<sup>(19)</sup> (Becker و Mincer 1962). وبما أن هذه النظرية كانت مساهمة خالصة من اقتصاديين أمريكيين فيحسن بنا أن نلاحظ أن نظام التعليم القائم في الولايات المتحدة الأمريكية يدمج التعليم العام والتعليم التقني والتكوين المهني معا، مما يجعل من الصعب تمييز ما يعود للتربية مما يرجع للتكوين. يضاف إلى ذلك صعوبة أخرى عامة تخص التمييز بين التكوين الرسمي والتكوين أثناء أداء العمل (formation sur le tas)، والتكوين أثناء فترة العمل. وقد أدت هذه الصعوبة بمارك بلوغ إلى القول بأن: "التكوين لفظة غامضة، يمكن أن تشمل واحد أو كلا من الأشكال الثلاثة التالية:

أ- *التعلم في مكان العمل (On the job learning)* من التجربة، وهو شيء لا يمكن تفاديه بشكل من الأشكال، ومنه فهو لا يشكل تكوينا.

(17)- Eicher.op.cit.p13.

(18)- Blaug, op cit.

(19)- Psacharopoulos, Woodhall, op. cit P. 168.

ب- التكوين في مكان العمل (On the job training) تحت إشراف مشرف على العمل (a foreman) أو أحد العمال الأكثر تجربة.

ج- التكوين خارج العمل (Off the job training) الذي يقتضي توفير برامج تكوين رسمية (Formal) داخل المعمل<sup>(20)</sup>

ومن المعترف به، بالفعل، أن القدرات الإنتاجية للفرد تتراكم مع سنوات الدراسة والتعلم، ولكنها تتراكم كذلك بفضل ممارسة العمل ذاتها، وبفضل التكوين المتواصل.

يتميز بيكر بدوره بين نوعين من التكوين، التكوين العام والتكوين المتخصص يرفع التكوين العام إنتاجية العامل المكوّن بغض النظر عن المؤسسة التي يعمل بها، وبالتالي فإن هذا الصنف من التكوين قابل للتحويل من مؤسسة إلى أخرى، أما التكوين المتخصص فيرفع إنتاجية العامل المكون داخل المؤسسة التي يعمل بها فقط، وبالتالي فإن المؤهلات المكتسبة من التكوين المتخصص غير قابلة للتحويل بل هي خاصة بالمؤسسة.

سمح هذا التمييز لبيكر بأن يوضح أن العمال يدفعون -هم أنفسهم- مصاريف التكوين العام الذي يتلقونه تحت شكل تخفيض في مدا خيلهم أثناء فترة التكوين "يتميز نموذج بيكر بأنه أشار، عن حق إلى أن المستخدمين نادرا ما يمولون التكوين الذي يقدمونه لموظفيهم، وهي ظاهرة شائعة في الممارسة العملية لم تستطع برامج البحث البديلة أن تشرحها (باستثناء التحليل الماركسي ربما..)"<sup>(21)</sup>

إن الحساب العقلاني لأي فرد يقوده إلى مواصلة الاستثمار مع اختيار وظائف تتيح إمكانيات التكوين، حتى ولو أدى ذلك إلى نيل أجر أضعف. وعندما ينعكس التكوين في شكل إنتاجية أعلى فسيستفيد من أجر أعلى وفي الواقع، "فإن

(20)- Blaug, Op cit. PP 191-192.

(21)- Blaug, Méthodologie économique, Economica, Paris, 1982, P 218.

المعدل الذي تزداد به المكافآت مع سنوات الخبرة الإضافية المهنية، هو في حد ذاته ، قضية اختيار شخصي" (22).

على أن بيكر يشير إلى اختلافات بين الأفراد أنفسهم، فالتكوين أقل مردودية بالنسبة للبعض مما هو للبعض الآخر، فهؤلاء يفلحون في مواصلة دراستهم دون مصاعب كبيرة، أما الآخرون فلا يكون التكوين بمثل ذلك النفع.

وإذا بقينا في الإطار النظري، فإن مؤدي نظرية رأس المال البشري هو أنه بعد فترة الدراسة الإجبارية، يتأثر الطلب على التربية والتكوين بالتكاليف المباشرة وغير المباشرة الخاصة بهما، وللتغيرات في المكاسب المرتبطة بسنوات الدراسة الإضافية.

### 3- حدود نظرية رأس المال البشري

تحيلنا نظرية رأس المال البشري بشكل أساسي إلى التصرف الفردي وهذا بسبب المرجعية النظرية التي تنطلق منها وهو تحليل التقليديين الجدد القائم على فكرة "الإنسان الاقتصادي"، ويمكن أيضا أن نستحضر المحيط الذي تمت صياغتها فيه. "فالغياب شبه الكلي لأي اقتراح مشاريع تكوين من طرف الحكومة الأمريكية (على الأقل قبل 1968)، كان يؤيد تلك الأهمية الممنوحة لمنطق الحساب الفردي الخاص في النظرية" (23). وعليه يحق لنا أن نتساءل عن القوة التفسيرية لهذه النظرية، وصلاحياتها عندما تكون التربية والتكوين تابعة للقطاع العمومي بشكل يكاد يكون كاملا.

تقود فرضية المنافسة الكاملة، ضمن الإطار التحليلي للتقليديين الجدد، إلى اعتبار أن أسواق العمل هي أسواق منافسة كاملة وأن الأجور تكون فيها مساوية للإنتاجية الحدية للعمل، أما التباينات في الكسب فتمثل بالفعل قياسا دقيقا للإنتاجية الإضافية للعمال الذين يمتلكون تربية أو تكوينا إضافيا.

ينبغي أن نسارع إلى ملاحظة أنه لا توجد سوق تنافسية بشكل كامل، وأنه عندما يكون القطاع العمومي هو أهم مستخدم -مثلما هو عليه الشأن في بلدنا-

(22)Blaug, Ibid. p 219.

(23) Blaug, Op. Cit.. P 216.

يكون القسم الأعظم من الأجور محددًا بطريقة إدارية. ومن ناحية أخرى، تعتبر نظرية رأس المال البشري أن التربية هي المصدر لزيادة الإنتاجية المادية للعمل. فالدراسات الإمبريقية التي اعتمدت نموذج دالة الإنتاج المجمعة، ومهما كان البلد أو الفترة التاريخية، تشير إلى ارتباط وثيق بين مستوى الكسب المتوسط والمستوى التعليمي مقدرا بعدد سنوات الدراسة أو بالشهادة الأعلى المحصل عليها. غير أن إدخال متغيرات أخرى على النموذج تضعف من أطروحة تأثير التعليم على الإنتاجية تأثيرا سببيا. "إن فحص المعطيات الفردية يشير دائما إلى وجود فروق معتبرة في المداخل بالنسبة لنفس المستوى من التعليم، فالقوة التفسيرية للنماذج التي تستعمل الملاحظات الفردية هي ضعيفة" (24).

وبهذا الصدد، فإن عددا من الدراسات التي أجريت في البلدان النامية خاصة، والتي تستعمل نموذج يسمى "دالة الكسب Fonction de gain" تحاول قياس آثار المتغيرات الأخرى مثل السن، والمؤهلات (مقدرة بمعامل الذكاء)، والجنس والمحيط العائلي:

$$y = f(I, QI, F, A, \dots)$$

حيث:  $y$  = تمثل كسب الفرد ،  $I$  = عدد سنوات التعليم ،  $A$  = العمر ،  $QI$  = معامل الذكاء ،  $F$  = المحيط العائلي

غير أن إدخال متغيرات تفسيرية أخرى على نماذج نظرية رأس المال البشري، إذا كان يضعف من تأثير التربية الخاص، فهو لا يلغيه تماما. "تبيّن دوال الكسب «Les fonctions de gains» مقدرة بالنسبة لعمال الولايات المتحدة والبلدان المتقدمة الأخرى أن المؤهلات الطبيعية تفسر أقل قليلا من 20 % من المكاسب الإضافية للعمال المكونين، وأنه عندما يتم إدخال عوامل أخرى مثل العرق، والجنس، والمحيط العائلي، فإن التربية وحدها هي المحدد الحاسم للمكاسب" (25).

### ثالثا: نظريات أخرى في اقتصاد التربية

تساهم بعض النظريات الأخرى في اقتصاد التربية بدورها في تحليل الطلب الفردي على التربية والتكوين، وهي، عموما، توفر بدائل لنظرية رأس

(24) Eicher, Economie de l'éducation, op cit. P 14.

(25) Psacharopoulos, Woodhall, op.it.p44

المال البشري، ويتعلق الأمر، على الخصوص، بنظرية المصفاة أو نظرية الانتقاء بواسطة الشهادات (La théorie du filtre)، ونظرية الإشارة (La théorie du signal) وأخيراً، نموذج التنافس على الوظائف (Modèle de concurrence pour l'emploi)

1- نظرية الانتقاء بواسطة الشهادات (Modèle de concurrence pour l'emploi) اهتمت نظرية رأس المال البشري أولاً بالتكوين خلال الحياة العملية لتفسير التباين في الكسب، غير أنها لا تأخذ في الحسبان واقعة أن أشخاصاً لهم نفس المستوى يمكنهم أن يحصلوا كسباً متبايناً جداً، وتعتبر بعض الانتقادات الموجهة لنظرية رأس المال البشري أن التربية يمكن أن تبرز قدرات الفرد الإنتاجية دون أن تزيد منها بالضرورة: وهذه هي حالة نظرية المصفاة. فحسب هذه النظرية يستعمل المستخدمون مستوى الدراسة مصفاة تسمح لهم بأن يميزوا، لدى المترشحين لشغل وظيفة معينة، المؤهلات والكفاءات والمحفزات التي يبحث عنها هؤلاء المستخدمون فالتربية هنا توفر وسيلة للترتيب والانتقاء لفرز المترشحين لعمل معين.

إن وظيفة التربية، في هذا السياق، يمكن أن نتصورها على أنها ليست وسيلة لاكتساب المعارف والكفاءات والقدرات المهنية فحسب، ولكنها أيضاً تعدّل المواقف والسلوكيات التي ستكون محددات لإنتاجية الفرد في المستقبل. "إن الاعتقاد الذي يذهب إلى أن التربية تزيد من إنتاجية العمال من خلال آثارها المعرفية على السواء، لا يتعارض تماماً مع فكرة أن كثيراً من المستخدمين يتخذون التربية آلية عملية للانتقاء. إذ يمكن ألا يكون هؤلاء المستخدمون في حاجة إلى ما تنقله التربية بصفة مباشرة من قدرات للمتعلمين، ولكنهم يولون اعتباراً أكبر للمواقف والصفات المرتبطة عادة بالتربية، مثل القدرة على الاندماج بسهولة في المحيط والاندماج غب المجتمع (Socialisation) والتواصل (Communication) التي تنميها التربية بصفة غير مباشرة" (26).

وفضلاً عن هذا، يسلم هذا الطرح ضوءاً جديداً على العلاقة بين التربية والأجور. يشير هذا الطرح إلى أن تطور التربية لا يؤثر على تباينات الأجور بل إن زيادة عدد حاملي الشهادات يساهم في رفع مستويات الانتقاء الذي يقوم به المستخدمون، وهذه هي ظاهرة انخفاض قيمة الشهادات: "تندهور وضعية

(26)Ibid. p 48.

شهادات مستوى معين، ولكن الشأن نفسه يكون مع شهادات المستوى الأعلى،  
وعليه فإن البيانات في الأجور ستبقى على ما هي عليه تقريبا" (27).

## 2- نظرية الإشارة ( Théorie du signal )

امتدادا لنظرية المصفاة، يمكن استنتاج أن الانتقاء الذي يقوم به  
المستخدمون بواسطة الشهادات، يدفع طالبي العمل إلى اختيار مسار دراسي  
وتكوين يسمح بإبرازهم مقارنة مع المترشحين الآخرين؛ مما يعظم احتمال  
وجودهم ضمن قائمة المنتقين: فالشهادة تشكل هنا إشارة ترسل إلى المستخدمين  
الاحتمالين.

يرى سبينس (Spence M.1974)، الاقتصادي الأمريكي صاحب هذه  
النظرية، أن التربية لا تغير الإنتاجية الحقيقية للعامل، ولكنها تساهم فقط في  
جعلها قابلة للملاحظة. فالشهادة تزود المترشح لمنصب عمل معين بإشارة  
موثوقة ذات مصداقية تسمح للمستخدم بأن ينظر إليه على أنه يمتلك مستوى  
إنتاجيا معينا.

## 3- نموذج التنافس على مناصب العمل

يعتبر ثورو ولوكاس (Thurow, Lucas, 1972)، وهما مطورا هذا النموذج، أن  
الإنتاجية لا يجلبها العامل- وهذه هي الفرضية الرئيسية لنظرية رأس المال  
البشري- وإنما متعلقة بمنصب العمل. وما يهم المستخدم في هذه الحالة هي قدرة  
المترشح عندما يستلم منصب العمل على التكيف معه. يتميز هذا النموذج  
بالمميزات الجديدة التالية: (28)

● لا يعبر المستخدمون عن طلبهم على العمل بواسطة مستوى الأجور، ولكن  
بواسطة خصائص الوظائف المقترحة.

● يتحدد معدل الأجر بحكم العادة لكل صنف من الوظائف، ويصطفّ  
عارضو العمل لشغل الوظائف عند هذا المستوى من الأجر.

---

(27) Blaug, Méthodologie économique, op cit. P 222.

(28) Eicher, Economie de l'éducation, op cit. P 21.

• إن الخاصية الوحيدة التي تهم المستخدم لدى العامل هي قابليته للتكوّن. ولذلك فإن المؤلفين صاحبي هذا النموذج يعتبران، في ما يبدو، أنه كلما ارتفع مستوى التكوين لدى العامل، كلما كانت المدة اللازمة للتكوين أثناء أداء العمل، الضروري لبلوغ الإنتاجية المطلوبة لشغل وظيفة معينة، أقصر وتكون النتيجة أن ذلك التكوين يصبح أقل تكلفة.

لقد عبر لستر ثورو (L. Thurow) عن ذلك بوضوح: "ليست وظيفة التربية تزويد الفرد بكفاءات تزيد من إنتاجية عمله، ومنه ترفع مستوى أجره بقدر ماهي (وظيفتها) تأكيد أنه مؤهل لمتابعة تكوين، ومنحه وضعاً معيناً"<sup>(29)</sup>.

#### رابعاً: تقييم نظريات اقتصاد التربية وتطورها

بعد أن استعرضنا أهم نظريات اقتصاد التربية نصل الآن إلى مرحلة يمكننا فيها الوقوف على الوضع النظري لهذه المساهمات ونحاول تلمّس العناصر التي تسمح بفهم التطور المستقبلي لنظريات اقتصاد التربية.

#### 1- تقييم نظريات اقتصاد التربية

ما يجعل نظرية رأس المال البشري في تعارض مع نظريتي المصفاة والإشارة هو أن الأولى تعتبر أن التربية تزيد إنتاجية الفرد في حين أن النظريتين الأخريين تقدّران أن التربية لا تقوم إلا بالإشارة إلى مستوى الإنتاجية دون تعديله. غير أن هذه النظريات تتفق على أن للتربية والتكوين مردودية خاصة مقدرة بمستويات مكافآت العمال المكونين. وهو ما جعل بعض الاقتصاديين يقرّ أن هذه النظريات متكاملة أكثر مما هي بديلة بعضها لبعض: "إن الفكرة الأساسية في نظرية رأس المال البشري، والقائلة بالتخلي عن دخل حاليّ أملاً في رفع المداخل المستقبلية تفترض صحة العلاقة بين الدراسة والمداخل. وبهذا فهي منسجمة تماماً مع فكرة المصفاة القائلة بأن المدرسة إنما تستكشف أساساً كفاءات موجودة مسبقاً (لدى المتكونين)، ومع فكرة أن الصفات المطلوبة في سوق العمل، إنما تنتجها المدرسة"<sup>(30)</sup>.

(29) OCDE, Perspectives de l'emploi, 1989.

(30)Blaug, Méthodologie économique, op cit. p 222.



لقد تم تعويض العلاقة الملاحظة بين سنوات الدراسة والمداخل في نظرية رأس المال البشري، تعويضا غير صريح في نظريتي المصفاة والإشارة تم بشكل صريح في نموذج التنافس من أجل الوظائف، تم تعويضها بعلاقة أخرى بين التربية والأهلية للتكوين، تسمح هذه النظريات عموما، بترتيب الفرد وتحديد وضعه حسب معايير الوظيفة لا حسب المسار الدراسي، ويسمح لنا هذا التحليل بإبراز خصوصية الاستثمار في التكوين.

إن الوتيرة المتسارعة للتقدم التقني تقلل من قيمة المعارف والمؤهلات المحصلة في المدرسة. وبهذا الخصوص فإن ما يجعل الفرد المتعلم "جذابا" بالنسبة للمؤسسة المستخدمة هو القدرة على التكيف، والتطور حسب التعديلات التي تطرأ على العمل وعلى تنظيمه. ما يهم المؤسسة إذن هو أهليته للتعلم، للتكون. فالاستثمار في التكوين لم يعد إذن يكتفي بالتكوين الأولي ولكنه ينبغي أن يرافق الفرد خلال كامل نشاطه المهني، سواء كان هذا التكوين ممولا من الفرد نفسه أو من طرف المؤسسة المستخدمة.

يسجل هذا التحليل الانتقال من اقتصاد صناعي قائم على العمل المتخصص الذي يتطلب تأهيلا محددًا إلى اقتصاد معرفة يتميز بأنشطة تتطلب تشكيلة واسعة من التأهيل. وهكذا لم يعد التكوين مجرد عملية محددة في الزمان والمكان تحضر الفرد لوظيفة محددة. ينبغي أن يكون التكوين سيرورة متواصلة للتعلم: "إن التحديات الرئيسية للتربية والتكوين ترتبط بتطورات المجتمع الحالية أو المرتقبة، والتي تقتضي تطوير مؤهلات سلوكية جديدة: روح المبادرة، والقدرة على العمل في فريق، وتعدد التخصصات، والحركية، الخ... التي ما فتئت تزداد أهمية، ربما على حساب اكتساب المهارات (Savoir-) (faire) المهنية التي كان يشترطها عالم الشغل قبل الآن" (31).

## 2- التطورات النظرية الأخيرة "ما بعد اقتصاد التربية"

لقد بينت الدراسات الإمبريقية التي أنجزت في سياق نظرية رأس المال البشري تعقد الظواهر المتعلقة بالاستعمال الفعلي لرأس المال البشري ضمن سيرورة إنتاج. فإذا اعتمدنا نظرة إجمالية تبدو نظرية رأس المال البشري ملائمة تماما، غير أن اعتماد طرح محدد، دقيق، خاصة على مستوى أسواق العمل، يكشف حدودها.

(31) Ursinov, Quels défis pour l'éducation? «Futuribles, numéro hors série, « L'an 2000... et après ».

"إن الانفجار الفعلي لاقتصاد الصحة، خلال السنوات الأخيرة، وتطور البحوث النظرية حول سوق العمل، أو "الأسس الاقتصادية الجزئية لنظرية التشغيل"، يجدان منشأيهما في برنامج بحث رأس المال البشري ولكنهما تطوراً في مجالات أنشطة مستقلة، لم تعد اليوم ذات صلة وثيقة "بثورة الاستثمار البشري" في الفكر الاقتصادي" (32).

من مجالات النشاط التي أصبحت مستقلة بوصفها فروع اقتصاد جديدة كاملة، نذكر اقتصاد المعرفة واقتصاد العمل والتشغيل.

أما اقتصاد المعرفة فيتضمنه التصور الجديد للنمو الاقتصادي. يتوقف النمو الاقتصادي مباشرة على الاستثمار في المعرفة التي ترفع الطاقات الإنتاجية لعوامل الإنتاج التقليدية. وصاغ عدد من الاقتصاديين نظريات جديدة تفسر النمو الاقتصادي على الأمد الطويل، وتتجاوز الإطار النظري الأصلي المتمثل في نظرية رأس المال البشري. لقد أثبتوا أن الاستثمار التربوي هو استثمار فريد له خصوصيات محددة: "يعتبر منظرو رأس المال البشري أن الاستثمار التربوي بشكل عام هو ذو مردود متناقص، وبهذا لا تميّزه عن أشكال الاستثمار الأخرى. وعلى العكس من ذلك يتصور منظرو النمو الذاتي المنشأ (La croissance endogène) إمكانية مردود ثابت [لوكاس 1988] بل مردود متزايد [رومير 1990] للتربية، معتمدين في ذلك على تراكم المعارف وعلى تفاعلها المتبادل". (33) وقد أثبتت الأعمال المتعلقة بالنمو الاقتصادي التي أجراها أبراموفيتز ABRAMOWITZ (34) ونشر نتائجها في كتابه « Thinking about growth » سنة 1989 أن عامل الإنتاج الذي نما أكثر من غيره خلال القرن العشرين هو رأس المال البشري. ولكن لا شيء يشير إلى أن ذلك قد خفض من معدل المردودية في التعليم والتكوين يسلم اقتصاد المعرفة أن التقدم التكنولوجي يرفع إنتاجية رأس المال بواسطة التربية وتكوين اليد العاملة، والاستثمار في البحوث والتطوير وإنشاء هياكل تسيير جديدة وتنظيمات عمل جديدة كذلك". (35) وهكذا فحتى إذا لم يتم إعادة النظر في الإشكاليات الاقتصادية المتعلقة بالتربية والتكوين، يمكننا أن نقر بنوع من تراجع اقتصاد التربية لصالح اقتصاد المعرفة.

(32) Blaug, Méthodologie économique, op cit. p 214.

(33)- Fontvielle, Mesure du produit de l'éducation, Economies et sociétés n° 3/2000, P 48.

(34) OCDE, Perspectives de la science et de la technologie et de l'industrie, 1996.

(35) Ibid.

ومن ناحية أخرى، نجد في نظرية تجزئة الأسواق أضواء جديدة تبين أن أخذ "المتغيرات السوسولوجية" بعين الاعتبار، مثل المنشأ الاجتماعي، والانتماء إلى مجموعة ما .. تسمح بإدراك أفضل لدور التربية والتكوين وأثرهما على الاقتصاد.

لقد حدد دورينجر (Doeringer 1971) وبيور (Piore 1973) سوقين للعمل: السوق الأولية أو السوق المركزية والسوق الثانوية أو السوق الهامشية. تتميز السوق الأولية بالأجور المرتفعة والوظيفة الآمنة والامتيازات الاجتماعية المهمة وإمكانية الترقية، وعلى العكس من ذلك ففي السوق الثانوية تكون الأجور منخفضة والوظيفة غير مستقرة، ومعدل دوران العمال عالياً.

يتم ببيور هذا التمييز ويحدد مستوى التكوين المطلوب لكل قطاع من قطاعات أسواق العمل:

- سوق أولية عليا تتميز بوظائف تتطلب تكويناً أولياً مهماً نسبياً ولكن إمكانية الترقية الداخلية محدودة، مما يؤدي إلى حركية قوية.
- سوق أولية دنيا تتميز باستقرار الوظيفة وإمكانات الترقية الداخلية وبتكوين ضعيف محدود قياساً إلى التكوين أثناء العمل.

وتكون نتيجة هذا التمييز اختلاف في مدى العلاقة بين التكوين والأجر. "إن مزية هذا الطرح تتمثل في أنه يظهر أن العلاقة بين التكوين والأجر تختلف تماماً من سوق إلى أخرى، ويظهر أن نظرية رأس المال البشري تنطبق جيداً على دراسة السوق الأولية العليا وأقل جودة على دراسة السوق الأولية الدنيا، ولا تنطبق على السوق الثانوية." (36)

تبين نظرية تجزئة السوق إذن أنه في عملية تحديد المداخل يكون قطاع السوق وأعرض الوظائف في نفس أهمية التكوين. وهكذا فإن توضيحاً أكبر لبعض الجوانب المتعلقة بالتربية والتكوين يقتضي نوعاً من التكامل بين مختلف الفروع المعرفية.

### 3- حدود الطرح التنافسي: طرح الكلاسيكيين الجدد

هل نعتبر إطار اقتصاد التربية الذي تشكله نظرية رأس المال البشري وامتداداتها والمناقشات التي أثارها والتي سمحت ببلورة "نظريات" ونماذج بديلة هل نعتبر هذا الإطار أساسا نظريا ملائما للإشكالية المعتمدة في هذا البحث، ومتطابقا مع السياق الخاص للتكوين المهني في بلدنا؟

ستكون إجابتنا -جزئيا- بالإيجاب مادامت نظرية رأس المال البشري :

- لا تبرر (كلية أو جزئيا) أو لا تبرر كفاية تدخل السلطات العمومية في التربية والتكوين، وفي حالة الجزائر فإن التكوين يسيطر عليه القطاع العام.
- لا تولي أهمية لعرض العمل الذي هو مؤثر حاسم على المداخل المرتقبة وعلى خصائص الطلب على حد سواء.

يتعين أن لا يكتفي نظام التكوين بالاستجابة فقط للطلب الاجتماعي، فلم يعد كافيا ضمان تكوين أولي للشباب الذي يتأهب لولوج الحياة العملية، من باب الحرص على العدالة والاستقرار الاجتماعي. ذلك أنه يجب أن تكون للموارد التي تعبئها الدولة، أو بالأحرى المجتمع، لضمان ذلك التكوين "نتيجة ذات مغزى من وجهة النظر الاقتصادية".

ففي اقتصاد فيه قطاعات بكاملها تمر بمرحلة انكماش، وقطاعات أخرى قيد إعادة الهيكلة أو إعادة الانتشار يكون من الواجب انتقاء أهداف عمليات التكوين. وبالفعل، فإن معدلات التسرب العالية، بل الأخطر من ذلك إغلاق فروع تكوين بسبب انعدام المترشحين، هي مؤشرات تنذر بخطورة الوضع. كما أن نقص التشغيل وبطالة الشبان تحد من الطموحات إزاء التكوين وتحرم المجتمع من وسيلة إدماج اجتماعية واقتصادية ممتازة. وتهدد هذه الوضعية بإفشال -أو على الأقل عرقلة- الجهود الخاصة بإعادة تأهيل الاقتصاد ( mise à niveau) لرفع قدرته التنافسية بحرمان الاقتصاد الوطني من موارد بشرية كافية عددا وملائمة تكوينيا.

صار من الضرورة الملحة -والحالة هذه- امتلاك أدوات تسمح بربط عرض التكوين مع التشغيل كما تسمح بترشيد أنشطة مؤسسات التكوين حتى لا تستمر في تغذية مخزون البطالين. إنَّ النصيب المعتبر من الموارد المرصودة للتكوين المهني -وللتربية- في بلادنا لا يحتمل الاستمرار في التسيير قصير

الأجل- تحت ضغط الظروف الآنية. فلقد أصبح من الضروري اعتماد تسيير استراتيجي لنظام التكوين، قوامه التخطيط.

ومن منظور اقتصادي كلي فإن الطريقة القائمة على الربط بين أنماط التكوين بحاجات الاقتصاد هي "الطرح القائم على أساس حاجات الاقتصاد من اليد العاملة المؤهلة". تسمح هذه الطريقة بتخطيط أعمال التكوين بناء على مخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد جرى تطبيقها بشكل واسع في العديد من البلدان خلال سنوات الستينيات والسبعينيات. ولكنها تتعرض الآن لنقد لاذع في شكلها الأصلي، غير أن هناك محاولات عديدة هنا وهناك لتجديدها، وخاصة، لتكييفها مع السياق الحركي والمعقد في بداية القرن الحادي والعشرين هذا.<sup>(36)</sup> ويندرج عملنا في هذا الاتجاه.

---

(36)- Plassard -Pluschart, Méthodes de prospectives d'emplois et de qualifications : Vers un renouveau des modèles des besoins de mains d'œuvre, note de LIRHEE, Nancy, 1996.

# المبحث الثالث ضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل بواسطة المخطط

أولاً: تخطيط القوى العاملة: التكوين استثمار مرافق  
ثانياً: التخطيط المجدد: بين الطرح التنافسي وتخطيط الاحتياجات من اليد  
العاملة المؤهلة  
ثالثاً: التخطيط والاستشراف: التكوين استثمار في البنية التحتية.

لا يكفي التكوين وحده لضمان رأس مال بشري قادر على لعب دور فعلي في التنمية الاقتصادية، بل ينبغي أن يكون الاقتصاد قادرا على استيعاب الخريجين، ومن هنا وجوب التنسيق والمطابقة بين التكوين والتشغيل، وهذا في إطار وضع "استراتيجية اقتصادية للتكوين". وينبغي أن تقوم هذه الدراسة الاستراتيجية على توقع وتنظيم وتخطيط الموارد الحالية والمستقبلية لنظام التكوين على أساس استراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية الجاري تطبيقها.

### أولاً: تخطيط القوى العاملة: التكوين استثمار مرافق

إن القوى العاملة المؤهلة مورد أساسي في عملية الإنتاج، ولتأمين النمو الاقتصادي يصبح من الضروري إذن تقدير الحاجات المستقبلية من اليد العاملة المؤهلة وتبعاً لذلك تكييف نظام التكوين -والنظام التربوي بوجه أعم- ليضمن تزويد الاقتصاد بأفراد لهم التأهيل والكفاءات الضرورية.

والمبدأ الأساسي في هذا المسعى هو أنه بالإمكان تقدير الحاجات المستقبلية من اليد العاملة انطلاقاً من فرضيات تتعلق بتطور الاقتصاد وأخرى تتعلق ببنية التشغيل. وستمثل الحاجات أساساً لتخطيط التكوين قصد بلوغ تطابق بين التكوين والتشغيل.

وتتألف هذه الطريقة من المراحل التالية:

1- تقدير مستوى الإنتاج الوطني ثم توزيعه حسب القطاعات أو حسب النشاطات في أفق زمني معين، وعند تطبيق تخطيط القوى العاملة المؤهلة في البلدان الاشتراكية خلال سنوات الخمسينيات، تم اعتبار إنتاجية العمل ثابتة. ولهذا السبب فإن الطريقة المستعملة هي إجراء التوقع بناء على مستويات الإنتاج السابقة.

2- تقدير توزيع أعداد العاملين حسب المهن أو حسب الفئات المهنية الاجتماعية على أساس بنية الوظائف في كل قطاع ونشاط. ويسمح تطبيق معاملات استخدام القوة العاملة على العدد المقدر من العمال في الفروع المختلفة بإعطاء توزيع أعداد العاملين حسب المهن وحسب القطاعات.

3- الانتقال من بنية التشغيل إلى بنية التكوين حيث أنه يتم -اعتمادا على هذه الطريقة- اعتبار وجود تطابق تام بين مهنة معينة وصنف معين من المسار التربوي.

4- وأخيرا، مقابلة حاجات الاقتصاد المقدرة من اليد العاملة المؤهلة، والموارد القابلة للاعتماد قصد احتساب العجز أو الفائض وعليه، توجيه استراتيجية التكوين.

وقد ظهرت، في أثناء تطبيق هذه الطريقة في التخطيط، في البلدان الاشتراكية أولا ثم في كثير من البلدان النامية، ومنها الجزائر، عدة نقائص، ترجع أساسا إلى:

1. انعدام التطابق الحقيقي بين التكوين والتشغيل حيث أن أنماط الحصول على منصب عمل كثيرة: التكوين وكذلك الحركية المهنية العمودية والأفقية، وإمكانيات الإحلال بين أنواع التكوين: "ففي بعض الحالات، يمكن للخبرة أو للمؤهلات الشخصية أن تحل محل التأهيل" (37).

2. طريقة سير سوق العمل: تلعب كل من المداخيل وتجزئة سوق العمل دورا مهما في التعديلات التي تجري في سوق العمل: "... تكوين تقنيي الفلاحة بأعداد كبيرة لم يكف لحل مشكلة النقص في هذا التخصص: فمكافأة هؤلاء المستخدمين ليست جذابة بالقدر الذي يعوض ظروف العمل الصعبة (البعد والمشقة) والصورة السلبية لهذه المهن في مقابل المهن الأخرى" (38).

3. إهمال جانب التكاليف-والمنافع، الذي هو قاعدة الموقف التنافسي، ولم يؤخذ بعين الاعتبار سوى الطلب على اليد العاملة المؤهلة.

4. كون تخطيط احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة طرحا كليا بينما "التعديلات الجارية في سوق العمل هي ظواهر ذات طبيعة جزئية" (39).

---

(37)- Bertrand, Kovacs, Revesz, Timor, prévisions de main-d'œuvre et planification de l'éducation- le cas de l'Algérie, Revue Tiers-Monde, Juillet 1974.

(38)- Bertrand, Planification des Ressources Humaines: Méthodes-expériences-pratiques, Unesco, Institut International de planification de l'éducation, Paris, 1992, P.29.

(39)- Plassard, Pluchart, Op.Cit., P8.



5. إن المدة المعتمدة قصد تطبيق تخطيط التكوين، والتي تعادل مدة مخطط تنموي عام، ليست كافية أبدا للحصول على النتائج المنتظرة "...فالمدة الضرورية لوضع سياسة تربوية وتحقيق نتائجها أطول من ذلك بكثير. فلا بد من مدة لا تقل عن عشرة أعوام من أجل تحديد التوجهات، والقيام بالاستثمارات اللازمة، وتكوين الأساتذة، وبلوغ اكتمال دورة دراسية وتخرج المتكويين ودخولهم سوق العمل"(40).

6. الفرضية -القابلة للنقاش على أية حال- الخاصة بثبات الإنتاجية في مستوى معين في حين أن التجديدات تفسد، حسب القطاعات، كلا من التجهيزات، والتنظيم، والمواد وتؤدي بالضرورة إلى تغييرات في بنية المؤهلات: "يفترض التعميم عبر الزمن (Extrapolation temporelle) استعمال نفس المدونة من المؤهلات المهنية لنفس الفترة المعتبرة. وهذه المدونة إنما تعكس التكنولوجيا السائدة في اللحظة التي تم وضعها فيها. فهذه المدونة لا تأخذ بعين الاعتبار إذن التحول في محتوى التأهيل وظهور مؤهلات جديدة تحت تأثير التجديد"(41).

نستخلص من ذلك أن طريقة تخطيط الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة ليست ملائمة، باعتبار:

- جمودها: فهي تفترض علاقة ثابتة بين التكوين والتشغيل.
- بساطتها: فهي تغفل العديد من المتغيرات التي تعتبر حاسمة في سوق العمل.
- وضع السلبية النسبي الذي زج فيه بمنظومة التكوين.
- طرق التقدير (التنبؤ) بواسطة تعميم التوجهات الماضية والتي كانت ملائمة في فترات النمو المنتظم (في الستينيات والسبعينيات) والتي لم تعد كافية.

والسؤال الذي يفرض نفسه، بالنتيجة، هو: هل يجب التخلي عن التخطيط؟

إن التخطيط محل الانتقاد، في حقيقة الأمر، هو التخطيط المركزي، الجامد التبسيطي، أما وضع الأهداف، وتحديد العمليات التي ينبغي القيام بها، وتنسيقها، فهي جوهر التخطيط. تعتبر هذه الخطوات، بالمقابل، ضرورية قصد الاستعمال الأفضل للموارد المتاحة وتكييف التكوين سواء على المستوى الكمي أو على المستوى الكيفي. "إن تخطيط التربية (بما فيها التكوين المهني) في السياق

(40)- Bertrand, planification..., Op. Cit. P19.

(41)- Page, économie de l'éducation, Op. Cit., P. 237.

الحالي ضروري أكثر من أي وقت مضى ويجب أن يتطور ويتكيف ويستمر في لعب دوره في توجيه القرار" (42).

## ثانياً: التخطيط المجدد: بين الطرح التنافسي وتخطيط الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة

نلاحظ في هذا المستوى من التحليل أنه لا طرح التقليديين الجدد القائم على ضبط منظومة التكوين بواسطة السوق ولا تخطيط التكوين حسب مراحل "طريقة الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة" بصالحين بشكل كامل، عندما يؤخذ كل منهما على حدة. وعلى سبيل التوضيح نقدم مقارنة هذين التصورين لضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل في الشكل التالي:

الجدول (2): مقارنة تخطيط الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة والطرح التنافسي

الطرح التنافسي أو الطرح التقليدي الجديد	تخطيط الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة	سوق العمل
تنافسي	اتفاقي	منظومة التكوين
تتميز بالتخصص المتأخر، مدة التكوين أهم من التخصص في حد ذاته.	تتميز بفروع تخصصات جامدة موجهة لمناصب عمل محددة	اختيار المسار المهني
يتوقف على معايير مالية بحتة	يتوقف على معايير تربوية ثقافية اجتماعية	الحتمية
اقتصادية	تكنولوجية	أفق التنبؤ
قصير المدى	طويل المدى	السببية (Causalité)
اختيارات التكوين الفردية هي التي تملئ قرارات الإنتاج: النظام الإنتاجي محدود بواسطة العرض من اليد العاملة المؤهلة	الإنتاج يحدد الاحتياجات: ويتعين على المنظومة التربوية أن تتبع الإنتاج.	

المصدر: Plassard-Pluchart, Op.Cit., p4

تبين هذه المقارنة خصائص كل من الطرحين المذكورين اللذين تم إعداد كل واحد منهما في سياق مختلف، ولتحقيق أهداف متباينة.

ومع ذلك يمكن اعتبار هذين الطرحين "متكاملين" إذا أخذت الدولة في الاعتبار، أثناء قيامها بضبط منظومة التكوين، على المستوى الاقتصادي الكلي،

(42)-Caillods, La planification de l'éducation à l'horizon 2000, note de l'Institut International de planification de l'éducation, N° 4, Unesco, 1990 p1.

مختلف المتغيرات، إضافة إلى التكوين، التي تؤثر على سوق العمل. " ... إذا أرادت السلطات توجيه المنظومة التربوية [بما فيها التكوين] فإنه يتعين عليها أن تأخذ في الحسبان أفعال واستجابة أطراف سوق العمل المالكين لمعلومات جيدة والساعين إلى تحقيق أوضاع مثلى لصالحهم (من مؤسسات، وطلبة، والعاملين وغير العاملين)، إزاء أي تغيير في شروط السوق" (43).

