

مقاربة نظرية تحليلية لواقع التكوين المهني وعلاقته بالتشغيل: التصورات والمنتظرات في ظل الرهانات

Analytical theory approach to the reality of vocational training and its relation to employment: perceptions and expectations under the bets

د.خرموش منى، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02- (الجزائر)*

د.بحري صابر، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02- (الجزائر)**

تاريخ النشر: 2019-01-15

تاريخ القبول: 2019-07-05

تاريخ الإيداع: 2019-06-08

ملخص: يعد قطاع التكوين المهني في الجزائر من بين أهم القطاعات التي تعول عليها الدولة اليوم لتحقيق التنمية في مختلف المجالات خاصة وأنها تراهن على هذا القطاع الحساس لتوفير اليد العاملة ذات الكفاءة والتي يمكن أن تقدم إضافة معينة للاقتصاد، وهو ما جعل التكوين المهني تربطه علاقة جد وطيدة مع قطاع التشغيل في الجزائر الذي يمثل أحد أطراف سوق العمل، وانطلاقا من ذلك سنحاول من خلال هذا المقال معرفة التصورات حول واقع قطاع التكوين المهني من خلال مدى انتشاره عبر ربوع البلد من جهة وهو ما يعكس الهياكل والإمكانيات المادية والبشرية التي ترصدها الدولة في هذا القطاع، وكذا من خلال الأنماط التي يوفرها القطاع والتي يعمل على أن تواكب كل المستجدات العلمية والمحلية والتكنولوجية بما يساير التكوين العالمي ويوفر ما يحتاجه السوق المحلي من اليد العاملة وهي معادلة يسعى القطاعين التكوين المهني والتشغيل لتحقيقها في ظل الرهانات والتحديات التي تبرز للقطاعين، وهي رهانات جعلت من القطاعين يأملان في تحقيق عدة منتظرات يمكن من خلالها المساهمة في بناء الاقتصاد الوطني وهو ما ينعكس إيجابا على النمو الاقتصادي بما يسهم في التنمية المستدامة الأمل المنشود اليوم.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، التشغيل، أنماط التكوين، المنتظرات.

Abstract: The vocational training sector in Algeria is one of the most important sectors on which the state relies today to achieve development in various fields, especially as it is betting on this sensitive sector to provide an efficient workforce that can provide a certain addition to the economy, which made the vocational training has a very close relationship We will try to understand the perceptions about the reality of the vocational training sector through its spread across the country, on the one hand, which reflects the structures and the physical and human resources monitored by the State in this sector. As well as through the patterns provided by the sector, which works to keep abreast of all scientific, local and technological developments in line with the global configuration and provide the local labor market needs, which is a formula that seeks vocational training and employment to achieve them in light of the challenges and challenges that emerge for the two sectors, The two sectors hope to achieve several perspectives through which to contribute to the building of the national economy, which is positively reflected on economic growth, thus contributing to sustainable development the desired hope today.

Keywords: vocational training, employment, configuration patterns, waiting.

* الدكتورة خرموش منى أستاذة محاضرة بجامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2، البريد الإلكتروني:

amounarym@yahoo.fr

** الدكتور بحري صابر أستاذ محاضر بجامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2

مقدمة:

يعتبر قطاع التكوين المهني في الجزائر اليوم من بين أهم القطاعات التي تراهن عليها الحكومة لتحقيق أواصر التنمية المحلية والوطنية في جانبيها الاقتصادي والاجتماعي، خاصة وأن العملية التكوينية لم تعد مجرد تلقين معلومات ومعارف جديدة والتكوين على مهارات وأبجديات تتعلق بالمهن المختلفة، بل أضحت التكوين يقدم مجموعة من الخدمات المرتبطة بعالم سوق العمل.

ولكي يقدم قطاع التكوين المهني مجمل الخدمات المتعلقة بالأهداف المنوطة به فإنه في ظل العالم المتغير والمتسارع من ناحية المهن، فهو يسعى لتطوير نفسه وتحديث تخصصاته في إطار مواكبة سوق العمل ومتطلباته من التخصصات المختلفة، وهو ما نلاحظه من خلال الواقع المعاش أين ما فتأت الدوائر الحكومية من جهة والمؤسسات الاقتصادية تنادي بتحديث القطاع وإدخال تخصصات تتلاءم والراهن السوقي المفروض في ظل عولمة اليد العاملة، وفي ظل تلبية حاجيات سوق العمل بالنظر للمشاريع الكبرى التي أطلقتها الحكومة في الكثير من المحطات، والتي تأخرت في الكثير من الأحيان بسبب قلة الموارد البشرية المؤهلة والكفاءات المناسبة لرفع تحديات التنمية المستدامة اليوم.

وبالمقابل من ذلك أي عدم وجود يد عاملة وهو ما تشتكي منه الكثير من المؤسسات في عدة مجالات، نجد أن هناك بطالة واضحة خاصة لدى الشباب بمختلف تخصصاته وشهاداته وتكوينه، وهو ما يؤكد أنه لا توجد علاقة بين التكوين المهني وقطاع التشغيل خاصة من ناحية التنسيق فيما بينها كي نقضي على البطالة أولاً، وكي نلبي حاجات سوق العمل من اليد العاملة المؤهلة ثانياً، وهو رهان يقع على عاتق قطاعي التكوين المهني والتشغيل كأحد العناصر الفاعلة في متطلبات سوق العمل والاقتصاد الوطني، ولن يتأتى تحقيق ذلك إلا من خلال البحث عن السبل الأساسية لتفعيل العلاقة ممثلة في هياكل ومؤسسات يجب تواجدها لتدعيم هذه العلاقة وتفعيلها.