وبهذه الصفة، يتعين ألاّ يكتفي التخطيط بالقيام بالتنبؤ على أساس إسقاط الاتجاهات الماضية ولكن ينبغي أن يستند أيضا على الاستشراف الذي يهدف إلى تحديد طبيعة المتغيرات التي لها تأثير على التكوين والتشغيل وعلى اختيارات الأفراد، وإلى معرفة التطورات الممكنة لهذه المتغيرات

### ثالثا: التخطيط والاستشراف: التكوين استثمار في البنية التحتية

في المحيط غير المستقر الذي يتحرك فيه كل من الاقتصاد الوطني والاقتصاد العالمي، وبالنظر إلى الأهمية الاستراتيجية لعملية تزويد الاقتصاد بموارد بشرية ذات تكوين ملائم، قادرة على مواجهة التغيرات، فإنه من الواجب القيام باستثمار أكبر في التكوين. والتحدي الذي يتعين على منظومة التكوين -في بلادنا خاصة- أن تضطلع به هو مواجهة النمو مع ضمان أن يكون محتوى التكوين وأنماطه المقترحة مطابقة فعلا لاحتياجات الاقتصاد.

ولهذا الغرض فإن الطريقة الاستشرافية التي تأخذ في الاعتبار الجوانب النوعية، الحاسمة، في العلاقة بين التكوين والتشغيل، تأتي لتكملة طرق التنبؤ والتمثيل (simulation) الكمي لزيادة ارتباط نظام التكوين بالتشغيل.

أصبح من الملحّ، في هذا المستوى من التحليل، تحديد ما نقصده بالاستشراف وتحديد مساهمته في تخطيط التكوين تحديدا دقيقا.

يعرف الاستشراف بأنه "نظرة على المستقبل هدفها إرشاد العمل في الحاضر" (44). " Ce regard sur l'avenir destiné à éclairer l'action présente ". ويعرفه قاستون بيرجي Gaston Berger، أحد مؤسسيه على أنه "موقف فكري يخضع لأربعة مبادئ: النظرة البعيدة، النظرة الواسعة، التحليل العميق، تحمل

(43)Plassard-Pluchard, op cit, p4.

(44)Godet. in Hatem, Introduction à la prospective, Economica, 1996, p7.

المخاطر" (45). نستشف من هذا التعريف، وفي ما يتعلق بموضوعنا، أنه على القائمين بالتخطيط عامة، وتخطيط المنظومة التكوينية خاصة أن لا يقتصر على اعتماد النماذج الكمية فحسب بل يتعين عليهم بالإضافة إلى اعتماد المتغيرات القابلة للقياس إدراج المتغيرات النوعية. ذلك أن الاستشراف على خلاف التخطيط يتميز بستة خصائص: (46)

- 1- بعد النظر
- 2- الشمولية
- 3- النزعة الإرادية
- 4- العقلانية
- 5- أخذ العناصر النوعية في الحسبان بالإضافة إلى المعطيات الرقمية
- 6- تعددية المستقبلات الممكنة

إن "تعدد المستقبلات الممكنة" هو ما يكون خصوصية الاستشراف. ويقوم الاستشراف على أساس تقنية السيناريوهات، وهي عبارة عن مجموعة فرضيات متجانسة تصف بطريقة منهجية الخصائص الرئيسية "للسياقات المستقبلية" للاستراتيجية التي يتعين وضعها قيد التنفيذ (استراتيجية التكوين هنا). "... يهدف الاستشراف إلى تقدير احتمالات وقوع "المستقبلات" المختلفة مع وصف كيفية حدوثها. فلا يتوقف الأمر إذن على مجرد وصف ما سيحدث بل شرح المراحل المؤدية إلى هذه المستقبلات" (47).

يسمح لنا الجدول التالي بالتمييز بين التنبؤ والاستشراف والدراسات المستقبلية التي تعتبر، على النقيض من الاستشراف والتنبؤ، أن المستقبل عشوائي.

---

(45)- Stafford, micro-économie du tourisme, presse de l'université de Québec, 1999,p....

(46)- Hatem, op cit, p7.

(47)- Laramée Vallée, la recherche en communication. Eléments de méthodologie, presses de l'université de Québec, 1991, P228.

الجدول(03): مقارنة بين التنبؤ والدراسات المستقبلية والاستشراف

الأصناف	الأفاق	مجال التطبيق	دوره
التنبؤ Prévision	المدى القصير والمتوسط	مجال محدود بميدان خاص	الحصول على صورة دقيقة لميدان معين في مستقبل قريب
الدراسات المستقبلية Futurologie	المدى الطويل	العلاقات المترابطة بين مجالات متنوعة محددة بواسطة عنصر محرك	إعداد صور للمستقبل انطلاقا من استكشاف اتجاهات عامة
الاستشراف Prospective	المدى الطويل	دراسة العلاقات المترابطة بين ميادين متنوعة	- فهم الحاضر - استباق التغير - "اختراع" المستقبل

المصدر: Laramée Vallée, op, cit, p237

إنّ كلا من التنبؤ والاستشراف يستجيبان لاحتياجات التخطيط على المدى الطويل. غير أن الاستشراف أكثر شمولية، فهو يندرج في تعدد الآفاق، وعلى الخصوص، يأخذ بعين الاعتبار النوايا والسلوكيات ودوافع الأفراد والمجموعة.

ولأن الاستشراف في مجال التشغيل يسعى إلى تحقيق هدف معين هو تحسين معدل الإدماج المهني للخريجين، فهو ذو فائدة أكيدة بالنسبة لتخطيط التكوين. لأن الاستشراف، أولاً، يسمح بإدراج عملية التكوين في إطار استراتيجية شاملة منسجمة مرتبطة بسياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وثانياً، بفضل قدرة الاستشراف على الاستباق والتوقع فإنه يسمح بالتعرف على مسالك أو فروع التكوين التي تلعب دور البنية التحتية قصد تطوير الأنشطة التي هي قيد الاستغلال أو تطوير أنشطة جديدة تماماً.

يمكن لعرض التكوين أن يكون ذا أثر جاذب حيث أن توفر الموارد البشرية المؤهلة يؤدي إلى استحداث أنشطة جديدة أو يؤدي إلى الحث على استعمال تقنيات جديدة.

وبالاستناد إلى الدراسات الاستشرافية قصد توقع الاتجاهات التي ستتطور فيها منظومة التكوين، لإرشاد اختيارات أصحاب القرار، فإن منظومة التكوين لن تكون مجرد منظومة مرافقة، سلبية، بل إن سياسة التكوين ستلعب دور سياسة تشغيل حقيقية.

إن التطورات الحديثة في صياغة النماذج وفي تقنيات التمثيل والتي ترجع أساساً إلى تقدم الإعلام الآلي، تسمح بتدعيم القدرة على التنبؤ خاصة بفضل إمكانية إدخال عدة متغيرات تفسيرية. يمكن أن تشمل هذه التنبؤات، ضمن أفق تخطيط التكوين، كلاً من المؤشرات الاقتصادية الكلية والقطاعية، وكذا الجوانب الكيفية. وفي ما يلي نذكر بعضها على سبيل التوضيح.

#### 1- بعض المؤشرات الاقتصادية الكلية والقطاعية:

- نمو السكان النشطين.
- متوسط النمو السنوي للنتائج الداخلي الخام.
- نمو إنتاجية ساعة العمل.
- نمو مختلف القطاعات ووزنها النسبي.
- نمو الصادرات.
- نمو الواردات.

#### 2- بعض الجوانب النوعية:

- اتجاهات تطور التشغيل، تحولات طبيعة الشغل ومحتواه.
- ممارسات الاستخدام لدى المؤسسات وخصوصاً إمكانيات الإحلال بين مختلف المؤهلات لنفس الوظيفة
- العوامل الثقافية.
- الحركية المهنية.
- دوافع الأفراد.

يسمح هذا المنهج القائم على الانتقال من نظرة شاملة إلى مستوى قطاعي بتمحيص التنبؤات الاقتصادية الكلية وإعطاء بعد ملموس أكثر للمعطيات الرقمية بفضل الجوانب النوعية.

إن أهمية الدراسات الاستشرافية تكمن في أنها تقود إلى سيناريوهات ممكنة لا إلى يقينيات أكيدة. وبذلك فهي تمثل أرضية مناسبة تماماً للتشاور والحوار الذي يجب أن يجمع الأطراف الفاعلة لكل من التكوين والتشغيل، وهي: المكونون، الإدارة، مسؤولو المؤسسات الإحصائيون...

يسمح التشاور لبعض الأطراف (الإداريون، الإحصائيون، المخططون...) بالحصول على معلومات متأتية من الميدان، كما يسمح

للأطراف الأخرى المتخصصة (المكوّنون، مسؤولو المؤسسات،...) بامتلاك نظرة إجمالية لا يمكنهم تكوينها بمفردهم، وبهذا يكون التشاور مناسبة لتصحيح التنبؤات تدريجياً.

إن هذا الطرح المتمثل في اعتماد منهج نظامي وصارم وتضافر إسهامات الدراسات الكمية والكيفية يساهم، دون أدنى شك، في تحسين المردود الخارجي لمنظومة التكوين، ويسمح هذا الطرح بتدعيم تخطيط التكوين، وهو يناقض، بطبيعة الحال، القول بأنه مادامت الحاجات الاقتصادية لا تقبل التنبؤ إلا بصعوبة، ومادامت العلاقة بين التكوين والتشغيل غير مستقرة فلا بد من تركها لآلية السوق وحدها.

## الفصل الثاني

التكوين المهني في الجزائر بين الضغط  
الاجتماعي وحتمية المساهمة في  
الإنعاش الاقتصادي



تملك الجزائر طاقة تكوين هامة، نتجت عن تطور مستمر لقطاع التكوين المهني رافق تاريخنا الاقتصادي والاجتماعي المعاصر.

تتكون هذه الطاقة أساسا من شبكة من مؤسسات التكوين موزعة عبر مجموع التراب الوطني تمثل قدرات استقبالية هامة جدا.

### **يتوخى هذا الباب من بحثنا ثلاثة أهداف:**

- رسم معالم تطور نظام التكوين المهني في الجزائر.
- وصف الوضع الراهن لنظام التكوين.
- استخلاص الخصائص البارزة لنظام التكوين: مواطن قوته ونقاط ضعفه وخصوصياته، وذلك قصد تحليل فعاليته ومردديته الخارجية.

# المبحث الأول

## تطور نظام التكوين المهني في الجزائر

أولاً: الإرث التاريخي

- 1\_ النظام التقليدي للتربية والتكوين
- 2\_ التكوين خلال الاحتلال الفرنسي (1830-1962): التوجيه نحو الخارج

ثانياً: مراحل تطور نظام التكوين العمومي

- 1- التكوين المهني بين 1962 و 1969: الاختيارات الكبرى
- 2- التكوين المهني بين 1970 و 1979: التفرع الثنائي
- 3- التكوين المهني بين 1980 و 1989: القفزة الكمية
- 4- التكوين المهني بين 1990 و 1998: الإصلاحات
- 5- التكوين المهني بين 1999 و 2010: التكوين المهني من 1999 إلى 2010: التجديد البيداغوجي واستعادة الوظيفة الاقتصادية

إن رسم معالم نظام التكوين المهني في الجزائر حسب المنظور الزمني لا يهدف إلى دراسة ظروف تأسيسه ومراحل تطوره بغرض وصفي فحسب وإنما الهدف الرئيسي الذي نرمي إليه هو الرجوع إلى جذور البنية الحالية لنظام التكوين المهني في الجزائر، وذلك باستعراض الوقائع الكبرى التي تميزه والظروف التي واكبت الاختيارات الكبرى.

أولاً: الإرث التاريخي

## 1- النظام التقليدي للتربية والتكوين

دون أن نجعل من مجرد نقل المهارات المنتشرة في بلادنا قبل الاستعمار تنظيماً مهيكلاً للتكوين المهني، فإنه يبدو لنا من المفيد إبراز خاصيتين رئيسيتين للمجتمع الجزائري خلال تلك الفترة: تعميم التعليم أولاً ووجود تنظيم يضمن تعلم المهن ثانياً.

تتفق الوقائع والشهادات حول الفترة السابقة للاستعمار الفرنسي على تسجيل تعلق الجزائريين الكبير بالتعليم. ولم يكن بلدنا يعاني من أي تأخر في مجال التربية: "صرح قائد فرنسي أمام غرفة النواب يوم 20 جانفي 1834: كل العرب تقريباً يعرفون القراءة والكتابة. في كل قرية توجد مدرستان"<sup>(1)</sup>. وقد كان السكان يتكفلون بالمدارس -الزوايا- بواسطة الوقف الذي به تتأسس الزوايا وتدفع أجور المعلمين.

ومن ناحية أخرى كان الجزائريون يمتلكون مهارات متنوعة نسبياً: "كانت هناك في المدن تنظيمات حرفية للدباغين والحذائين والبرادعيين والسروجيين والحاكة (نساجي الصوف، والقطن والحريير) والطرابين والبراملين والنجارين والصقالين والرياشيين، والحدادين وصناع السلاح والجوهريين، الخ....."<sup>(2)</sup>. وكانت هذه الحرف منظمة في طوائف وتعتمد نظاماً للتعلم يسمح بنقل مهارة الحرفي إلى متدرب أو أكثر. وينصرف الاهتمام الذي

(1)- Lacheraf, l'Algérie, nation et société, Maspéro, 1974, p188.

(2)- Benachenhou, Formation du sous- développement en Algérie, Imprimerie commerciale, 1978, p 38.

نوليه لهذا التنظيم إلى أمرين هما العنصران اللذان أصبحا حاسمين في نظم التكوين المعاصرة:

1- غياب الفصل بين موقع التكوين و موقع الإنتاج، وهو شرط لضمان تفصل قوي بين التكوين والتشغيل.

2- ليس التكوين مرحلة محدودة في الزمن، إذ يمكن أن يمتد التعلم والتدريب إلى عدة سنوات. والسبب في ذلك هو بكل بداهة تعقد العمل الحرفي على عكس النشاط المتخصص في العصر الصناعي لاحقاً. ويجدر بنا أن نسجل أن هذا العصر الحالي يعرف عودة إلى تعقد النشاط وإن لم تكن الظاهرة بنفس الشروط الخاصة بالنشاط الحرفي. ومن هنا ظهرت الحاجة إلى تصور تنظيمات تضمن، داخل نظم التكوين المعاصرة، "التكوين مدى الحياة".

## 2- التكوين المهني خلال الاحتلال الفرنسي (1830\_1962): التوجيه نحو الخارج

كانت الهياكل المخصصة للتكوين المهني خلال الفترة الاستعمارية محدودة جداً. وتبرير هذه الوضعية هو عدم استعداد الإدارة الاستعمارية لتزويد الجزائريين بمؤهلات مهنية محددة. وقد أورد الأستاذ بن أشنهو هذا التصريح الذي يعكس التصور السائد آنذاك، كتبه السيد جينمار عميد أكاديمية الجزائر العاصمة سنة 1904: "لقد طلب بعض الأشخاص أن يوجه التعليم وجهة مهنية أكثر، وجميع معلمينا مستعدون لإدخال التجديدات الممكنة والعملية في مدارسهم. ولكن التعليم المهني لا يمكن أن يأتي إلا بعد التعليم الابتدائي الأساسي، من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن الصناعات الخاصة قليلة جداً في أوساط الأهالي، ويكون من العبث تعليمهم مهناً لا توفر لهم وسائل العيش. وتبقى المسألة موضع دراسة"<sup>(3)</sup>.

لقد كانت الزراعة أول نشاط يستفيد من التعليم المهني. فتأسس التعليم الفلاحي يعود إلى 1848. وقد تضمن المرسوم المتعلق بإنشاء التعليم المهني تنظيم التعليم الزراعي في ثلاث مستويات: المزارع التعليمية التي تكون العمال الزراعيين، والمدارس الجهوية التي تكون رؤساء المزارع وأخيراً المعهد الوطني الفلاحي المخصص لتكوين المهندسين.

(3)- Benachenhou, op cit., P 374.

لقد كان التعليم الفلاحي من المستوى الأول مفتوحا للجزائريين ذوي مستوى أقسام نهاية الدراسات الابتدائية. أما هياكل التكوين الفلاحي الأخرى "فقد كانت للأوروبيين وحدهم ويثبت أرشيف مدرسة المهندسين الوحيدة، وهي المعهد الفلاحي بمدينة الجزائر، أنه خلال 50 سنة لم يسجل بها سوى ثلاثة جزائريين. أما المدرسة الجهوية بسيدي بلعباس التي أنشئت سنة 1947 فلم تكون قبل 1954 سوى تقنيين(2) جزائريين"(4).

كان يجب انتظار نهاية الحرب العالمية الثانية لنلاحظ تقدم التمدن وتطور التعليم التقني والمهني، وذلك لأسباب تتعلق بالاستقرار السياسي والاجتماعي. غير أن التكوين المهني لم يتطور بنفس سرعة تطور التعليم العام والسبب الذي يتفق عليه الجميع هو "قلة إقبال المستخدمين الأوروبيين على توظيف تقنيين من أصل مسلم"(5).

وقد ولدت مرحلة إعادة البناء التي وجدت فرنسا نفسها عليها بعد الحرب العالمية الثانية حاجات كبيرة إلى اليد العاملة. ولذلك فقد كانت معظم مؤسسات التكوين المهني تعطي تكويننا يغذي تدفقات الهجرة من الجزائر إلى فرنسا. "في ما يتعلق بالتكوين التقني والمهني كان التوجيه محددًا بوضوح بسبب احتياجات رأس المال في البلد المستعمر. وهكذا ففي العام 1954، ونتيجة للسياسة المتبعة منذ الحرب العالمية، كان 53,5% من التكوين الخاص بالمستوى الأول يتعلق بالتعدين و 38% من أقسام التكوين التقني الثانوي تتعلق بالتعدين أيضا. وفي نفس الفترة كان 73,3% من العمال الجزائريين في فرنسا (عددهم 793.151) يعملون في قطاعات التعدين والبناء والأشغال العمومية، أي في القطاعات التي يعطى فيها تكوين مهني في الجزائر"(6).

وأخيرا، نسجل وجود تكوين تجاري وإداري، يتم ضمن بعض المدارس المتوسطة والثانويات التقنية والعديد من المؤسسات الخاصة، وهنا أيضا يمثل الجزائريون نسبة ضعيفة.

وما يمكن أن نسجله، إجمالاً، هو عدم مطابقة واضحة بين التكوين المهني ومحيطه الاقتصادي والاجتماعي، وعدم التطابق هذا مضاعف:  
● إنه لا يعني الجزائريين إلا بصفة ثانوية.

(4)- Taouti , La formation des cadres pour le développement, Opu, Alger, p 68.

(5)-Taouti, op cit. P 54.

(6)- Benachenhou, op cit. P 378.

- إنه لا يلبي حاجة الاقتصاد الجزائري، فهو تكوين موجه لتلبية حاجات النشاط الاقتصادي الجاري على التراب الفرنسي.

## ثانيا: مراحل تطور نظام التكوين العمومي

### 1- التكوين المهني بين 1962\_1969: الاختيارات الكبرى

غداة الاستقلال ورثت الجزائر المستقلة عددا ضئيلا من الكفاءات التقنية يمثل 2% (7) من إجمالي عدد السكان، في حين أن الأمية بلغت رقما قياسيا 87% من السكان. فالخصائص التي كانت تميز الاقتصاد الجزائري آنذاك وهي: **نقص الاستخدام، البطالة، النزوح الريفي وضعف الصناعة**، كانت تعكس الضرر الشديد الذي لحق به من جراء ضعف هياكل التكوين وخاصة عدم تطابقها مع مميزاته ومحيطه. والحالة هذه طرحت مبكرا مشكلة تكوين اليد العاملة المؤهلة القادرة على إنعاش النشاط الاقتصادي.

وقد كانت الإجراءات الأولى التي اتخذتها السلطات العمومية هي إنشاء عدد من الهيئات التي تتمثل مهمتها الأساسية في تكييف أصناف التكوين، ووضع معالم نظام وطني للتكوين المهني. وهذه الهيئات هي محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات، وهيئات تشاور تسمى اللجان التقنية تضم الوزارات المكلفة بالتكوين، والمستخدمين، والعمال. أنشئت هاتان الهيئتان سنة 1964، وبعد سنتين، أي في 1966 أنشئت هيئة أخرى هي مجالس التكوين.

ورغم الجهود المبذولة فإن الهياكل الموجودة بقيت عاجزة نظرا لحجم النقص في اليد العاملة. يمكن أن نقرأ في الوثيقة المتضمنة المخطط الثلاثي 1967-1969 المعايينة التالية: "ينبغي ربط المصاعب الحالية في التنظيم وفي التقدم الاقتصادي بنقص الأشخاص المؤهلين وذوي الخبرة في مهام النشاط الاقتصادي والتنمية"<sup>(8)</sup>. هذه الوضعية تبرر الترخيص الممنوح لكل قطاع تقني بالتزود بوسائله الخاصة للتكوين، مما يعني ضمنا رصد أموال ضخمة لهذا الغرض.

(7)- تحقيق اجتماعي تحت إشراف بيار بورديو. أنظر :

CNES, Projet de rapport sur la formation professionnelle 1999, P8

(8)- Ministère des finances et du plan, 1er plan de développement. Projet, livre III, p 61.

وفي الوقت الذي كانت فيه الجهات المكلفة بتنظيم التكوين تتضاعف تم سنة 1966 حل الجهاز الوحيد المكلف بتنسيق الأنشطة في هذا المجال وهو محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات: "إن المسؤولين، في مسعاهم لتأسيس دولة ذات مصداقية، لم يروا من الضروري الاحتفاظ بمحافظة التكوين المهني وترقية الإطارات خشية من ازدواجية الأجهزة أو تضاعفها بوجود المديرية العامة للتخطيط. لهذا قاموا بحلها وتوزيع صلاحياتها بين هذه المديرية ومديرية التكوين المهني تحت وصاية وزارة العمل"<sup>(9)</sup> ويكلف المرسوم رقم 66-256 المؤرخ في 19 أوت 1966 وزارة العمل والشؤون الاجتماعية باقتراح ومباشرة ومراقبة تنفيذ سياسة التكوين المهني طبقا للتوجيهات التي تحددها الحكومة.

نعتبر أن هذا الإجراء كان سببا في الاختلال البنيوي الذي يعاني منه النظام الوطني للتكوين المهني وهو وجود عدة هياكل للتكوين المهني منفصلة بعضها عن بعض، مترافقة، غير منسقة في ما بينها.

في سنة 1968 نظمت المديرية العامة للتخطيط ملتقى بعنوان التكوين والتنمية، ضم إطارات التكوين المهني ومسؤوليه وطرحت مسألة تنسيق نشاطات التكوين بكل حدة: "ينبغي أن نفضح غياب التنسيق هذا بكل قوة لأننا نعرف كل مساوئه ونعي كل المصاعب التي يسببها لنظامنا للتربية والتكوين، بل ولتنمية بلادنا بأكملها"<sup>(10)</sup>.

لقد كانت هذه الفترة، في الواقع، مخصصة لإعداد الشروط الضرورية لتجسيد المخططات والبرامج الوطنية للتنمية: "... هذه المجموعة من الأعمال الرامية إلى الشروع في الاستجابة إلى حاجات تأطير الاقتصاد الحالية والمستقبلية، تبدو بوصفها شرطا جوهريا للتنمية، وبدون هذه الوثبة القوية والطموحة بكل تأكيد فان كل فرص التقدم الاقتصادي السريع معرضة للضياع"<sup>(11)</sup>.

ينبغي أن نسجل أن المطابقة بين التكوين والتشغيل شكلت منذ المخطط الأول أحد الأهداف الأساسية للإستراتيجية الاقتصادية والاجتماعية لبلادنا. غير

(9)- Taouti , op cit. P 197.

(10) \_ الكلمة الافتتاحية للملتقى، ألقاها المدير العام للتخطيط، انظر: Taouti, op cit. P 199-

(11)- Ministère des finances et du plan, 1er plan, op cit. P 67.

أن التجسيد الفعلي لسياسة التكوين عرف، منذ البداية، ميدانا مركبا متعدد الأطراف: تعدد هياكل التكوين، تعدد الوصايات، نظام في طور التأسيس.

## 2- التكوين المهني بين 1970\_1979: التفرع الثنائي

بفضل تطبيق "مخططين" رباعيين (1973-70 و 1974-77) امتلكت الجزائر قاعدة صناعية وتقنية معتبرة ولدت حاجات ضخمة من اليد العاملة المؤهلة، من تقنيين وإطارات متوسطة في كل مجالات النشاط.

وقد تميزت هذه المرحلة، من ناحية، بإنشاء العديد من المعاهد التكنولوجية الموجهة لتكوين التقنيين ومهندسي التطبيق، ومن ناحية أخرى، بإنشاء مؤسسات تكوين مرتبطة بالقطاعات التقنية (الطاقة، الزراعة، المالية،....) مكلفة بتكوين أولي لمستخدميها وبالتكوين المستمر للمستخدمين العاملين.

وتوفر شبكة مؤسسات التكوين الواقعة تحت الوصاية الإدارية، من جهتها، العمال المتخصصين والعمال المؤهلين في عدد محدود من الفروع المهنية، ففي عام 1973 كان حوالي 80 % من المتربصين في مؤسسات التكوين موزعين بين أربعة فروع رئيسية: البناء والأشغال العمومية (31 %) التعدين (25 %) الكهرباء والالكترونيك (13 %) والإدارة (10 %)<sup>(12)</sup>. فلئن كان صحيحا أن حاملي الشهادات لم يكونوا يتلقون صعوبات في الاندماج في الحياة المهنية، فإنّ هذه الشبكة من المؤسسات اتجهت وجهة ستتحدد أكثر مع مرور سنوات السبعينات، وهي تتمثل في القطيعة التدريجية مع النشاط الاقتصادي. ففي سنة 1979 كانت هذه الشبكة من المؤسسات تمثل 27,8 % من مجموع قدرات الاستقبال و 34,7 % من مجموع المتكويين، وكانت تقدم للاقتصاد الوطني 27,7 % من حاملي الشهادات<sup>(13)</sup>. وفي الواقع أصبح الجزء الأهم من التكوين المهني يجري خارج شبكة مؤسسات التكوين المهني بل يجري ضمن المؤسسات وهياكل تكوين تديرها الوزارات التقنية.

إنها بداية اختلال هيكل آخر لنظام التكوين المهني تحت الوصاية الإدارية وهو عبارة عن قطيعة بين منطلق سير التكوين المهني ووتيرة النشاط

(12)- CNES, Projet de rapport sur la formation professionnelle, p 34.

(13)- ibid.



الاقتصادي. وبالمقابل فإن التكوين في مؤسسات التكوين الواقعة تحت وصاية الوزارات التقنية كان يتطور بصفة منسجمة لأنه كان يستجيب للاحتياجات التي تعبر عنها هذه القطاعات نفسها. ويتم إدماج خريجي هذا التكوين في مجال النشاط دون المرور بسوق العمل: "فالدولة عبر مؤسساتها الصناعية وفروعها كانت تقرر كل ما يتعلق بالتوظيف أو التكوين الضروري. فقد كان مبلغ العجز في سوق العمل بحيث أن كل تكوين يجد مباشرة منفذا لخريجيه وقد كانت هذه الوضعية سببا في سوق عمل مجزأ حسب القطاعات الاقتصادية. حيث تكون عقود العمل مسبوقة بعقود التكوين. فالقطاعات الاقتصادية كانت، على حد سواء، مصدر الطلب على العمل والمتسببة في العرض الموافق بواسطة التكوين(14).

### 3- التكوين المهني بين 1980\_1989: القفزة النوعية

تميزت هذه الفترة بتطبيق مخططين خماسيين 1984-80 و 1985-89 وقد استفاد التكوين المهني ضمن هذه البرامج من توسيع هام لشبكة مؤسسات التكوين، وقد تم إدخال أنماط تكوين جديدة هي التكوين عن بعد والتكوين طريق الدروس المسائية وتدعيم التكوين في المؤسسة بواسطة نصوص ترمي إلى تشجيع المؤسسات على المساهمة في تنمية هذا القطاع. فلأول مرة تأسست إدارة مركزية مستقلة تتكفل بهذا القطاع، كتابة الدولة للتكوين المهني، ثم أصبحت هذه الإدارة وزارة سنة 1984. ويمكن تبرير اضطلاع السلطات العمومية بتدعيم هذا القطاع بما يلي:

1 - الضغط الكبير الذي يمثله غياب سياسة وطنية للتكوين المهني . ففي الواقع أدى تعدد هياكل التكوين تحت وصايات مختلفة إلى تكريس "غلبة المنطق القطاعي"(15)، وإن ساهمت هذه الهياكل مساهمة لا يمكن نكرانها في الاستجابة للاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة ومن الإطارات.

2 - الحجم الذي ستبلغه ظاهرة التسرب المدرسي منذ بداية هذه العشرية من جهة ، وحدود شبكة التكوين المهني التي لا تتوفر على قدرات تبلغ من التطور درجة تسمح باستقبال هذا الطلب من جهة أخرى.

(14)- CNES, Projet de rapport .la relation formation- emploi , P10.

(15)- Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle, Eléments pour une stratégie quinquennale en matière de formation professionnelle 1996-2000 , 1996, P2.

لقد انتقل عدد مؤسسات التكوين المهني بين 1980 و 1985 من 72 إلى 272 مؤسسة تمثل 70.000 منصب تكوين إضافي، ومن هنا أصبحت الحاجة إلى التأطير البيداغوجي أكثر إلحاحا، فأنشئت 6 معاهد تكوين مهني لمواجهة هذه الحاجة، وتنظيم دورات تكوين تقنية وبيداغوجية لصالح مكوني المستقبل الذين تم توظيف نسبة مهمة منهم بمستوى تأهيل أولي (شهادة الأهلية المهنية CAP) أو بمجرد مستوى تعليم عام.

وعليه فإن هيئة التأطير ستكون مكونة في معظمها من أساتذة لا يمتلكون أية خبرة مهنية أو لا يمتلكون إلا القليل منها، وتعرضت مؤسسات التكوين التي كان تأطيرها يضمنه خلال العشرية السابقة، مهنيون متمرسون ، لهجرة كبيرة لصالح المؤسسات الاقتصادية التي تقدم أجورا أعلى ...: "إن التكوين المهني الذي كان يوظفه مهنيون لجأ إليهم القطاع في وقت الحاجة، بواسطة عقود استخدام، كان ينبغي أن يلجأ إلى التوظيف الدائم لاجتذاب الكفاءات بفضل استقرار التوظيف" (16)

وهنا يكمن جانب آخر من ضعف العلاقة بين التكوين والتشغيل وسيوضح هذا الاتجاه أكثر فأكثر بأهمية التوسع الكمي للقطاع الذي سيصبح هدفه محدودا، تدريجيا، باستقبال التلاميذ الذين أنهوا مسارهم الدراسي عند السنة التاسعة أساسي. وسيصبح التكفل بالتسرب المدرسي الغاية الكبرى للتكوين المهني، مكرسا بذلك الوظيفة الاجتماعية على حساب الوظيفة الاقتصادية.

هذه الوضعية سيضفي عليها الشرعية القانونية 84-05 المؤرخ في 07-1984 المتعلق بتخطيط المنظومة التربوية، الذي كانت إحدى نتائجه ربط إدارة التكوين المهني بوزارة التربية الوطنية سنة 1987: "يندرج هذا الإجراء في إطار تطبيق القانون 84-05 المتضمن تخطيط المنظومة التربوية والذي يغير بشكل محسوس المهام المسندة عموما للتكوين المهني. يعتبر هذا القانون التكوين المهني مجرد وسيلة لاستيعاب التسرب المدرسي وخاصة التلاميذ الذين أقصوا من السنة التاسعة من التعليم الأساسي، وهذا في إطار ضبط التدفقات". (17)

(16)- Belouti, La formation professionnelle n'est pas la filière de l'échec, le quotidien d'Algérie, 28/04/1992.

(17)- Secrétariat d'Etat ..., Stratégie quinquennale Op cit, P3.

وسيكون من نتيجة هذا المسعى تنظيم التكوين المهني على النمط المدرسي بواسطة تعميم التكوين الإقامي. ومع ذلك فقد سمح تطبيق نمط التكوين عن طريق التمهين بالتكفل بعدد مهم نسبيا من المتمهين الذين يتدربون لدى حرفيين على مهنتهم المستقبلية في ظروف الإنتاج الفعلي. وقد فتح هذا الشكل من التكوين أفقا جديدا في السير العام للنظام ولكنه لم يتمكن بعد من إبراز كل خصوصياته.

وقد أدى انخفاض إيرادات المحروقات سنة 1986 إلى آثار وخيمة زعزعت استقرار نظام التكوين المهني والتشغيل. وسيؤثر هذا الظرف العصيب بشكل مباشر هياكل التكوين الواقعة تحت وصاية الوزارات التقنية والمؤسسات التي تضطلع بتكوين مستخدميها بنفسها والتي تشكل نظاما للتكوين مندمجا تمام الاندماج. إذ قامت هذه المؤسسات والإدارات بتقليص نشاطاتها في التكوين تدريجيا إلى درجة التخلي تماما عن التكوين والتفرغ لنشاطها الأساسي، من جهة، ولكن من جهة أخرى، لأنها لم تعد قادرة على ضمان وظائف للمتربصين في مراكزها الخاصة : "وهكذا اختفت أصناف التكوين الفعالة المبنية على أساس عالم الشغل، والتي تتوفر على تأطير مكون أساسا من المهنيين الذين يمكن أن تشكل تجربتهم المتركمة وخصوصيتهم التقنية عاملا في نشأة مراكز الامتياز." (18)

لقد أدى انخفاض إيرادات المحروقات إلى تقليص محسوس في برامج التنمية بسبب انعدام التمويل الخارجي، وتدهورت وضعية التشغيل وأصبح خريجو التكوين المهني يواجهون مصاعب أكثر فأكثر للاندماج في الحياة العملية.

ولئن كانت هذه المرحلة قد عرفت توسعا كبيرا في شبكة مؤسسات التكوين الواقعة تحت الوصاية الإدارية، حيث بلغ عددها 343 مؤسسة تكوين عام 1989، فإنها لم تعرف تغيرا هيكليا، والدليل أن 94 % من المتربصين المقيمين سنة 1989 يتركزون في المستوى الثاني ( عمال متخصصون) والمستوى الثالث (عمال مؤهلون) 5,2 % في مستوى التقنيين و 0,9 % فقط في مستوى التقنيين السامين. أما بخصوص توزيع أعداد المتكويين حسب الفروع فهو يبين أن 44 % من المتكويين يتابعون تكويننا في الفروع التقنية

(18)- Secrétariat d'Etat .... « Stratégie quinquennale, Op cit, P3.

الصناعية وأن أكثر من نصف هذه النسبة يجتمعون في تخصصات البناء الميكانيكي والمعدني و 25 % في التخصصات الإدارية و 22 % في تخصصات البناء والأشغال العمومية.(19)

إن توسع شبكة مؤسسات التكوين على أساس التكفل بالتسرب المدرسي قد أدى إلى المساهمة في ضعف انفتاح هذا التكوين على النظام الإنتاجي وقد كان التقسيم الإداري هو المعيار الحاسم في إقامة مؤسسات التكوين التي تقدم تقريبا نفس التخصصات بغض النظر عن الخصائص الاجتماعية الاقتصادية للمنطقة، وقد أدت هذه الوضعية، مصحوبة بتباطؤ النمو الاقتصادي إلى تقليص فرص التشغيل للخريجين من مؤسسات التكوين المهني.

#### 4-التكوين المهني بين 1990\_ 1998: الإصلاحات

لقد أدى انتقال الجزائر إلى اقتصاد السوق، بداية من 1988 إلى إدخال نظام التكوين المهني في مرحلة إصلاحات وتجديد.

في سياق جديد يتمثل في تقليص إيرادات الميزانية العمومية، فإن هذه الإصلاحات يبررها عدد من إختلالات نظام التكوين، سواء على مستوى تمفصله في ،سافلته، مع عالم الشغل أو على مستوى علاقته ، في عاليته، مع المنظومة التربوية .

لقد أصبح التوجيه الآلي لتلاميذ السنة التاسعة أساسي -الذين أنهوا مسارهم الدراسي- يعتبر عقوبة في نظرهم. وقد ألحق هذا التصور للتوجيه ضررا بالغاً للتكوين المهني. وقد ازداد هذا التصور السلبي سوء مع تزايد مصاعب الإدماج المهني لخريجي التكوين المهني.

يتمثل برنامج هذه الإصلاحات في إقامة: "نظام مندمج للتكوين المهني المستمر قادر على ضم كل الطاقات الوطنية ضمن الجهود الوطني للتكوين ... إن هذه المساهمة من كل الشركاء تدرج ضمن إطار تصور آليات مرنة ومكيفة، سواء على المستوى البيداغوجي أو على مستوى الضبط قصد بلوغ الوضع الأمثل لمردودية الجهاز الوطني للتكوين المهني، بمختلف صيغه

(19) - CNES, Projet de rapport -la relation formation-emploi , P36

ومستوياته مع اعتباره أن معيار التقييم الوحيد الصالح هو معدل الإدماج المهني لخريجي التكوين المهني." (20)

لقد تجسدت النية في تنويع المتعاملين في التكوين المهني، أولاً وقبل كل شيء بواسطة وضع حد لاحتكار الدولة لهذا القطاع. وهكذا صدر نص قانوني سنة 1992 يحدد شروط إنشاء ومراقبة المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة من قبل الدولة. وقد سمح هذا الإجراء لنظام التكوين المهني بزيادة قدرات الاستقبال خاصة في المراكز الحضرية الكبرى حيث تتمركز أغلبية هذه المؤسسات.

ومن جهة أخرى فإن الاهتمام بتحقيق هدف تحسين المردودية الخارجية لنظام التكوين سمح بإنشاء مركز للدراسات والبحث حول المهن والمؤهلات سنة 1991. وأسندت إليه مهمتان أساسيتان: متابعة تطور المهن والمؤهلات، ورصد صيغ دمج خريجي التكوين المهني في الحياة العملية. وبما أن أحد أهم مؤشرات المردودية الخارجية لنظام التكوين المهني هو معدل الاندماج المهني، فإن هذا المرصد -الوحيد في النظام التربوي الجزائري- سيعمل على توفير معطيات مثل: الفروع والتخصصات التي تعطي فرصاً أكثر للتوظيف، الاندماج حسب الولايات أو المناطق، ...

وتكون هذه المعلومات بمثابة قاعدة لتكييف عروض التكوين، بإدخال فروع وتخصصات جديدة، ولتجديد برامج التكوين وهكذا، وبصفة تدريجية انتقل عدد الفروع المهنية من 12 فرعاً إلى 21 فرعاً خلال هذه العشرية، فنشأت مجموعة من التخصصات الجديدة في السياحة والفندقة والتقنيات السمعية البصرية، والاتصال والصناعات المطبعية والحرف التقليدية...

ودائماً في إطار الإصلاحات اتخذ إجراء آخر وهو التكوين الإنتاجي ووضعت له عدة أهداف:

- القضاء على انعزال التكوين المهني عن محيطه،
- تحسين مستوى التكوين،
- السماح لمؤسسات التكوين بتحقيق إيرادات خاصة بها.

---

(20)- Administration de la formation professionnelle, Mise en place d'un système intégré de formation professionnelle permanente , 1990, P3.

إن عملية التكوين في عدد كبير من التخصصات يفضي إلى إنجاز منتجات مادية أو إلى أداء خدمة. وتتمثل فكرة التكوين الإنتاجي في السماح لهذه المؤسسات بالاستفادة ماديا من تسويق هذه المنتجات. ولهذا الغرض صدر المرسوم رقم 92-05 المؤرخ في 4 جانفي 1992. لقد منح هذا المرسوم مؤسسات التكوين، التي هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري إمكانية تسويق الأشغال والخدمات التي تنجزها وتقسيم عائدات البيع بين المؤسسة والمكونين والمتربصين. ".... قد سمح هذا الإجراء للقطاع بتحسين موقعه ضمن النظام الاقتصادي الوطني باعتبار أن سلعا وخدمات يتم إنتاجها في نفس الوقت الذي يتم فيه تكوين أعوان لصالح التنمية الاقتصادية". (21).

ومن زاوية مختلفة تماما، ولكن دائما بقصد تقوية العلاقة بين التكوين والتشغيل، اتخذت إجراءات للتنسيق والتشاور مع قطاعات التكوين الأخرى، والهيكل المكلفة بالتشغيل والمتعاملين الاقتصاديين. تم إنشاء أطر جديدة للتشاور: اللجان المتخصصة، ولجان التوجيه البيداغوجي والتقني في كل مؤسسة تكوينية، وتم إحياء أطر أخرى، وتلك هي حالة المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني الذي تم إنشاؤه في سنة 1978، ولكنه ظل محدودا بسبب انعدام هيئات المتابعة على المستوى الولائي والمحلي. وهذه الامتدادات المحلية ضرورية لقيامه بدوره لأنها من ناحية تزوده بالمعلومات الآتية من الميدان ومن ناحية أخرى لنشر توصياته ومتابعة تطبيقها.

وبالمقابل فإن الضغط الذي يمارسه التسرب المدرسي على قطاع التكوين المهني ظل مستمرا. ويتعلق الأمر خلال هذه العشرية بالتلاميذ الحاصلين على مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي. وللإجابة لهذا الطلب فإن شبكة مؤسسات التكوين استمرت تتوسع وإن بوتيرة أقل سرعة وتم إنشاء معاهد متخصصة في التكوين المهني لتكوين التقنيين (المستوى 4) والتقنيين السامين (المستوى 5).

إن هذه المعاهد تساهم في تصحيح الاختلالات بين المستويات 1 و 2، و 3 والمستويين 4 و 5، وتعوض هيكل التكوين التابعة للمؤسسات والتي كانت تكون أساسا تقنيين وتقنيين سامين.

(21)- Secrétariat d'Etat à la formation professionnelle, quelques données concernant le secteur de la formation professionnelle, 1998, P24.

ولقد اتضح بكل جلاء تصميم وعزم مسؤولي قطاع التكوين المهني على التقريب بين قطاع التكوين المهني وقطاع الإنتاج وتكثيف الخريجين مع حاجات المؤسسات ولقد بلغ ذلك العزم إلى حد اقتراح أن تسند رئاسة كل هيئات التشاور إلى ممثلي المؤسسات التي ستستخدم مستقبلا خريجي التكوين المهني: "يجب أن تسند رئاسة هيئات التشاور على المستوى المحلي والجهوي وعلى مستوى الفروع إلى أشخاص لهم صفة تمثيلية، وإن أمكن إلى مديري مؤسسات". (22)

إن هذه الإجراءات، التي اخترنا عرضها لصلتها المباشرة بإشكالية العلاقة بين التكوين والتشغيل، يبين لنا أن نظام التكوين المهني بلغ مرحلة حاسمة من تطوره. غير أن هذه الإجراءات إنما اتخذت في وقت عرفت فيه بلادنا فترة صعبة جدا إن على المستوى السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي.

فعلى المستوى السياسي، شكل عدم استقرار الإدارة المركزية للتكوين المهني الناجم عن تغيير الوصاية، وكذا الوضعية الأمنية، عقبة رئيسية تعيق تطبيق أو متابعة الإجراءات التي يحتويها برنامج الإصلاحات التي شرع فيها في بداية التسعينات من القرن العشرين. أما على المستوى الاقتصادي، فإن المؤسسات الاقتصادية العمومية التي كانت عناصر لا غنى عنها في ما تقوم به من تكوين، لم تعد تستثمر في هذا المجال، كما لم تعد تخلق مناصب شغل، بل إنها وصلت إلى حد إغلاق هياكل التكوين.

وأصبحت مخططات التكوين في المؤسسات الإنتاجية في حال ما إذا وجدت ذات مدى محدود جدا: "لقد أصبحت مخططات التكوين وميزانيته غير ذات أهمية ولا تشمل إلا عمليات تدريب وتحسين مستوى في مجال الإدارة أو عمليات تكوين محدودة". (23) ففي هذا السياق، لم يعد التكوين أولوية والدليل أن الطلبات الموجهة لمسؤولي القطاع، وخاصة من أجل التشاور لم تعد تجد إلا صدى ضعيفا.

أما على المستوى الاجتماعي، فقد أصبحت البطالة تمثل معطى بنيويا خاصة في الفئة العمرية 15-24 سنة، وهي الفئة المستهدفة من قبل التكوين، وتمثل 80 % من السكان النشطين غير العاملين سواء كانوا مؤهلين (يحملون شهادات) أو بدون تأهيل.

(22)- « Mise en place d'un système intégré .... », Op cit, P43.

(23)- CERPEQ, Etude de visibilité sur le système de formation-insertion-emploi en Algérie, 1998, P47.

## 5-التكوين المهني من 1999 إلى 2010: التجديد البيداغوجي؛ نحو استعادة الوظيفة الاقتصادية

إن الوضعية المالية المتميزة التي عرفت الجزائر منذ 1999 بفضل الارتفاع المحسوس في أسعار المحروقات أدت بأصحاب القرار الاقتصادي إلى تخصيص موارد مالية ضخمة لدعم النمو الاقتصادي وتغطية برامج التجهيز العمومية والبنية الأساسية: برنامج دعم النمو الاقتصادي (2001-2004) البرنامج الخاص بولايات الجنوب ، البرنامج الخاص بولايات الهضاب العليا، البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي (2005-2009) وبرنامج الاستثمار العمومي (2010-2014).

تقوم هذه الإستراتيجية على النموذج الكينزي المبسط. فمن أجل امتصاص البطالة تدخلت السلطات العمومية بواسطة مختلف البرامج التي أطلقت منذ 1999 لإنعاش الطلب مع وضع سياسات ميزانية وجبائية ونقدية إرادية. وفي الواقع فإن العلاقة بين التكوين والتنمية ينبغي أن تؤدي على المدى الطويل إلى تحسين التشغيل. وفي حالة اقتصادنا المتميز بالجوء المكثف إلى الاستيراد من أجل تلبية الطلب الداخلي، فإن الارتباط مع الطلب الكلي ( الاستهلاك الداخلي والاستثمار) أصبح مشوها. وبالتالي فإن أثر هذه السياسة على التشغيل ظل محدودا، باستثناء بعض القطاعات، هي:

- الإدارة التي تزايد عدد مستخدميها بمعدل ثابت بسبب النقص السابق في مجال تأطير الجماعات المحلية ، و لكن أيضا بسبب تزايد كمي في مختلف المصالح العمومية : التربية ، الصحة ، الأمن ...
  - قطاع البناء و الأشغال العمومية بسبب المشاريع الضخمة التي تضمنتها برامج الاستثمار العمومية (التجهيزات العمومية ، السكن ، هياكل الطرقات و السكك الحديدية ، السدود ...)
  - قطاع الفنادق و السياحة المدعوم من السلطات العمومية لترقيته عبر سياسة نشطة:(التمويل ، العقار...)
- تجدر الإشارة إلى أن الاستثمارات-العمومية و الخاصة-الموجهة لقطاعات المحروقات و الاتصالات السلكية و اللاسلكية و الصناعة الصيدلانية لا تغطيها عروض القطاع العمومي للتكوين المهني.



ففي ظرف اقتصادي متميز بقلّة فرص الوظائف المأجورة يتوجه قطاع التكوين والتعليم المهنيين العمومي نحو تحسين "خدمته العمومية" فبالإضافة إلى الفئات التي يستهدفها بصفة تقليدية ، و هي المعوقون و نزلاء السجون وأضحت النساء بمختلف فئاتهن: النساء الريفيات ، النساء الماكثات بالبيوت والفتيات مدمجات بدورهن في السياسة الوطنية للتكوين. فإذا كان هذا الخيار الاستراتيجي يكرس المبدأ المكرس للحق الفردي في التكوين فإنه يستهدف فئة من السكان النشيطين المعروفة بان لها أثرا لا ينكر على الازدهار والتنمية الاقتصادية للبلاد . وأكثر من ذلك فإن هذا الإجراء يقدم فرصة لتحسين مردودية هياكل التكوين.

وفي نطاق تحليل الترابط بين التكوين و التشغيل الذي نقوم به يبدو لنا هذا المنظور مهيكلا أو مؤطرا من حيث انه يلغي الحدود التي تفصل المؤسسة عن محيطها و يعيد إدراجها ضمن الجوار. فمؤسسة التكوين مكرسة باعتبارها مصدرا للتأهيلات المهنية للجميع، وبهذه الصفة تصبح في متناولهم حسب عدة صيغ بيداغوجية: التكوين الاقامي - التمهين - الدروس المسائية - و حسب عدة أوضاع اجتماعية : الشباب، العمل، المرأة الماكثة في البيت...

يمثل برنامج الحكومة المصادق عليه من طرف المجلس الشعبي الوطني مصدر برنامج عمل الوزارة التي أصبحت وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وقد حدد برنامج العمل 4 سبعة أهداف ذات أولوية هي:

- 1 - إعادة الاعتبار للتكوين والتعليم المهنيين باعتبارهما مسارين تربويين ما بعد الأساسي يضمنان للمتعلّم تأهيلا يعده لممارسة مهنة؛
- 2 - تنويع مسارات التكوين ؛
- 3 - المطابقة النوعية بين برامج التكوين والتطور التقني والتكنولوجي للمهن والوظائف؛

4 - تحسين أداء تسيير هياكل التكوين (إداريا وماليا وبيداغوجيا)؛

5 - تنويع مصادر التمويل؛

6 - تكثيف شبكة مؤسسات التكوين لتلبية الطلب الاجتماعي؛

7 - خلق محيط ملائم للحوار.

مخطط العمل هذا يتجاوز بكثير فترة البرنامج المحددة، ويقترح ضبط النظام على مستويات ثلاثة:

---

(24) Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels, Programme d'action ; 1<sup>er</sup> semestre 2003, janvier 2003.

## أ - الضبط الكمي

يتجلى الضبط الكمي في إرادة تطوير شبكات مؤسسات التكوين ( الهدف 6).

## ب - الضبط المؤسسي (الأهداف 4-5 و 7)

يتمثل هذا الضبط في البحث عن توازن بين سلطة الوصاية (الإدارة والإشراف والمراقبة والتنظيم) ومواصلة عملية اللامركزية (على المستوى الولائي) ونقل بعض الصلاحيات على مستوى مؤسسة التكوين. ويتم هذا الضبط أيضا بتنظيم الشراكة بين التكوين والتشغيل. وقد تشكلت عدة أطر للتشاور على كل المستويات (الوطني والولائي والمحلي) لتسمح بالمشاركة الاختيارية للشركاء. وقد أضيف إلى هذه المشاركة إجبارية في تمويل التكوين بواسطة رسم يمثل 2% من كتلة الأجور الإجمالية، يغذي هذا الرسم الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المستمر. ويأمل المشرع في أن تساهم المؤسسات بصفة أكبر، عن طريق هذا الرسم، في تسيير التكوين.

## ت - الضبط البيداغوجي (الأهداف 1 و 2 و 3)

في محيط يتميز بتراجع التوظيف المؤهل (تراجع الصناعة، انكماش العمل المأجور الدائم، العمل الموسمي،...) يتعين على نظام التكوين المهني أن يثبت كفاءته في ضبط محتويات التكوين وتحديثها. فبإشراك المؤسسات في هندسة التكوين القائمة على "مقاربة الكفاءات" لم يعد مصممو عروض التكوين مضطرين لانتظار المؤسسات كي تعبر عن احتياجاتها من التأهيل. لقد تم اعتماد طريقة هندسة التكوين هذه منذ 2004 بمرافقة الخبر الكندية. تقوم المقاربة بالكفاءات على أساسين اثنين:

-وضعية سوق العمل.

-مقاربة بيداغوجية تضع المتعلم في صلب عملية التكوين.

تستعمل هذه المنهجية أدوات ومناهج لملاحظة سوق العمل وترمي إلى إقامة توازن بين عروض التكوين وطلب سوق العمل، وإلى إعادة تنظيم نظام التكوين المهني استنادا إلى ذلك.

لقد سمحت التجديدات التي أدخلتها المقاربة بواسطة الكفاءات بوضع هندسة التكوين كلها تحت رقابة المستخدمين المستقبليين. فهذه المقاربة تسمح بإقامة علاقة دائمة بين التكوين والتشغيل وتسمح بتحسين الترابط بين التكوين

(25) L'ACDI, Projet Appui à l'implantation de l'approche par compétences dans le secteur de la formation professionnelle, Première phase, 2004-2007, 2<sup>ème</sup> phase 2008-2012.

(26) MFEP, Atelier de sensibilisation à l'approche par compétences , septembre 2010, P 12

والتوظيف بشكل محسوس: ولأنها اعتمدت مؤخرا فإنه ينبغي إرجاء تقييمها إلى وقت لاحق.

تسمح هذه المقاربة البيداغوجية بالانتقال من تصور مسارات تكوين قائمة على تنظيم العمل المجزأ -إلى مهام وعمليات- إلى تصور قائم على تنظيم ما بعد التaylorية، يشترط - إضافة إلى الكفاءة التقنية- "الاستقلال الذاتي" وتعدد الاستخدام. ويتطلب ذلك القيام بإعادة الاعتبار للعمل، خاصة في الفروع الصناعية مع اشتراط مستوى تكوين عام وتقني أعلى.

غير أن هذه الهندسة في التكوين لا يمكن أن تكون فعالة إلا بشرط إعطاء استقلالية أكبر لمؤسسات التكوين يمكن أن يكون محورها وضع أهداف خاصة بالأداء وأخرى خاصة بنوعية الخدمة.

إن هذا العرض لمراحل تطور نظام التكوين المهني سمح لنا بإبراز مصادر عدم التطابق فيه، والعوائق التي يعاني منها وبعض الإجراءات المقترحة لتصحيح اختلالاته. إلا أنه يجدر بنا الإشارة إلى مكتسباته على امتداد هذه المراحل وتتمثل، في نظرنا، في إحداث شبكة متنوعة من هياكل التكوين موزعة عبر كامل التراب الوطني. وهو ما نبنيه في الفصل التالي الذي نخصه لوصف وضعية هياكل التكوين من حيث: الموارد، وعرض التكوين، والتنظيم البيداغوجي، وتوزيع المكونين حسب الفروع المهنية،...

# المبحث الثاني

## التكوين المهني في الجزائر: الوضعية

### الراهنة

أولاً: الإطار المؤسسي والقانوني ومصادر التمويل

- 1- الإطار الإداري
  - 1- الإدارة المركزية
  - 2- مديرية التكوين والتعليم المهنيين بالولاية
  - 2- الإطار القانوني لمنظومة التكوين والتعليم المهنيين
  - 3- مصادر تمويل التكوين
- ثانياً: شبكة مؤسسات التكوين والدعم
- 1- شبكة مؤسسات التكوين
  - 2 مؤسسات الدعم

ثالثاً: الموارد البشرية وأنماط التكوين

- أولاً: فئات المكونين
  - ثانياً: أنماط التكوين
  - 1- التكوين الإقليمي
  - 2- التمهين
  - 3- التكوين عن بعد
  - 4- الدروس المسائية
- رابعاً: توزيع المتربصين حسب أنماط التكوين

## المبحث الثاني: التكوين المهني: الوضعية الراهنة

أن الإطار المؤسسي والمؤسسي والإطار القانوني بالإضافة إلى مصادر التمويل وشبكة المؤسسات كلها تمثل معطيات أساسية من أجل فهم وتحليل الهيكل الحالية لنظام التكوين المهني.

### أولاً: الإطار المؤسسي والقانوني ومصادر التمويل

يتألف الإطار المؤسسي لنظام التكوين المهني الوطني مما يأتي :

- من الإطار الإداري والقانوني
- شبكة الهندسة البيداغوجية
- شبكة مؤسسات التكوين
- مؤسسات الدعم

### 1- الإطار الإداري

#### 1- الإدارة المركزية:

الإدارة المركزية هي وزارة التكوين والتعليم المهنيين. ويمثلها على المستوى المحلي (الولاية) هيكل لا مركزي هو مديرية التكوين المهني. ووزارة التكوين والتعليم المهنيين مكلفة<sup>(27)</sup> "بأعداد عناصر السياسية الوطنية للتكوين المهني وتتابع وتراقب تنفيذها طبقاً للقوانين والتنظيمات سارية المفعول". من بين صلاحيات وزير التكوين والتعليم المهنيين المحددة بالمرسوم التنفيذي 03-87 المؤرخ في 3 مارس 2003<sup>28</sup> اخترنا تلك التي لها علاقة بمجال دراستنا:

- يقوم بتنشيط وتنسيق وضبط النظام الوطني للتكوين والتعليم و المهنيين؛
- يقوم بإنشاء نظم المعلومات والتسيير والتقييم والمراقبة لحاجات القطاع؛
- يسهر على تكييف التكوين والتعليم المهنيين مع متطلبات سوق العمل و تشجع كل الإجراءات الكفيلة بتحسين النوعية ؛
- يسهر على تكافؤ الفرص للالتحاق بالتكوين والتعليم المهنيين؛
- يحدد ويسهر على ترقية علاقات التآزر بين مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والقطاعات الاقتصادية الهادفة خصوصاً إلى تطوير التمهين وأنماط التكوين التناوبي الأخرى والتدريب في الوسط المهني للمعلمين؛

(27) تم إلحاق التعليم المهني بالتكوين المهني سنة 2002. فقد اقترحت اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية هيكلية التعليم با بعد الطور الإلزامي في ثلاثة فروع : التعليم الثانوي العام والتكنولوجي والتعليم المهني والتكوين المهني.  
(28) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15 المؤرخ في 05 مارس 2003.

- يسهر على تطوير شبكة المؤسسات طبقا للأهداف التي تنشدها الحكومة في مجال تهيئة الإقليم وتلبية حاجات التطور الاقتصادي والاجتماعي ذات الأولوية؛
- يسهر على وضع أدوات برمجة نشاطات التكوين والتعليم المهنيين ويقترح بهذه الصفات أهداف ومخططات وبرامج التطوير على المدى البعيد والتوسط و القريب؛
- يعد ويقترح وينفذ كل تدبير لتحقيق التوازنات المناسبة بين مختلف شعب التكوين والتعليم المهنيين وبين مختلف التخصصات التي تربط بين العرض والطلب الاقتصادي والاجتماعي بالاتصال مع الأهداف المسطرة للقطاع.

## 2-مديرية التكوين المهني بالولاية :

- وهي امتداد ولائي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين على مستوى 48 ولاية وهي مكلفة أساسا بما يأتي :
- تنسيق ومطابقة وتقييم سير الهياكل ووسائل التكوين المهني بالولاية بصفة دورية؛
- تحديد واقتراح كل الإجراءات التي من شأنها أن تضمن التطور المنسجم للتكوين المهني وأن تنفذ العمليات التي تم اعتمادها في هذا الإطار؛
- تنظيم جمع المعلومات ومعالجتها ونشرها وخاصة الإحصائيات المتعلقة بميدان عملها؛
- أعداد و تحيين خارطة التكوين المهني بالولاية ومتابعة تنفيذها في علاقة مع المصالح والهيئات المعنية ؛

## 2- الإطار القانوني لمنظومة التكوين والتعليم المهنيين

إن صدور القانون التوجيهي التكوين والتعليم المهنيين في فبراير 2008 سمح بتحديد المكانة التي يحتلها التكوين والتعليم المهنيين في المنظومة الوطنية للتربية والتكوين.

يحدد هذا القانون إطار تدخل المتعاملين العموميين والخواص في إطار مؤسساتي وضمن بعد وطني ويكرس دور الدولة بصفقتها ضابطا لمنظومة التكوين والتعليم المهنيين ومصمما للإستراتيجية الوطنية لتطوير القطاع.

كما أن هذا القانون:

- يحدد مهام الخدمة العمومية للتكوين والتعليم المهنيين وخاصة إلزامية ضمان تكافؤ الفرص في الالتحاق بالتكوين؛
- تأكيد التكوين باعتباره حقا: فتزويد كل مواطن بتأهيل مهني معترف به أصبح هدفا ثابتا؛
- يقر أن الدولة تعمل في إطار تنفيذ سياستها للتكوين على تعبئة كل الوسائل وتتخذ كل الإجراءات التي من شأنها توحيد الجهود: الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والخاصة والتنظيمات المهنية والحركة الجمعوية من أجل مساهمة فعالة في ترقية التكوين والتعليم المهنيين؛
- تحديد المفاهيم: التكوين المهني الأساسي للتكوين المهني المستمر والتعليم المهني؛
- تحديد الإطار المؤسسي والتنظيمي للتكوين والتعليم المهنيين؛
- تأسيس التشاور والشراكة باعتبارهما يشكلان محورين حاسمين في الإصلاح. وفي هذا الصدد استحدث القانون
- هيئة تشاور وتنسيق وتقييم لأنشطة هيكل التكوين. تسمى الهيئة ذات الاختصاص الوطني الندوة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين. أما على المستوى الجهوي فالهيئة تسمى "الندوات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين".
- مجلسا للتكوين والتعليم المهنيين، يساهم بتوصياته وآراءه في التقييم وفي تحديد السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين؛
- مرصدا للتكوين والتعليم المهنيين، يضمن على الخصوص المهام التالية :
  - تكوين نظام إعلام فعال حول للتكوين والتعليم المهنيين وسوق العمل على المستوى الوطني والجهوي؛
  - المساهمة في تحديد الاحتياجات من المؤهلات؛
  - توفير أدوات المساعدة على اتخاذ القرار.

لقد سمح هذا القانون بتحديد موقع لمنظومة التكوين والتعليم المهنيين في السياق الاجتماعي والاقتصادي المعقد والديناميكي حيث يساهم التشاور وتبادل الآراء بين الشركاء و تباين مصادر المعلومات في إمداد الاقتصاد بالمؤهلات المطلوبة وفي رفع أدائها.

### 3- مصادر تمويل التكوين المهني

إن التكوين المهني الموضوع تحت وصاية إدارية - موضوع دراستنا - يتم تمويله كليا من طرف الصناديق العمومية. فالميزانية المرصودة لقطاع التكوين المهني مهيكلتة في شكل ميزانية تسيير تتضمن في قسمها الأكبر أجور الأساتذة وميزانية التجهيز. يبين الجدول أدناه تطور الميزانية المرصودة للقطاع.

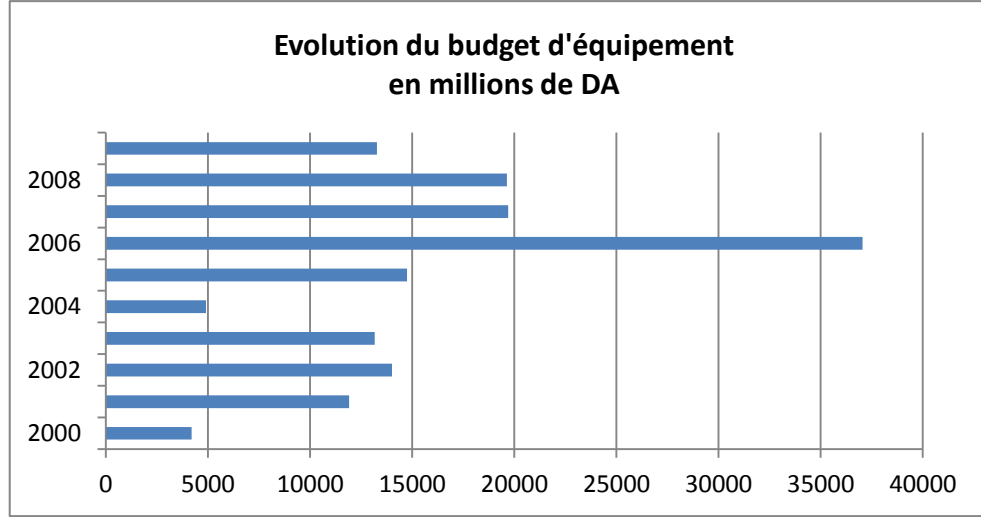
جدول (06) تطور ميزانية التسيير والتجهيز: 2000 - 2010  
الوحدة: مليون د.ج

السنوات	ميزانية	ميزانية التسيير
2000	4 200	8 038
2001	11 900	10 649
2002	14 000	12 070
2003	13 162	14 472
2004	4 900	15 321
2005	14 750	16 403
2006	37 042	18 087
2007	19 701	19 845
2008	19 631	24 217
2009	13 276	26 616
2010	38 327	36 766

المصدر: Annuaire du Ministère de la Formation et de l'enseignement Professionnels 2010

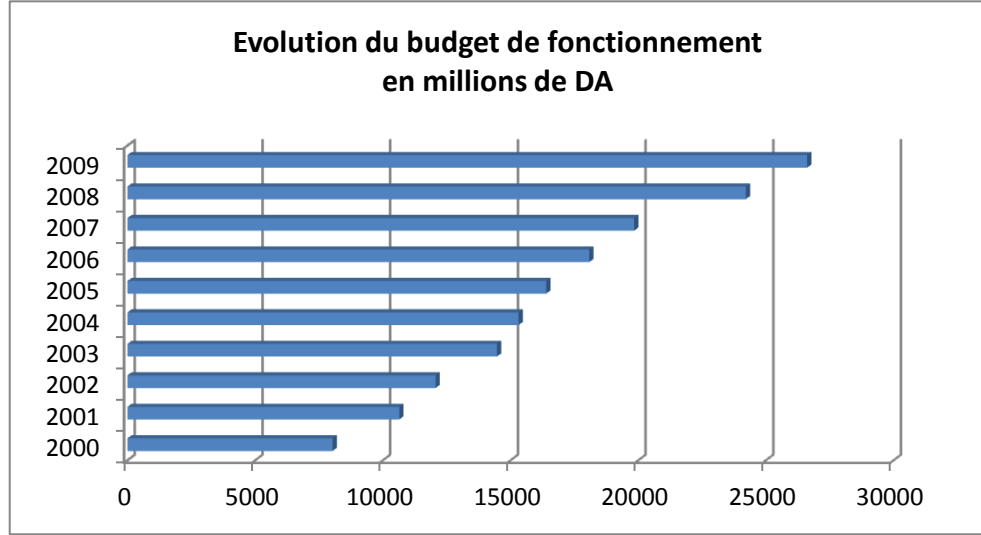


شكل ( 04 ) يبين تطور ميزانية التجهيز



المصدر : Annuaire statistique MFEP, 2010

شكل ( 05 ) يبين تطور ميزانية التشغيل



المصدر : Annuaire statistique MFEP, 2010

تبين هذه المعطيات أهمية جهود الاستثمار التي قامت بها الدولة ومع ذلك توجد إرادة حقيقية لتنويع مصادر التمويل العمومي بإحداث تدابير قانونية (الجباية وغيرها) تسمح على الخصوص بتحقيق إيرادات عن طريق :

- التكوين الإنتاجي: يتمثل في تسويق منتجات النشاطات البيداغوجي؛
- التكوين حسب الطلب: لصالح المؤسسات أو هيآت أخرى أو الزبائن؛
- الأموال التي تجمع عن طريق تحصيل الرسم المهني.

أما في ما يتعلق بالتجهيز فإن القطاع يستفيد من تمويلات تكميلية مسجلة في برامج خاصة أهمها:

- البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005-2009 تضمن تمويلا لإنجاز مناصب جديدة للتكوين، ولاقتناء التجهيزات التقنية البيداغوجية، وتجديد بنايات مؤسسات التكوين وترميمها؛
- البرنامج الخاص للهضاب العليا سمح بتحقيق 10050 منصب تكوين؛
- البرنامج الخاص لولايات الجنوب سمح بتجهيز مؤسسات التكوين وإعادة تجديدها وتحقيق 4200 منصب تكوين؛
- البرامج الخاصة بالولايات ( البلدية، الجزائر ...).

يمكن عرض التوزيع السنوي للاستثمارات رخصة البرامج و قروض التسديد كما يلي:

جدول (07) رخص البرامج :

البرامج	2005	2006	2007	المجموع
البرنامج التكميلي لدعم النمو	14.750.000	28.272.000	4.690.000	47.712.000
البرنامج الخاص بالهضاب العليا	-	3.188.000	3.056.000	6.244.000
البرنامج الخاص بولايات الجنوب	-	1.657.000	1.428.000	3.085.000
البرنامج الخاص بولاية الجزائر	-	-	310.000	310.000
البرنامج الخاص بولاية البلدية	-	60.000	-	60.000
المجموع	14.750.000	33.177.000	9.484.000	57.411.000

المصدر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين، تقرير 8 أكتوبر 2006، ص 11.

جدول (08) قروض التسديد

البرامج	2005	2006	2007	المجموع
البرنامج التكميلي لدعم النمو	14.100.000	28.882.000	14.716.000	57.698.000
البرنامج الخاص بالهضاب العليا	-	2.107.000	2.732.000	4.839.000
البرنامج الخاص بولايات الجنوب	-	992.000	1.468.000	2.460.000
البرنامج الخاص بولاية الجزائر	-	-	200.000	200.000
البرنامج الخاص بولاية البلدية	-	30.000	-	30.000
المجموع	14.100.000	32.011.000	19.116.000	65.227.000

المصدر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين، تقرير 8 أكتوبر 2006، ص 11.

## ثانيا: شبكة مؤسسات التكوين والدعم

يشمل نظام التكوين المهني أربعة شبكات من المؤسسات:

1. شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة لوزارة التكوين المهني، تمثل قدرات تكوين تبلغ 274.155 مقعد بيداغوجي(24).

2. شبكة المؤسسات العمومية للتكوين الواقعة تحت وصاية وزارات أخرى (الفلاحة، الصيد البحري، الصحة، السياحة،....) وتتوفر، نظريا، على قدرات تكوين تبلغ 37.000 منصب تكوين.

3. مراكز التكوين التابعة للمؤسسات العمومية بقدرات تكوين تبلغ 23.474 مقعد بيداغوجي.

4. شبكة مؤسسات التكوين المهني الخاصة، وهي ذات قدرات تكوين إجمالية تبلغ 41,090 مقعد بيداغوجي.

إن نظام التكوين الوطني يتكون من تعدد شبكات تكوين متعددة مما يجعل دراسته أمرا بالغ التعقيد. لذلك فسنركز بشكل خاص على شبكة المؤسسات الواقعة تحت وصاية وزارة التكوين المهني.

### 1- شبكة مؤسسات التكوين

تتفرع مؤسسات التكوين بدورها إلى مراكز وإلى معاهد متخصصة:

#### أ - مراكز التكوين المهني والتمهين

هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، وهي تشكل الشبكة الأساسية للتكوين المهني، وهي ذات بعد محلي، وتضمن أصنافا من التكوين تبدأ من العامل المتخصص (المستوى 1) إلى أعوان التحكم والتقنيين السامين (المستوى 5).

(24)- Secrétariat d'Etat à la formation professionnelle, Quelques données...,op cit, P2.

وتمتد مدة التكوين حسب صيغ التكوين: 12 شهرا، 15 شهرا، 18 شهرا، 24 شهرا، 30 شهرا. ويتم تمديد مدة التمهين مدة ستة أشهر.

### ب - المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني

- وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري مكلفة: (25)
- بضمان التكوين الأولي والمستمر للتقنيين (المستوى 4) والتقنيين السامين (المستوى 5) في فروع مهنية معينة،
  - بضمان وتنظيم تربصات لتحويل المهنيين الممارسين في فروع الاقتصاد المختلفة، وذلك حسب تطور ظروف سوق العمل، في نفس المستويات السابقة،
  - بتقديم كل أشكال المساعدة التقنية والبيداغوجية، للمؤسسات والهيئات والشركات، حسب طلبها، لرفع مستوى تأهيل المستخدمين العاملين.

### ج- معاهد التكوين المهني

- هي مؤسسات ذات طابع إداري وذات بعد وطني، تغطي صلاحيتها البيداغوجية عددا محدودا من الفروع المهنية، وهي مكلفة: (26)
- بتأمين التكوين وتحسين المستوى وتربصات الأساتذة ومستخدمي الإدارة والصيانة لمؤسسات التكوين المهني،
  - بضمان تكوين التقنيين والتقنيين السامين، بشكل ثانوي، حسب قدراتها،
  - بالمساهمة في إعداد البرامج البيداغوجية.

وتمارس هذه المعاهد الوصاية البيداغوجية - كل حسب اختصاصه - على مركز التكوين الخاصة: الإمداد بالبرامج، تنظيم الامتحانات، تسليم الشهادات.

### د- المعهد الوطني للتكوين المهني

- هو مؤسسة عمومية ذات طابع وطني مكلف خصوصا:
- التكوين البيداغوجي للمكونين المتخصصين،
  - بتكوين الإطارات ذات المستوى العالي،
  - بالهندسة البيداغوجية.

(25)- Décret exécutif n° 90-235 du 28 juillet 1990 portant statut type des instituts nationaux spécialisés .

يضمن المعهد الوطني للتكوين المهني الوصاية البيداغوجية العليا من خلال الدعم الذي يقدمه لمعاهد التكوين في تجديد مناهج التكوين في الإشراف على إثراء مدونة التخصصات...

## 2- مؤسسات الدعم

مؤسسات الدعم والدراسة والبحث توفر مساعدة تقنية وبيداغوجية متخصصة:

- أ - المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد:  
أنشئ سنة 1984 وهو مكلف خصوصا بما يلي:<sup>(27)</sup>
- تأمين تكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات، تحضيراً للمسابقات التي تنظمها المؤسسات العمومية للتكوين المهني،
  - تحسين المستوى وإعادة تكوين عمال الهيئات العمومية والمؤسسات.

- ب - المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المهني المتواصل:  
أنشئ سنة 1981، مكلف بما يلي:<sup>(28)</sup>
- توفير مساعدة بيداغوجية للمؤسسات والهيئات والمستخدمين المعنيين قصد ترقية وتطوير التكوين المتواصل،
  - تأمين تحسين المستوى والتربص للمكونين و القائمين بالتأهيل، بالاتصال بالمؤسسات والهيئات العمومية أو الخاصة المعنية..

- ج- مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات:  
أنشئ سنة 1990، وهو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، وهو مكلف بما يلي:<sup>29</sup>
- القيام بدراسات وبيحوث حول المؤهلات وتطورها وكذا حول شروط اكتساب التأهيل بواسطة مختلف أنماط التكوين.
  - إقامة جهاز وطني لرصد خريجي النظام الوطني للتكوين المهني (متابعة الاندماج) بالاتصال بمؤسسات التكوين.

(27)- Décret n° 84-271 du 15 septembre 1984 portant création de centre national d'enseignement par correspondance.

(28)- Décret exécutif n°81-393 du 26 décembre 1981 portant création de l'institut national du développement de la formation continue.

29 Décret n° 138-90 du 2 juin 1990 portant création du Centre d'Etudes et des Recherches sur les professions et les qualifications.

د- المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني: مكالفة باقتناء وإقامة وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين.

هـ- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC) أنشئ الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 355-98. تتمثل مهمته الأساسية في تسيير الموارد المالية الواردة من تحصيل الرسم المفروض على المؤسسات التي لا تتفق على الأقل في عمليات التكوين 2 % من كتلة الأجور. بواسطة هذا الرسم ترمي السلطات العمومية إلى تشجيع المؤسسات على القيام بدورات تكوينية لعمالها وجعلها تعتمد نمط التمهين لتدريب عمالها. يمول هذا الصندوق على سبيل المثال: دورات تكوينية لفائدة المؤسسات؛ دراسات ترمي إلى تقييم البرامج التكوينية؛ ترقية التمهين والتكوين المتواصل.