ما لا يمكن لأحد أن ينكره أن قطاع التكوين المهني والتشغيل في الجزائر قد خطى خطوات ثابتة رسمت الواقع المعاش لهذين القطاعين من جهة، كما أنه لا يمكننا أن ننكر أيضاً العلاقة التي تربط بين القطاعين وهي علاقة موثقة عن طريق القوانين والمراسيم أين لم يتجاهل المشرع الجزائري أهمية تلك العلاقة التي أوجد لها الإطار القانوني المحدد لها في محاولة لترسيم تقاليد تلك العلاقة ودفعها نحو التطور، وبالرغم من وجود العديد من الهيئات واللجان التي تسعى في إطار العلاقة لتقريب الرؤى بين قطاع التكوين المهني والتشغيل إلا أن الملاحظ أن هذه الهيئات قليلة بالمقارنة بالأهمية التي ينبغي أن يتم إيلاؤها لقطاع التكوين منتج الثروة البشرية وقطاع التشغيل مستقبل هذه الثروة، وهو ما جعلنا من خلال مداخلتنا هذه نسعى إلى تبيان تلك العلاقة بين القطاعين من خلال التحدث أولاً عن واقع قطاع التكوين المهني في الجزائر، وكذا أهم الاستراتيجيات المتبعة من قبل المشرع الجزائري للتنسيق بين القطاعين، وأخيراً قراءة تأملية في واقع العلاقة في محاولة لتطوير هذه العلاقة الموجودة في الأساس في ظل القوانين المنظمة لها.

1. واقع قطاع التكوين المهني في الجزائر من خلال مدى انتشاره:

لقد مر قطاع التكوين المهني في الجزائر بعدة محطات ساهمت في بلورة فكر تكويني حسب كل مرحلة أين حاول هذا القطاع أن يساير مختلف الأهداف التنموية المحددة من قبل الحكومة وفق سياسات التنمية الاقتصادية خاصة وأن لقطاع التكوين المهني أهمية بالغة من منطلق أنه الموفر الأساسي لليد العاملة المؤهلة في الكثير من القطاعات ما جعل الدولة تراهن عليه في الكثير من المشاريع بالرغم من حداثة هذا القطاع وعدم قدرته على استيعاب كل الطاقات البشرية الراغبة في التكوين.

ولأن هذا القطاع يشارك فيه العديد من الفاعلين سواء المنتمين للقطاع العام أو الخاص (أين نجد بروز القطاع الخاص كمكمل أساسي للقطاع العام بالرغم من أنه اقتصر في بعض التكوينات دون غيرها) في العملية التكوينية عن طريق تحديد احتياجات التكوين والإدماج المهني للحاصلين على الشهادات وذلك بإعداد برامج التكوين وتأطير التربصات التطبيقية في الوسط المهني، حيث أصبح التكوين على مستوى المؤسسات الحل الأنسب لتفادي النقص الملحوظ في اليد العاملة المؤهلة من أجل تحضير الكفاءات لمواجهة التنافس والمنافسة، وذلك بتحقيق الأهداف التالية (Ali Belouti, 1991, p6):

- منح التأهيل المناسب للفرد قصد الالتحاق بمنصب التشغيل، المنتج إذا كان المعني أجبر أو مستقل، كما بإمكان التكوين المهني منح إمكانية تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي.
- تحضير الشباب القادمين من المنظومة التربوية، إلى الحياة العملية كما يمكنه تكوين الكبار الراشدين بين الذين لم يتمكنوا من الحصول على منصب شغل بحكم عدم معرفتهم أي مهنة.
- تلبية حاجيات المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين المعنيين من اليد العاملة المؤهلة الضرورية لتسيير الاقتصاد والحياة الاجتماعية نوعا و كما.
- المشاركة في تخطيط الموارد البشرية والمساهمة في تنظيم حركة اليد العاملة المؤهلة.
- وللقيام بهذه المهام يتولى التكوين المهني ما يلي:
- ملاحظة و تحليل تطور المهن والتأهيلات بسوق العمل و هيكلية التشغيل لكل قطاع النشاط، والتكهن فيما يخص أنواع التكوين الممكن تطويرها عبر مختلف الأنماط.
- التنظيم على جميع المستويات لمعرفة درجة تكيف التكوين الممنوح وقدرة الإدماج الاجتماعي المهني للخريجين الحائزين على شهادة مهنية.
- باعتباره أداة لتكيف اليد العاملة المؤهلة مع عملية إعادة الهيكلة نظرا لتطور تقنيات الإنتاج وتنظيم العمل، فالتكوين المهني يهدف إلى التأهيل والإدماج الاجتماعي المهني، والترقية الاجتماعية من خلال

العمل واستثمار الموارد البشرية وعليه يجب أن ينظر إليه ليس بتفكير مدرسي (مدرس)، ولكن باعتباره صورة من عالم الشغل الذي يعتبر التكوين المهني الممر الرئيسي المؤدية إليه.

ومن خلال ذلك يتبين لنا جليا أن التكوين المهني يسعى إلى تحقيق الانسجام بينه وبين احتياجات سوق العمل ومنه التشغيل حيث يتم ضمان اليد العاملة لعروض العمل على مستوى السوق، حيث يعتمد هنا التكوين على دراسة سوق العمل حتى يتسنى له المعرفة الدقيقة باحتياجات هذا السوق لتلبيتها. إن معرفة واقع التكوين المهني في الجزائر لا يمكن إلا من خلال إلقاء نظرة على مختلف أنماط التكوين المهني، فمعرفة أنماط التكوين تؤكد لنا تلك الاستراتيجية المعتمدة من قبل الدولة تجاه قطاع التكوين المهني من جهة، ومن جهة أخرى تمكننا من رسم السياسة التكوينية بالجزائر ومعرفة خريطتها التنظيمية التي من شأنها تأكيد واقع التكوين المهني في الجزائر.