الجدول (09): شبكة مؤسسات التكوين سنة 2008(30)

الهيئة	العدد	المهام
مراكز التكوين	735	التكوين في المستويات 1،2،3،4
ملحقات	233	التكوين في المستويات 1،2،3،4
معاهد متخصصة	103	التكوين في المستويين 4،5
معاهد التكوين	06	تكوين المكونين، إعداد البرامج
المعهد الوطني للتكوين المهني	1	تكوين الإطارات والمكونين، والهندسة البيداغوجية
المعهد الوطني للتعليم المهني عن بعد	1	التكوين عن بعد
المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل	1	ترقية التمهين والتكوين المتواصل
مركز الدراسات والبحوث في المهن والمؤهلات	1	دراسات وبحوث حول المهن والتأهيلات
المؤسسة العمومية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية	1	تهيئة وصيانة ورشات التكوين
الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل	1	تسيير الموارد المالية الآتية من تحصيل الرسم على التمهين والتكوين المتواصل

المصدر: Annuaire statistique MFEP 2008

## ثالثا- الموارد البشرية وأنماط التكوين

### 1- فئات المكونين

تشمل فئة المكونين صنفين: أساتذة التعليم المهني والأساتذة المتخصصون للتعليم المهني. أساتذة التعليم المهني مكلفون بتأمين التكوين النظري والتطبيقي للمستويات من 1 إلى 4. وأما الأساتذة المتخصصون للتعليم المهني، فهم ينقسمون إلى درجتين:

• الأساتذة المتخصصون في التعليم المهني الدرجة الأولى: مكلفون بضمان تكوين التقنيين السامين، وتكوين وتحسين مستوى أساتذة التعليم المهني، والمشاركة في تصميم برامج التكوين.

• الأساتذة المتخصصون في التعليم المهني-الدرجة الثانية، مكلفون بضمان تكوين وتحسين مستوى أساتذة التعليم المهني، والأساتذة المتخصصين، الدرجة الأولى، والمساعدين التقنيين والبيداغوجيين. يضمنون أيضا تصميم البرامج ومحتويات التكوين وإنجاز دراسات وأبحاث.

لقد ارتفع عدد القائمين على التأطير البيداغوجي خلال الفترة 1992-1997 بـ 3,32 % سنويا. أما عدد المكونين سنة 1997 فقد بلغ 9442 يتوزع حسب الدرجات كمايلي: أساتذة متخصصون للتعليم المهني: 20,27 % - أساتذة التعليم المهني: 79,36 % - الممرنون: 0,36 % (33)

### 2-أنماط التكوين

يتم تنظيم الدورات التكوينية في هذه الفروع بواسطة أنماط تكوين مختلفة: التكوين الإقليمي، التمهين، والتكوين عن بعد، والدروس المسائية، وتسمح هذه الأنماط بتأمين التكوين الأولي والتكوين المتواصل على السواء.

---

(33) - CNES, Projet de rapport sur la formation..., op cit p 45.

## 1-التكوين الإقليمي

التكوين الإقليمي هو النمط الغالب ضمن نظام التكوين المهني. يمثل المتكونون الذين يتابعون دروسهم النظرية والتطبيقية ضمن مؤسسات التكوين، أكثر من 50 % من مجموع المتربصين.

## 2-التمهين

يحتل هذا النمط من التكوين المكانة الثانية من حيث عدد المتكونين بنسبة 41 % من مجموع المتربصين. "والتمهين هو نمط من التكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي معترف به، خلال فترة التشغيل، يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، مرتبطة بإنتاج المواد والخدمات. ويتم اكتساب هذا التأهيل بواسطة التنفيذ الفعلي المتواصل والتدريجي لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعنية، وكذا بواسطة تكوين نظري وتكنولوجي تكميلي يجري في هياكل التكوين المعتمدة من قبل الإدارة المكلفة بالتكوين المهني"<sup>(35)</sup>.

ويتميز التمهين بأن تلقين المهنة يجري في الظروف الحقيقية للنشاط بفضل وضع الممتهين في المؤسسات العمومية أو الخاصة أو الإدارات أو لدى الحرفيين والصناع.

## 3-التكوين عن بعد

يحتل هذا النمط من التكوين المرتبة الثالثة من حيث العدد، ويمثل ما يقارب 5 % من مجموع المتربصين قيد التكوين- في الوقت الراهن لا تستعمل هياكل المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد في نشر هذا الصنف من التكوين إلا المطبوعات، إذ يتلقى المتربصون دروسا نظرية لدراستها في المنزل ثم يجمعون دوريا في حصص تنشيطية وأعمال تطبيقية في مؤسسات التكوين.

## 4-الدروس المسائية

بعدد من المتربصين يمثل 3,6 % من مجموع المتكونين تحتل الدروس المسائية المرتبة الرابعة ضمن أنماط التكوين.

(35)- Loi N° 81-07 du 27 Juin 1981 relative à l'apprentissage.

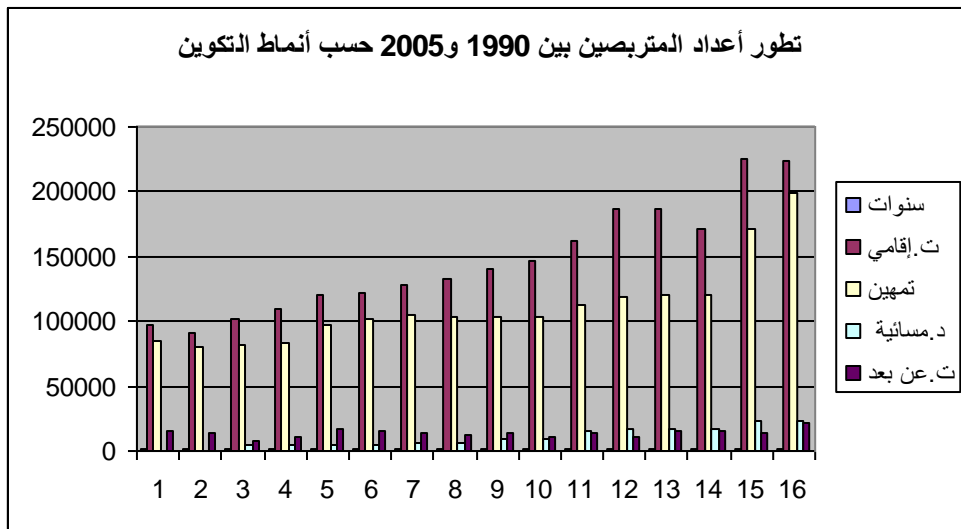


يتوجه هذا النمط من التكوين إلى العمال الراغبين في التكوين أو تحسين المستوى من أجل تحسين مستواهم المهني والاجتماعي. تنظم الدروس المسائية بنفس طريقة التكوين الإقليمي، ولكن بتوقيت مناسب.

#### رابعاً: توزيع المتربصين حسب أنماط التكوين

يوضح الشكل المبين أدناه تطور عدد المتكويين حسب أنماط التكوين حتى سنة 2005. نلاحظ التقدم الواضح للتكوين الإقليمي.

الشكل(06): رسم بياني لتطور أعداد المتربصين بين 1990 و 2005

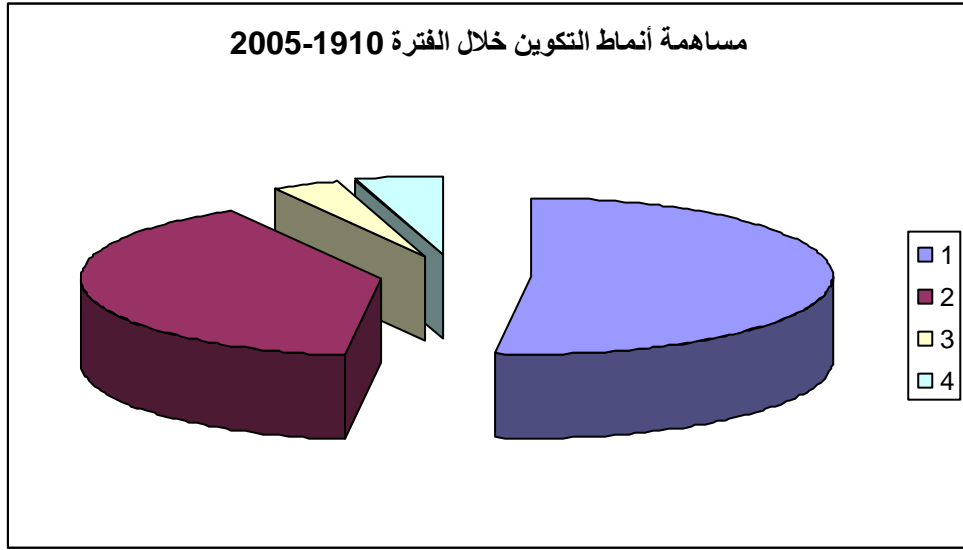


المصدر: MFEP, Annuaire statistiques

بلغ مجموع الخريجين من كل الأنماط 467453 بلغت حصة التكوين الإقليمي منها 223758 خريجا من مختلف المستويات، سنة 2005 وهو ما يعادل نسبة (51,98%) من مجموع الخريجين، أما نمط التكوين الثاني وهو التمهين فقد كان عدد الخريجين من مختلف المستويات 198883 خريجا وهو ما يعادل نسبة (39,62%) للسنة نفسها. أما نمط التكوين الثالث وهو الدروس المسائية فقد بلغ مجموع خريجه من مختلف المستويات 23874 وهو ما يعادل نسبة (3,60%) للفترة نفسها. وأما نمط التكوين الرابع وهو التكوين عن بعد فقد بلغ مجموع خريجه من مختلف المستويات 20938 وهو ما يعادل نسبة (4,80%) للسنة نفسها 2005.

يمكن تمثيل مساهمة أنماط التكوين الأربعة في تخريج أعداد المتربصين للفترة 1990-2005 بالشكل التالي:

الشكل رقم (07) يبين مساهمة أنماط التكوين خلال الفترة 1990-2005



المصدر: Indicateurs 2005 MFEP

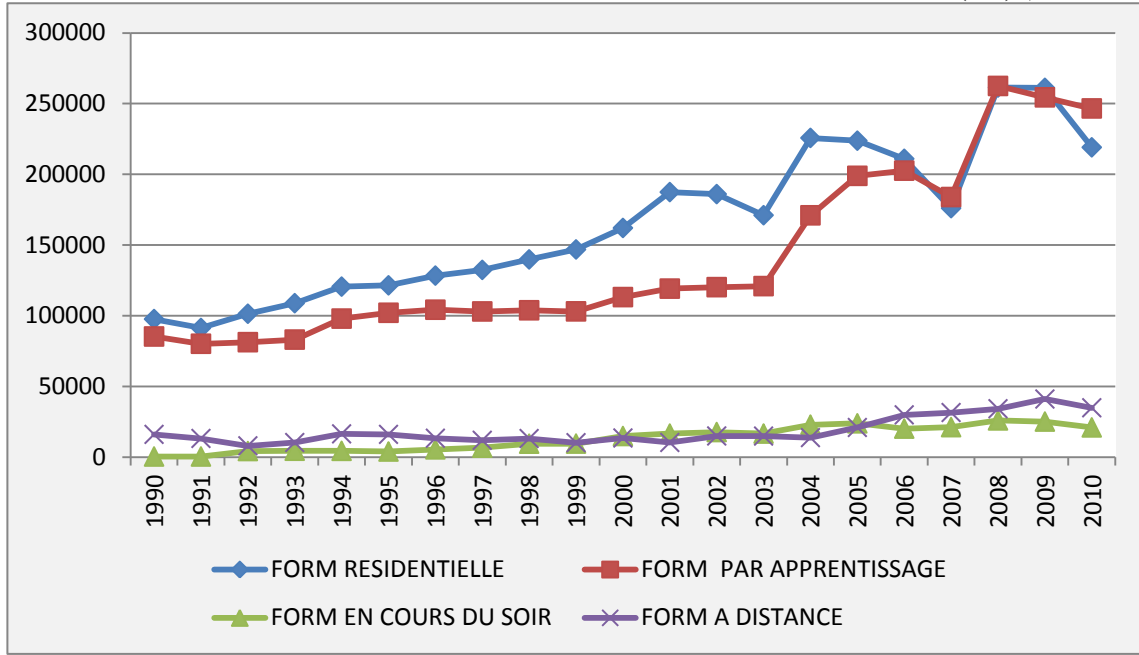
## تطور الأعداد

جدول (10) أعداد المتربصين بين سنتي 1990 و2010 حسب الفروع وأنماط التكوين

المجموع	التكوين عن بعد	الدروس المساندة	التمهين	التكوين الإقامي	السنوات
199374	16072	400	85283	97619	1990
185031	13185	412	80136	91298	1991
194895	7981	4284	81266	101364	1992
206709	10288	4488	83092	108841	1993
239336	16431	4414	97939	120552	1994
243507	16064	3944	102051	121448	1995
251347	13321	5465	104223	128338	1996
253874	11862	6657	102983	132372	1997
266211	13118	9482	103828	139783	1998
269625	10189	9539	103053	146844	1999
303564	13501	14897	113141	162025	2000
333501	10334	16610	119144	187413	2001
338797	14938	17714	120165	185980	2002
323432	14853	16636	120900	171043	2003
433384	13771	22922	170968	225723	2004
467453	20938	23874	198883	223758	2005
463524	29866	20136	202579	210943	2006
412635	31505	21179	183899	176052	2007
583952	34204	25923	262460	261365	2008
581710	41065	25112	254416	261117	2009
521513	34897	20997	246570	219049	2010

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2010

الشكل رقم (08) يمثل تعداد المتربصين منذ 1990



المصدر: MFEP, Annuaire statistiques 2010

بإمكاننا ملاحظة الاتجاه التدريجي لتطور كل أنماط التكوين عبر الزمن. يبين لنا الجدول والشكل أعلاه التطور الملحوظ في نمط التمهين ابتداء من سنة 2007 حيث الصدارة من حيث عدد المتكويين ليقدم بوتيرة ملفتة للانتباه ويتجاوز بشكل واضح النمط الإقليمي. إن هذا التقدم يعكس الدعم المقدم لهذا النمط باعتباره يتمتع بارتباطه بالشغل حيث يكون المتربص عن طريق المشاركة في عملية إنتاجية فعلية. بيد أن نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية والتكوين عن بعد يبقيان محدودين الإقبال.

# المبحث الثالث

## تخطيط التكوين المهني وضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل

أولاً: الأدوات المعيارية لنظام التكوين

- 1-مدونة مستويات التأهيل
- 2-مدونة الفروع وتخصصات التكوين المهني
- 3-مدونة الوظائف و المهن

ثانياً: طرق تخطيط التكوين المهني والتهيئة العمرانية

- 1-المخطط التوجيهي للتكوين: التكوين المهني والتهيئة العمرانية
- 2-التوزيع الجغرافي لهياكل التكوين
- 3-خريطة التكوين المهني
- 4-نظام المعلومات
- 5-الشراكة بين التكوين و التوظيف

## المبحث الثالث: تخطيط التكوين المهني وضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل

إعطاء الأولوية للتكفل بالخارجين من المنظومة التربوية، خلال فترة طويلة أدى تدريجياً إلى مطابقة تنظيم الخدمة العمومية الخاصة بالتكوين المهني مع تنظيم النظام التربوي من حيث: المركزية ووحدة العرض على المستوى الوطني. فإذا كانت قوة الخدمة العمومية الخاصة بالنظام التربوي تتأتى من بعدها الوطني، فإن الأمر مختلف تماماً بالنسبة للتكوين المهني. فعرض التكوين المهني المتشابهة تقريباً على المستوى الوطني أدى إلى تشبع سوق العمل في بعض التخصصات وإلى عدم القدرة على تزويد بعض الأنشطة المنشئة لمناصب العمل باليد العاملة المؤهلة. فنشأت الحاجة إلى إصلاح أدوات التسيير التقني والبيداغوجي بغرض ضبط النظام وتحسين فعاليته واعتماد أدوات تسيير استشاري لنظام التكوين العمومي.

### أولاً: الأدوات المعيارية لنظام التكوين المهني

استلزم تنظيم التكوين المهني في نظام الخدمة العمومية إقامة المعايير والقواعد الضرورية لتأطير نشاط التكوين وتزويده بالأسس المرجعية الضرورية. نستعرض في هذا المبحث الأدوات المعيارية المرجعية وهي مدونة مستويات التأهيل ومدونة التخصصات والفروع ومدونة الوظائف والمهن. وتجدر الإشارة إلى أن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين أحدث أدوات إضافية لتعزيز المنظومة المعيارية هي: مدونة التجهيزات التقنية البيداغوجية ومدونات المطبوعات التقنية والمهنية.

#### **1-مدونة مستويات التأهيل**

يمثل التأهيل قدرة الفرد على التكفل بفعالية بأنشطة مهنية بفضل تكوينه وكفاءته وخبرته. ترمي أنماط التكوين التي توفر مختلف هياكل التكوين المهني تزويد المتربصين بتأهيل يتوزع على خمسة مستويات. تشمل هذه المؤهلات العامل المتخصص، العامل المؤهل وعون التحكم. وهذه المستويات تتكفل بها مراكز التكوين. أما تأهيل التقني والتقني السامي فتوفرها المعاهد الوطنية.

الجدول (11): مستويات التأهيل وشهادات الدولة المطابقة لها

الشهادات	مستويات التأهيل
شهادة التكوين المهني المتخصص	المستوى 1- العمال المتخصصون
شهادة الأهلية المهنية	المستوى 2- العمال والأعوان المؤهلون
شهادة التحكم المهني	المستوى 3- العمال والأعوان المؤهلون تأهيلا عاليا
شهادة تقني	المستوى 4- أعوان التحكم والتقنيون
شهادة تقني سامي	المستوى 5- التقنيون السامون

المصدر : مدونة الفروع والتخصصات المهنية 2007

## 2- المدونة الوطنية للفروع المهنية وتخصصات التكوين

من بين الأدوات المعيارية التي يعتمد عليها نظام التكوين المهني الأولي تقع المدونة الوطنية للفروع المهنية وتخصصات التكوين في مركز هذا النظام. تتألف المدونة الوطنية للفروع المهنية وتخصصات التكوين من 20 فرعا مهنية تغطي الأنشطة الاقتصادية الأساسية. تشمل المدونة 300 تخصصا من ثلاثة (3) أنماط من التكوين: الإقليمي، التمهيدي، والتكوين عن بعد، وتغطي مستويات التأهيل الخمسة. وتتوزع التخصصات على مستويات التأهيل كما يلي:

المستوى 1 : 3 تخصصات

المستوى 2 : 94 تخصصا

المستوى 3 : 38 تخصصا

المستوى 4 : 59 تخصصا

المستوى 5 : 107 تخصصات

فهذه المدونة الوطنية للفروع المهنية وتخصصات التكوين باعتبارها أداة ضرورية لضبط معايير التكوين المهني تسمح بما يلي:

- العرض الشامل والمنظم لتخصصات التكوين المهني التي يمكن اقتراحها ضمن مؤسسات التكوين؛
- تحديد مستويات الالتحاق ومدد التكوين والشهادات التي تسلم في نهاية التكوين؛
- تجسيد عناصر المطابقة بين التكوين والتشغيل مع ضمان المرونة؛
- تخطيط وبرمجة تكوين المورد البشري؛
- إعلام الشباب طالبي التكوين بأصناف التكوين التي توفرها في مؤسسات التكوين؛

- ضمان الانسجام بين مسارات التكوين التي تقدمها مختلف مؤسسات التكوين جدول(12) تخصصات التكوين المهني موزعة حسب الشعب المهنية وحسب مستوى التأهيل

المجموع	توزيع التخصصات حسب المستوى التأهيلي					تسمية الشعبة المهنية	رمز الشعبة
	ش.ت.س	ش.ت	ش.ت.م	ش.ك.م	ش.ت.م.م		
19	7	1	1	10	0	الفلاحة	AGR
12	4	3	2	3	0	الفنون و الصناعة المطبعية	AIG
18	0	0	3	15	0	الحرف التقليدية	ART
6	1	0	3	2	0	الخشب و التأثيث	BAM
32	15	2	4	10	1	البناء و الأشغال العمومية	BTP
12	4	6	1	1	0	الكيمياء الصناعية و التحويلية	CIT
19	3	4	4	8	0	الإنشاءات المعدنية	CML
23	8	9	2	4	0	الإنشاءات الميكانيكية و الصناعة الحديدية	CMS
10	3	2	0	5	0	الصناعة الجلدية	CPX
19	9	4	3	3	0	الكهرباء و الإلكترونيك	ELE
9	3	2	2	2	0	صناعة الألبسة و الأنسجة	HTE
20	9	4	0	7	0	الفندقة و السياحة	HTO
14	5	2	0	7	0	صناعة الأغذية الزراعية	IAA
7	5	2	0	0	0	المعلوماتية	INF
10	7	1	2	0	0	مهن المياه و البيئة	MEE
10	3	1	2	4	0	حرف الخدمات	MES
21	5	4	4	6	2	ميكانيكا المحركات و الأليات	MME
7	2	0	0	5	0	الصيد البحري و تربية المائيات	PEC
24	11	8	4	1	0	تقنيات الإدارة و التسيير	TAG
8	3	4	1	0	0	تقنيات السمع البصري	TAV
<b>300</b>	<b>107</b>	<b>59</b>	<b>38</b>	<b>93</b>	<b>3</b>	<b>المجموع</b>	

المصدر : مدونة الفروع و التخصصات المهنية 2007

لقد تم إعداد هذه المدونة سنة 1981 و جرت مراجعتها مرتين في سنة 1991 و الثانية سنة 1995. وفي سنة 2001 تمت مراجعتها مرة أخرى بهدف إلغاء الفروع التي لم تعد تستجيب لحاجات السوق و في المقابل إدخال تخصصات جديدة تستجيب لمتطلبات السوق. وقد تجند لهذه العملية الفاعلون في مجال التكوين و المؤسسات و المستخدمون و لو في حدود ضيقة.

ويختلف الأمر اختلافا كبيرا في ما يتعلق بإعادة النظر في المدونة و مراجعتها سنتي 2004 و 2005، فقد قامت لجان فرعية، مكونة من ممثلي المؤسسات و ممثلي الهيئات المستخدمة، بصفة تشاورية، بإعداد المدونة كاملة تتألف من 20 فرعا مهنية و 358 تخصصا. وقد سمح هذا المسعى المتمثل في إشراك المستخدمين بإعداد أداة منسجمة مع طبيعة النشاط الاقتصادي. "فهذه المقاربة



متعددة القطاعات الرامية إلى إشراك مختلف الفاعلين الاقتصاديين في تحديد الشعب وبالتالي الكفاءات التي يتعين إدراجها في برامج التكوين، تبدو لنا أفضل وسيلة للحد من التفاوت بين مخرجات التكوين وحاجات المستخدمين الحقيقية<sup>10</sup> غير أن آلية التنسيق الموسعة هذه لا تتوفر لها مرافقة تقنية. فهيئات التشاور، أي اللجان الفرعية في حالتنا هذه، لا تتوفر لها الموارد الكافية لضمان دوام نشاطاتها المتعلقة بتحديث المدونة ومراجعتها.

غير انه ينبغي أن نشير إلى عدة مظاهر للجمود ضمن هذه الأداة مثل توحيد مدة التكوين حسب مستويات التأهيل أو شروط التسجيل حيث تكون مبالغاً فيها أحياناً. أما آليات مراجعة المدونة فتبقى بطيئة. وينبغي أن تكون مراجعتها وتحسينها وفق آلية دائمة العمل.

### 3-مدونة الوظائف والمهن

مدونة الوظائف والمهن هي أداة تسمح بالعرض المنظم والبسيط لخصائص الوظائف والمهن الأساسية: محتوى النشاط والكفاءات والقدرات. فمدونة الوظائف والمهن هي وثيقة رسمية تسمح، على سبيل الذكر، بما يلي:

- توفير معلومات عملية منظمة عن عالم الشغل؛
- توفير نظام مرجعي يحدد مواصفات الوظائف والمؤهلات ويضعها تحت تصرف المكونين والمتربصين والمستخدمين ومسيري الموارد البشرية؛
- تحديد احتياجات التكوين المطابقة لمتطلبات التشغيل الفعلية بناء على المعلومات التي توفرها المدونة وهذا من أجل ضمان مطابقة أفضل بين التكوين والتشغيل.
- توفير أداة تواصل وحوار تستجيب لإغراض أطر التشاور التي تجمع بين مهنيي التكوين والمستخدمين.

لقد تم تكليف مركز الدراسات والبحث في المهن والتأهيلات عند إنشائه، طبقاً لمرسوم الإنشاء، " بإعداد وتحيين مدونة وطنية للمهن والتأهيلات". وقد أعد هذا المركز منذ سنة 1999 مدونة للمهن تقوم على أساس تكليف التصنيف الدولي للمهن التابعة لمكتب العمل الدولي. وبهذا أصبحت المدونة مكيفة مع السياق الاقتصادي والمهني الجزائري. ومن ناحية أخرى فإن مركز الدراسات والبحث في المهن والتأهيلات منذ عقد من السنوات فتح ورشة عمل واسعة

<sup>10</sup> Rapport du secteur de la formation professionnelle, octobre 2006, P.28

تتمثل في إعداد مدونة جزائرية للوظائف. وتتمثل طريقة جمع المعلومات من أجل تنفيذ هذا المشروع في القيام بتحقيقات تقوم على الملاحظة المباشرة في أماكن العمل وإجراء المقابلات مع أهل الاختصاص ضمن عينة من المؤسسات. وتتغير عملية جمع المعلومات أيضا على التشاور مع الخبراء والمهنيين الممارسين في مؤسسات مختلفة: وزارات، مؤسسات مستخدمة، مؤسسات تكوين،... يتجسد هذا العمل في إعداد بطاقة مرجعية للوظيفة تحدد المهنة والكفاءات العامة والتقنية والقدرات والأهلية التي يتطلبها. يتم تصديق هذه البطاقة الخاصة بكل مهنة في نهاية المسار من طرف لجنة مختلطة تتألف من المكونين ومن مهنيي الفرع. وبعد اعتماد البطاقة تصبح وثيقة مرجعية إجماعية .Consensuelle

ما تزال ورشة مدونة الوظائف والمهن جاريا ولم تتوفر بعد لمسيرى نظام التكوين المهني وشركاء التشغيل(الوكالة الوطنية للتشغيل) قاعدة معطيات موحدة قادرة على ضمان انسجام الأعمال التي يقومون بها. ويكون من الصعب أيضا، في غياب هذه الأداة تحديد التعديلات التقنية والتكنولوجية والتنظيمية التي تظهر في مختلف المهن. فمدونة الوظائف والمهن، الورشة التي لم تكتمل بعد، كان ينبغي أن تؤدي وظيفة المرجع الوطني للمهن والوظائف بشكل حصري والمصدر الوثائقي التنفيذي المحين لمحتوى الوظائف وإعادة تعريف الفضاءات المهنية المرافقة للتحويلات التقنية والتكنولوجية والتنظيمية والمؤسسية. وغيابها يحد من فعالية الحوار بين مهنيي التكوين والأطراف الفاعلة في سوق الشغل والمستخدمين.

## ثانيا: أساليب تخطيط التكوين المهني

### 1 - تخطيط التكوين والتهيئة العمرانية

أمام الرهانات التي تمثلها التنمية المنسجمة للإقليم في تنوعه الجغرافي والاقتصادي اختارت السلطات العمومية، بشكل مبكر جدا، اعتماد سياسة التهيئة العمرانية. "تمثل التهيئة العمرانية في النظم الاقتصادية أداة للتطوير الاستراتيجي والتنمية الاقتصادية على المدى البعيد. فالتهيئة العمرانية تضعها وتطبقها السلطة العمومية التي تحدد المخططات التوجيهية وتقرر التوجيهات العامة وتمول أو تساعد في تمويل المتعاملين الاقتصاديين حسب الأهداف المحددة

بدقة<sup>11</sup> فالمخطط الوطني لتهيئة الإقليم هو الأداة التي تجسد سياسة الدولة في هذا المجال، تحضيراً لمواجهة تحديات المستقبل المتميزة خاصة بنشوء متعاملين اقتصاديين جدد، وسياق طاقتي جديد، والدور المتنامي للتكنولوجيات،...

ومن أجل الاستجابة لاختلال التوازنات الديموغرافية وتحديث الاقتصاد يلجأ المخطط الوطني لتهيئة الإقليم إلى تقسيم الإقليم إلى تسعة مناطق-برامج. فهذه الأداة التخطيطية "المنطقة-البرنامج" تمثل قطيعة مع طرق التخطيط السابقة القائمة على المركزية الشديدة. "فالمناطق-البرامج" التسعة، هي "أداة لإدخال التنسيق والانسجام في السياسات القطاعية عن طريق التخطيط الاستراتيجي، وقد تم تصور هذه المناطق-البرامج بتجميع الولايات المتجاورة ذات المشكلات التنموية المتشابهة، فهي تمثل مجموعات فرعية تسمح بتنمية منسجمة لكل منها انطلاقاً من تعبئة رشيدة للموارد و الإمكانيات الخاصة بكل منطقة".

وقد نص القانون 01-20 المؤرخ في 2001.12.12 المتعلق بالتهيئة العمرانية المستدامة على إعداد المخططات التوجيهية للهياكل الأساسية الكبرى والمرافق الجماعية ذات الأهمية الوطنية. والمخطط التوجيهي للتكوين هو أحد تلك المخططات ضمن المنظومة التربوية هناك نظامان معنيان بهذا القانون "المخطط التوجيهي للمؤسسات الجامعية وهياكل البحث" و"المخطط التوجيهي للتكوين". وهكذا تم تكريس التكوين باعتباره خدمة قاعدية تساهم في "التنمية المنسجمة للتراب الوطني و مناطقه". وأمام خصوصيات هذا القطاع، المتمثلة في كونه واجهة مشتركة بين التربية وسوق العمل، ونظراً لتركيبة بنية العرض فيه (حسب التخصصات، حسب مستويات التأهيل وحسب نمط التكوين) والذي ينبغي ربطه بالتشغيل، بمعنى أنه أداة تنمية استشرافية، فإن المخطط التوجيهي للتكوين يمكنه أن يعد إجابة لهذا التعقيد. فهو يسمح بإدخال انسجام لآليات الضبط التنفيذية في إطار التخطيط الاستراتيجي.

وقد عهد بإعداد المخطط التوجيهي إلى المركز الوطني للدراسات والتحليل من أجل التنمية (CENEAP) الموضوع تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية. ونجد في وثيقة "الشروط المرجعية" لهذا المشروع تحديد السياق الذي انطلق فيه المخطط التوجيهي: "يمثل البحث عن علاقة توازن بين التكوين والتشغيل في إطار رؤية لتهيئة الإقليم والتنمية المستدامة، انشغالا معقدا ولكن لا

11 Dahmani , planification et aménagement du territoire ,OPU 1984 , p15.

مفر منه ففي مواجهة النقائص الكمية والنوعية في تنظيم القطاع نظرا إلى الخصائص والاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية لكل منطقة ينبغي إدراج التكامل بين الإستراتيجية المعتمدة في إطار المخطط الوطني لتهيئة الإقليم وبرامج إنعاش ودعم النمو الاقتصادي<sup>12</sup>. وعند انتهاء أشغال إعداد المخطط التوجيهي استمع مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 4 سبتمبر 2007 إلى عرض لوزير التكوين والتعليم المهنيين الذي قدم المخطط التوجيهي للتكوين<sup>13</sup>.

يغطي المخطط مجموع أنماط التكوين (الإقليمي، والتمهين، والتكوين المتواصل والتكوين عن بعد، ...) ويسمح في أفق 2025 بتكوين 1.5 مليون متربصا في هياكل القطاع بمجموع 1200 هيكل. وبترشيد الهياكل الحالية وبإنشاء هياكل جديدة في حدود 2025، يعتزم القطاع تلبية الطلب المتوقع في ميدان التكوين في كل المستويات. وفي ما يخص الموارد المالية، يتطلب هذا الهدف تجنيد غلاف مالي يفوق 103 مليار دينار للتسيير و491 مليار دينار لمشاريع الاستثمار. لقد أنجز هذا المخطط في حين تأجل عدة مرات إعداد خريطة التكوين الوطنية.

## 2- التوزيع الجغرافي لهياكل التكوين

لقد سمحت جهود الاستثمار المتواصلة من طرف السلطات العمومية في قطاع التكوين والتعليم المهنيين بتكوين احد أهم شبكات مؤسسات التكوين في المحيط الجغرافي الجهوي. ويظهر لنا جدول طاقات التكوين لكل 1000 ساكن لسنة 2008 توزيعا منصفا للقدرات حسب الولايات و المناطق<sup>14</sup>. تبلغ طاقة 7 مقاعد بيداغوجية لكل 1000 ساكن في مناطق الشمال الشرقي والهضاب العليا الشرقية والجنوب الشرقي. وتبلغ 8 مقاعد بيداغوجية في الوسط الشمالي، والجنوب الغربي والهضاب العليا الغربية. وتبلغ على التوالي 5 مقاعد و6 مقاعد بيداغوجية لكل ألف ساكن في مناطق الهضاب العليا الوسطى والشمال الغربية. وتبلغ أخيرا، 13 مقعدا بيداغوجيا لكل 1000 ساكن في منطقة الجنوب الكبير.

12 Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels : Termes de références de l'étude "schémas directeurs de la formation et de l'enseignement professionnels" 2005

13 باستثناء بيان رئيس الجمهورية، فإن المعلومات التي حصلنا عليها لا تذكر هذه الأداة. ولأننا كنا نرأس مشروع دراسة لصالح مديرية الدراسات و التخطيط بالوزارة لاحظنا أن المصادقة على الدراسة لم تتبعها عملية نشر واسع لنتائجها وتوصياتها في أوساط المستعملين المحتملين: المسيرين و المكلفين بالتخطيط ...

14 MFEP – les indicateurs statistiques 2008 , Direction du développement et de planification , juillet 2009.

الجدول (13): قدرات التكوين بالنسبة لألف ساكن في سنة 2008

C	الولاية	القدرات البيداغوجية	السكان 2008	قدرات التكوين لألف ساكن
<b>الجزائر</b>				
7		<b>245955</b>	<b>33920104</b>	
13	تلمسان	6500	918614	7
22	سيدي بلعباس	5455	591381	9
27	مستغانم	3850	744986	5
29	معسكر	4100	775718	5
31	وهران	7400	1429509	5
46	عين تيموشنت	3850	362242	11
48	غليزان	4300	728116	6
<b>الشمال الغربي</b>				
6		<b>35455</b>	<b>5550566</b>	
2	الشلف	5900	972500	6
6	بجاية	8000	898641	9
9	بليدة	7250	1005300	7
10	البويرة	4900	705750	7
15	تيزي وزو	10950	1116059	10
16	الجزائر	25200	2880162	9
26	المدية	5975	811771	7
35	بومرداس	6550	826586	8
42	تبيازة	3850	600282	6
44	عين الدفلى	5150	770577	7
<b>شمال الوسط</b>				
8		<b>83725</b>	<b>10587628</b>	
18	جيجل	4650	625406	7
21	سكيكدة	4450	898727	5
23	عنابة	5650	635243	9
24	قالمة	3800	468215	8
25	قسنطينة	8550	916195	9
36	الطارف	3200	404507	8
41	سوق اهراس	2550	444716	6
43	ميلة	5050	779300	6
<b>الشمال الشرقي</b>				
7		<b>37900</b>	<b>5172309</b>	
14	تيارت	5450	844826	6
20	سعيدة	2900	324771	9
32	البيض	2050	224502	9
38	تبسميلت	2600	289771	9
45	النعامة	2900	192678	15
<b>الهضاب العليا الغربية</b>				
8		<b>15900</b>	<b>1876548</b>	
3	الأغواط	2800	454707	6
17	الجلفة	4850	1155320	4
28	المسيلة	5600	964392	6
<b>الهضاب العليا الوسط</b>				
5		<b>13250</b>	<b>2574419</b>	
4	أم البواقي	4750	647106	7
5	باتنة	7550	1082947	7
12	تبسة	5150	642899	8
19	سطيف	9400	1570123	6
34	برج بوعرييج	3950	606759	7
40	خنشلة	3300	368018	9
7		<b>34100</b>	<b>4917852</b>	
<b>الهضاب العليا الغربية</b>				

6	401234	2525	أدرار	1
9	266987	2500	بشار	8
9	53798	500	تندوف	37
8	<b>722019</b>	<b>5525</b>	الشرق الجنوبي	
7	705663	4750	بشركة	7
7	551516	3950	ورقلة	30
6	666233	3800	الوادي	39
13	359609	4575	غرذاية	47
7	<b>2283021</b>	<b>17075</b>	الجنوب الشرقي	
9	183409	1675	تامنراست	11
26	52333	1350	إبليزي	33
13	<b>235742</b>	<b>3025</b>	الجنوب الكبير	

المصدر: Indicateurs MEFP 2008

يخضع هذا التوزيع الجغرافي لمعايير أملاها التقسيم الإداري (الولاية، الدائرة، البلدية) أكثر منها معايير ذات طابع اقتصادي أو حسب مواقع التشغيل. فمنطق توسع شبكة المؤسسات بهذه الطريقة يخضع تطور الشبكة لأولويات الترابط بين التكوين والتشغيل وفي المقابل فإن أخذ الخصائص الاقتصادية بعين الاعتبار يتجسد في برامج إنشاء المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني حسب الفروع المهنية (انظر الملحق...) حسب اتجاهين رئيسيين:

أ- إنشاء فرع مهني مطابق للطابع الاقتصادي للمنطقة أو للشعبة الصناعية الغالبة أو طبقا لإرادة تطوير نشاط اقتصادي مثمر.

#### الجدول (14) المعاهد المتخصصة

الفرع المهني	الولاية	المعهد الوطني المتخصص
الكهرباء و الإلكترونيات	تيزي وزو	معهد واد عيسى
ميكانيك المحركات والآليات	قسنطينة	معهد الخروب
الصناعات الغذائية	البلدية	معهد البلدية
الجلود والمصنوعات الجلدية	الجلفة	معهد مسعد
صيانة عتاد المياه	الميلة	معهد سناوة
الزراعات الصحراوية	غرذاية	معهد غرذاية
الفندقة والسياحة والتبريد الصناعي	تامنغست	معهد تامنغست

ب- تعزيز مركز الخبرة التقنية والحفاظ على تخصصه الأصلي فهذه المراكز التي حولت إلى معاهد للتكوين المهني تم نقلها إلى قطاع التكوين المهني بعد أن كانت تابعة لمؤسسات الوطنية أو لوزارات أخرى (الداخلية والجماعات المحلية والفلاحة،...)

الجدول (15): المعاهد الوطنية المتخصصة

المعهد الوطني المتخصص	الولاية	الفرع المهني
معهد ديدوش مراد	عنابة	الإنشآت المعدنية و الفولاذ والصلب
معهد قصر البخاري	الجلفة	الصيانة الصناعية
معهد البليدة	البليدة	تقنيات الإدارة و التسيير
معهد بوسعادة	المسيلة	الفندقة و السياحة

فهذه المعاهد، كما تشير أسماؤها، لها بعد وطني، وينبغي أن تشكل على المدى البعيد، مراكز خبرة تقنية، قادرة على توفير التقنيين والتقنيين الساميين للمؤسسات الصناعية، والخدمات والأنشطة الاقتصادية المختلفة : الزراعة والصيد وتربية الماشية. وإذا كنا نلاحظ ضعف نسبة التقنيين الساميين ضمن خريجي التكوين المهني، وتركزهم في عدد محدود من التخصصات فيمكننا أن نعتبر أن المحيط الاقتصادي الحالي وأنماط تسيير مؤسسات التكوين ظلت إدارية، تعيق تطور تلك النسبة.

### 3- خارطة التكوين المهني

إن أهمية شبكة مؤسسات التكوين، وتعقد نظام التكوين المهني العمومي ولدا عددا من الاختلالات : التوزيع غير المتوازن للعرض، الاستعمال غير الرشيد للوسائل، الاختلال بين الفروع المهنية ومستويات التأهيل. وقد كشفت هذه الوضعية ضرورة تزويد نظام التكوين بأداة تسيير استشرافي لعرض التكوين قادرة على تهمين الموارد المتاحة وترشيد استخدامها. وقد أفضت الدراسات المتعلقة بالإصلاحات اللازمة من أجل ترشيد عرض التكوين وتكيفه مع محيطه الاقتصادي والاجتماعي إلى ضرورة اللجوء إلى<sup>15</sup> "خريطة التكوين المهني الولائية". ويكرس هذا الاختيار مبدأ لامركزية التخطيط لصالح المختصة في الولاية.

إن إعداد خريطة تكوين على المستوى الولائي يأخذ في الحسبان القرارات المتعلقة بإنشاء مؤسسات جديدة، وإنشاء الفروع أو غلقها، و زيادة طاقات الاستقبال أو خفضها، عرض مقاعد التمهين،... فخارطة التكوين إذن هي أداة تخطيط<sup>16</sup>، ترمي إلى التحكم في الطلب على التكوين من الناحية الكمية والكيفية

15 Ministère de la Formation Professionnelle « Plan d'action 1994-1997 » ; Mars 1994

16 Agence nationale pour l'aménagement du territoire , «Carte de formation professionnelle de la wilaya d'Alger » , 1999.

ومن حيث توزيعه في الفضاء الجغرافي و تلبيته بغرض تكوين مطابق، فهي تسمح بالتالي، بتنظيم العلاقات التي تنشأ بين التكوين والتشغيل.

يضع المنشور الوزاري رقم 11 المؤرخ في 22 أوت 1998 المسمى " صيغ إعداد و تنفيذ وتعيين خريطة التكوين المهني الولائية" يضع صيغة إجرائية لإعداد عرض التكوين. (انظر الملحق رقم 3).

تقوم هذه الصيغة الإجرائية على مسعى عملي يتألف من ثلاث مستويات:  
-على المستوى المحلي لمؤسسة التكوين : مختلف المجالس القائمة حسب تنظيم المؤسسة المعتمد (المجلس التقني والبيداغوجي، مجلس التوجيه، مجلس المكونين). تساهم هذه المجالس مع مدير المؤسسة في اعداد مشروع تخصيصات بيداغوجية يتم توجيهه إلى المديرية الولائية للتكوين المهني.

-على المستوى الولائي : تقوم المديرية الولائية للتكوين بتدعيم مشاريع التخصص البيداغوجية المتأتي من مؤسسات التكوين فتعهد بها إلى هيئة استشارية هي "اللجنة الولائية للتكوين المهني" لإبداء الرأي والإثراء.  
على المستوى المركزي: تقوم الهياكل المكلفة بالتخطيط على مستوى الوزارة بمراقبة برامج التخصص البيداغوجية القادمة من المديريات الولائية للتكوين المهني وتتأكد خاصة من توفر الشروط المادية اللازمة للتنفيذ. وتقوم بعض الولايات بمنح إعداد خريطة التكوين المهني إلى مكاتب دراسات متخصصة .  
والملاحظ هو أن غياب طريقة منهجية حقيقية لإعداد خارطة التكوين المهني، وضعف مشاركة الجهات المعنية ( المؤسسات الاقتصادية، الشركاء...) في مختلف المستويات : المحلي والولائي والمركزي المخصصة للتشاور قد تترتب عنه محدودية أثر هذه العمليات.

وقد دشنت مرحلة جديدة بفضل مدونة تخصصات التكوين المهني لسنة 2005 التي وضعت قيد التنفيذ بالمنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 22مارس 2006 (الملحق رقم 4) تعتبرها مرحلة عملية في مسار تخطيط التكوين المهني . وستسمح "المدونة" في إطار فضاءات التشاور على المستوى المحلي (مؤسسة التكوين) والولائي (اللجنة الولائية) ببناء عروض التكوين. وينبغي أن يكون هذا المسعى مدعوما بتحقيقات على مستوى المؤسسات الاقتصادية والهيئات والجمعيات المهنية.



إن مصاعب ضبط عرض التكوين تتجلى خصوصا في الظاهرة المسماة "شعب التكوين غير العاملة". فشعبة التكوين هي وحدة تكوين مجهزة لاستقبال مجموعة متربصين لكنها لا تفتح لداع من الدواعي. وتتمثل الدواعي الرئيسية لإغلاق شعبة تكوين في ما يلي : غياب المترشحين، غياب المكونين، غياب التجهيزات. و يبين لنا الجدول التالي تطور هذه الظاهرة خلال الفترة 2010.2007.

جدول(16) الشعب غير العاملة و سبب غلقها للفترة 2010.2007

السنة	الأسباب				مجموع الشعب المغلقة	مجموع الشعب
	غياب المترشحين	غياب المكونين	غياب التجهيزات	أسباب أخرى		
2007	287	87	57	88	519	7602
2008	195	72	35	56	358	8308
2009	251	86	24	24	414	-
2010	409	93	33	33	599	-

المصدر : Annuaire 2010 MFEP

نلاحظ أن السبب الرئيسي لغلاق الشعب هو غياب العدد الكافي من المترشحين فهذا الخلل المتكرر منذ سنوات عديدة يجد سببه في صعوبة تخطيط عرض التكوين خاصة :

1/المنافسة التي تنشأ خاصة في المراكز الحضرية الكبرى بين مؤسسات التكوين التي تكون مقراتها قريبة بعضها من بعض، وتقدم نفس العروض؛  
2/نقص منافذ التشغيل، وسوق العمل غير المنظم مما يسبب هجر شعب التكوين،

3/نقص المعلومات الموجهة للمترشحين المحتملين من طرف هيئات القطاع ومؤسسات التكوين؛

4/ تشبع سوق العمل في التخصصات التقليدية لقطاع التكوين المهني العمومي وخاصة في الفروع : مهن الخدمات، النسيج والملابس، فهذه التكوينات تظل مفتوحة (رغم أنها لم تعد مطابقة للحاجات) لسبب بسيط هو أنها موجودة وان هناك مكونين متخصصين مؤهلين. وهنا نلاحظ مكن الصعوبة في تطوير عروض التكوين.

#### 4-نظام المعلومات

إن أهم الصعوبات التي تعترض طريقة التسيير التقديري prévisionnelle لعرض التكوين تتعلق بمدى توفر المعلومات ومصادقيتها ووجاهتها (أي ملاءمتها)،

وخاصة تلك المعلومات المتعلقة بسوق العمل وحاجات المؤسسات الاقتصادية من التكوين. فالتخطيط ينبغي أن يصبح عملية دائمة تعتمد، قدر المستطاع، على نظام معلومات دائم لا على دراسات تجري بمناسبة احتياجات خاصة تستجيب لظرف محدد.

لقد أطلق القطاع العمومي للتكوين المهني استثمارات ضخمة من أجل امتلاك نظام معلومات فعال: وضع جهاز لجمع المعلومات الداخلية والخارجية ومعالجتها، وإدخال الإعلام الآلي، والتكوين، والدراسات،... والهدف من كل ذلك هو التحويل التدريجي لمنطق سير النظام القائم على العرض والموجه لتلبية الطلب الاجتماعي إلى منطق نظام تكوين قائم على الطلب الاقتصادي. إن تطبيق مثل هذا النظام يبرز عددا من العوائق التي تحد من فعاليته، ومنها خاصة:

- نقص الموارد البشرية المشتغلة بجمع المعطيات وعدم ملاءمة تأهيلها الأساسي (التخطيط والإحصاء)؛
- عدم التحكم الكافي في أداة الإعلام الآلي والوسائط (البرامجية) التي تسمح بتوفير معلومات شاملة وذات مصداقية؛
- طلبات المعلومات غالبا ما تكون متكررة وغير منسقة رغم وجود جدول زمني مسبق.

وفي الواقع فإن توفر معلومات ملائمة وشاملة وذات مصداقية هي شرط أساسي لاستجابة عرض التكوين المهني لمتطلبات قطاع الإنتاج.

ومنذ 2001 قامت الإدارة المركزية للتكوين المهني بمرافقة خبرة دولية (الاتحاد الأوروبي) بمشروع تحسين نظام المعلومات بإنشاء مرصد التكوين والتعليم المهنيين. وقد تم تأسيسه في إطار القانون التوجيهي للتكوين والتكوين المهنيين (الملحق 1).

إن مرصد التكوين والتعليم المهنيين مكلف بأنشطة الاستشراف المتعلقة بحاجات التكوين كما وكيفا. وهو مكلف خاصة بتحدد المعطيات حسب كل فرع أو قطاع من قطاعات النشاط سواء منها المعطيات المتعلقة بسوق العمل على المستوى المحلي أو الجهوي أو ما تعلق منها بمستوى التأهيل.

وإذا كان المرصد يكرس مقارنة قائم على التشاور تربط بين التكوين والتشغيل فإن وزارة التشغيل من جهتها قامت سنة 2004 رسمياً بتنصيب هيكل جديد يسمى مرصد حماية وترقية التشغيل. وتتعلق مهامه بالتقييم الفصلي لبرامج التكوين حسب القطاعات، وإعداد حصيلة وطنية للتشغيل، وإنشاء بنك معطيات حول التشغيل. والسؤال الذي يطرح نفسه "هو ما إذا كانت هذه الهياكل المزدوجة التي أنشئت لأداء نفس المهمة ستساعد على توفير المعلومات اللازمة لإدارة سياسات التشغيل والتكوين المهني أم أنها ستكون مصدراً لمصاعب جديدة في التنسيق بسبب اختلاف المقاربات"<sup>17</sup>.

وعليه فإن غياب نظام وطني للمعلومات والإحصائيات حول سوق العمل قد عقد أكثر إجراءات التقريب بين التكوين والتشغيل، بسبب عدم شفافية التشغيل.

## 5-التشاور والشراكة بين هيئات التكوين والتشغيل

إن تحليل أطر وإجراءات التشاور والشراكة بين السلطات العمومية والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين يندرج ضمن سياق العلاقة بين منظومة التشغيل (قطاعات النشاط الاقتصادي، المؤسسات الاقتصادية، الجمعيات المهنية،...) ونظام التكوين المهني (الفروع المهنية، تخصصات التكوين، التمهين،...). لقد كان السياق التاريخي المتميز بقلّة اليد العاملة المؤهلة سبباً في إعطاء الدولة الأولوية المطلقة للتكوين المهني. وقد تجسدت هذه الأولوية بإنشاء محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات سنة 1962 ومجلس وطني استشاري للتكوين المهني، فقد تم اعتماد التشاور في مجال التكوين المهني منذ مطلع الاستقلال. هذا التشاور كرس المسؤولية المشتركة في مجال نمط التأهيل بين كل الفاعلين: القطاعات المكونة - المؤسسات - الجمعيات المهنية. وقد أملى هذا الاختيار الإستراتيجي ذلك المسعى الإرادي الذي اتبعته الدولة في تجنيد كل الأطراف في "الجهد الوطني" للتأهيل.

وضمن التحليل الذي قمنا به حول بناء النظام الوطني للتكوين المهني من منظور الترابط بين التكوين والتشغيل اعتبرنا أن حل هذه الأجهزة الاستشارية الذي تم سنة 1966 كان سبباً في الاختلال الهيكلي لنظام التكوين المهني الذي تميز بالعديد من هياكل التكوين المنعزلة بعضها عن بعض أو الموجودة متجاورة دون أن يكون بينها رابط. ثم إن إقامة إدارة مركزية للتكوين المهني،

على مستوى وزارة العمل ثم على مستوى وزارة التخطيط، أعطى للتنسيق معنى سياسيا وإداريا.

في جوان 1978 تم إنشاء المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني (الملحق رقم ...). وقد تمت إعادة تنظيمه سنة 1997. وقد كرس هذه الإجراءات اختيار التشاور في مجال التكوين والتشغيل، حيث يمتد هذا الهيكل إلى المستوى الولائي على مستوى مؤسسة التكوين. ولكن هناك عدة عراقيل تحد من فعاليته ومن تجسيده الميداني، يذكر منها :

1 - غياب أدوات مرجعية ورسمية للمساعدة على اتخاذ القرار، أي غياب سند تقني دائم يسمح بإرساء قاعدة صلبة للتشاور تسمح بالتعبير الفعلي على المشاركة؛

2 - ضعف التنظيمات الخاصة بتمثيل المهنيين والمؤسسات مما أدى إلى عدم القدرة على التعبير عن الاحتياجات الحقيقية في مجال التكوين ؛

3 - عدم ثبات الهياكل التنظيمية للقطاع الاقتصادي العمومي ( المجمعات، صناديق مساهمة الدولة، ...) ووصايتها الإدارية مما أدى إلى انقطاع في تنظيم الحوار والتعاون.

4 - عدم إشراك المسؤولين البيداغوجيين والمكونين، بالقدر الكافي، في اطر التشاور، خاصة على المستوى الوطني وعلى المستوى الولائي. فالتمثيل يتولاه عادة المسؤولون الإداريون والمسировون، وهذا الوضع يؤدي إلى توجيه جلسات التشاور والحوار إلى مجرد تبادل للأراء أو إلى "إعلان نوايا" أو مجرد شكليات إدارية؛

5 - غياب نظام معلومات حقيقي حول التشغيل. وفي الواقع فإن المعلومات المتعلقة بالتشغيل والمتأتبة من مصادر مختلفة، هي غير متجانسة ومشتتة وضعيفة الصلاحية وغير مطابقة لحاجات تخطيط التكوين.

وبغض النظر عن الصعوبات التقنية المعترضة فقد ظل تطبيق التشاور والشراكة خيارا دائما في سياسة التكوين المهني في الجزائر. وبالفعل فإن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين الصادر في 2008 قد دعم هذه الصيغة لضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل، بإنشاء مجلس للشراكة خاص بالتكوين والتعليم المهنيين وقد تم تحديد صلاحياته و تشكيلته بالمرسوم التنفيذي رقم 09 170 الصادر في 02 ماي 2009 (الملحق 6). وأكثر من ذلك فإن هذا القانون يقضي بتوسيع التشاور في أطر جديدة وهي "الندوة الوطنية" و"الندوة الجهوية" للتكوين والتعليم المهنيين، ليشمل تقييم أنشطة شبكة التكوين والتعليم

المهنيين. إن حجم شبكة مؤسسات التكوين المهني ودرجة تعقيد الإصلاحات التي تمت مباشرتها يتطلبان تدعيم قدرات الإشراف الاستراتيجي، وبرمجة صارمة واستمرارية في العمل.

# الفصل الثالث

## مخرجات منظومة التكوين المهني العمومية والتشغيل

المبحث الأول: الطلب على التكوين المهني وعرضه  
أولاً- خصائص الطلب على التكوين المهني وعرضه

- الطلب على التكوين المهني وعرضه
- عرض التكوين المهني

ثانياً- مخرجات منظومة التكوين المهني العمومية للفترة 1995-2010

- استقطاب الخريجين
- غلبة مستويات التأهيل الثاني والثالث
- غلبة الفروع المهنية الموجهة للوظائف الإدارية
- تراجع الفروع الصناعية
- تزايد الفروع الموجهة للأعمال المستقلة
- بروز فرع الفنادق والسياحة في نمط التمهين

المبحث الثاني: التشغيل وسوق العمل

- أولاً: التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي
- ثانياً: التشغيل حسب الطبيعة القانونية للمؤسسات
- ثانياً: أصناف التشغيل وسوق العمل

## الفصل الثالث: مخرجات منظومة التكوين المهني العمومية والتشغيل

إن فحص مخرجات منظومة التكوين المهني العمومية حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل من خلال سلاسل إحصائية تمتد على فترة زمنية طويلة نسبياً (1995-2010) تسمح لنا برصد هذه المتغيرات حسب مقاربات مختلفة لتقييم حالة الترابط بين التكوين والتشغيل. وسيسمح لنا هذا المسعى بما يلي:

- رسم اتجاهات تطور التكوين المهني وتقدير حالة الترابط بين التكوين المهني والتشغيل.
- مقارنة تطور بنية مخرجات التكوين المهني مع تطور بنية التشغيل (قطاعات النشاط- الوضع القانوني – أصناف التشغيل).
- تقييم قدرة منظومة التكوين المهني الموضوعية تحت تصرف الوصاية الإدارية على تمويل الاقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة.

### المبحث الأول: الطلب على التكوين المهني وعرضه

#### أولاً- خصائص الطلب على التكوين المهني وعرضه

##### 1-الطلب على التكوين المهني

يصدر الطلب الاحتمالي على التكوين المهني من عدة فئات عن السكان تتشكل من:

- 1 - الشباب الذين أنهوا مستوى دراسياً، والخريجين عند عدة مستويات: السنة الرابعة من التعليم المتوسط- والسنوات الأولى والثانية والثالثة من التعليم الثانوي، وبعض هؤلاء الشباب تركوا التعليم بشكل مبكر.
- 2 - البطالون الذين لم يستفيدوا من تكوين مؤهل والذين يملكون مستويات تعليم متباينة، من المستوى الابتدائي إلى الثانوي.
- 3 - السكان النشيطون الأجراء أو المستقلون الذين يعبرون عن طلبات تأهيل أو تحسين المستوى أو تحويل النشاط،...إلخ. هذه الفئة تطابق الطلب الاقتصادي على التكوين معبرا عنه من قبل الأفراد والشركات. فالطلب الحقيقي الذي تكفلت به منظومة التكوين المهني العمومية يتشكل أساساً من نسبة من الشباب الذين أنهوا مستوى دراسياً معيناً. يتم توزيع هذه الفئة من السكان أساساً بين نمطي التكوين: التكوين الإقليمي والتمهين. وسيتركز تحليلنا على هذين النمطين من التكوين.

## 2- عرض التكوين المهني

يتشكل عرض التكوين المهني النظري من عدد محدد من شعب التكوين المقسمة إلى تخصصات وفروع مهنية مطابقة. يتجسد العرض بتوفر موارد أساسية: المكون والتجهيزات التقنية البيداغوجية وقاعة الدرس. يتحول العرض النظري إلى عرض فعلي عندما يقابله طلب يعبر عنه المتربصون المحتملون وعندما لا يكون الطلب كافيا أو موجودا تتحول شعبة التكوين المقترحة إلى "شعبة غير مشغلة".

بغرض تحليل عرض التكوين المقترح نقوم بدراسة بنية العرض كما تقدمها وثيقة تنشرها دوريا مديرية الإعلام والتوجيه والامتحانات. عنوان الوثيقة هو "الدليل الوطني لعروض التكوين - دورة فبراير 2003". وقد تم سحبها عشوائيا من عينة أعداد من هذا الدليل الوطني السنوي. يمثل الجدول التالي بنية عرض التكوين المهني:



الجدول (17):بنية عرض التكوين المهني حسب الفروع والتخصصات 2003

ن	الفروع والتخصصات المهنية	عدد الفروع	عدد التخصصات
1	<b>الفلاحة</b>	2	
	غرس الأشجار المثمرة		1
	زراعة الحبوب		1
2	<b>الفنون والصناعات المطبعية</b>	3	
	وسائل الطبع أوفست		1
	وسائل الطبع تيبو		1
	التجليد الصناعي		1
3	<b>مهن الخدمات</b>	151	
	حلاقة السيدات		137
	حلاقة الرجال		13
	تركيب وتصليح النظارات		1
4	<b>الحرف التقليدية</b>	106	
	صناعة الحلي		1
	الطرز على الجلد		1
	الطرز على القماش		74
	الرسم والتزيين		30
5	<b>الخشب والأثاث</b>	53	
	نجارة الخشب الرفيع		19
	نجارة البناء		33
	النجارة البحرية		1
6	<b>البنوك والتأمينات</b>	2	
	البنوك		1
	التأمينات		1
7	<b>البناء والأشغال العمومية والمياه</b>	64	
	مساعد الطوبوغراف		4
	التدفئة المركزية		9
	المنشآت الصحية والغاز		51
8	<b>الإنشاءات الميكانيكية والصلب</b>	43	

المصدر الدليل الوطني لعروض التكوين -دورة فبراير 2003

عند فحص العرض المكون من 1236 شعبة تكوين مقترحة، عاينا أن عددا محدودا من التخصصات وبالضبط 11 تخصصا تشكل 58,49 % من عرض التكوين الفعلي. هذه التخصصات هي:

الجدول (18): التخصصات المطلوبة اكثر

عدد الشعب المفتوحة	التخصصات	الفروع المهنية
137	حلاقة السيدات	مهن الخدمات
74	الطرز على القماش	الحرف التقليدية
51	الإنشاء الصحي والغاز	البناء والأشغال العمومية
47	صانع المفاتيح- اللحام	الإنشاءات المعدنية
71	كهرباء البناء	الكهرباء والإلكترونيك
42	كهرباء السيارات	
144	حياكة الألبسة الجاهزة	الملابس والنسيج
160	عامل تشغيل – الحاسوب الشخصي	الإعلام الآلي
83	ميكانيك إصلاح السيارات	ميكانيك محركات
58	المحاسبة	التقنيات الإدارية والتسيير

بعدها العشرين تغطي مدونة الفروع والتخصصات المهنية مجموعة الأنشطة الاقتصادية. أما فروع "الصيد البحري وتربية المائيت والصناعة الغذائية ومهن المياه والبيئة والتقنيات السمعية البصرية والكيمياء الصناعية والتحويل فهي تترجم إجراءات التجديد في عرض التكوين من الناحية المعيارية على الأقل وكذلك الشأن بالنسبة للجهود المبذولة للرفع من مستوى التأهيل: فمن بين 301 تخصصا تشمله المدونة 107 منها من المستوى الخامس (تقني سامي) و 59 منها من المستوى الرابع (تقني).

هذه التعديلات في بنية عرض التكوين تبين الجهود الفعلية التي بذلت من اجل تحديث عرض التكوين النظري. ومع ذلك فما تزال هناك تباينات معتبرة بين عرض التكوين الفعلي وعرض التكوين النظري.

### ثانيا- مخرجات منظومة التكوين المهني العمومية للفترة 1995-2010

إن تحليل أعداد خريجي التكوين المهني حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل ضمن نمطي التكوين الأساسيين الإقامي والتمهين يقودنا إلى صلب هذا النظام ويسمح لنا بفهم نقاط قوته ونقاط ضعفه. وسيسمح لنا اختيار سلسلة إحصائية تمتد على فترة زمنية طويلة نسبيا بملاحظة التعديلات الهيكلية التي عرفها والتطور الذي شهده باعتماد منهجية الرصد لتقصي المتغيرات النوعية في إشكالية الارتباط بين التكوين والتشغيل. ويقع تحليلنا في إظهار الارتباط بين المتغيرات: الفرع المهني، مستوى التأهيل بالاعتماد على كيفية التوزيع السبي لمخرجات التكوين.

## توزيع خريجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 1995

في نهاية العام 1995 ومن مجموع 41270 خريجا من نمط التكوين الإقليمي كان 11957 خريجا أي نسبة 28.97 % من ضمن فرع تقنيات الإدارة والتسيير.

يتضمن هذا الفرع التخصصات المتعلقة بالتسيير الإداري والتجاري المالي مثل المحاسبة والسكترارية (المستوى الثالث) والتجارة الدولية (المستوى الرابع) وتسيير الموارد البشرية وتسيير المخزون (المستوى الخامس). ويأتي في المقام الثاني فرع الملابس والتفصيل، وهو يضم 6378 خريجا أي بنسبة 15.45 % متبوعا بفرع الكهرباء والإلكترونيك بـ 5655 خريجا أي بنسبة 13.70 %.

### التكوين الإقليمي

يتألف هذا الفرع على الخصوص من التخصصات التالية: كهرباء البناء، كهرباء السيارات، تركيب أجهزة الراديو والتلفزيون وإصلاحها. ويتألف فرع الملابس والتفصيل على الخصوص من التخصصات التالية: خياطة الملابس الجاهزة، وملابس الرجال وملابس السيدات.

يتوزع 48.12% من الخريجين على ثلاثة فروع مهنية فقط. يستقطب المستوى الثاني 51.44% من مجموع الخريجين والمستوى الثالث 27.87% منهم، فهذان المستويان يستقطبان قسما مهما من الخريجين (89.31%).

الجدول (19): معدلات توزيع خريجي التكوين المهني حسب أنماط التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 1995

المجموع	مستويات التأهيل				فروع التكوين
	4 et 5	3	2	1	
0.29	0.21	0.00	0.08	0.00	الفلحة والصيد البحري
3.68	0.18	0.41	3.01	0.06	الحرف الخدمية
2.71	0.00	0.12	2.55	0.00	الحرف التقليدية
0.18	0.14	0.00	0.00	0.00	فروع أخرى
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	البنوك والتأمينات
12.06	3.00	0.47	8.42	0.17	البناء والأشغال العمومية والري
1.74	0.00	0.57	1.17	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.17	0.00	0.13	0.00	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
3.31	0.55	0.06	2.62	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
6.67	0.49	0.12	6.06	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.38	0.00	0.04	0.34	0.00	الجلود والمواد الجلدية
13.70	2.556	5.37	5.75	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
	-	-	-	-	التكوين والتسيير
15.45	1.37	7.68	6.29	0.12	الملايس والتفصيل
0.64	0.13	0.00	0.51	0.00	الفندقة والسياحة
0.06	0.06	0.00	0.00	0.00	الصناعات الغذائية
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	صناعات الزجاج
0.06	0.00	0.02	0.04	0.00	الصناعات المطبعية
2.49	2.23	0.00	0.18	0.00	الإعلام الآلي
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	آلات الخياطة
7.23	0.15	0.15	6.94	0.00	الميكانيك - الآلات - المحركات
28.97	9.03	12.52	7.36	0.07	تقنيات الإدارة والتسيير
0.22	0.00	0.00	0.00	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	20.13	27.87	51.44	0.56	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 1995

وفي نمط التكوين الثاني وهو "التمهين" نلاحظ أن أربعة (4) فروع فقط تستقطب 60.50% من الخريجين. يتعلق الأمر بفرع تقنيات الإدارة والتسيير وفرع الإنشاءات المعدنية وفرع ميكانيكا المحركات والآلات وفرع الكهرباء والإلكترونيك.

### التمهين

يتألف فرع الإنشاءات المعدنية على الخصوص من تخصصات : المطالعة وهياكل السيارات والطلاء واللحام والهياكل المعدنية ونجارة الألمنيوم (المستوى الثاني) والإنشاءات المعدنية (المستوى الخامس). ويتألف فرع ميكانيكا المحركات والآلات، على الخصوص، من التخصصات التالية: ميكانيكا إصلاح السيارات وميكانيكا إصلاح الآليات الفلاحية (المستوى الثاني) وصيانة الآلات المتحركة، شعبة آلات الورشات (المستوى الخامس).

الجدول (19) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 1995

المجموع	مستويات التأهيل				فروع التكوين
	4 et 5	3	2	1	
0.08	0.00	0.00	0.03	0.05	الزراعة والصيد البحري
8.99	0.00	0.09	8.57	0.33	الحرف الخدمية
2.94	0.00	0.02	2.85	0.07	الحرف التقليدية
0.11	0.00	0.00	0.11	0.00	فروع أخرى
0.11	0.00	0.00	0.10	0.00	البنوك والتأمينات
2.99	0.01	0.01	2.79	0.18	البناء والأشغال العمومية والري
9.24	0.00	0.26	8.79	0.20	الخشب وصناعة الأثاث
0.46	0.00	0.01	0.42	0.03	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
4.16	0.00	0.06	3.95	0.15	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
16.46	0.00	0.03	15.93	0.05	الإنشاءات المعدنية
0.94	0.00	0.02	0.83	0.10	الجلود والمواد الجلدية
12.15	0.02	1.08	10.67	0.37	الكهرباء والإلكترونيك
	-	-	-	-	التكوين والتسيير
3.17	0.00	0.03	3.06	0.08	الملابس والتفصيل
3.58	0.00	0.05	3.33	0.21	الفندقة والسياحة
0.04	0.00	0.00	0.04	0.00	الصناعات الغذائية
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	صناعات الزجاج
0.57	0.00	0.05	0.51	0.02	الصناعات المطبعية
1.58	0.12	0.03	1.30	0.13	الإعلام الآلي
0.06	0.00	0.01	0.05	0.01	آلات الخياطة
14.69	0.00	0.08	13.74	0.88	الميكانيك - الآلات - المحركات
17.20	0.05	2.01	14.69	0.46	تقنيات الإدارة والتسيير
0.47	0.06	0.09	0.21	0.10	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	0.25	3.91	91.96	3.87	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 1995

يعطينا توزيع خريجي نمط التكوين الإقليمي والتأهيل فكرة عن الاستقطاب الذي تمارسه بعض الفروع على بنية الخريجين. فمن ضمن اثنين وعشرين (22) فرعا تستقطب ثلاثة (3) أو أربعة (4) فروع نصف الخريجين.

### توزيع خريجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 1996

#### التكوين الإقليمي

في ما يخص سنة 1996 نجد أنه من مجموع 45567 خريجا من نمط التكوين الإقليمي فإن 12228 خريجا منهم، أي 26.48% هم خريجو فرع تقنيات الإدارة والتسيير، و7951 خريجا، أي 17.45% منهم هم خريجو فرع الملابس والتفصيل، و5783 خريجا أي نسبة 12.69% منهم هم خريجو الكهرباء

والإلكترونيك و4876 خريجا أي نسبة 10.50% منهم هم خريجو البناء والأشغال العمومية والري.

يتألف فرع البناء والأشغال العمومية والري، على الخصوص، من تخصصات: البناء وهياكل الإسناد والطلاء والزجاج(المستوى الثاني) ومساعد الطوبوغراف(المستوى الثالث) ورئيس ورشة البناء وإقامة منشآت التسخين والتبريد والرصاصه(المستوى الرابع).

جدول رقم(20) توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 1996

المجموع	مستويات التأهيل				فروع التكوين
	4 et 5	3	2	1	
0.41	0.32	0.07	0.02	0.00	الفلحة والصيد البحري
3.22	0.12	0.21	2.90	0.00	الحرف الخدمية
3.11	0.03	0.27	2.68	0.13	الحرف التقليدية
1.02	0.00	0.34	0.68	0.00	فروع أخرى
0.52	0.45	0.00	0.07	0.00	البنوك والتأمينات
10.70	3.04	0.20	7.44	0.02	البناء والأشغال العمومية والري
1.46	0.02	0.43	0.97	0.04	الخشب وصناعة الأثاث
0.21	0.17	0.04	0.00	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.87	0.29	0.10	2.47	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
5.19	0.07	0.01	5.11	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.43	0.09	0.00	0.32	0.02	الجلود والمواد الجلدية
12.69	2.78	4.40	5.50	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
0.67	0.67	0.00	0.00	0.00	التكوين والتسيير
17.45	1.83	8.49	7.08	0.05	الملابس والتفصيل
0.94	0.05	0.16	0.73	0.00	الفندقة والسياحة
0.07	0.07	0.00	0.00	0.00	الصناعات الغذائية
					صناعات الزجاج
0.09	0.07	0.01	0.00	0.00	الصناعات المطبعية
5.34	4.56	0.52	0.26	0.00	الإعلام الآلي
0.14	0.00	0.00	0.14	0.00	آلات الخياطة
6.10	0.47	0.33	5.29	0.00	الميكانيك - الآلات - المحركات
26.84	8.15	10.64	7.89	0.15	تقنيات الإدارة والتسيير
0.54	0.33	0.06	0.14	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	23.60	26.30	49.69	0.24	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 1996

وختاما نعاين، ضمن تصنيف لفروع المهنة لهذه السنة، ظهور فرع الإعلام الآلي في المرتبة الخامسة بـ2434 خريجا أي بنسبة 5.34%.

يضم فرع الإعلام الآلي في مدونة الفروع المهنية للعام 1995 تخصصات: صيانة أجهزة أنظمة الإعلام الآلي وشعبة البرمجة، والأنفوغرافيا(المستوى الرابع) والإعلام الآلي للتسيير.

وضمن نمط التكوين الثاني " التمهين" يأتي أيضا فرع تقنيات التسيير في المرتبة الأولى بـ6362 خريجا أي بنسبة 17.94% من مجموع الخريجين ثم يأتي فرع الإنشاءات المعدنية بـ 5932 خريجا أي بنسبة 16.73% وفرع ميكانيكا المحركات والآلات بـ4922 خريجا أي بنسبة 13.88% وفرع الكهرباء والإلكترونيك بـ4009 خريجا أي بنسبة 11.31% وأخيرا فرع الخشب والتأثيث بـ1119 خريجا أي بنسبة من 10.14% من مجموع خريجي فرع التكوين الإقليمي.

يغطي فرع الخشب والتأثيث، في مدونة الفروع المهنية للعام 1995 تخصصات نجارة البناء والهياكل المعدنية (بالنسبة للمستوى الثالث) وصناعة الرياش ونجارة الأبنوس(المستوى الثالث).

أما بالنسبة للمستويات التي تضم أعلى نسب الخريجين فهي المستوى الثاني بنسبة 49.69% والمستوى الثالث بنسبة 26.30% بالنسبة لنمط التكوين الإقليمي والمستوى الثاني بالنسبة لنمط التكوين الثاني "التمهين" بنسبة 92.73% .

جدول رقم (21) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 1996

المجموع	مستويات التأهيل						فروع التكوين
	5	4	3	2	1	Non identifi é	
0.13	0.00	0.00	0.00	0.06	0.07	0.00	الزراعة والصيد البحري
8.00	0.00	0.00	0.05	7.92	0.02	0.01	الحرف الخدمية
3.16	0.00	0.00	0.07	3.08	0.00	0.00	الحرف التقليدية
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	فروع أخرى
0.23	0.00	0.00	0.04	0.19	0.00	0.00	البنوك والتأمينات
3.06	0.01	0.01	0.03	2.97	0.05	0.00	البناء والأشغال العمومية والري
10.14	0.00	0.00	1.20	8.88	0.07	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.64	0.00	0.00	0.06	0.57	0.01	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
3.92	0.04	0.00	0.10	3.74	0.04	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
16.73	0.02	0.11	0.01	16.53	0.06	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.56	0.00	0.00	0.01	0.52	0.03	0.00	الجلود والمواد الجلدية
11.31	0.00	0.10	1.75	9.45	0.01	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
	-	-	-	-	-	-	التكوين والتسيير
3.17	0.00	0.02	0.18	2.94	0.02	0.01	الملابس والتفصيل
3.13	0.02	0.00	0.02	2.96	0.14	0.01	الفندقة والسياحة
0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	الصناعات الغذائية
0.03	0.00	0.00	0.01	0.02	0.00	0.00	صناعات الزجاج
0.50	0.00	0.00	0.08	0.42	0.00	0.00	الصناعات المطبعية
2.39	0.02	0.06	0.09	2.21	0.01	0.00	الإعلام الآلي
0.19	0.00	0.00	0.01	0.18	0.01	0.00	آلات الخياطة
13.88	0.01	0.00	0.10	13.35	0.01	0.00	الميكانيك - الآلات - المحركات
17.94	0.00	0.14	1.54	16.14	0.12	0.01	تقنيات الإدارة والتسيير
0.87	0.00	0.00	0.25	0.59	0.02	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	0.12	0.44	5.59	92.73	1.09	0.04	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 1996

## توزيع خريجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 1997

### التكوين الإقليمي

ضمن مجموع خريجين يعادل 47773 في نمط التكوين الإقليمي يحتل فرع تقنيات الإدارة والتسيير المرتبة الأولى بمجموع 11303 خريجا أي بنسبة 23.66%. ويأتي في المرتبة الثانية فرع الكهرباء والإلكترونيك بمجموع 9436 خريجا أي بنسبة 19.75% يتبعها فرع البنوك والتأمينات بمجموع 4914 خريجا أي بنسبة 10.29%، أما فرع الجلود والمواد الجلدية فيأتي في المرتبة



الرابعة بمجموع 4873 خريجا بنسبة 10.20% يتبعه فرع الإعلام الآلي بـ3684 خريجا أي بنسبة 7.17% .