1.1. أنماط التكوين المهني في الجزائر:

لتحقيق أهداف التكوين المهني يتم الاعتماد على عدة أنماط للتكوين المهني من المستوى الأول إلى المستوى الخامس (أي من العامل المؤهل إلى التقني سامي) عن طريق التكوين الأولي أو التكوين المتواصل من خلال الأنماط التالية-15 (Ministère de la Formation et de la profession, 2000, p15):

التكوين الإقامي: وينظم هذا النمط على مستوى مؤسسات التكوين المهني (المراكز والمعاهد) ويشمل التكوين النظري والتطبيقي، وهو الأكثر طلبا واستخداما مقارنة بالأنماط الأخرى. **التكوين عن طريق التمهين:** يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي وينظم بالتناوب بين مؤسسات التكوين المهني والوسط المهني (المؤسسة الاقتصادية، الحرفيين، الإدارة). **التكوين عن بعد:** ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق المراسلة مع إجراء تجمعات دورية للمتربصين. **التكوين عن طريق الدروس المسائية:** وهو موجه خاصة إلى فئة العمال الراغبين في التكوين وتحسين وضعيتهم الاجتماعية والمهنية وكذلك النساء الماكثات بالبيت ويتميز هذا النوع بالأوقات المكيفة. **التكوين المهني المتواصل:** يقصد به تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم، ويهدف إلى:

- تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركية المهنية للعمال،
- تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركية المهنية للعمال،
- تكييف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي والمهن.
- يمكن أن هذا التكوين في أماكن العمل وفي المؤسسة (المادة 8-9 من القانون رقم: 07-08 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية، ص5).

ويلاحظ أن أغلبية المتربصين في التكوين المهني يتوجهون للتكوين الإقامي أو التمهين في حين تبقى باقي الأنماط لا تلقى الرواج المتوقع لها وهذا راجع ربما إلى نقص التوعية والتحسيس بمدى فاعلية هذه

الأنماط، وهو الرهان الذي ينتظر القطاع في الوقت الحالي، بالإضافة إلى فعالية التكوين الإقامي والتكوين عن طريق التمهين مقارنة بباقي الأنماط الأخرى حسب وجهة نظر المرشحين للعملية التكوينية والتي يؤكدتها المجتمع الجزائري من خلال الثقافة التكوينية وتصوراتها حول قطاع التكوين المهني.

2.1 أهم الفروع في قطاع التكوين المهني في الجزائر:

إن إدراك أهم الفروع التي يحتويها قطاع التكوين المهني بمختلف مؤسساتها سيعطينا فكرة حول قطاع التكوين المهني وواقع القطاع في حد ذاته، خاصة أن مدى تنوع الفروع وتعددتها بقدر ما يؤكد تلبية قطاع التكوين المهني لمتطلبات سوق العمل، فهو يرسم لنا واقع القطاع أين يمكننا أن ننظر لواقعه من خلال فروع التكوين المهني في الجزائر، لذا سنشير في هذا المقام إلى مدونة القطاعات المهنية وأهم تخصصات التكوين المهني وكذا شبكة مؤسسات التكوين المهني في الوقت الحالي من خلال الجداول التالية:

1.2.1 مدونة القطاعات المهنية:

جدول رقم (01): مدونة القطاعات المهنية

مستوى التكوين	الشهادة الممنوحة	شروط الالتحاق بالتكوين	التكوين النظري	التربص التطبيقي
المستوى الأول	C.I.P.S شهادة التكوين المهني المتخصص	معرفة الكتابة و القراءة + اختبار بسيكوتقني	من 06 إلى 09 أشهر	01 شهر
المستوى الثاني	C.A.P شهادة الكفاءة المهنية	مستوى التاسعة أساسي + اختار مستوى	من 12 إلى 15 شهر	من 01 إلى 02 شهريين
المستوى الثالث	C.M.P شهادة التحكم المهنية	مستوى السنة الأولى ثانوي + اختبار المستوى	من 18 إلى 21 شهر	من 01 إلى 02 شهر
المستوى الرابع	C.T شهادة تقني	مستوى السنة الثانية + اختبار المستوى	24 شهر	(03) أشهر
المستوى الخامس	C.T.S شهادة تقني سامي	مستوى السنة الثانية + اختبار المستوى	20 شهر	(06) أشهر

(جهاز التنظيم البيداغوجي للامتحانات المستعملة في قطاعي التربية والتكوين، ديسمبر 1987).

من خلال الجدول رقم 01 يتبين لنا أن هناك خمس مستويات للتكوين المهني في الجزائر أين يتخلل كل مستوى شهادة معينة التي ترتبط بمستوى المتكون والمدة التي يقضيها في عملية التكوين، وما يمكننا أن نؤكدده حول مختلف المستويات أن الرهان الحقيقي ليس في الشهادات والمستويات بقدر ما هو رهان الكفاءات والقدرات ومدى تحقيق التكوين المهني لمتطلبات التنمية الاقتصادية ومساهمته في توفير اليد

العاملة في مختلف القطاعات خاصة وأن الكثير من المشاريع بقيت في أولى خطواتها نتيجة عدم توفر اليد العاملة اللازمة سواء لقلتها أو عدم كفاءتها.