جدول رقم(22)توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 1997

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.19	0.00	0.14	0.00	0.05	0.00	الفلاحة والصيد البحري
5.38	0.05	0.00	0.45	4.88	0.00	الحرف الخدمية
2.48	0.04	0.00	0.18	2.27	0.00	الحرف التقليدية
0.62	0.00	0.34	0.19	0.09	0.00	فروع أخرى
10.29	0.46	1.85	0.36	7.61	0.00	البنوك والتأمينات
2.29	0.87	0.00	0.71	0.72	0.00	البناء والأشغال العمومية والري
0.15	0.03	0.00	0.12	0.00	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
2.70	0.03	0.14	0.06	2.48	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
5.29	0.18	0.27	0.09	4.75	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
0.78	0.10	0.09	0.15	0.44	0.00	الإنشاءات المعدنية
10.20	0.16	0.58	3.51	5.95	0.00	الجلود والمواد الجلدية
19.75	2.09	1.81	8.14	7.66	0.05	الكهرباء والإلكترونيك
1.00	0.60	0.40	0.00	.00	0.00	التكوين والتسيير
0.89	0.13	0.09	0.04	0.63	0.00	الملابس والتفصيل
0.09	0.00	0.04	0.00	0.05	0.00	الفندقة والسياحة
-	-	-	-	-	-	الصناعات الغذائية
-	-	-	-	-	-	صناعات الزجاج
0.28	0.16	0.04	0.08	0.00	0.00	الصناعات المطبعية
7.71	1.94	4.73	0.75	0.30	0.00	الإعلام الآلي
0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	آلات الخياطة
5.92	0.28	0.17	0.46	4.99	0.02	الميكانيك - الآلات - المحركات
23.66	2.37	5.58	9.00	6.68	0.05	تقنيات الإدارة والتسيير
0.31	0.07	0.06	0.00	0.18	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100.	9.56	16.31	24.29	49.72	0.12	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 1997

وبالنسبة لفرع البنوك والتأمينات التي وردت في الترتيب للمرة الأولى فهو يضم التحضير لشهادة التحكم المهني في البنوك والتحكم المهني في التأمينات(المستوى الثالث) والشهادة المهنية في البنوك والشهادة المهنية في التأمينات(المستوى الرابع). أما فرع الجلود والمواد الجلدية فهو يتألف خاصة من التخصصات التالية: تأثيث السيارات والمصنوعات الجلدية (المستوى الثاني) والتقني السامي في كيمياء الدباغة ومصمم على الجلد(المستوى الخامس).

## التمهين

أما في ما يتعلق بالنمط الثاني من التكوين وهو "التمهين" فيأتي فرع تقنيات الإدارة والتسيير أيضا في المرتبة الأولى بمجموع 6387 خريجا أي بنسبة 18.49% من مجموع خريجي هذا النمط يتبعه فرع ميكانيكا المحركات والآلات بمجموع 4051 خريجا أي بنسبة 11.73% متبوعا بفرع الإنشاءات المعدنية بمجموع 4015 خريجا أي بنسبة 11.63% ويأتي فرع الملابس والتفصيل والكهرباء والإلكترونيك بنسبة 10.26% ونسبة 10.15% على الترتيب.

جدول رقم (23) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 1997

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.25	0.00	0.03	0.00	0.12	0.10	الفلحة والصيد البحري
8.12	0.00	0.00	0.10	8.01	0.01	الحرف الخدمية
3.40	0.00	0.00	0.06	3.33	0.02	الحرف التقليدية
0.23	0.00	0.00	0.01	0.24	0.01	فروع أخرى
0.53	0.00	0.03	0.04	0.46	0.00	البنوك والتأمينات
348	0.01	0.12	0.05	3.28	0.02	البناء والأشغال العمومية والري
8.21	0.00	0.00	1.42	6.76	0.02	الخشب وصناعة الأثاث
0.36	0.00	0.01	0.03	0.33	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
3.44	0.00	0.00	0.12	3.31	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
11.63	0.00	0.00	0.02	11.54	0.06	الإنشاءات المعدنية
0.42	0.00	0.00	0.00	0.42	0.00	الجلود والمواد الجلدية
10.15	0.00	0.05	1.68	1.63	0.06	الكهرباء والإلكترونيك
	-	-	-	-	-	التكوين والتسيير
10.26	0.00	0.01	0.34	9.82	0.08	الملابس والتفصيل
3.03	0.00	0.00	0.01	2.93	0.08	الفندقة والسياحة
0.02	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	الصناعات الغذائية
0.03	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	صناعات الزجاج
0.39	0.00	0.01	0.08	0.30	0.00	الصناعات المطبعية
4.96	0.25	0.45	0.16	4.07	0.04	الإعلام الآلي
0.10	0.00	0.00	0.02	0.08	0.00	آلات الخياطة
11.73	0.00	0.01	0.23	11.04	0.45	الميكانيك - الآلات - المحركات
18.49	0.19	0.36	2.02	15.73	0.19	تقنيات الإدارة والتسيير
0.73	0.00	0.00	0.32	0.39	0.01	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100.00	0.44	1.11	6.72	90.42	1.31	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 1997

## توزيع خرجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 1998 التكوين الإقليمي

يتوزع خريجو التكوين المهني من نمط التكوين الإقليمي الذين يبلغ مجموعهم 51683 خريجا على الفروع التالية: فرع تقنيات الإدارة والتسيير ب 12418 خريجا أي بنسبة 24.03% من مجموع خريجي هذا النمط. وفي المرتبة الثانية يأتي فرع الملابس والتفصيل ب 8774 خريجا أي بنسبة 16.98% متبوعا بفرع الكهرباء والإلكترونيك ب 5892 خريجا أي بنسبة 11.40%. ويأتي فرع البناء والأشغال العمومية ب 5026 خريجا أي بنسبة 9.72% وفرع الإعلام الآلي ب 4978 أي بنسبة 9.63% في المرتبتين الرابعة والخامسة على التوالي. وتمثل هذه الفروع الخمسة 71.76% من مجموع الخريجين.

الجدول (24) توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 1998

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.29	0.00	0.00	0.5	0.12	0.00	الفلحة والصيد البحري
5.83	0.06	0.12	0.54	5.1	0.00	الحرف الخدمية
3.93	0.00	0.06	0.49	3.37	0.00	الحرف التقليدية
0.24	0.09	0.00	0.08	0.07	0.02	فروع أخرى
0.58	0.00	0.22	0.28	0.08	0.00	البنوك والتأمينات
9.72	0.76	2.15	0.21	6.60	0.00	البناء والأشغال العمومية والري
1.39	0.00	0.02	0.44	0.92	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.21	0.00	0.17	0.04	0.00	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
3.06	0.21	0.16	0.11	2.58	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
5.37	0.03	0.03	0.05	5.26	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.51	0.00	0.00	0.13	0.38	0.00	الجلود والمواد الجلدية
11.40	1.37	0.98	2.62	6.43	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
0.75	0.29	0.46	0.00	0.00	0.00	التكوين والتسيير
16.98	0.10	2.04	8.55	6.23	0.06	الملابس والتفصيل
0.68	0.00	0.09	0.04	0.54	0.02	الفندقة والسياحة
0.06	0.00	0.06	0.00	0.00	0.00	الصناعات الغذائية
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	صناعات الزجاج
0.28	0.18	0.00	0.07	0.03	0.00	الصناعات المطبعية
9.63	2.20	4.98	0.02	0.42	0.00	الإعلام الآلي
0.05	0.00	0.00	0.00	0.05	0.00	آلات الخياطة
4.90	0.30	0.08	0.22	4.28	0.02	الميكانيك - الآلات - المحركات
24.03	1.92	6.15	9.59	6.30	0.06	تقنيات الإدارة والتسيير
0.12	0.09	0.00	0.02	0.00	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100.00	07.61	17.90	25.57	48.77	0.15	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 1998

أما في ما يتعلق بمستويات التأهيل فإن المستوى الثاني يخص 48.77% من الخريجين في حين يمس المستوى الثالث نسبة 25.57%.

## التمهين

يبلغ عدد الخريجين في نمط التكوين الثاني وهو "التمهين" 32559 خريجاً. يتوزعون على الفروع كما يلي: فرع تقنيات الإدارة والتسيير ب 5485 خريجاً أي بنسبة 16.85%، ثم يأتي فرع الإنشاءات المعدنية وفرع ميكانيكا المحركات والآلات ب 4056 خريجاً أي بنسبة 12.49% و 3851 أي بنسبة 11.83% لكل منهما على التوالي. أما فرع الخدمات الحرفية فبلغ عدد خريجه 3166 خريجاً أي بنسبة 9.72% من مجموع خريجي هذا النمط وهو يظهر للمرة الأولى في تصنيف الفروع المهنية. ومن بين تخصصات هذا الفرع ضمن مدونة المهن يمكن أن نذكر: حلاقة الرجال وحلاقة السيدات وصناعة البصريات والنظارات وتصليح الساعات (المستوى الثاني)، والحلاقة الفنية (المستوى الخامس). فمستوى التأهيل الغالب هو المستوى الثاني بمجموع 28691 خريجاً أي بنسبة 88.12%.

الجدول (29) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 1998

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.47	0.00	0.00	0.02	0.33	0.12	الزراعة والصيد البحري
9.72	0.00	0.00	0.02	9.69	0.02	الحرف الخدمية
3.81	0.00	0.05	0.40	3.36	0.00	الحرف التقليدية
0.19	0.00	0.00	0.02	0.18	0.00	فروع أخرى
0.97	0.00	0.05	0.25	0.66	0.00	البنوك والتأمينات
3.33	0.00	0.03	0.08	3.16	0.05	البناء والأشغال العمومية والري
9.20	0.00	0.01	1.73	7.47	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.60	0.00	0.10	0.04	0.45	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
3.38	0.00	0.01	0.01	3.33	0.03	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
12.49	0.00	0.02	0.05	12.40	0.01	الإنشاءات المعدنية
12.49	0.00	0.02	0.05	12.40	0.00	الجلود والمواد الجلدية
8.87	0.02	0.02	1.47	7.35	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
0.04	0.00	0.04	0.00	0.00	0.00	التكوين والتسيير
3.98	0.00	0.05	0.39	3.52	0.00	الملابس والتفصيل
4.08	0.00	0.00	0.04	3.88	0.17	الفندقة والسياحة
0.03	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	الصناعات الغذائية
0.05	0.00	0.00	0.00	0.05	0.00	صناعات الزجاج
0.55	0.00	0.01	0.10	0.44	0.00	الصناعات المطبعية
7.40	0.18	0.99	0.23	6.00	0.00	الإعلام الآلي
0.29	0.00	0.00	0.01	0.27	0.00	آلات الخياطة
11.83	0.00	0.01	0.23	10.97	0.61	الميكانيك - الآلات - المحركات
16.85	0.15	0.33	2.91	13.32	0.14	تقنيات الإدارة والتسيير
1.43	0.00	0.02	0.58	0.85	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	0.35	1.78	8.58	88.12	1.16	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 1998

## توزيع خريجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 1999

### التكوين الإقليمي

لا يختلف توزيع خريجي النمط الإقليمي على الفروع المهنية لهذه السنة عن توزيع السنة الماضية بالنسبة للفروع الأربعة الأولى، حيث نجد فرع تقنيات الإدارة والتسيير بعدد 10266 خريجا أي بنسبة 19.68% من مجموع خريجي هذا النمط من التكوين، وفرع الملابس والتفصيل بـ 8386 خريجا أي بنسبة 16.04% ثم الإعلام الآلي بـ 6383 خريجا أي بنسبة 12.23% وأخيرا الكهرباء والإلكترونيك بـ 5675 خريجا أي بنسبة 10.88% من مجموع

خرجي هذا النمط. أما المرتبة الخامسة فيقفز إليها فرع الخدمات الحرفية بـ 3527 خريجا أي بنسبة 6.38%.

جدول رقم (25) توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 1999

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.18	0.00	0.08	0.00	0.10	0.00	الفلاحة والصيد البحري
6.38	0.00	0.10	0.58	5.69	0.00	الحرف الخدمية
3.46	0.00	0.00	0.32	3.14	0.00	الحرف التقليدية
1.55	0.44	0.40	0.14	0.26	0.30	فروع أخرى
0.83	0.15	0.09	0.27	0.32	0.00	البنوك والتأمينات
967	1.33	1.38	0.18	6.77	0.00	البناء والأشغال العمومية والري
1.70	0.02	0.00	0.72	0.96	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
057	0.00	0.21	0.19	0.17	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.77	0.14	0.18	0.12	2.33	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
4.41	0.00	0.02	0.07	4.31	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.60	0.00	0.03	0.25	0.31	0.00	الجلود والمواد الجلدية
10.88	1.10	0.76	2.84	6.17	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
0.05	0.00	0.05	0.00	0.00	0.00	التكوين والتسيير
16.04	0.00	2.47	8.31	5.18	0.07	الملابس والتفصيل
1.73	0.00	0.11	0.38	1.25	0.00	الفندقة والسياحة
0.12	0.03	0.00	0.02	0.07	0.00	الصناعات الغذائية
0.13	0.00	0.00	0.06	0.07	0.00	صناعات الزجاج
0.47	0.18	0.16	0.05	0.08	0.00	الصناعات المطبعية
12.23	1.62	5.77	4.42	0.42	0.00	الإعلام الآلي
0.15	0.00	0.00	0.00	0.15	0.00	آلات الخياطة
5.76	0.29	0.13	0.31	5.03	0.00	الميكانيك - الآلات - المحركات
19.68	1.27	6.23	7.83	4.31	0.04	تقنيات الإدارة والتسيير
0.63	0.03	0.07	0.20	0.33	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100.00	6.61	18.26	27.28	47.44	0.41	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 1999

أما مستويات تأهيل التكوين الإقليمي فتتوزع بنسبة 47.44% للمستوى الثاني و 27.28% للمستوى الثالث.

جدول رقم (26) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 1999

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.35	.00	.00	0.00	0.17	0.18	الزراعة والصيد البحري
11.07	.00	.00	0.07	10.98	0.01	الحرف الخدمية
3.86	0.00	0.01	0.35	3.49	0.01	الحرف التقليدية
0.63	0.00	0.06	0.04	0.49	0.04	فروع أخرى
0.68	0.00	0.04	0.23	0.40	0.00	البنوك والتأمينات
2.56	0.00	0.04	0.08	2.38	0.06	البناء والأشغال العمومية والري
8.30	0.00	0.00	1.47	6.49	0.11	الخشب وصناعة الأثاث
0.43	0.00	0.03	0.03	0.37	0.01	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
3.13	0.00	0.02	0.6	3.05	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
11.24	0.00	0.05	0.01	11.15	0.02	الإنشاءات المعدنية
0.39	0.00	0.00	0.06	0.33	0.00	الجلود والمواد الجلدية
9.28	0.07	0.06	1.56	7.59	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	التكوين والتسيير
3.69	0.18	0.02	0.62	2.86	0.01	الملابس والتفصيل
4.57	0.00	0.00	0.11	4.30	0.15	الفندقة والسياحة
0.03	0.00	0.00	0.01	0.02	0.00	الصناعات الغذائية
0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	صناعات الزجاج
0.66	0.00	0.02	0.11	0.52	0.01	الصناعات المطبعية
10.56	0.69	1.0.	0.63	8.17	0.06	الإعلام الآلي
0.16	0.00	0.00	0.01	0.15	0.00	آلات الخياطة
10.56	0.00	0.01	0.22	9.65	0.68	الميكانيك - الآلات - المحركات
17.00	0.76	0.99	3.76	11.35	0.14	تقنيات الإدارة والتسيير
0.83	0.00	0.03	0.29	0.51	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100.00	1.70	2.38	9.97	84.45	1.50	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 1999

## توزيع خرجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 2000

### التكوين الإقليمي

لا تظهر فروع مهينة جديدة في توزيع خريجي التكوين الإقليمي لسنة 2000. ففروع تقنيات الإدارة والتسيير يحتل المرتبة الأولى بـ 12488 خريجا أي بنسبة 18.31% من مجموع خريجي هذا النمط من التكوين يتبعه فرع الملابس والتفصيل بـ 10782 خريجا أي بنسبة 17.81%. ويحتل فرع الإعلام الآلي المرتبة الثالثة بـ 8429 خريجا أي بنسبة 12.36% يتبعه فرع الكهرباء والإلكترونيك وفرع البناء والأشغال العمومية وتبلغ نسبة خريجي المستوى الثاني 49.83% والمستوى الثالث 27.44%.

جدول رقم (27) توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2000

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.65	0.00	0.07	0.06	0.52	0.00	الفلحة والصيد البحري
7.94	0.00	0.16	0.50	7.29	0.00	الحرف الخدمية
5.03	0.02	0.00	0.88	4.13	0.00	الحرف التقليدية
2.00	0.20	0.67	0.42	0.71	0.00	فروع أخرى
1.07	0.05	0.24	0.76	0.02	0.00	البنوك والتأمينات
8.57	0.73	1.00	0.35	6.49	0.00	البناء والأشغال العمومية والري
1.20	0.00	0.00	0.44	0.74	0.02	الخشب وصناعة الأثاث
0.31	0.00	0.13	0.11	0.08	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
268	0.09	0.06	0.10	2.43	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
4.87	0.02	0.07	0.04	4.75	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.54	0.03	0.06	0.02	0.42	0.00	الجلود والمواد الجلدية
1050	0.67	0.89	2.74	6.19	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
-	-	-	-	-	-	التكوين والتسيير
15.81	0.32	2.03	7.99	5.30	0.18	الملابس والتفصيل
1.26	0.00	0.06	0.00	1.20	0.00	الفندقة والسياحة
0.05	0.04	0.00	0.02	0.00	0.00	الصناعات الغذائية
0.10	0.00	0.00	0.00	0.10	0.00	صناعات الزجاج
0.38	0.21	0.02	0.05	0.10	0.00	الصناعات المطبعية
12.36	1.49	5.06	5.51	0.31	0.00	الإعلام الآلي
0.18	0.00	0.00	0.07	0.11	0.00	آلات الخياطة
5.56	0.30	0.02	0.24	4.99	0.00	الميكانيك - الآلات - المحركات
18.31	1.76	5.82	6.88	3.85	0.01	تقنيات الإدارة والتسيير
.63	0.08	0.09	0.27	0.12	0.07	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	6.02	16.44	27.44	49.83	0.27	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 2000



وفي نمط التكوين الثاني وهو "التمهين" يحتل فرع الإعلام الآلي للمرة الأولى رأس الترتيب بـ 5724 خريجا أي بنسبة 14.68% من خريجي هذا النمط يليه فرع تقنيات الإدارة والتسيير وفرع الخدمات الحرفية وفرع ميكانيكا المحركات والآلات وفرع الإنشاءات المعدنية. ويجمع المستوى الثاني معظم الخريجين بعدد 332423 أي بنسبة 83.13%.

جدول رقم (28) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2000

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.67	0.00	0.02	0.03	0.36	0.26	الفلحة والصيد البحري
10.93	0.00	0.00	0.18	10.73	0.02	الحرف الخدمية
4.11	0.00	0.00	0.35	3.75	0.01	الحرف التقليدية
0.45	0.00	0.07	0.05	0.32	0.00	فروع أخرى
0.50	0.00	0.08	0.25	0.16	0.01	البنوك والتأمينات
2.61	0.00	0.00	0.19	2.31	0.03	البناء والأشغال العمومية والري
8.75	0.00	0.00	2.23	6.52	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.48	0.00	0.00	0.09	0.38	0.01	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
4.02	0.00	0.01	0.02	3.98	0.01	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
9.42	0.01	0.00	0.15	9.14	0.12	الإنشاءات المعدنية
0.42	0.00	0.00	0.01	0.41	0.00	الجلود والمواد الجلدية
9.01	0.05	0.06	1.91	6.99	0.01	الكهرباء والإلكترونيك
						التكوين والتسيير
2.63	0.08	0.08	0.39	2.08	0.00	الملابس والتفصيل
6.07	0.00	0.04	0.47	5.32	0.24	الفندقة والسياحة
0.04	0.00	0.00	0.00	0.04	0.00	الصناعات الغذائية
0.16	0.00	0.00	0.00	0.16	0.00	صناعات الزجاج
0.51	0.00	0.00	0.12	0.38	0.01	الصناعات المطبعية
14.68	0.83	0.89	0.63	12.32	0.00	الإعلام الآلي
0.28	0.00	0.00	0.02	0.26	0.00	آلات الخياطة
10.65	0.00	0.03	0.25	9.68	0.69	الميكانيك - الآلات - المحركات
12.80	0.45	0.80	3.85	7.55	0.15	تقنيات الإدارة والتسيير
0.81	0.00	0.02	0.52	0.27	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	1.43	2.19	11.70	83.13	1.55	المجموع

المصدر MFP, Annuaire statistique 2000

## توزيع خرجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 2001

بمجموع 82840 خريجا في نمط التكوين الإقليمي و43544 خريجا في نمط التكوين "التمهين" يظل توزيعهم حسب الفروع ثابتا لكل من نمطي التكوين.

### التكوين الإقليمي

ففي التكوين الإقليمي يأتي فرع تقنيات الإدارة والتسيير في المرتبة الأولى بنسبة 16.64% من خريجي هذا النمط متبوعا بفرع الملابس والتفصيل بنسبة 14.72% ثم يأتي فرع الإعلام الآلي بنسبة 13.82% من الخريجين. ويجمع مستوى التأهيل الثاني والثالث معظم الخريجين بنسبة 75.95%.

جدول رقم (29) توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2001

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.58	0.09	0.02	0.13	0.31	0.02	الزراعة والصيد البحري
7.96	0.07	0.16	0.42	7.31	0.00	الحرف الخدمية
4.86	0.00	0.04	0.51	4.30	0.01	الحرف التقليدية
1.73	0.02	0.15	0.43	1.12	0.00	فروع أخرى
1.21	0.03	0.26	0.82	0.11	0.00	البنوك والتأمينات
9.79	0.81	0.89	0.14	7.93	0.02	البناء والأشغال العمومية والري
1.50	0.01	0.00	0.61	0.88	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.14	0.02	0.04	0.05	0.03	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.76	0.11	0.04	0.03	2.59	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
5.10	0.05	0.01	0.09	4.94	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.68	0.04	0.11	0.09	0.45	0.00	الجلود والمواد الجلدية
10.93	1.03	0.97	2.13	6.79	0.02	الكهرباء والإلكترونيك
14.72	0.27	2.12	7.12	5.01	0.20	الملابس والتفصيل
1.02	0.00	0.03	0.06	0.93	0.00	الفندقة والسياحة
0.04	0.00	0.00	0.00	0.04	0.00	الصناعات الغذائية
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	صناعات الزجاج
0.83	0.22	0.16	0.28	0.17	0.00	الصناعات المطبعية
13.82	1.88	5.32	6.37	0.23	0.01	الإعلام الآلي
0.05	0.00	0.00	0.00	0.05	0.00	آلات الخياطة
5.13	0.41	0.07	0.21	4.43	0.00	الميكانيك - الآلات - المحركات
16.64	2.05	6.11	6.42	2.04	0.01	تقنيات الإدارة والتسيير
0.50	0.06	0.06	0.34	0.06	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	7.17	16.59	26.24	49.71	0.29	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 2001

أما في نمط التكوين الثاني وهو "التمهين" فيحتفظ الإعلام الآلي بالمرتبة الأولى في ترتيب الفروع بنسبة 20.68% من خريجي هذا النمط. وفي المرتبة الثانية يأتي فرع الخدمات الحرفية مدعما بنسبة 11.41% من الخريجين وتليه فروع تقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 10.38% من خريجي هذا النمط وميكانيكا المحركات والآلات بنسبة 9.27% من الخريجين ثم فرع الخشب والتأثيث بنسبة 8.13% من الخريجين.

## التمهين

أما مستوى التأهيل الثاني فهو وحده يجمع 84.08% من مجموع الخريجين. التمهين.

جدول رقم (30) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2001

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.41	0.00	0.00	0.01	0.27	0.14	الفلاحة والصيد البحري
11.41	0.00	0.00	0.09	11.22	0.11	الحرف الخدمية
3.77	0.00	0.00	0.11	3.62	0.03	الحرف التقليدية
0.23	0.00	0.00	0.00	0.23	0.00	فروع أخرى
0.59	0.00	0.01	0.17	0.40	0.00	البنوك والتأمينات
2.37	0.00	0.10	0.10	2.14	0.02	البناء والأشغال العمومية والري
8.13	0.00	0.01	1.79	6.32	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.50	0.00	0.01	0.04	0.45	0.01	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.83	0.00	0.00	0.00	2.83	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
9.58	0.02	0.00	0.00	9.48	0.07	الإنشاءات المعدنية
0.51	0.00	0.00	0.00	0.51	0.00	الجلود والمواد الجلدية
8.66	0.07	0.07	1.73	6.79	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
2.85	0.00	0.20	0.40	2.22	0.03	الملابس والتفصيل
6.07	0.00	0.06	0.19	5.51	0.30	الفندقة والسياحة
0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	الصناعات الغذائية
0.11	0.00	0.00	0.00	0.11	0.00	صناعات الزجاج
0.75	0.00	0.00	0.11	0.64	0.00	الصناعات المطبعية
20.68	1.03	1.07	1.58	16.73	0.07	الإعلام الآلي
0.14	0.00	0.00	0.03	0.11	0.00	آلات الخياطة
2.27	0.00	0.00	0.28	8.30	0.69	الميكانيك - الآلات - المحركات
10.38	0.52	0.99	2.94	5.80	0.12	تقنيات الإدارة والتسيير
0.75	0.00	0.02	0.52	0.21	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	1.65	2.56	10.10	84.08	1.60	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 2001

## توزيع خرجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 2002

### التكوين الإقليمي

من مجموع 81983 خريجا في النمط الإقليمي بلغ خريجو فرع الملابس والتفصيل 14286 خريجا أي بنسبة 17.43% وفي المرتبة الثانية يأتي الإعلام الآلي بـ 13660 خريجا أي بنسبة 16.66% يتبعه فرع تقنيات الإدارة والتسيير 10945 خريجا أي بنسبة 13.35%. ويأتي فرع الخدمات الحرفية بنسبة 9.25% وفرع الكهرباء والإلكترونيك بنسبة 9.02 من الخريجين في المرتبتين الرابعة والخامسة على التوالي.

جدول رقم(31) توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2002

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.98	0.12	0.03	0.08	0.72	0.03	الزراعة والصيد البحري
9.25	0.05	0.05	0.73	8.36	0.00	الحرف الخدمية
6.53	0.00	0.00	0.78	5.75	0.00	الحرف التقليدية
0.52	0.00	0.00	0.00	0.28	0.25	فروع أخرى
1.11	0.06	0.06	0.67	0.07	0.00	البنوك والتأمينات
8.74	0.84	0.84	0.17	7.06	0.02	البناء والأشغال العمومية والري
1.59	0.04	0.04	0.68	0.77	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.17	0.04	0.04	0.02	0.00	0.02	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.50	0.19	0.19	0.05	2.20	0.02	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
4.60	0.02	0.02	0.21	4.27	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.56	0.00	0.00	0.13	0.35	0.00	الجلود والمواد الجلدية
9.02	1.63	1.63	1.97	5.09	0.04	الكهرباء والإلكترونيك
						التكوين والتسيير
17.43	0.43	0.43	7.42	7.21	0.27	الملابس والتفصيل
1.63	0.09	0.09	0.09	1.34	0.01	الفندقة والسياحة
0.24	0.13	0.13	0.00	0.11	0.00	الصناعات الغذائية
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	صناعات الزجاج
0.26	0.17	0.17	0.01	0.02	0.00	الصناعات المطبعية
16.66	3.28	3.28	6.54	0.85	0.07	الإعلام الآلي
0.19	0.00	0.00	0.00	0.19	0.00	آلات الخياطة
4.42	0.37	0.37	0.17	3.82	0.00	الميكانيك - الآلات - المحركات
13.35	3.66	3.66	3.70	1.11	0.03	تقنيات الإدارة والتسيير
0.27	0.03	0.03	0.10	0.11	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	11.14	14.90	23.52	49.67	0.76	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 2002

وتظل مستويات التأهيل السائدة في هذا النمط من التكوين هما المستوى الثاني والمستوى الثالث، فهما يمثلان 73.19% من الخريجين.

### التمهين

أما في ما يخص نمط التكوين الثاني وهو "التمهين" فيظل الإعلام الآلي بعدد 38901 خريجا أي بنسبة 20.33% في مقدمة الترتيب مستقطبا عددا معتبرا من المتكولين، يليه فرع الخدمات الحرفية بنسبة 11.31% من الخريجين ثم فرع ميكانيكا المحركات والآلات بنسبة 9.23% واخيرا فرع الخشب والتأثيث بنسبة 8.3% من الخريجين.

جدول رقم(32) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2002

المجموع	مستويات التأهيل				فروع التكوين
	التخلي	الرسوب	الشهادات	قيد التكوين	
0.97	0.08	0.00	0.14	0.75	الزراعة والصيد البحري
11.31	1.19	0.10	2.98	7.03	الحرف الخدمية
4.36	0.59	0.07	0.97	2.73	الحرف التقليدية
0.03	0.00	0.00	0.01	0.02	فروع أخرى
0.67	0.11	0.02	0.32	0.22	البنوك والتأمينات
3.07	0.49	0.04	0.86	1.68	البناء والأشغال العمومية والري
8.34	1.25	0.08	1.86	5.15	الخشب وصناعة الأثاث
0.57	0.06	0.01	0.15	0.36	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.58	0.37	0.04	0.80	1.38	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
7.71	1.03	0.07	1.89	4.72	الإنشاءات المعدنية
0.45	0.06	0.00	0.10	0.29	الجلود والمواد الجلدية
8.24	1.04	0.11	2.02	5.07	الكهرباء والإلكترونيك
					التكوين والتسيير
3.07	0.39	0.04	0.62	2.02	الملابس والتفصيل
7.82	1.15	0.12	1.70	4.86	الفندقة والسياحة
0.04	0.01	0.00	0.01	0.02	الصناعات الغذائية
0.03	0.00	0.00	0.01	0.02	صناعات الزجاج
0.55	0.07	0.01	0.15	0.33	الصناعات المطبعية
20.33	2.24	0.23	4.73	13.14	الإعلام الآلي
0.13	0.02	0.00	0.04	0.07	آلات الخياطة
9.23	1.18	0.10	2.26	5.69	الميكانيك - الآلات - المحركات
9.75	0.79	0.08	2.07	6.81	تقنيات الإدارة والتسيير
0.72	0.11	0.00	0.14	0.47	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	12.24	1.13	23.81	62.81	المجموع

المصدر: MFP, Annuaire statistique 2002

## توزيع خرجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 2003

### التكوين الإقليمي

جدول رقم ( ) أعداد خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2003

للسنة الثانية على التوالي يأتي فرع الملابس والتفصيل على رأس الترتيب في نمط التكوين الإقليمي بعدد 13561 خريجا أي بنسبة 17.06% من الخريجين مؤكدا مكانته في المقدمة يتبعه فرع تقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 15.29% وفرع الخدمات الحرفية بنسبة 14.11% ثم فرع الإعلام الآلي بنسبة 12.99% واخيرا فرع الكهرباء والإلكترونيك بنسبة 12.16%.

جدول رقم (33) توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2003

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.58	0.07	0.06	0.06	0.35	0.03	الفلحة
14.11	0.14	0.26	1.24	12.46	0.00	الحرف الخدمية
5.78	0.00	0.00	1.07	4.69	0.02	الحرف التقليدية
0.16	0.08	0.02	0.06	0.00	0.00	الفنون والصناعات المطبعية
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	فروع أخرى
0.58	0.24	0.04	0.30	0.00	0.00	البنوك والتأمينات
6.00	0.77	0.68	0.88	3.61	0.07	البناء والأشغال العمومية والري
1.80	0.00	0.00	0.55	1.25	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.27	0.10	0.10	0.00	0.07	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
1.80	0.08	0.13	0.36	1.23	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
4.22	0.09	0.00	0.01	4.12	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.42	0.01	0.00	0.02	0.39	0.00	الجلود والمواد الجلدية
12.16	1.95	0.93	2.76	6.52	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
17.06	0.39	3.17	7.44	5.01	1.06	الملابس والتفصيل
1.63	0.04	0.26	0.49	0.84	0.00	الفندقة والسياحة
0.58	0.15	0.04	0.39	0.00	0.00	الصناعات الغذائية
0.13	0.00	0.03	0.07	0.03	0.00	صناعات الزجاج والمرابا
12.99	3.36	4.29	5.02	0.26	0.05	الإعلام الآلي
0.25	0.00	0.00	0.00	0.25	0.00	آلات الخياطة
3.82	0.25	0.10	0.25	3.20	0.02	الميكانيك - الآلات - المحركات
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	الصيد البحري
15.29	3.74	6.05	3.22	2.25	0.04	تقنيات الإدارة والتسيير
0.37	0.08	0.17	0.12	0.00	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	11.56	16.30	24.31	46.53	1.29	المجموع

المصدر : MFEP, Annuaire statistique 2003

أما بخصوص مستويات التأهيل فإن المستويين الثاني والثالث يغطيان 70.84% من مجموع الخريجين.

## التمهين

وفي نمط التكوين الثاني وهو "التمهين" يحتل فرع الإعلام الآلي بعدد 7118 خريجا أي بنسبة 15.86% المرتبة الأولى، وتأتي الفروع التالية دون تغيير في الترتيب وهي فرع تقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 14.63% وفرع الخدمات الحرفية بنسبة 13.32% ثم فرع الكهرباء والإلكترونيك بنسبة 8.14%. وفي المرتبة الخامسة يظهر للمرة الأولى فرع الفنادق والسياحة بـ3495 خريجا أي بنسبة 7.79% من خريجي نمط التمهين.

يتشكل هذا الفرع من تخصصات مثل: عون استقبال والطبخ للمجموعات (المستوى الثاني) والخبازة وصناعة الحلوى (المستوى الثالث) ومن تخصص السياحة، شعبة الإيواء والاستقبال، وتخصص الفنادق شعبة الإطعام (المستوى الخامس). ويتركز في المستوى الثاني 77.82% من خريجي التمهين.

وتجدر الإشارة إلى ان مدونة الفروع المهنية قد اغتنت بفرع جديد هو الصيد البحري، وقد كانت التخصصات المشكلة لهذا الفرع مصنفة ضمن الفلاحة والصيد البحري.

جدول رقم(34) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2003

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.89	0.00	0.00	0.02	0.73	0.13	الزراعة
13.32	0.00	0.00	0.33	12.97	0.02	الحرف الخدمية
4.05	0.00	0.02	0.14	3.77	0.12	الحرف التقليدية
0.69	0.04	0.03	0.30	0.32	0.00	الفنون والصناعات المطبعية
0.08	0.00	0.00	0.03	0.06	0.00	فروع أخرى
0.60	0.00	0.01	0.33	0.26	0.00	البنوك والتأمينات
2.56	0.00	0.02	0.50	2.01	0.03	البناء والأشغال العمومية والري
7.21	0.00	0.01	1.99	5.21	0.01	الخشب وصناعة الأثاث
0.68	0.00	0.01	0.17	0.50	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.38	0.00	0.01	0.19	2.19	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
7.72	0.00	0.00	0.06	7.62	0.04	الإنشاءات المعدنية
0.50	0.00	0.01	0.06	0.43	0.00	الجلود والمواد الجلدية
8.14	0.08	0.10	1.73	6.23	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
3.40	0.00	0.11	0.75	2.20	0.35	الملابس والتفصيل
7.79	0.00	0.00	1.38	6.17	0.23	الفندقة والسياحة
0.16	0.00	0.02	0.03	0.10	0.00	الصناعات الغذائية
0.06	0.00	0.00	0.04	0.02	0.00	صناعات الزجاج والمرابا
15.86	1.64	1.14	3.56	9.52	0.00	الإعلام الآلي
0.31	0.00	0.01	0.03	0.26	0.00	آلات الخياطة
7.69	0.00	0.00	0.40	6.73	0.56	الميكانيك - الآلات - المحركات
0.05	0.00	0.00	0.01	0.02	0.01	الصيد البحري
14.63	0.96	1.23	2.32	9.96	0.16	تقنيات الإدارة والتسيير
1.22	0.00	0.03	0.64	0.54	0.01	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	2.72	2.77	15.01	77.82	1.68	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2003

## توزيع خريجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 2004

### التكوين الإقليمي

من مجموع 90718 خريجا في نمط التكوين الإقليمي يحتفظ الإعلام الآلي بموقعه في المرتبة الأولى بعدد 17494 أي بنسبة 19.28% يتبعه فرع الملابس والتفصيل بنسبة 14.71% من خريجي التكوين الإقليمي وتقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 13.87% والحرف الخدمية بنسبة 12.58%، وأخيرا فرع الكهرباء والإلكترونيك بنسبة 11.25% من خريجي التكوين الإقليمي. ويتركز في المستويين الثاني والثالث نسبة 73.82% من خريجي هذا النمط من التكوين.



جدول رقم(35) توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2004

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.65	0.10	0.01	0.04	0.49	0.00	الفلاحة
12.58	0.19	0.29	1.52	10.53	0.05	الحرف الخدمية
6.80	0.00	0.00	2.22	4.58	0.00	الحرف التقليدية
0.33	0.16	0.01	0.09	0.06	0.00	الفنون والصناعات المطبعية
0.36	0.00	0.00	0.00	0.01	0.35	فروع أخرى
0.52	0.04	0.20	0.24	0.03	0.00	البنوك والتأمينات
5.93	0.70	0.53	1.96	2.74	0.00	البناء والأشغال العمومية والري
2.05	0.00	0.00	0.58	1.47	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.08	0.00	0.02	0.07	0.00	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
1.70	0.09	0.05	0.87	0.68	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
4.04	0.03	0.01	0.13	3.86	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.42	0.01	0.00	0.08	0.33	0.00	الجلود والمواد الجلدية
11.25	1.82	1.03	2.61	5.75	0.05	الكهرباء والإلكترونيك
14.71	0.54	2.16	6.87	359	1.55	الملابس والتفصيل
1.53	0.14	0.02	0.63	0.73	0.00	الفندقة والسياحة
0.22	0.06	0.02	0.14	0.00	0.00	الصناعات الغذائية
0.05	0.00	0.01	0.03	0.01	0.00	صناعات الزجاج والمرابا
19.28	2.93	4.89	11.02	0.42	0.02	الإعلام الآلي
0.12	0.00	0.00	0.00	0.12	0.00	آلات الخياطة
3.28	0.16	0.01	0.49	2.63	0.00	الميكانيك - الآلات - المحركات
0.03	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	الصيد البحري
13.87	4.15	3.63	3.52	2.53	0.04	تقنيات الإدارة والتسيير
0.21	0.04	0.05	0.03	0.09	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	11.17	12.96	33.14	40.68	2.05	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2004

أما بالنسبة لخريجي النمط الثاني من التكوين وهو "التمهين" فبلغ عدد الخريجين 170968 .

يتوزع الخريجون في هذا النمط من التكوين كما يلي: فرع الإعلام الآلي بنسبة 20.34% من خريجي هذا النمط من التكوين وفرع تقنيات التسيير والإدارة بنسبة 12.51% من الخريجين وفرع الحرف الخدمية بنسبة 9.31% وفرع الفندقة والسياحة بنسبة 8.53% وفرع الكهرباء والإلكترونيك بنسبة 8.45% من خريجي التمهين.

جدول رقم(36) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2004

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
1.78	0.02	0.03	0.08	1.59	0.06	الفلاحة
9.31	0.00	0.00	0.23	9.03	0.05	الحرف الخدمية
5.67	0.00	0.00	0.45	5.13	0.08	الحرف التقليدية
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	فروع أخرى
0.17	0.00	0.03	0.10	0.04	0.00	البنوك والتأمينات
4.25	0.02	0.21	2.44	1.57	0.01	البناء والأشغال العمومية والري
5.95	0.00	0.02	2.19	3.73	0.01	الخشب وصناعة الأثاث
0.70	0.00	0.17	0.39	0.15	0.01	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.17	0.00	0.00	0.37	1.79	0.01	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
6.41	0.01	0.00	0.14	6.20	0.06	الإنشاءات المعدنية
0.27	0.00	0.00	0.03	0.23	0.00	الجلود والمواد الجلدية
8.45	0.75	0.23	2.16	4.83	0.03	الكهرباء والإلكترونيك
2.59	0.01	0.03	1.31	0.78	0.47	الملابس والتفصيل
8.53	0.14	0.00	4.11	4.24	0.04	الفندقة والسياحة
0.55	0.01	0.02	0.46	0.05	0.00	الصناعات الغذائية
0.02	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	صناعات الزجاج والمرايا
20.34	1.62	3.96	14.63	0.12	0.00	الإعلام الآلي
0.27	0.00	0.04	0.00	0.22	0.00	آلات الخياطة
8.64	0.10	0.01	0.63	7.17	0.73	الميكانيك - الآلات - المحركات
0.28	0.00	0.00	0.01	0.27	0.01	الصيد البحري
12.51	3.24	1.60	2.34	5.32	0.01	تقنيات الإدارة والتسيير
0.61	0.00	0.04	0.49	0.08	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	5.99	6.43	33.36	52.65	1.57	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2004

وفي التوزيع حسب مستويات التأهيل يظهر المستوى الثاني بحصة 52.65% من خريجي التمهين والمستوى الثالث بحصة 33.36% من الخريجين في هذا النمط من التكوين.

توزيع خريجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 2005

في نهاية 2005 تخرج 97057 متربصا في نمط التكوين الإقليمي و 52193 خريجا في نمط التكوين الثاني "التمهين".

ولا يظهر من توزيع الخريجين حسب الفروع المهنية تغيير يذكر. ففي نمط التكوين الإقليمي يستمر فرع الإعلام الآلي في مقدمة الترتيب بنسبة 19.96%

من الخريجين في هذا النمط ثم يليه فرع تقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 17.22% ثم يأتي فرع الملابس والتفصيل وفرع الكهرباء والإلكترونيك والحرف الخدماتية بنسبة 14.90% و 11.98% ثم 7.63% على التوالي. ويمثل خريجو المستويين الثاني والثالث نسبة 74.78% من مجموع خريجي نمط التكوين الإقليمي.

## التكوين الإقليمي

جدول رقم(37) توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2005

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.81	0.07	0.04	0.04	0.64	0.02	الفلحة
7.63	0.02	0.19	0.41	7.01	0.00	الحرف الخدمية
7.11	0.03	0.02	1.89	5.15	0.02	الحرف التقليدية
0.18	0.11	0.04	0.02	0.01	0.00	الفنون والصناعات المطبعية
0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	فروع أخرى
0.79	0.14	0.16	0.45	0.04	0.00	البنوك والتأمينات
5.65	0.57	0.62	2.00	2.46	0.00	البناء والأشغال العمومية والري
1.63	0.02	0.05	0.47	1.09	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.12	0.00	0.08	0.05	0.00	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.25	0.12	0.03	1.06	1.03	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
3.58	0.02	0.04	0.08	3.45	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.49	0.03	0.00	0.01	0.45	0.00	الجلود والمواد الجلدية
11.98	1.65	0.97	2.48	6.88	0.00	الكهرباء والإلكترونيك
14.90	0.29	1.60	7.14	4.22	1.65	الملابس والتفصيل
2.25	0.15	0.00	1.10	0.98	0.02	الفندقة والسياحة
0.29	0.13	0.01	0.15	0.00	0.00	الصناعات الغذائية
0.05	0.00	0.00	0.01	0.03	0.00	صناعات الزجاج والمرايا
19.96	2.16	4.96	11.67	0.73	0.00	الإعلام الآلي
0.11	0.00	0.02	0.00	0.10	0.00	آلات الخياطة
2.85	0.17	0.02	0.21	2.45	0.00	الميكانيك - الآلات - المحركات
0.03	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00	الصيد البحري
17.22	367	4.78	4.88	3.85	0.04	تقنيات الإدارة والتسيير
0.11	0.03	0.01	0.07	0.00	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	9.83	13.63	34.21	40.57	1.76	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2005

أما في ما يتعلق بنمط التكوين الثاني وهو "التمهين" فيتوزع الخريجون على الفروع كما يلي: فرع الإعلام الآلي بنسبة 18.50% وفرع تقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 12.91% وفرع الخدمات الحرفية بنسبة 11.11% وفرع الكهرباء والإلكترونيك بنسبة 9.56% وأخيرا فرع ميكانيكا المحركات والآلات

بنسبة 8.50% ويتركز في المستويين الثاني والثالث بنسبة 88.51% من خريجي التمهين.

جدول رقم(38) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2005

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
0.80	0.00	0.01	0.05	0.70	0.05	الفلحة
11.11	0.00	0.03	0.17	10.89	0.02	الحرف الخدمية
4.81	0.00	0.01	0.63	4.14	0.03	الحرف التقليدية
0.59	0.02	0.02	0.33	0.21	0.01	الفنون والصناعات المطبعية
0.02	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	فروع أخرى
0.87	0.00	0.01	0.76	0.10	0.00	البنوك والتأمينات
2.81	0.00	0.13	1.86	0.79	0.03	البناء والأشغال العمومية والري
5.90	0.00	0.06	1.78	4.03	0.03	الخشب وصناعة الأثاث
0.34	0.00	0.01	0.28	0.04	0.01	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.26	0.00	0.04	0.36	1.84	0.02	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
7.83	0.02	0.13	0.29	7.32	0.07	الإنشاءات المعدنية
0.49	0.00	0.01	0.11	0.35	0.02	الجلود والمواد الجلدية
9.56	0.35	0.25	3.28	5.55	0.13	الكهرباء والإلكترونيك
2.67	0.00	0.11	1.38	0.60	0.57	الملابس والتفصيل
7.90	0.05	0.07	3.33	4.33	0.13	الفندقة والسياحة
0.14	0.00	0.05	0.04	0.05	0.00	الصناعات الغذائية
0.09	0.00	0.00	0.03	0.06	0.00	صناعات الزجاج والمرابا
18.50	1.69	2.78	13.64	0.39	0.00	الإعلام الآلي
0.25	0.00	0.00	0.07	0.18	0.00	آلات الخياطة
8.20	0.04	0.14	0.58	6.63	0.80	الميكانيك - الآلات - المحركات
0.44	0.00	0.03	0.04	0.38	0.00	الصيد البحري
12.91	1.86	1.38	2.27	7.22	0.18	تقنيات الإدارة والتسيير
1.51	0.04	0.07	0.92	0.47	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	4.06	5.34	32.23	56.28	2.09	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2005

## توزيع خريجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 2006

### التكوين الإقليمي

يمثل عام 2006 السنة الثانية في سلسلة ملاحظة إعادة توزيع خريجي التكوين المهني. وفيها يتكرس نفس التوزيع حسب الفروع المهنية المذكورة آنفا مع اغتناء مدون الفروع المهنية بدخول فرع جديد هو مهن الماء والبيئة. وف نمط

التكوين الإقليمي نسجل 98635% خريجا يتوزعون كما يلي: فرع الإعلام الآلي بنسبة 19.68% من خريجي هذا النمط من التكوين يليه فرع تقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 14.56% وفرع الكهرباء والإلكترونيك بنسبة 13.39% وفرع الملابس والتفصيل بنسبة 12.74% وأخيرا فرع البناء والأشغال العمومية بنسبة 07.92% من الخريجين في نمط التكوين الإقليمي.

جدول رقم(39)توزيع خريجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2006

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
1.04	0.42	0.02	0.02	0.57	0.01	الفلاحة
0.47	0.25	0.00	0.07	0.15	0.0	الفنون والصناعات المطبعية
6.36	0.04	0.10	0.36	5.86	0.00	الحرف الخدمية
7.43	0.00	0.00	204	5.38	0.01	الحرف التقليدية
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	فروع أخرى
1.47	0.10	0.58	0.74	0.04	0.00	البنوك والتأمينات
7.92	0.75	0.56	2.78	3.81	0.01	البناء والأشغال العمومية والري
1.54	0.00	0.04	0.39	1.11	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	الكيمياء الصناعية والتحويل
0.14	0.05	0.04	0.03	0.02	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
1.64	0.12	0.03	0.80	0.70	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
3.20	0.01	0.01	0.15	3.02	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.36	0.00	0.00	0.06	0.30	0.00	الجلود والمواد الجلدية
13.39	2.26	1.12	2.97	6.99	0.05	الكهرباء والإلكترونيك
12.74	0.25	1.11	6.61	3.83	0.95	الملابس والتفصيل
1.02	0.00	0.13	0.45	0.37	0.07	الملابس والنسيج
2.24	0.13	0.00	0.91	1.20	0.00	الفندقة والسياحة
0.34	0.06	0.07	0.20	0.00	0.00	الصناعات الغذائية
0.03	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	صناعات الزجاج والمرايا
19.86	2.90	4.89	11.50	0.36	0.02	الإعلام الآلي
0.26	0.11	0.15	0.00	0.00	0.00	مهن البيئة
0.11	0.03	0.00	0.00	0.07	0.00	آلات الخياطة
3.63	0.19	0.05	0.52	2.88	0.00	الميكانيك - الآلات - المحركات
0.21	0.00	0.06	0.10	0.05	0.00	الصيد البحري
14.56	6.07	3.00	2.99	2.47	0.04	تقنيات الإدارة والتسيير
0.22	0.01	0.00	0.09	0.11	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	13.78	11.97	33.79	39.29	1.17	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2006

وتتركز نسبة 73.08% من الخريجين في المستويين الثاني والثالث من هذا النمط.

## التمهين

وبالنسبة لنمط التكوين الثاني وهو التمهين يأتي ترتيب الفروع حسب أهمية عدد الخريجين ما يلي: فرع الإعلام الآلي بنسبة 17.67% وفرع الخدمات الحرفية بنسبة 10.66% وفرع تقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 10.18% وفرع الفنادق والسياحة بنسبة 9.32% وأخيرا فرع الكهرباء والإلكترونيك بنسبة 8.43% من خريجي نمط التكوين "التمهين". ويتركز 91.42% من خريجي هذا النمط في المستويين الثاني والثالث.

جدول رقم(40) توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل في 31 ديسمبر 2006

المجموع	مستويات التأهيل					فروع التكوين
	5	4	3	2	1	
2.71	0.00	0.00	0.03	2.54	0.14	الفلحة
10.66	0.00	0.00	0.07	1057	0.02	الحرف الخدمية
5.54	0.00	0.00	0.46	5.05	0.03	الحرف التقليدية
0.00	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	فروع أخرى
0.65	0.00	0.12	0.47	0.05	0.01	البنوك والتأمينات
4.64	0.01	0.12	3.04	1.44	0.02	البناء والأشغال العمومية والري
5.35	0.00	0.00	1.49	3.85	0.00	الخشب وصناعة الأثاث
0.03	0.00	0.00	0.02	0.02	0.00	الكيمياء الصناعية والتحويل
0.85	0.00	0.04	0.70	0.11	0.00	الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية
2.21	0.00	0.00	0.32	1.89	0.00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
6.92	0.02	0.00	0.34	6.57	0.00	الإنشاءات المعدنية
0.36	0.00	0.00	0.13	0.21	0.01	الجلود والمواد الجلدية
8.43	0.30	0.16	2.50	5.47	0.01	الكهرباء والإلكترونيك
0.16	0.00	0.00	0.05	0.09	0.02	الملابس والتفصيل
9.32	0.00	0.04	3.89	5.39	0.01	الفنادق والسياحة
0.35	0.00	0.00	0.17	0.17	0.00	الصناعات الغذائية
0.40	0.00	0.04	0.25	0.10	0.00	صناعات الزجاج والمرابا
17.67	0.81	2.62	13.41	0.83	0.00	الإعلام الآلي
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	مهن البيئة
0.32	0.00	0.00	0.03	0.27	0.02	آلات الخياطة
7.95	0.01	0.04	0.46	6.70	0.74	الميكانيك - الآلات - المحركات
0.72	0.00	0.02	0.10	0.61	0.00	الصيد البحري
10.18	1.23	1.08	2.05	5.80	0.03	تقنيات الإدارة والتسيير
0.51	0.00	0.06	0.33	0.11	0.00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	2.44	4.36	32.63	58.79	1.78	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2006

## توزيع خرجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 2007

تميزت سنة 2007 بتحسن ترتيب فرع البناء والأشغال العمومية حيث انتقلت من المرتبة الخامسة إلى المرتبة الثالثة. بنسبة 13.92 % من الخريجين، متبوعا بفرع السياحة والفندقة في المرتبة الرابعة بنسبة 13.21 % من الخريجين أما الفرعان المهنيان "الإعلام الآلي" بنسبة 16.82 % و" تقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 15,78 % فيحتلان على الترتيب المرتبتين الأولى والثانية. وأما مستوى التأهيل -2- بنسبة 46,26 % من الخريجين سنة 2007 فيمس ما يقارب نصف الخريجين سنة 2007.

وأما في نمط التأهيل فإن ترتيب الفروع المهنية حسب أهمية عدد الخريجين كان كالتالي:

فرع الإعلام الآلي بنسبة 17.41 % من الخريجين يليه فرع تقنيات الإدارة والتسيير بنسبة 10.61 % ثم فرع السياحة والفندقة بنسبة 10.48 % من الخريجين يليه في المرتبة الرابعة فرع الحرف الخدماتية بنسبة 10.44 % من الخريجين.

وأخيرا فإن المستويين 2 و 3 يمثلان ما يعادل 90.54 % من الخريجين لسنة 2007.

جدول رقم(41) توزيع خريجي التكوين الإقليمي والتمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل خلال سنة 2007			
المجموع	الإعداد		الفروع
	التمهين	التكوين الإقليمي	
	الخريجون	المتريصون	
2,81	1,97	0,84	الفلاحة
0,49	0,28	0,20	الفنون والصناعات المطبعية
7,86	4,75	3,11	الحرف الخدمية
7,82	2,70	5,12	الحرف التقليدية
0,08	0,06	0,02	فروع أخرى
2,62	2,12	0,51	الخشب وصناعة الأثاث
10,08	2,50	7,59	البناء والأشغال العمومية والري
0,48	0,38	0,11	الكيمياء الصناعية والتحويل
4,20	3,01	1,19	الإنشاءات المعدنية
1,90	0,83	1,06	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
0,29	0,13	0,17	الجلود والمواد الجلدية
8,60	3,30	5,30	الكهرباء والإلكترونيك
8,58	1,38	7,20	الملابس والتفصيل
6,53	4,77	1,76	الفندقة والسياحة
0,28	0,14	0,14	الصناعات الغذائية
17,09	7,92	9,17	الإعلام الآلي
0,13	0,09	0,04	مهن البيئة
5,78	3,58	2,21	الميكانيك والآلات والمحركات
0,32	0,31	0,01	الصيد البحري
13,43	4,83	8,60	تقنيات الإدارة والتسيير
0,62	0,46	0,15	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	45,50	54,50	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2007

## توزيع خريجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل للعام 2008

شهدت سنة 2008 عودة فرع تقنيات الإدارة والتسيير ليحتل المكانة الأولى بنسبة 20.10 % من الخريجين يليه فرع البناء والأشغال العمومية مؤكدا تحسن مرتبته عند نسبة 13.51% من الخريجين ثم فرع النسيج والملابس بنسبة 11.41% من الخريجين ثم في المرتبة الرابعة فرع الحرف التقليدية بنسبة 10.29%. وقد استفاد 66.20% من الخريجين من المستوى -2- من التكوين.

وأما التأهيل فهو يؤكد تقدم فرع السياحة والفندقة بنسبة 17.03% من الخريجين. في حين احتل فرع تقنيات الإدارة والتسيير المرتبة الثانية



بنسبة 16.18% من الخريجين متبوعا بفرع الإعلام الآلي بنسبة 10.59% و فرع البناء والأشغال العمومية في المرتبة الرابعة بنسبة 9.24% من الخريجين في نمط التمهين. وقد مثل مستوى التأهيل-2- لقسن الأساسي من التمهين بنسبة 74.40% من الخريجين في هذا النمط.

جدول رقم(42) توزيع خريجي التكوين الإقليمي والتمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل خلال سنة 2008			
المجموع	الأعداد		الفروع
	التمهين	التكوين الإقليمي	
2,80	1,95	0,85	الفلاحة
0,54	0,26	0,28	الفنون والصناعات المطبعية
8,48	3,45	5,03	الحرف التقليدية
4,09	3,01	1,08	الخشب وصناعة الأثاث
11,33	4,73	6,60	البناء والأشغال العمومية والري
0,17	0,13	0,05	الكيمياء الصناعية والتحويل
3,21	2,45	0,75	الإنشاءات المعدنية
1,63	0,81	0,82	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
0,40	0,14	0,26	الجلود والمواد الجلدية
7,43	2,55	4,89	الكهرباء والإلكترونيك
7,11	1,54	5,57	الملابس والتفصيل
11,03	8,71	2,31	الفندقة والسياحة
0,37	0,13	0,23	الصناعات الغذائية
8,92	5,42	3,50	الإعلام الآلي
0,20	0,05	0,15	مهن الماء والبيئة
8,08	3,41	4,67	المهن الخدمانية
5,46	3,66	1,80	الميكانيك والآلات والمحركات
0,24	0,20	0,04	الصيد البحري
18,10	8,28	9,82	تقنيات الإدارة والتسيير
0,42	0,27	0,15	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	51,15	48,85	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2008

### توزيع الخريجين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل في التكوين الإقليمي والتمهين للعام 2009

تحتل التقنيات الإدارية والتسيير المكانة الأولى بنسبة 14.33% من الخريجين متبوعة بالبناء والأشغال العمومية والري بنسبة 13.46% ثم الملابس والنسيج بنسبة 11.43%. أما فرع الحرف التقليدية فبلغ نسبة 11.9%. ونشير إلى أن 65.84% من الخريجين هم من مستوى التأهيل الثاني.

الجدول (43) : توزيع خرجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل لسنة 2009

المجموع	المستويات					الفروع
	5	4	3	2	1	
1,98	0,50	0,00	0,04	1,34	0,10	الفلاحة
0,28	0,23	0,00	0,00	0,05	0,00	الفنون والصناعات المطبعية
11,19	0,04	0,05	0,81	10,21	0,09	الحرف التقليدية
2,28	0,00	0,00	0,03	2,22	0,04	الخشب والتأثيث
13,46	1,04	0,23	0,19	11,73	0,27	البناء وأشغال الري
0,10	0,00	0,07	0,03	0,00	0,00	الكيمياء الصناعية والتحويل
3,23	0,00	0,00	0,07	3,11	0,06	الإتشاءات المعدنية
1,22	0,24	0,02	0,17	0,80	0,00	الإتشاءات الميكانيكية والصلب
0,67	0,01	0,00	0,00	0,64	0,02	الجلود والمنتجات الجلدية
11,14	2,40	0,90	0,86	6,99	0,00	الكهرباء والإلكترونيك
11,43	0,17	1,27	1,73	8,21	0,03	الملابس والنسيج
4,21	0,27	0,07	0,04	3,75	0,07	الفندقة والسياحة
0,26	0,24	0,02	0,00	0,00	0,00	الصناعات الغذائية
7,01	1,82	4,63	0,24	0,28	0,04	الإعلام الآلي
0,44	0,41	0,00	0,01	0,02	0,00	مهن المياه والبيئة
9,66	0,63	0,17	0,13	8,69	0,04	مهن الخدمات
1,85	0,21	0,03	0,70	0,89	0,02	ميكانيكا المحركات والعربات
0,04	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	الصيد البحري
14,33	3,59	2,95	3,91	3,87	0,01	التقنيات الإدارية والتسيير
5,22	0,17	1,32	0,67	3,04	0,02	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	12,01	11,71	9,63	65,84	0,81	المجموع

المصدر: MFEF, Annuaire statistique 2009

وفي نمط التأهيل فإن فرع الفندقة والسياحة يحتفظ بالمرتبة الأولى بنسبة 24.37% من الخريجين متبوعا بالتقنيات الإدارية والتسيير بنسبة 15.08% والبناء والأشغال العمومية والري بنسبة 8.95% ممن الخريجين. وأخيرا في المرتبة الرابعة "مهن الخدمات" بنسبة 8.61%. ونشير إلى أن 82.46% من الخريجين هم من مستوى التأهيل الثاني.

جدول(44): توزيع خرجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل لسنة 2009

المجموع	المستويات					الفروع
	5	4	3	2	1	
2,93	0,04	0,00	0,04	2,85	0,00	الفلحة
0,36	0,16	0,01	0,02	0,17	0,00	الفنون والصناعات المطبعية
6,78	0,00	0,01	0,16	6,61	0,00	الحرف التقليدية
6,67	0,00	0,00	0,19	6,48	0,00	الخشب والتأثيث
8,95	0,33	0,20	0,37	8,05	0,00	البناء وأشغال الري
0,37	0,00	0,05	0,01	0,31	0,00	الكيمياء الصناعية والتحويل
7,80	0,00	0,01	0,15	7,65	0,00	الإنشآت المعدنية
1,47	0,18	0,01	0,15	1,13	0,00	الإنشآت الميكانيكية والصلب
0,36	0,00	0,00	0,01	0,35	0,00	الجلود والمنتجات الجلدية
5,82	0,24	0,27	0,89	4,43	0,00	الكهرباء والإلكترونيك
2,78	0,00	0,10	0,39	2,28	0,00	الملابس والنسيج
24,37	0,09	0,02	0,15	24,11	0,00	الفندقة والسياحة
0,35	0,03	0,00	0,01	0,31	0,00	الصناعات الغذائية
2,32	0,30	1,57	0,14	0,31	0,00	الإعلام الآلي
0,19	0,01	0,03	0,02	0,13	0,00	مهن المياه والبيئة
8,61	0,01	0,22	0,10	8,25	0,03	مهن الخدمات
4,27	0,01	0,01	1,46	2,58	0,20	ميكانيكا المحركات والعربات
0,16	0,01	0,00	0,01	0,15	0,00	الصيد البحري
15,08	2,98	3,33	2,58	6,16	0,03	التقنيات الإدارية والتسيير
0,35	0,02	0,06	0,11	0,16	0,00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	4,41	5,89	6,96	82,46	0,28	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2009

توزيع أعداد الخريجين حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل في التكوين الإقليمي والتمهين للعام 2010

نكمل سلسلة الإحصائيات بتوزيع الخريجين عام 2010. ففي نمط التكوين الإقليمي يتركز الخريجون في فرع التقنيات الإدارية والتسيير بنسبة 17.30% متبوعا بفرع الملابس والنسيج بنسبة 12.90% ثم يأتي فرع البناء والأشغال العمومية بنسبة 12.12%. أما ما يتعلق بمستوى التأهيل فإن معظم الخريجين هم من المستوى الثاني بنسبة 59.29% ومن المستوى الثالث بنسبة 19.42% من الخريجين.

جدول(45): توزيع خرجي التكوين الإقليمي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل لسنة 2010

المجموع	المستويات					الفروع
	5	4	3	2	1	
1,85	0,30	0,06	0,12	1,33	0,04	الفلاحة
0,41	0,32	0,01	0,02	0,06	0,00	الفنون والصناعات المطبعية
8,53	0,01	0,01	1,49	6,96	0,05	الحرف التقليدية
2,22	0,00	0,00	0,03	2,17	0,02	الخشب والتأثيث
12,12	1,28	0,62	0,03	10,02	0,18	البناء وأشغال الري
0,13	0,00	0,07	0,00	0,06	0,00	الكيمياء الصناعية والتحويل
4,51	0,00	0,00	0,16	4,29	0,06	الإنشاءات المعدنية
1,24	0,40	0,00	0,27	0,57	0,00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
0,88	0,02	0,01	0,03	0,81	0,00	الجلود والمنتجات الجلدية
11,34	2,45	0,30	2,57	6,01	0,00	الكهرباء والإلكترونيك
12,90	0,26	0,48	2,93	9,19	0,04	الملابس والنسيج
5,59	0,51	0,09	0,12	4,84	0,02	الفندقة والسياحة
0,42	0,39	0,00	0,00	0,03	0,00	الصناعات الغذائية
6,66	2,46	4,02	0,01	0,07	0,10	الإعلام الآلي
0,77	0,55	0,01	0,14	0,07	0,00	مهن المياه والبيئة
10,27	0,70	0,27	0,44	8,73	0,13	مهن الخدمات
2,26	0,24	0,03	1,48	0,49	0,02	ميكانيكا المحركات والعربات
0,09	0,00	0,03	0,03	0,02	0,00	الصيد البحري
17,35	3,55	2,83	9,43	1,50	0,03	التقنيات الإدارية والتسيير
0,47	0,03	0,26	0,12	0,06	0,00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	13,47	9,13	19,42	57,29	0,69	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique 2010

أما في نمط التمهين فتحتل الفنادق والسياحة المرتبة الأولى وتؤكد تقدمها للسنة الثالثة على التوالي وتعكس بذلك انتعاش النشاط في هذه الشعبة. وتتبعها فروع التقنيات الإدارية والتسيير والإنشاءات المعدنية بنسبة 18.86% و 11.25% من الخريجين على التوالي. أما مستويات التأهيل السائدة فهي دون تغيير: المستوى الثاني والثالث بنسبة 72.22% و 16.55% من الخريجين.

جدول (46) توزيع خرجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل لسنة 2010

المجموع	المستويات					الفروع
	5	4	3	2	1	
2,01	0,09	0,10	0,00	1,82	0,00	الفلاحة
0,40	0,23	0,01	0,03	0,15	0,00	الفنون والصناعات المطبعية
3,89	0,00	0,00	0,21	3,68	0,00	الحرف التقليدية
5,14	0,00	0,00	0,36	4,77	0,00	الخشب والتأثيث
7,75	0,35	0,22	0,28	6,90	0,00	البناء وأشغال الري
0,33	0,00	0,09	0,14	0,11	0,00	الكيمياء الصناعية والتحويل
11,25	0,00	0,03	0,20	11,03	0,00	الإنشاءات المعدنية
1,25	0,01	0,00	0,17	1,07	0,00	الإنشاءات الميكانيكية والصلب
0,59	0,00	0,00	0,03	0,55	0,01	الجلود والمنتجات الجلدية
6,23	0,44	0,27	1,70	3,80	0,02	الكهرباء والإلكترونيك
3,12	0,00	0,05	0,79	2,29	0,00	الملايس والنسيج
21,46	0,04	0,04	0,08	21,30	0,00	الفندقة والسياحة
0,19	0,00	0,01	0,00	0,16	0,00	الصناعات الغذائية
2,74	0,37	2,16	0,01	0,19	0,00	الإعلام الآلي
0,49	0,13	0,01	0,08	0,26	0,01	مهن المياه والبيئة
8,51	0,02	0,02	0,23	8,24	0,00	مهن الخدمات
4,72	0,04	0,01	2,72	1,69	0,26	ميكانيكا المحركات والعربات
0,25	0,00	0,00	0,04	0,21	0,00	الصيد البحري
18,86	2,04	4,06	9,08	3,63	0,04	التقنيات الإدارية والتسيير
0,83	0,00	0,04	0,39	0,39	0,00	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	3,76	7,13	16,55	72,22	0,34	المجموع

المصدر: MFEP, Annuaire statistique

## المبحث الثاني : التشغيل وسوق العمل

إن تحليل التشغيل في الجزائر لي طرح بادئ ذي بدء مسألة القياس. فإذا كان قطاع التكوين المهني قد استحدث جهازا لجمع المعطيات الداخلية وانشأ مجموعة من المؤشرات- التي تحتاج دون شك إلى التحسين- قادرة على إعطاء صورة حقيقية عن الوضع فيه فإن الأمر يختلف تماما بالنسبة للتشغيل. فالمعطيات الإحصائية التي سنستعملها في تحليلنا متأتية من مصادر مختلفة: الديوان الوطني للإحصائيات ووزارة العمل وتقارير الهيئات الدولية،... فهي متشنتة ومن الصعب إجراء مقارنة بينها.

تطرح في المقام الثاني إشكالية المفاهيم والمدونات المستعملة من قبل مختلف هيئات التكوين والتشغيل وإنتاج الإحصائيات فهي ليست موحدة حتى الآن ولا

منسجمة. ففي حين يمتلك قطاع التكوين المهني مدونته الخاصة للفروع المهنية والتخصصات يعمد الديون الوطني للإحصائيات إلى استعمال مفهوم القطاعات الاقتصادية الكبرى من أجل عرض بنية التشغيل: الصناعة – الفلاحة – البناء والأشغال العمومية،... أما الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) التي لها مهمة استقبال طلبات التشغيل وضبط العلاقة بين العرض والطلب فتستعمل مفهوم "المدونة الجزائية للأنشطة الاقتصادية". فهذه الوضعية المتسمة بتعدد المصادر واختلاف المفاهيم تجعل المقارنة صعبة جدا ولا تسمح بالتحليل الدقيق للارتباط بين التكوين والتشغيل.

يسمح لنا تحليل التشغيل في إطار بحثنا هذا بمعرفة الأنشطة التي توفر منافذ للخريجين في سوق العمل ومن ثم بتحديد هياكل التكوين الضرورية.

### أولاً: التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي

سنقوم في مرحلة أولى بفحص توزيع السكان المشتغلين حسب قطاعات النشاط الاقتصادي وتطوره خلال الفترة 2001-2010.

جدول (47) تطور بنية التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية (%)

السنوات										القطاعات
2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	
55.20	56.60	56.60	56.70	53.40	54.60	53.25	54.83	-	54.67	- الخدمات التجارية
19.40	17.20	17.20	17.70	14.20	15.10	12.41	11.97	-	10.44	الأشغال العمومية والبناء
11.70	13.70	13.70	13.60	18.10	17.20	20.74	21.13	-	21.06	الزراعة
13.70	12.50	12.50	12.00	14.20	13.20	13.60	12.03	-	13.82	الصناعة

المصدر: موقع الديوان الوطني للإحصائيات

يبين تحليل التشغيل حسب قطاعات النشاط ما يلي:

- (1) أن قطاع الخدمات المسمى -الخدمات والتجارة- والذي يشمل الخدمات غير التجارية ( الإدارة) والتجارية يتركز فيه أكثر من نصف مناصب الشغل قد قاربت هذه النسبة 60 في المائة خلال سنتي 2008 و2009؛
- (2) البناء والأشغال العمومية الذي كانت حصته من التشغيل سنة 2001 لا تتجاوز 10.44% قد تزايد حصته من سنة إلى أخرى لتصب إلى 19.40% أي حمس مناصب العمل الكلية سنة 2010؛
- (3) الصناعة تساهم بنسبة ثابتة نسبيا كمتوسط خلال الفترة؛

4) التشغيل في القطاع الفلاحي عرف تراجعاً معتبراً من 21.06% من حجم الشغل الإجمالي سنة 2001 إلى 11.70 سنة 2010.

لقد عرف التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي تحولا هيكليا لصالح قطاع "الخدمات - التجارة" و "البناء والأشغال العمومية". هذه القطاعات عرفت دفعا قويا بفضل برنامج دعم النمو الاقتصادي للفترة 2000-2004 والبرنامج التكميلي للنمو الاقتصادي 2005-2009 والبرامج الخاصة بالهضاب العليا والجنوب.

كما أن إطلاق ورشات مهمة ومشاريع عديدة موجهة للبنيات الأساسية بتمويل عمومي قد تجسدت في زيادة خلق مناصب عمل. وكما هو الشأن بالنسبة للتشغيل في الإدارة فإن التشغيل في البناء والأشغال العمومية يتوقف على الإنفاق العمومي. وبالإضافة إلى ذلك فإن العديد من مناصب العمل في هذا القطاع هي مناصب عمل مؤقتة.

أما القطاع الصناعي الذي يتميز بمناصب عمل مباشرة وغير مباشرة ثابتة وذات قيمة مضافة عالية فلم يتمكن من اخذ مكانته في الاقتصاد الوطني. فمساهمته في الناتج الداخلي الخام قد انخفضت من 20.80% سنة 1990 إلى 14% سنة 1999. ويعود هذا التراجع إلى ما يلي:

- تباطؤ الاستثمار العمومي في الصناعة؛
  - تقليص العمال؛
  - عدم قدرة القطاع على القيام بالتكيفات الضرورية لأداة الإنتاج والتأهيل والتسيير<sup>18</sup>.
- وفي الواقع، شكل قطاع الصناعة العمومية مصدر التشغيل الأساسي خلال فترات طويلة. وتعطينا الأرقام التي نشرتها الوكالة الوطنية للتشغيل صورة عن عمليات التوظيف التي تمت سنة 2006<sup>19</sup> وعددها 96850 موزعة كما يلي:

<sup>18</sup> Marché du travail et l'emploi en Algérie , Hammouda et Musette, OIT, 2003, P37.

<sup>19</sup> Actes des assises de la formation et de l'enseignement professionnels, MFEP, avril 2007 , pp. 194-195

الجدول (48): توزيع التوظيفات الجديدة لسنة 2006 عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل حسب الأنشطة الاقتصادية

النسبة المئوية	الأنشطة الاقتصادية
36.88%	البناء والأشغال العمومية
07.06%	المياه والطاقة
05.98%	صناعات-الصلب والتعدين- الميكانيك- الإلكترونيك
19.30%	الخدمات الموجهة للجماعات المحلية
	النقل والمواصلات
	الفندقة والإطعام
	الخدمات الموجهة للشركات

المصدر: موقع الديوان الوطني للإحصائيات  
هذه الأرقام التي نشرتها الوكالة الوطنية للتشغيل تؤكد التوجهات الكبرى لتطور التشغيل وهي: تنامي أنشطة الخدمات والبناء والأشغال العمومية وتراجع التشغيل في الصناعة.

### ثانيا: التشغيل حسب الطبيعة القانونية للمؤسسات

بلغ إنشاء مناصب العمل الصافية 3.198.000 منصب عمل خلال الفترة 2007-2000. وحسب الطبيعة القانونية للمؤسسات المستخدمة نجد أن السكان المشتغلين يتركزون في القطاع الخاص بغض النظر عن قطاع النشاط. يبين الجدول أدناه تطور السكان النشيطين ونصيب القطاع الخاص من التشغيل.

الجدول(49):تطور السكان النشيطين ونصيب القطاع الخاص من التشغيل

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	
9735000	9472000	9146000	8594000	8868800	8044220	7800000	السكان المشتغلون
6390000	6236000	5997000	-	6119472	-	-	السكان المشتغلون في القطاع الخاص

المصدر: موقع الديوان الوطني للإحصائيات  
في العام 2006 بلغت مساهمة القطاع الخاص في التشغيل 69% من مجموع السكان المشتغلين وقد تأكد هذا الاتجاه سنة 2010. فنسبة السكان المشتغلين حسب الطبيعة القانونية للنشاط تبين أن ثلثي العمال المشتغلين موجودون في القطاع الخاص والمختلط.

تؤكد هذه النسبة تراجع التشغيل في القطاع العمومي لصالح التشغيل في القطاع الخاص، الوطني والأجنبي. هذا التطور للتشغيل في القطاع الخاص هو نتيجة :



- لتحسن مستوى الاستثمار الوطني والأجنبي؛
  - لأجهزة خلق الأنشطة الإنتاجية التي تدخل ضمن إطار تشغيل الشباب؛
  - لمسار خوصصة المؤسسات العمومية.
- وسيترجم تطور التشغيل في المؤسسة الخاصة دون شك في تحول الطلب على التكوين. فالمؤسسات الخاصة هي في الواقع كيانات مستقلة وتمتلك تنظيماً قائماً على تعدد التخصصات وقدرة كبيرة على تكيف عمالها.

### ثالثاً: أصناف التشغيل وسوق العمل

يبين الجدول أدناه أصناف التشغيل والنسبة التي يمثلها كل صنف من مجموع العمال.

الجدول (50): أصناف التشغيل

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	نسبة العمل المجموع من صنف
33.40	33.10	35.00	33.80	32.70	38.22	37.20	العمال الدائمون الجراء
32.90	32.50	30.70	31.18	27.30	27.38	22.88	العمال الدائمين والمتمهين غير
29.50	29.20	29.00	29.30	32.10	27.13	31.68	مستخدمون مستقلون
04.20	05.00	05.20	05.60	07.80	07.20	08.20	المساعدة العائلية

المصدر: موقع الديوان الوطني للإحصائيات

يشكل العمل الأجير نمط التشغيل الذي يمس 2 من كل 3 مشغلين في المتوسط. ففي العام 2010 نجد 33.4% من المشغلين هم أجراء دائمون و32.9% هم أجراء غير دائمين ومتمهين. أما المستخدمون المستقلون والمستخدمون المستقلون فيمثلان نسبة 29.5% والمساعدة العائلية 4.2%.