2.2.1 الشعب المهنية:

إن الشعب المهنية تقدم لنا الاستراتيجية التي تعتمدها الدولة في قطاع التكوين المهني ونظرتها للتكوين وكذا السياسة التي تريد تحقيقها من هذا التكوين، والتي يمكن معرفتها من خلال المدونة الوطنية للشعب والتخصصات التكوين المهني التي تحدد التكوينات الممنوحة التي تتوزع على 22 شعبة مهنية تتفرع كل شعبة إلى عدة تخصصات يصل عددها إلى 422 تخصصا وتمثل هذه الشعب في: (وزارة التكوين والتعليم المهني، دس، ص10):

- 1- الزراعة
- 2- الفنون والصناعات المطبعية.
- 3- الحرف التقليدية
- 4- الخشب والتأثيث
- 5- البناء والأشغال العمومية والري.
- 6- الكيمياء الصناعية والتحويلية.
- 7- الإنشاءات المعدنية.
- 8- الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية.
- 9- كهرباء وإلكترونيك.
- 10- صناعة جلدية
- 11- الصيد البحري وتربية المائيات.
- 12- صناعة الألبسة والأنسجة.
- 13- صناعة الأغذية الزراعية.
- 14- الفنادق والسياحة.
- 15- معلوماتية.
- 16- الصناعات البترولية.
- 17- مهن المياه والبيئة.
- 18- حرف الخدمات.
- 19- المناجم والمحاجر.
- 20- تقنيات الإدارة والتسيير
- 21- ميكانيك المحركات والآلات.
- 22- تقنيات سمعية وبصرية

إن مختلف الشعب التي يمثلها قطاع التكوين المهني في الجزائر ترسم لنا واقع التكوين المهني في الجزائر أين نلاحظ أن قطاع التكوين المهني يحاول أن يساير مختلف المستجدات من الناحية الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل، لذا فقد تنوعت شعبه لتصل إلى 21 شعبة، وهي قابلة للتطور مستقبلا خاصة وأن قطاع التكوين المهني يعرف ظهور مهنا جديدة تتطلب تكويننا عليها وهو ما يجعل من قطاع التكوين المهني قطاعا مفتوحا على مختلف المستجدات خاصة ما تعلق بسوق العمل في الجزائر.

3.2.1 مؤسسات التكوين المهني:

تسهر العديد من مؤسسات التكوين المهني على تلبية مختلف احتياجات المتكويين المختلفة في الشعب السابقة، وان كانت هذه التخصصات تنتشر عبر خريطة الوطن بأكمله، وسنشير في الجدول الآتي إلى أنواع هذه المؤسسات ونوعها وطبيعتها وكذا المستويات التكوينية التي تقوم بها وكذا الأهداف التي تسعى لتحقيقها:

الجدول رقم (02): شبكة مؤسسات التكوين المهني

الهدف	الطبيعة	مستوى التكوين	العدد	النوع
تكوين اليد العاملة المحلية	محلي	1 إلى 4	735	مراكز التكوين المهني
تقريب التكوين المهني للمناطق النائية	محلي	1 إلى 4	223	ملاحق مراكز التكوين
تكوين اليد العاملة في اختصاصات وطنية	وطني	4 إلى 5	103	المعاهد الوطنية والمتخصصة
تقريب بعض الاختصاصات	جهوية	4 إلى 5	15	ملاحق المعاهد الوطنية
بعض التخصصات	محلية، جهوية ووطنية	1 إلى 5	633	المؤسسات الخاصة للتكوين المهني

من انجاز الباحثين (وزارة التكوين المهني، 2011، ص6).

من خلال الجدول رقم 02 نستنتج أن مؤسسات التكوين المهني تنقسم إلى نوعين أساسيين هما: مراكز التكوين المهني التي تضمن التكوين في اختصاصات معينة من المستوى الأول إلى المستوى الرابع كما يمكنها من خلال العلاقة مع المعاهد الوطنية أن تضمن التكوين من المستوى الخامس، أما المعاهد الوطنية فهي تنظم تربصات تطبيقية والتكوين التحويلي المهني لمختلف قطاعات النشاط كما تضمن أيضا المساعدة التقنية والبيداغوجية لفائدة مستخدمي المؤسسات والهيئات الناشطة.

ويحصى إجماليا 1082 مؤسسة عمومية للتكوين المهني ذات قدرة استيعاب تقدر بـ: 274155 منصب بيداغوجي وقدرة داخلية بـ: 52895 منصب، ويضمن التأطير البيداغوجي لهذه المؤسسات 13925 أستاذ من بينهم 2089 أستاذ مختص في التكوين المهني درجة أولى و 2593 أستاذ متخصص في التكوين المهني درجة 2 و 9243 أستاذ التكوين المهني (وزارة التكوين المهني، 2011، ص5).

إن الملاحظ أن قطاع التكوين المهني عرف قفزة نوعية أين لم تعد مراكز التكوين المهني متركزة في منطقة دون الأخرى أين أضحت هذه المراكز تتواجد عبر مختلف ولايات الوطن، كما عرفت انتشارا عبر أغلبية دوائر الوطن، بمختلف تخصصاتها، وهو ما يؤكد السياسة التي قامت بها الدولة في هذا القطاع، وبالرغم من الانتقادات الموجهة لقطاع التكوين المهني في الكثير من المحطات خاصة ما تعلق بجودة مخرجاتها إلا أن قطاع التكوين قد سد القصور في الكثير من المهن والحرف، كما فشل أيضا في تلبية حاجات سوق العمل في الكثير من التخصصات وهو ما يستدعي إعادة النظر في السياسة المنتهجة سواء في عدد المراكز ومدى انتشارها وكذا في نوعية التكوين المقدم وطريقته، بالإضافة إلى طبيعة التخصصات وشعبها أيضا.