نلاحظ تراجعاً في تشغيل العمال الأجراء الدائمين لصالح فئة الجراء غير الدائمين والمتمهين. وقد ادخل تشريع العمل للعام 1990 في علاقات العمل أشكالاً جديدة من التشغيل: التشغيل بوقت جزئي والنيابة. فالحق في العمل مضمون لكن الحق في عمل دائم لم يعد مضموناً. ذلك أن البحث عن الأداء الاقتصادي أدى إلى تعميم عقد العمل محدود المدة على حساب عقد العمل غير

محدود المدة<sup>20</sup>. فالعمال الأجراء الدائمون يمثلون 80% في القطاع العام و 8.8% في القطاع الخاص بينما نجد انه ضمن مجموع العقود المبرمة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل لحساب سنة 2006 نجد أن 81.80% هي وظائف مؤقتة وفي المهن التي لا تتطلب تأهيلا خاصا: العمال اليدويين وعاملات التنظيف<sup>21</sup>.

هذا التوجه يسجل تدهورا في أوضاع التشغيل تكرسه نسبة الأجراء غير الدائمين والمتمهين والمساعدة العائلية التي تضاف إليها الوظائف المدعومة. فهذه الأصناف من التشغيل التي بادرت بها السلطات العمومية من اجل مرافقة التعديلات الهيكلية للاقتصاد تزيد من تفاقم تدهور شروط العمل والتشغيل. "فالتشغيل المدعوم يمثل جزء مهما من العمل المؤقت إذ أن مليونين من هذه المناصب تم فتحها خلال السنوات الأخيرة 2004-2008. ويقدر أن 85% إلى 90% من هذه الوظائف هي وظائف مؤقتة بحيث أن هذه الأجهزة الخاصة بالتشغيل لم تؤد إلى إحداث النتائج المطلوبة وهي التثبيت عن طريق الحفاظ على علاقة العمل. فالفرضية التي وضعتها وزارة العمل هي 12% كمعدل لتثبيت الوظائف المدعومة".

هناك إذن نوع من التمييز يجري ما بين العمال من حيث أن شروط الأجر لم تعد تتحدد عن طريق التأهيل ولكنها تتحدد بالنظر على الطبيعة القانونية للمنصب المشغول. وبالإضافة إلى ذلك فالعمل المؤقت لا يرافقه جهد في التكوين عن طريق المؤسسات.

<sup>20</sup> Ons, enquête sur l'emploi réalisée auprès des ménages, 2009

<sup>21</sup> Bouklia Hassane Rafik « Migration pour le travail décent, la croissance économique et le développement : le cas de l'Algérie », Cahiers des migrations internationales, n° 104, BIT, Genève 2010, P9.

# نتائج البحث

أولاً: في ما يتعلق بنظام التكوين العمومي في الجزائر

إن نظام التكوين المهني العمومي في الجزائر هو نتيجة سيرورة تاريخية خاصة طبعها الوضع غداة الاستقلال المتميز بندرة اليد العاملة مما دفع بالدولة إلى أن تتبنى خياراً جذرياً يتمثل في التزام السلطة العمومية- بدلاً من المؤسسة كما هو عليه الحال في البلدان الأخرى- بتكوين الكفاءات اللازمة للتنمية الاقتصادية التي شرعت فيها الجزائر منذ الاستقلال.

لقد كان من نتائج هذا المسعى أن اعتبر التكوين حقاً لكل فرد وإلى إنشاء نظام عمومي على نمط النظام المدرسي مما مكن الجزائر من امتلاك شبكة واسعة من مؤسسات التكوين المهني. غير أن الوضع الاقتصادي الراهن المتميز خاصة بغلبة القطاع الخاص في التشغيل يشكل انعطافاً أساسياً لمسار سياسة التكوين في بلادنا. إن هذا الوضع الجديد يفرض اعتماد نمط جديد من تنظيم التكوين تتولى فيه الدولة ضبط النظام لإدارته وتكون فيه المؤسسة الاقتصادية ( الخاصة والعمومية) شريكاً أساسياً في عروض التكوين حسب احتياجاتها الفعلية مما يزيد من الارتباط بين التكوين والتأهيل والتشغيل.

## ثانياً- بنية خريجي منظومة التكوين المهني العمومية للفترة 1995-2010

إن تحليل بنية خريجي منظومة التكوين المهني العمومية حسب الفروع المهنية والتخصصات ومستويات التأهيل وحسب أنماط التكوين سمح لنا باستخلاص النتائج الرئيسية التالية:

### 1 - استقطاب الخريجين

سمح لنا تحليل السلاسل الإحصائية لتوزيع أعداد الخريجين حسب الفروع المهنية والمستوى التأهيل في النمط الإقليمي والتمهين خلال الفترة 1995-2010 بملاحظة استقطاب هيكلي للخريجين حول عدد محدود من الفروع المهنية. ففي نمط التكوين الإقليمي يتركز معظم الخريجين في فروع التقنيات الإدارية والتسيير والملابس والنسيج والإعلام الآلي. ويتبعها، حسب السنوات فرع

الكهرباء والإلكترونيك والأشغال العمومية والري ومهن الخدمات. ومنذ 2007 سجل فرع الفندقية والسياحة تقدما ملحوظا.

أما في نمط التمهين، شأنه شأن التكوين الإقليمي، فتحتل التقنيات الإدارية والتسيير موقعا أعلى حتى سنة 1999، يتبعها، حسب السنوات، فروع الإنشاءات المعدنية وميكانيك المحركات والكهرباء والإلكترونيك. وابتداء من سنة 2000 وحتى 2007 فإن فرع الإعلام الآلي يستقطب وحده أهم نسبة من الخريجين متبوعا بفرع التقنيات الإدارية والتسيير ثم فرع مهن الخدمات. وتسجل سنة 2008 للمرة الأولى تركيز الخريجين في هذا النمط من التكوين.

## 2 - غلبة مستويات التأهيل الثاني والثالث

التأهيل عنصر أساسي في تحسين إنتاجية العمل ونوعية المنتجات والخدمات. تقع مستويات التأهيل في صلب تسيير التشغيل في المؤسسة وتصنيفه في فئات: أعوان التنفيذ والتحكم والتأطير. ولذلك فإن غلبة الخريجين من المستوى الثاني (صنف عامل مؤهل) والمستوى الثالث (صنف عامل مؤهل تأهيلا عاليا) ضمن خريجي منظومة التكوين المهني العمومية لا تلائم عملية تكيف الاقتصاد الوطني مع التحولات التقنية والتكنولوجية. فالتكوين في تخصصات من المستوى الثاني والثالث يطابق مناصب عمل حسب تنظيم العمل التaylorي. ذلك التنظيم الخاص بالمؤسسات الصناعية الكبرى ذات الحجم الكبير على شاكلة الشركات الوطنية العمومية في القطاع الصناعي خلال سنوات السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي.

فإذا نظرنا إلى هيكلية المؤسسات حاليا حسب وضعها القانوني نلاحظ أن القطاع الخاص بأنشطته الاقتصادية المختلفة يشغل سنة 2006 ما يعادل 69% من السكان النشيطين.

يتألف القطاع الخاص في الجزائر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة في الصناعات الصغيرة والمتوسطة.

نستنتج من ذلك أنه من حيث مستويات التأهيل يوجد عدم تطابق بين مستويات التأهيل الغالبة لدى خريجي نظام التكوين المهني ومستويات التأهيل المطلوبة لدى مؤسسات القطاع الخاص. فبنية التأهيل لا تتطابق مع تنظيم

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث يكون تعدد التخصصات المهنية لدى العامل شرطاً للمرونة التنظيمية.

### 3 - غلبة الفروع المهنية الموجهة للوظائف الإدارية

سمح تحليل توزيع خريجي منظومة التكوين العمومية بمعاينة سيطرة الفروع المهنية الموجهة للتشغيل في مناصب عمل من الطابع الإداري. تتمثل هذه الفروع في التقنيات الإدارية والتسيير وفرع الإعلام الآلي. فهذا الوضع يكشف عن جمود عرض التكوين. غير أن هذا التوجه يمثل اختياراً عقلانياً من وجهة نظر المتربصين وأوليائهم بالنظر إلى توقعاتهم بالنسبة لسوق العمل. فالإدارة تمثل قطاعاً مستخدماً بامتياز.

وللتدليل على ذلك فإن تدعيم نمط التكوين " التمهين " الذي يموله الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المستمر (FNAC) قد ترجمه تطور سريع لفرع الإعلام الآلي حيث كان تخصص "مشغل الحاسوب" هو ما اختاره أغلبية الخريجين في هذا الفرع. هذه الوضعية تعكس في الواقع المصاعب التي يواجهها مسؤولو التمهين في مراكز التكوين المهني لضمان أماكن للمتجهين في المؤسسات. فحسب تصريحات مسؤولي الصندوق المذكور تستقبل الإدارات العمومية أكثر من نصف المتجهين في إطار عقود التمهين. وهكذا فإن هذا النمط من التكوين التناوبي المكيف خاصة مع التأهيل الحرفي والصناعي قد أصبح ينمو بشكل خاص في التحضير لمناصب العمل الإدارية، ويعكس ضعف فرص إيجاد عقود للتمهين في القطاعات المنتجة. الأشغال العمومية والبناء والصناعات...

### 4 - تراجع الفروع الصناعية

من بين العشرين (20) فرعاً مهنيًا التي تتضمنها مدونة الفروع وتخصصات التكوين المهني ينتمي 11 فرعاً إلى القطاع الصناعي، ومع ذلك نلاحظ أن الفروع الصناعية لا تختارها إلا نسبة ضئيلة من خريجي التكوين المهني العمومي.

هذه الفروع التي يختارها المتربصون في التكوين المهني في نمط التكوين الإقليمي هي: فروع "الملابس والنسيج - والكهرباء والإلكترونيك . وفي نمط التكوين- التمهين- فروع الإنشاءات المعدنية وميكانيك المحركات وبدرجة أقل

فرع الخشب والتأثيث. وبفحص التخصصات التي تستقطب معظم الخريجين في هذه الفروع يظهر انها ترجح في معظمها مزاوله أنشطة مستقلة. يتعلق الأمر أساسا بعدة تخصصات في الفروع الصناعية أدناه:

الجدول: (41): الفروع والتخصصات الصناعية التي تلقى إقبالا

التخصصات	الفروع المهنية
كهرباء البناء كهرباء السيارات تركيب وتصليح أجهزة الراديو والتلفزيون	الكهرباء والإلكترونيك
تفصيل الملابس الجاهزة ملابس الرجال ملابس السيدات	الملابس والنسيج
ميكانيكا إصلاح السيارات ميكانيكا إصلاح الآلات الزراعية	ميكانيكا المحركات والعربات

وينبغي الإشارة أيضا إلى أن مستويات التأهيل السائدة في هذه التخصصات هي مستوى التأهيل الثاني أي شهادة الأهلية المهنية. هذا التطور السلبي مطابق لتراجع مجمل الفروع الصناعية سواء على مستوى مساهمتها في الإنتاج أو في التشغيل.

وفي الواقع فإن تفكيك القطاع الصناعي بتأثر من حل المؤسسات وبدرجة اقل بفعل الخوصصة قد نجم عنه انخفاض حاد في الإنتاج الصناعي. وقد مست هذه الوضعية بشكل حاد عددا من الشعب الصناعية وخاصة صناعة الخشب والورق والجلود والأحذية والنسيج والتفصيل والصناعات الكيماوية والصناعات الوحيدة التي ظلت متماسكة نسبيا هي صناعة الكهرباء والإلكترونيك والصلب والتعدين والميكانيك والغذائية.

## 5 - تزايد الفروع الموجهة للأنشطة المستقلة

كشف لنا تحليل خريجي الفروع الصناعية أن معظم تخصصات هذه الفروع تسمح بالحصول على وظائف في الأنشطة المستقلة. وكذلك فإن تطور فرع "مهن الخدمات" في كل من نمطي التكوين الإقليمي والتمهين يؤكد هذا الاتجاه. ففي النمط الأول نجد فروع "الملابس والنسيج" و"الكهرباء والإلكترونيك" و"الحرف التقليدية" وفي النمط الثاني نجد نفس الفروع يضاف إليها فروع "ميكانيكا المحركات والآلات" والإنشاءات المعدنية وهي كلها تشترك في ما

يلي: تتضمن جميعها تخصصات تسمح بالحصول على وظائف في الأنشطة المستقلة.

## 6 - بروز فرع الفنادق والسياحة في نمط التمهين

إن إنشاء نمط التمهين وتمويله عن طريق صندوق تنمية التمهين والتكوين المستمر (FNAC) تعززه سياسة دعم عمومية للاستثمارات في السياحة والفندقة قد خلق فرصا حقيقية لإيجاد عقود تمهين للمتمهين في هذا القطاع. فهذا الفرع من النشاط ذي الكثافة العالية في اليد العاملة والذي لم تستغل إمكانياته إلا بشكل محدود يشكل خزاننا حقيقيا للوظائف يمكن للتكوين المهني أن يتطور أكثر في هذا الاتجاه.

تسمح لنا هذه النتائج -المبنية على على تحليل المتغيرات الكلية للتكوين المهني من منظور التشغيل- بالتأكيد على أن الطلب على التكوين المهني يتغير بتغير فرص التشغيل المتاحة فعليا. وبهذا يكون التكوين استثمارا مرافقا وليس استثمارا في "البنية التحتية".

ففي ظل محيط اقتصادي واجتماعي ضاغط يتميز باقتصاد يوفر عددا محدودا من مناصب "العمل الحقيقية" في الفروع المهنية التي يغطيها نظام التكوين المهني العمومي فان الموارد المتاحة لهياكل الدعم التقني والبيداغوجي لم تعد كافية. وبالمثل فان قدرات الدراسات والبحث التي يتوفر عليها القطاع لم ترافقها سياسة تدعيم ملائمة لمساهماتها، وميزانيات البحث ضعيفة جدا، لا تعكس الأهمية الإستراتيجية لهذه الوظيفة. وأخيرا فان الميزانية المخصصة لمصاريف التسيير البيداغوجي- خارج تمويل تطوير الهياكل الأساسية، والتجهيزات الثقيلة والأجور- تظل هي الأخرى ضعيفة.

# التوصيات

- تتناول التوصيات ميادين مترابطة تتعلق بالمجالات التالية:
- تخطيط التكوين المهني و ضبط العلاقة بين التكوين و التشغيل
  - التشغيل وسوق العمل
  - الموارد البشرية
  - التشاور و الشراكة بين التكوين و التشغيل
  - هندسة التكوين



## في ما يتعلق بتخطيط التكوين المهني و ضبط العلاقة بين التكوين و التشغيل:

- إقامة هياكل مهنية للتخطيط مكونة من اختصاصيين في التخطيط واقتصاد التربية يكلفون بتخطيط النفقات على المدى المتوسط، و تقييم الخيارات المعتمدة وتعديل الميزانيات والبرامج السنوية؛
- وضع المرجعيات والمعايير والإجراءات - أو تعزيزها - في الميادين المختلفة: البنيات الأساسية - التجهيزات - هندسة التكوين- إجراءات التسيير التقني والبيداغوجي؛
- تدعيم هياكل الدعم: الدراسات، أجهزة الإحصائية، أطر التشاور على كل المستويات. الوطني و الجهوي و الولائي و المحلي،
- تحسين تأهيل الموارد البشرية المساهمة في عملية التخطيط و تخصيص الوسائل الملائمة لها
- إعادة الاعتبار، عل مستوى الاتصال المؤسساتي، للتخطيط في مجال التكوين المهني و تقديم أسسه؛
- تفعيل مسار لامركزية إعداد عرض التكوين المحلي بالتقليص من هيمنة المعالجة الإدارية للتخطيط الإدارة المركزية وترجيح العلاقات بين المؤسسات حتى لا تكون العروض المقترحة متنافسة بل متكاملة؛
- تجسيد إقامة مرصد التكوين والتعليم المهنيين الذي استحدثه القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين؛

## في ما يتعلق بالتشغيل وسوق العمل:

- تدعيم قدرات الهيئات المكلفة بجمع المعلومات ومعالجتها وتحليلها ونشرها والمتعلقة بسوق العمل على المستوى المحلي والجهوي والوطني؛
- تصميم قواعد معطيات وطنية خاصة بالتشغيل وتحيينها بصفة مستمرة وجعلها في متناول المكلفين بتخطيط التكوين؛
- اعتماد سياسة تكوين قائمة على استحداث مناصب عمل دائمة؛
- خلق بيئة ملائمة لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الخزان الحقيقي للتشغيل؛
- العمل على تحديث تنظيم العمل وترقية نوعية المنتجات والخدمات، علما بأن التكوين المهني هو أحد شروطها الأساسية؛

- ترقية محيط اقتصادي ملائم لإنشاء مناصب عمل دائمة بتدعيم الموارد البشرية للمصالح المكلفة بضبط ومراقبة العمل: (التأمينات، الجباية، مفتشية العمل،...).

### في ما يتعلق بالموارد البشرية:

- ضمان تحيين طرق الإدارة وخاصة طرق التنشيط والاتصال لصالح مسيري مؤسسات التكوين؛
- جعل التكوين المهني أكثر جاذبية للمكونين ذوي التأهيل العالي من الذين لهم خبرة في العمل بالمؤسسات؛
- اعتبار المكونين "محور" التجديد في قطاع التكوين المهني العمومي، واعتماد سياسة تكوين مستمر تتبع إدماج المتربصين في الوسط المهني، وجعله شرطاً لتطور مسارهم المهني؛
- ربط التدرج في المسار المهني للمكونين بالقدرة على التجديد البيداغوجي والتكوين المستمر بدلاً من ربطه بالأقدمية كما هو عليه الحال؛
- إقامة تسيير استشاري حقيقي لتشغيل والكفاءات على المستوى المركزي، يشمل مجمل أصناف المستخدمين: المكونين، المفتشين والمستخدمين المكلفين بالدعم التقني؛

### في ما يتعلق بالتشاور والشراكة بين التكوين والتشغيل

- تنظيم وترقية الحوار والتشاور مع مجموع الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين لتقييم ومتابعة الارتباط بين التكوين والتشغيل، على المستوى الوطني والجهوي والمحلي؛
- الحرص على إشراك فئات مختلفة من حيث الوضع القانوني والوظائف في مسار التشاور: القطاع العمومي، القطاع الخاص، الجمعيات المهنية، المسيرين، المكونون؛
- تحديد المهام المخولة لأطر التشاور المختلفة، بل تجاوز ذلك إلى تحديد مهمة كل فئة من المشاركين، بصفة واضحة ودقيقة؛
- إعداد وتعزيز الأدوات التي تعزز التشاور والحوار وتسمح بالتعبير عنه بصفة ملموسة؛
- ضمان حصول كل الشركاء الفاعلين في مسار التشاور بين التكوين والتشغيل على معلومات منسجمة متجانسة وذات علاقة بميدان تدخلاتهم، بصفة متساوية؛

- ضمان نشر التوصيات والآراء المنبثقة عن أطر التشاور، وخاصة الإطار الوطني، وتبليغها لكل الفاعلين في النظام العمومي للتكوين المهني.

### في ما يتعلق بهندسة التكوين

- مواءمة برامج التكوين مع التطورات التقنية والتكنولوجية وضمن نقل المعارف الحديثة عبر التكوين للمتربصين؛
- تطبيق طرق التكوين الحديثة وتزويد شعب التكوين والمخابر ب الأجهزة المطابقة للمعايير التقنية المعتمدة في الإنتاج؛
- تصميم مسارات بيداغوجية ترجح لدى المتربصين القدرة على المبادرة والاستقلالية والأهلية للبحث عن العمل المأجور؛
- إعداد مرجعيات خاصة بالتكوين بالاستناد إلى مرجعيات المهنة بعد تحيينها زجعتها مشتركة بين التكوين والتشغيل؛
- إحداث قطيعة مع النموذج المدرسي في التكوين المهني وربطه بالمحيط التنظيمي المرتبط بعالم المؤسسة؛
- مواصلة تنويع عروض التكوين المهني بإدخال فروع وتخصصات مهنية جديدة؛
- إدخال المزيد من المرونة في مسارات التكوين بإدخال آليات تحيين وتأهيل جديدة والمصادقة على مكتسبات الخبرة؛
- تطوير تصميم البرامج وطرق التكوين الجديدة المكيفة مع سياقنا الوطني الخاص، وتشجيع إعداد الدعائم البيداغوجية؛
- إدخال المهن المرتبطة بتكنولوجيات الإعلام وتجاوز مفهوم التكوين الذي يقتصر على المهن اليدوية.

# الخاتمة

إن طرح مسألة الارتباط بين التكوين والتشغيل التي عالجناها من خلال المتغيرات الكلية للتكوين المهني، ومن منظور التشغيل، قد سمح بمعاينة أساسية وهي أنه بالرغم جهود الاستثمار التي بذلت من أجل تنويع عروض التكوين فقد بقيت هناك اختلالات هيكلية في العرض.

فقد بين تحليل بنية الخريجين أن هناك استقطابا قويا حول عدد محدود من الفروع المهنية وتخصصات التكوين. ونستنتج من ذلك أن نظام التكوين المهني العمومي لم يتمكن من توفير التأهيلات القادرة على دعم تنويع الاقتصاد الجزائري من أجل تنمية متعددة القطاعات. بل إن بنية الاقتصاد غير المتنوعة هذه قد شكلت عائقا أساسيا أمام تطور نظام تكوين مهني جيد الأداء وذو فعالية.

كما أن تحليل مراحل بناء نظام التكوين المهني العمومي قد أظهرت ان بناءه قد تأسس بالتدرج على منطقتي الاستجابة للطلب الاجتماعي. فمهمته الأساسية في التكفل بالتسرب المدرسي حددت شكل تنظيمه على النموذج المدرسي بالاعتماد على التكوين الإقليمي. وفي المقابل فإن نمط التمهين الذي يقوم على التناوب بين التكوين والتشغيل يواجه صعوبات جمة في فرض خصوصياته.

فالتكوين المهني يضمنه ، بشكل يكاد يكون حصريا، النظام العمومي للتكوين المهني باعتباره "مرفقا عموميا" وبوصفه حقا للأفراد وليس بموجب تلبية لاحتياجات التكوين الملموسة. وقد ولد هذا الوضع نوعا من الاختلال يمكن أن تكون له عواقب على الاقتصاد الوطني بالغة الخطورة بالنسبة للاقتصاد ككل؛ إذ أن التكوين المهني بهذا الشكل أصبح يغذي الاقتصاد الموازي: هذا الاقتصاد غير الرسمي الذي يعرقل التنمية فضلا عن أنه لا يضمن شروط العمل المناسبة للخريجين. فمهما كان الجمهور الذي يستهدفه التكوين فإن مبرر الإقبال على الترشح للتكوين هو التشغيل. فإذا كان النمو يسمح بتوفير مناصب عمل فإن التكوين يمكن أن يساهم في توفير الكفاءات الضرورية للتنمية. وإذا كان هاجس الإنصاف وتكافؤ الفرص في التكوين مبدأ مهما فإن هاجس المتربصين هو الحصول على منصب شغل حقيقي عند التخرج وفي آجال مقبولة. فالتكوين يرافق التشغيل ولا يخلق مناصب العمل.

وبهذا المعنى فالتكوين هو استثمار إنتاجي مرافق يوازي المشاريع الاستثمارية لا "استثمار في البنية التحتية" له آثار سحب تجلب الفرص الاقتصادية بمجرد توفير يد عاملة ذات كفاءة عالية. فاتجاهات تطور بنية الخريجين من نظام التكوين المهني العمومي بينت أن المترشحين للتكوين المهني يتجهون نحو الفروع المهنية وتخصصات التكوين التي تفضي إلى مناصب عمل متوفرة في سوق العمل وهي فروع: الإدارة، الخدمات، الفنادق، السياحة، وبصفة أقل قطاع البناء والأشغال العمومية.

وبين التحليل، على مستوى آخر، ان كثيرا من المترشحين للتكوين يتجهون نحو التكوين الذي يسمح لهم بمزاولة وظيفة مستقلة. ويؤكد ذلك علاقة الارتباط القائمة بين اختيار تكوين معين وفرص التشغيل الحقيقية المتوفرة. فالمترشح للتكوين لا يقصد التكوين من أجل التكوين وإنما تحضيراً للتشغيل. فعملية التكوين إذن تقوم على منطق حساب اقتصادي عقلائي وعلى أساس تصور مشروع مهني محدد. ومما يؤيد هذا الطرح ظاهرة تجنب المترشحين التخصصات المشبعة في السوق التي أصبحت فرص التشغيل فيها ضعيفة.

ومن ناحية أخرى فإن المصاعب التي تواجهها مصالح تخطيط التكوين على المستوى الوطني عند محاولة تقدير احتياجات المؤسسات من التأهيل تبين أنه من أجل أن "تكون هناك إمكانية استشراف التكوين" ينبغي أن تسبقه أو ترافقه مساع جادة لاستشراف التشغيل والمؤهلات المرافقة.

وختاما فإن عدم تنوع الاقتصاد الوطني وضعف خلق مناصب العمل الدائمة والمؤهلة يحدان من مدى الإصلاحات سواء كانت مؤسساتية أو بيداغوجية.

## المراجع

### كتب

- 1- BENACHENHOU A, *Formation du sous- développement en Algérie*, Imprimerie commerciale, Alger , 1978
- 2- BERTRAND O, *Planification des Ressources Humaines* , Unesco-Institut International de planification de l'éducation, Paris, 1992
- 3- BELOUTI A, *La formation professionnelle n'est pas la filière de l'échec*, QO, 1992
- 4- BOUKLIA H R, *Migration pour le travail décent, la croissance économique et le développement : le cas de l'Algérie*, Cahiers des migrations internationales, BIT, Genève , 2010
- 5- BLAUG M, *Economics of education* , Penguin books, London, 1970
- 6- BLAUG M , *Méthodologie économique*, Economica , Paris, 1982
- 7- CAILLODS F, *La planification de l'éducation à l'horizon 2000*, Institut International de planification de l'éducation, N° 4, Unesco, 1990
- 8- DAHMANI A , *Planification et aménagement du territoire* ,OPU,Alger , 1984
- 9- DELFAUD P, *les théories économiques*, éditions Bouchène, Alger 1993
- 10- EICHER J.L & LEVY-GARBOUA L, *Economie de l'éducation* , Economica, 1993
- 11- FLUITMAN , *La raison d'être et la nature des réformes dans l'enseignement et la formation professionnelle*, Perspectives, n°1, Bureau International du travail ,Genève ,2002
- 12- GRAVOT P, *Economie de l'éducation* , Economica, Paris ,1993
- 13- HAMMOUDA N S & MUsETTE M S, *Marché du travail et l'emploi en Algérie*, OIT , 2003
- 14- HATEM F , *Introduction à la prospective*, Economica, Paris , 1996
- 15- LACHEREF M , *l'Algérie, nation et société*, Maspéro, Paris , 1974
- 16- LARAMEE A & VALLEE B, *la recherche en communication. Eléments de méthodologie*, presses de l'université de Québec, 1991
- 17- PAGE A , *L'économie de l'éducation*, PUF , Paris, , 1973 , 1993.
- 18- PLASSARD J M & PLUCHART J J , *Méthodes de prospectives d'emplois et de qualifications : Vers un renouveau des modèles des besoins de mains d'œuvre*, LIRHE, Nancy ,1996
- 19- PSACHAROPOULOS & autres, *L'éducation pour le développement*, Economica , Paris, 1988
- 20- STAFFORD J , *micro-économie du tourisme*, presse de l'université de Québec, 2000
- 21- SAMUELSON A, *Les grands courants de la pensée économique*, OPU, Alger, 1993
- 22- TAOUTI S, *La formation des cadres pour le développement*, Opu, Alger
- 23-
- 24- VAISEY J, *Economie de l'éducation* , les éditions ouvrières ,1974

### مقالات

- 1-BERTRAND O, & collectif, *Prévisions de main-d'œuvre et planification de l'éducation- le cas de l'Algérie*, Revue Tiers-Monde, Juillet 1974
- 2-FONTVIELLE L , *Mesure du produit de l'éducation*, Economies et sociétés n°3/2000.
- 3-URSINOV P , *Quels défis pour l'éducation* ,Futuribles,2000

## أعمال الملتقيات

1-FOURCADE & HAMMOUDA N S ,*les observatoires de l'emploi et de la formation professionnelle en Algérie et en Tunisie* ,Actes du colloque GDRI,Sousse ,2002

## تقارير ووثائق

### باللغة العربية

وزارة التكوين و التعليم المهنيين المدونة الوطنية لتخصصات طبعة 2007

### باللغة الفرنسية

- 1-ANAT , Agence nationale pour l'aménagement du territoire , *Carte de formation professionnelle de la wilaya d'Alger phase diagnostique* , 1999.
- 2-BIT ,*Rapport sur l'emploi dans le monde*, Genève, 1998
- 3-BIT,
- 4-CERPEQ, *Etude de visibilité sur le système de formation-insertion-emploi en Algérie* , 1998
- 5-CERPEQ, *Etude préliminaire sur le schéma prévisionnel de la formation professionnelle* , 2000
- 6-CERPEQ , *La formation professionnelle en Algérie : de la crise à l'ajustement structurel , Quel rôle et quelles perspectives ?* , 1996
- 7-CNES, *Projet de rapport sur la formation professionnelle*, 1999
- 8-CNES, *Projet de rapport sur la relation formation- emploi*, 1998
- 9-INESG, *La formation professionnelle et l'évolution de la structure du marché de l'emploi* , 2000
- 10-INESG Institut National d'Etudes de Stratégie Globale , *Eléments pour un schéma de développement de la formation professionnelle* ,2003
- 11-Ministère des finances et du plan, *1er plan de développement*. Projet, livre III 1967
- 12-Ministère des finances , *Audit du système de la formation professionnelle* ,2001
- 13-Administration de la formation professionnelle, *Mise en place d'un système intégré de formation professionnelle permanente* , 1990
- 14-Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle , *Eléments pour une stratégie quinquennale en matière de formation professionnelle 1996-2000* ,1996
- 15-Secrétariat d'Etat à la formation professionnelle, *Quelques données concernant le secteur de la formation professionnelle*, 1998
- 16-MFEP ,Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, *Annuaire statistiques* , Années 1995 à 2010 & Indicateurs 2008
- 17- MFEP, *Stratégies et actions prioritaires dans le secteur de la formation professionnelle*, 2000
- 18- MFEP ,*Analyse des dysfonctionnement du secteur de la formation professionnelle par rapport aux potentialités socio-économiques du pays*,2002

19- MFEP, *Programme d'action : premier semestre 2003* , 2003

- 20-MFEP /ACDI, *Projet Appui à l'implantation de l'approche par compétences dans le secteur de la formation professionnelle*, Première phase, 2004-2007
- 21- MFEP ,*Termes de références de l'étude "schémas directeurs de la formation et de l'enseignement professionnels"* 2005
- 22- MFEP, *Rapport du secteur de la formation professionnelle*, octobre 2006
- 23- MFEP, *Actes des assises de la formation et de l'enseignement professionnels* ,2007
- 24- MFEP, *Atelier de sensibilisation à l'approche par compétences* , septembre 2010
- 25-ONS , *Enquête sur l'emploi réalisée auprès des ménages*, 2009

## مواقع إلكترونية

موقع الديوان الوطني للإحصائيات  
ONS <http://www.ons.dz>

*Appui à l'expérimentation de l'approche par compétences dans le secteur de la formation professionnelle en Algérie*, [www.apc-algerie.com](http://www.apc-algerie.com)

## مؤلفات اطلعنا عليها

باللغة العربية

- 1 - المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني طبعة 2007 وزار للتكوين و التعليم ؛
- 2 - المؤسسة العربية للتشغيل, *التكوين المهني بأقطار المغرب العربية دراسة تحليلية و دليل بمراكز التكوين*, مطبوعات المؤسسة العربية للتشغيل، 1992
- 3 - محمود عباس عابدين, *علم اقتصاديات التعليم الحديث*, الدار المصرية اللبنانية, 2000.
- 4 - محمود عباس عابدين, *قضايا تخطيط التعليم و اقتصاديته بين العالمية و المحلية*, الدار المصرية اللبنانية, 2003.

باللغة الفرنسية

- 5/AVENTUR & collectif , *Formation professionnelle initiale et continue en Europe* , Magnard/Vuibert, Paris, 1998
- 6/CHITOUR C E, *Le système éducatif algérien* , Marinoor ,Alger ,2002
- 7/CSE ,Conseil supérieur de l'Education ,*Eléments de réflexion pour une réforme du système éducatif*,1998
- 8/DJEFLAT A, *Technologie et système éducatif en Algérie* Unesco/ CREAD ,Alger , 1993
- 9/FERFERA & autres , *Mondialisation - modernisation des entreprises : enjeux et trajectoires* , casbah , 2001
- 10/FEROUKHI D , *La problématique de l'adéquation Formation – Emploi* , CREAD Alger , 2005
- 11/GAUTIE J, *les politiques de l'emploi* , Vuibert ,1993
- 12/NECIB R , *Industrialisation et système éducatif algérien* , OPU , Alger



## الفهرس

04.....	مقدمة
08.....	الفصل الأول: الأساس النظري للتكوين المهني والتنمية الاقتصادية
08.....	المبحث الأول: المعالم الأساسية للتنمية الاقتصادية والتربية والتكوين
08.....	أولاً: التربية والتكوين والتنمية الاقتصادية
08.....	1 التربية والتكوين مختلفان ولكن متكاملان
11.....	2 أهداف التكوين المهني
12.....	3 التنمية الاقتصادية والتكوين المهني
14.....	ثانياً: طرق تقييم مردودية التكوين المهني
18.....	المبحث الثاني: التربية والتكوين في الفكر الاقتصادي
18.....	أولاً: التربية والتكوين حسب المدارس الاقتصادية
18.....	1- التربية والتكوين في التحليل الاقتصادي التقليدي
20.....	2 التربية والتعليم عند كارل ماركس
20.....	3 التربية والتعليم في تحليل التقليديين الجدد
22.....	4 التربية والتكوين في التحليل الكينزي
23.....	ثانياً: نظرية رأس المال البشري
24.....	1- عرض نظرية رأس المال البشري
26.....	2- نظرية رأس المال البشري والتكوين المهني
28.....	3- حدود نظرية رأس المال البشري
29.....	ثانياً: نظريات أخرى في اقتصاد التربية
30.....	1- نظرية الانتقاء بواسطة الشهادات
31.....	2- نظرية الإشارة
31.....	3- نموذج التنافس على مناصب العمل
32.....	رابعاً: تقييم نظريات اقتصاد التربية وتطورها
32.....	1- تقييم نظريات اقتصاد التربية
33.....	2- التطورات النظرية الأخيرة "ما بعد اقتصاد التربية"
36.....	3- حدود طرح التقليديين الجدد
38.....	المبحث الثالث: ضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل بواسطة المخطط
39.....	أولاً: تخطيط القوى العاملة: التكوين استثمار مرافق
42.....	ثانياً: التخطيط المجدد: بين الطرح التنافسي وتخطيط الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة
43.....	ثالثاً: التخطيط والاستشراف: التكوين استثمار في البنية التحتية

الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر بين الضغط الاجتماعي وحتمية المساهمة في الإنعاش الاقتصادي.....48

المبحث الأول: تطور نظام التكوين المهني في الجزائر.....50

أولاً: الإرث التاريخي.....51

1- النظام التقليدي للتربية والتكوين.....51

2- التكوين خلال الاحتلال الفرنسي(1830-1962): التوجيه نحو الخارج.....52

ثانياً: مراحل تطور نظام التكوين العمومي.....54

1- التكوين المهني بين 1962 و1969: الاختيارات الكبرى.....54

2- التكوين المهني بين 1970 و1979: التفرع الثنائي.....56

3- التكوين المهني بين 1980 و1989: القفزة النوعية.....57

4- التكوين المهني بين 1990 و 1998: الإصلاحات.....60

5- التكوين المهني بين 1999 و 2010: التجديد البيداغوجي- نحو استعادة الوظيفة الاقتصادية...64

المبحث الثاني: نظام التكوين المهني في الجزائر: الوضعية الراهنة.....68

أولاً: الإطار المؤسسي والقانوني ومصادر التمويل.....69

1 الإطار الإداري.....69

1- الإدارة المركزية.....69

2- مديرية التكوين والتعليم المهنيين بالولاية.....70

2 الإطار القانوني لمنظومة التكوين والتعليم المهنيين.....70

3 مصادر تمويل التكوين.....72

ثانياً: شبكة مؤسسات التكوين والدعم.....75

1 شبكة مؤسسات التكوين.....75

2 مؤسسات الدعم.....79

ثالثاً: الموارد البشرية وأنماط التكوين.....79

1 فئات المكونين.....79

2 أنماط التكوين.....79

رابعاً: توزيع المتربصين حسب أنماط التكوين.....82

المبحث الثالث: تخطيط التكوين المهني وضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل.....85

أولاً: الأدوات المعيارية لنظام التكوين.....86

1 - مدونة مستويات التأهيل.....86

2 - مدونة الفروع وتخصصات التكوين المهني.....87

3 - مدونة الوظائف والمهن.....89

ثانياً: أساليب تخطيط التكوين المهني والتهيئة العمرانية.....90

1 - تخطيط التكوين والتهيئة العمرانية.....90

2 - التوزيع الجغرافي لهياكل التكوين.....92

3 - خريطة التكوين المهني.....95

4 - نظام المعلومات.....97

5 - التشاور والشراكة بين هيئات التكوين والتشغيل.....100

102.....	الفصل الثالث: مخرجات منظومة التكوين المهني العمومية والتشغيل
103.....	المبحث الأول: الطلب على التكوين المهني وعرضه
103.....	أولاً- خصائص الطلب على التكوين المهني وعرضه
103.....	1-الطلب على التكوين المهني
104.....	2-عرض التكوين المهني
106.....	ثانياً- مخرجات منظومة التكوين المهني العمومية للفترة 1995-2010
141.....	المبحث الثاني : التشغيل وسوق العمل
142.....	أولاً:التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي
144.....	ثانياً:التشغيل حسب الطبيعة القانونية للمؤسسات
145.....	ثالثاً- أصناف التشغيل وسوق العمل
	<b>نتائج</b>
147.....	البحث
152.....	التوصيات
156.....	الخاتمة
158.....	المراجع
161.....	الفهرس