4.2.1 هيئات الدعم الدراسات والبحث:

تعتبر هيئات الدعم والدراسات والبحث جد مهمة لما يسمى بالتخطيط في التكوين المهني حيث تساهم في رسم سياسة المستقبلية لقطاع التكوين المهني، ويمكن إدراج أهم هذه الهيئات ودورها أو المهام المنوط بها في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): أهم هيئات الدعم الدراسات والبحث ومهامها

المهام	الهيئة
الهندسة البيداغوجية للتكوين تحسين مستوى العمال تأطير مؤسسات التكوين المهني	المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين
تكوين وتحسين مستوى المكونين ومستخدمي التسيير. إعداد برامج البيداغوجية وتوزيعها بالتنسيق مع المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.	معاهد التكوين والتعليم المهنيين (عدددها 06).
ضمان التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات. تحضير امتحانات نهاية التكوين المنظمة من طرف مؤسسات القطاع.	المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد
المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات التكوين المهني. تحسين مستوى الرسكلة للمكونين وأساتذة التمهين.	الديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر
اقتناء وتوزيع وتركيب التجهيزات الموجهة لمؤسسات التكوين المهني.	المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني
التكفل بتسيير الموارد المالية الناجمة من الرسوم الخاصة بالتمهين والتكوين المتواصل. تحقيق برامج التمهين والتكوين المتواصل.	الصندوق الوطني لتطوير المهن والتكوين المتواصل
إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول تطور المهن والحرف و التأهيلات من جهة، وحول الاندماج المهني من جهة أخرى. إعداد ووضع نظام مراقبة ومتابعة خريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين. إعداد كل الدراسات وإنجاز جميع البحوث التي من شأنها أن تقدم الفائدة لصالح قطاع التكوين والتعليم المهنيين	المركز الدراسات والبحث في المهن والتأهيلات

من إنجاز الباحثين (وزارة التكوين المهني، 2011، ص7-8).

إن مختلف هيئات الدعم والدراسات جاءت كهيئات استشارية تسعى لتقديم خدمات معينة سواء ما تعلق بتكوين المؤطرين ومساعدة المؤسسات التكوينية في مجالات متعددة، وتعد هذه الهيئات بمثابة العمود الفقري لقطاع التكوين من ناحية ترشيد سياسة التكوين نحو تحقيق الأهداف المسطرة له من خلال تلبية حاجات سوق العمل الجزائرية.

2. علاقة التكوين المهني بقطاع التشغيل في الجزائر من خلال آليات التنسيق القانونية:

يعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها تعريف باتريك بولرو يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في

الحصول على شغل نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل، وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه يكون الشخص قابل للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب شغل.

- يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.

- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه(رواب عمار، غربي صباح، 2011، ص69).

ولقد عرفت سياسات التشغيل عدة أبعاد يمكن أن نجملها فيما يأتي:

1.2. البعد الاقتصادي: يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.

2.2. البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لاسيما للشباب عامة وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتمهيش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولا وبالبلاد ثانيا، ونقصد بذلك اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط، والتمرد على قيم وتقاليده وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

3.2. الأبعاد التنظيمية والهيكلية: وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمدة من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008، والتي تتمثل في: محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية، ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط، تنمية روح المبادرة المقاولاتية، تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل، دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل، إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات، عصنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل، بذل مجهود أكثر لخلق مليونين منصب عمل في البرنامج الخماسي للأفاق لسنة 2009، تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج، خفض نسبة البطالة إلى أقل من 10% في أفق 2009-2010 وأقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2013(بوزار صافية، 2014، ص562).

وترتكز سياسة التشغيل في الجزائر على دعم وتنمية المبادرات المقاولاتية ودعم الشغل المأجور:

أ. دعم وتنمية المبادرات المقاولاتية: وذلك عن طريق ثلاثة أجهزة هي: جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب البطال ذوي المشاريع والبالغين ما بين 19 و 35 سنة، الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، جهاز القرض المصغر.

ب. دعم ترقية الشغل المأجور: وذلك عن طريق تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة والمسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص(مولاي لخضر عبد الرزاق، 2012، ص195).

إن التكوين المهني كقطاع استراتيجي يلعب دور مهما بالنسبة لمختلف مجالات التنمية الوطنية التي يعد قطاع التشغيل أبرزها، فإن كان قطاع التشغيل يحتاج يد عاملة مؤهلة وقادرة على العمل، فإن قطاع التكوين يعد من بين المجالات الرئيسية المعول عليها لتلبية حاجيات سوق العمل من اليد العاملة، لذا فالعلاقة التي تربط القطاعين هي علاقة تبادلية تكاملية ووثيقة في الوقت نفسه، أين يسعى التكوين المهني لتحقيق عدة رهانات أساسية والتي يمكن تلخيصها فيما يأتي:

- **المساهمة في الترقية الاجتماعية والمهنية:** لقد أكد المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 لمتعلق بحق العامل بالتكوين والترقية في العمل، حيث اعتبر التكوين أحد أشكال الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمنا للتنمية الاقتصادية، وذلك بتشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية وتحسين ظروف معيشته عن طريق رفع المستوى الوظيفي والمادي وما يترتب عنها من زيادة في الأجر وتحسين المستوى المهني والمعنوي للعامل(المادة 6 من القانون رقم 11/90، 1990، ص563).

- **الاستثمار:** إذ توجد هناك علاقة ارتباط قوية بين الأهمية المعطاة للتكوين من جهة والنجاحة والتنافسية وقدرات تكيف المؤسسة من جهة أخرى، وإلا كيف نفسر إقدام مؤسسات كبيرة وطنية ودولية على إنفاق 6، و8، و10 و12% من كتلة أجورها على التكوين بصورة واضحة، والاستثمار في التكوين ما هو إلا تضحية حاضرة بالجهد والوقت والمال من أجل تحقيق عوائد في المستقبل على شكل يد عاملة ماهرة وعالية الكفاءة وقادرة على مقاومة المنافسة(براهيمي عبد الله، حميدة المختار، 2005)، وبذلك يساهم التكوين في التنمية المحلية من خلال توفير اليد العاملة المؤهلة كي تحقق احتياجات سوق العمل وهو ما يساهم في تطوير الاقتصاد المحلي.

- **خلق مناصب عمل:** وذلك من خلال سلسلة من البرامج والأجهزة من بينها وكالة التنمية الاجتماعية التي أنشأت هذه الوكالة بهدف مكافحة الفقر وتنمية الأحياء والقرى النائية والمعزولة حيث بداية من

سنة 1996 أعدت برنامجا خاصا بمشاريع جماعية لفائدة البلديات، وكذا جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب الذي هدف هذا البرنامج إلى تحقيق عدة أهداف أهمها:

- الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.
- ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية لا سيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية غير الكافية أو غير المستغلة.
- محاربة الفقر والإقصاء والتهميش (المادة 2 المرسوم تنفيذي رقم 127/8، 2008، ص3).
- ويغطي هذا الجهاز مجالات النشاطات ذات المنفعة العامة والاجتماعية لا سيما حماية البيئة والنشاطات المرتبطة بالتراث المادي وغير المادي والفلاحة والصناعة التقليدية والسياحة والثقافة والخدمات وكذا ترقية المهارات وتطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية (المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 127/8، 2008، ص3).

من الملاحظ أن خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني يصعب إدماجهم في عالم الشغل لأنهم يفتقرون للخبرة اللازمة، وأن هذه المؤسسات ركزت على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وقد دلت التحقيقات القائمة منذ 1993 إلى 1996 حول إدماج الحائزين على شهادات التكوين المهني عرف أزمة حادة لأن نسبته كانت ضئيلة.

وعلى هذا الأساس سعت كل من وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على إيجاد صيغ مختلفة للتعاون والتنسيق فيما بينهما وذلك لمواجهة مختلف التطورات الحاصلة في سوق العمل خاصة طلبات العمل وعروض العمل، وتتمثل أهم آليات التنسيق فيما يلي:

أ. مع الوكالة الوطنية للتشغيل: من بين مهامها التكفل بالإدماج المهني للشباب المتخرج من قطاع التكوين المهني، فالتطورات الحاصلة التي يستفيد منها سوق العمل تجعل عملية توجيه لبناء المشروع المهني يتواءم مع احتياجات القطاعات الاقتصادية، حيث تلعب دور الوسيط بين هؤلاء الشباب في عالم الشغل، وتعتمد السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب على (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2008، ص04-05):

- دعم ترقية التشغيل المأجور،
- دعم تنمية المقاولات.
- إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني: (DAIP) ويتكون ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود ادماج:
- * عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لخريجي التعليم العالي (الطور القصير المدى والطور الطويل المدى) وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

* عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا تمهينياً.

* عقود تكوين/ إدماج (CFI) موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

ب. مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(اونساج): أنشأت الوكالة في سنة 1996 و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته و توسيعها، من(موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، www.ansej.org.dz):

- مساعدة مجانية (استقبال - إعلام - مرافقة - تكوين).

- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة و تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).

- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

ج. قيادة النظام عن طريق الطلب: يعتبر نظام التكوين المهني همزة وصل بين قطاع التربية والشغل ويعمل على تحقيق معادلة معقدة بين تدفقات الطلب الاجتماعي والاحتياجات في اليد العاملة المؤهلة، لذلك وضعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين شراكة منذ 2000 من خلال إبرام اتفاقات إطار على مستوى الإدارة المركزية أو على المستوى المحلي وهذا قصد التكفل بالاحتياجات لسوق العمل، حيث تم في هذا الإطار ما يلي(وزارة التكوين المهني، 2011، ص10-12).

100- اتفاقية إطار ممضاة مع مختلف الوزارات، القطاعات الاقتصادية، هيئات الدولة، الاتحادات المهنية والجمعيات والتي من بينها قطاع التشغيل.

-6047 اتفاقية على المستوى المحلي تطبيقاً لاتفاقيات الإطار.

-344897 عامل تم تكوينه في إطار هذه الاتفاقيات خلال السداسي الأول لسنة 2011.

-إبرام 471 اتفاقية خاصة على المستوى المحلي وتكوين 37553 عامل.

د. مجلس التوجيه لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين: الذي تم تكريسه بموجب القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين رقم:08-07 المؤرخ في 23 فيفري 2008، و يساهم هذا المجلس في إعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين وكذا اقتراح التوصيات والآراء في إطار ذلك(المادة 24 من القانون رقم: 08-07، 2008، ص6).

ه. لجنة الشراكة الولائية: تحت السلطة المباشرة للوالي تتكون هذه اللجنة من العملاء الاقتصاديين ومصالح الإدارة الولائية المكلفة بالتشغيل، التربية، الشباب والرياضة والحركة الجمعوية وتقوم بالتكفل بإحداث الروابط اللازمة للتواصل بين التكوين والمحيط الاقتصادي والاجتماعي، وكذا إعداد البطاقة البيداغوجية للتكوين المهني في الولاية وكذا تشجيع ميكانيزمات تكييف التكوينات مع الإمكانيات الحقيقية للإدماج المهني للمتربصين(موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين، www.mfep.gov.dz).

و. مرصد التكوين المهني والتشغيل: يضمن هذا المرصد على الخصوص المهام الآتية(المادة 25 من القانون رقم: 08-07، 2008، ص6):

- تأسيس نظام إعلامي فعال حول التكوين والتعليم المهنيين وسوق العمل على المستويين الوطني والجهوي.
- المساهمة كأداة لسياسة تنمية التكوين والتعليم المهنيين للتزويد وتحديد الاحتياجات في التكوين والمؤهلات.
- تقديم وسيلة مساعدة في اتخاذ القرار من خلال التعريف والتقييم وتحسين أجهزة التكوين والتعليم المهنيين.

3. المنتظرات من قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل في ظل الرهانات:

إن التأخر في الاعتراف بقطاع التكوين المهني انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى، ويبدو ذلك جليا من خلال ما نلاحظه اليوم من ضعف في التأطير ورداءة في التسيير ونقص في الإنتاج وإفلاس في كثير من المؤسسات، وفي هذا الصدد يجب أن نميز أولا بين نوعين من التكوين المهني، الأول تكوين خاص موجه لسد حاجات المؤسسات الاقتصادية والصناعية من اليد العاملة المدربة والمؤهلة لشغل مناصب عمل محددة، والثاني تكوين عام في مجالات مختلفة يكون التشغيل فيه غير مضمون لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص، بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطار المبادرات الحرة، وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة، لأن القطاع العام لم يعد قادرا على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل، ومن هنا يمكن القول أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل مع العلم أن سياسة التشغيل لا يجب أن تتحملها الدولة بمفردها فالقطاع الخاص له جزء كبير من هذه المسؤولية، خاصة ونحن مقبلون على اقتصاد السوق الذي سيتقلص فيه دور القطاع العام وسيحصر دور الدولة في رسم السياسة العامة للتشغيل وتحرير المبادرات الخاصة التي من شأنها أن تساهم في النمو الاقتصادي من جهة وتوفير مناصب عمل من جهة ثانية إلا أن هذا لا يعفي الدولة من مسؤوليتها في تنظيم وتوجيه القطاع الخاص حتى لا يتحول إلى قطاع طفيلي مستغل يضر بالاقتصاد الوطني ككل (رواب عمار، غربي صباح، 2011، ص72)، لذا فإن قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل في الجزائر يقع على عاتقهما الكثير من المسؤوليات والمهام والنشاطات التي من شأنها تعزيز تلك العلاقة بين التكوين والتشغيل في إطار تلبية حاجيات سوق العمل من اليد العاملة عملا بتماشي البرامج التكوينية مع متطلبات سوق العمل، وعملية التعزيز تتطلب في الواقع عدة إجراءات يمكن للقطاعين اتخاذها والتي نشير إليها فيما يأتي:

- تفعيل الشراكة والتعاون بين المرفق العمومي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني من خلال رؤى جديدة، طرح برامج جديدة.
- إن التكوين يحتاج إلى المزيد من التجديد والتجويد والتنوع والمرونة، ومع اهتمام خاص بالتعليم المهني والتكوين المهني المرتبط بطبيعة الشغل الجزائري وتطورها ونموها وأفاق تطويرها ومشكلاتها في المستقبل، ومع المحافظة على قاعدة عريضة من المعرفة والثقافة العامة ومجالات تخصصية مهنية وفنية متقدمة.
- مساهمة المؤسسات الاقتصادية في رسم سياسات التكوين المهني.

- توفير البيانات الكمية عن حاجيات الشغل إلى التخصصات المختلفة.
- مشاركة المؤسسات الاقتصادية في التخطيط وصياغة البرامج والمناهج.
- إسهام المؤسسات الاقتصادية في تمويل التكوين المهني إسهاما فعالا.
- وضع خبرات المؤسسات الاقتصادية تحت تصرف التكوين المهني.
- تكامل التخصصات وفروع التكوين المهني وارتباطه باحتياجات الشغل وذلك من خلال تأكيد أهمية وضع التشريعات التي تربط بين ممارسة المهنية والشهادة المهنية موضع التطبيق باعتبارها من الوسائل الحيوية لرفع المكانة الاجتماعية والاقتصادية لمخرجات التكوين المهني من خلال تنامي الطلب على هذه المخرجات في سوق العمل(حميد جرو، 2015، ص132-134).

إن الرهانات التي تقع على مسؤولية قطاع التكوين المهني اليوم تتمثل في الأساس في تحديث وتجديد نوعية مخرجاته لكي تتماشى وسوق العمل وهو ما يجعلها تساهم مساهمة فعالة في تطوير الاقتصاد الوطني، لذا فالعلاقة التي تجمع قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل في الجزائر هي علاقة تبادلية، تقتضي من القائمين على القطاعين إيجاد العديد من السبل لتوحيد الرؤى حول التكوين والتشغيل، بما يجعلهما مكملان لبعضهما البعض، ومنه القضاء على سياسة التكوين من أجل التكوين و فقط بدون التخطيط لمستقبل سوق العمل، ومن خلال ما تم عرضه سابقا يمكننا أن نقدم مجموعة من الاقتراحات في محاولة لتعزيز وتدعيم العلاقة بين قطاع التكوين المهني والتشغيل والتي من بينها:

- ضرورة إنشاء مؤسسة مشتركة بين القطاعين تقوم بدراسة سوق العمل و إعداد برامج تكوينية تتوافق واحتياجات سوق العمل.

- يجب بلوغ صيغة التعاقدية في مجال التكوينات بالتنسيق مع المؤسسات الاقتصادية و قطاعا لتشغيل.
- إنشاء هيئات للتشاور ثنائية على المستوى المركزي والمحلي بين قطاع التشغيل والتكوين المهني.
- إنشاء مرصد وطني للتكوين والتشغيل المهني يهتم بدراسة سوق العمل وما يتطلبه من حاجات ويكيف برامج التكوين لتتماشى ومتطلبات سوق العمل.

- التنسيق بين الإدارة المركزية للتكوين والتشغيل لتفعيل دور مختلف اللجان الولائية كي لا تبقى مجرد هيئات إدارية و فقط، وتدعيمها بخبراء ومستشارين من الباحثين في مجالات التكوين المهني والشغل.

- إنشاء دراسات مسحية إحصائية لمعرفة تطور خريجي التكوين المهني في الجزائر لمعرفة نقاط الضعف والقوة في القطاع من خلال إشراك الديوان الوطني للإحصاء في ذلك.

- جعل برامج التكوين المهني وتخصصاته تتكيف مع الرهانات الاقتصادية الحالية والعمل على التكوين وفق الطلب بإشراك المؤسسات الاقتصادية في ذلك عن طريق سن قانون يلزمها بذلك.
- مراقبة القطاع الخاص بالتكوين المهني(مؤسسات التكوين الخاصة) للسهر على تطبيقها للبرامج التي تتماشى وسياسات الدولة وسوق العمل.

- تكليف مخابر البحث بإنجاز دراسات لتدعيم العلاقة بين قطاع التكوين المهني والتشغيل.

- إقامة ندوة وطنية مشتركة بين قطاع التكوين المهني والتشغيل بإشراك الخبراء والباحثين والمخابر التي تهتم بالتكوين المهني والتشغيل.

- دراسة مختلف المقترحات التي جاءت بها الدراسات الميدانية حول قطاعي التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، والسهر على تطبيق ما هو ناجع لسياسة التكوين والتشغيل.
- جعل التكوين المهني إجباري لكل الشباب الذي لم يجد له مكانا في المدرسة.
- الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال التكوين والتشغيل بتكييف سياساتها التي تتماشى وطبيعة المجتمع الجزائري.

خاتمة:

إن دراسة العلاقة بين التكوين المهني والتشغيل قد تبدو للوهلة الأولى سطحية وبسيطة وواضحة، لكن التعمق في هذه العلاقة يجعلنا في الحقيقة نطرح الكثير من التساؤلات حول طبيعة تلك العلاقة، خاصة وأن كل من قطاعي التكوين المهني والتشغيل المهني يقدمان خدمات لا يمكن أن يستهان بها في مجال التنمية الاقتصادية.

لذا فنفعيل العلاقة بين قطاع التكوين المهني والتشغيل بالجزائر بإيجاد آليات أخرى للتنسيق والتشاور بين القطاعين زيادة على تلك الموجودة اليوم، مع تعزيز المعمول بها في إطار إشراك مختلف الفاعلين والمهتمين بمجال التنمية الاقتصادية انطلاقا من التكوين المهني والتشغيل، والتي تعد مخابر البحث العلمي القائمة على هذا المجال من بينها، بالإضافة للباحثين المهتمين بهذا المجال، أين يمكن رسم خطة إستراتيجية من شأنها توثيق العلاقة أكثر وتدعيمها، بالإضافة إلى السير قدما نحو تلبية حاجيات سوق العمل من اليد العاملة عن طريق التكوين المهني بالتنسيق مع مؤسسات التكوين والتعليم الأخرى، وهو ما يضمن التكوين حسب الطلب وفق خطة مستقبلية كما هو معمول به في الكثير من الدول المتقدمة.

قائمة المراجع:

- براهيم عبد الله، حميدة المختار (2005)، دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد7.
- بوزار صفية (2014)، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، 8-9 ديسمبر 2014.
- جهاز التنظيم البيداغوجي لامتحانات المستعملة في قطاعي التربية والتكوين" من طرف مجموعة العمل المشكلة من ممثلي القطاعين "التربية والتكوين"، الجزائر، ديسمبر 1987.
- حميد جرو (2015)، مواءمة إستراتيجيات التكوين المهني لمتطلبات سوق الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، ماجستير في علم الاجتماع التربوي، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2014-2015.

- رواب عمار، غربي صباح(2011)، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر.
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 17، 1990.
- القانون رقم: 07-08 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية العدد:11، المؤرخ في: 2008/03/02.
- مداخلة وزارة التكوين المهني(2011)، الدورة التدريبية لتطوير نظام معلومات سوق العمل، سيدي فرج، الجزائر، 2011/10/11.
- المرسوم التنفيذي رقم 127/8 المؤرخ في 24 ربيع لثاني 1429 هـ الموافق 30 أبريل سنة 2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات جريدة رسمية عدد23.
- موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: www.ansej.org.dz
- موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين، www.mfep.gov.dz
- مولاي لخضر عبد الرزاق(2012)، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، ع10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- وزارة التكوين والتعليم المهني(دس)، التكوين والتعليم المهنيين مهام وهيكل.
- وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي(2008)، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، الجزائر.
- ALI BELOUTI(1991), La Formation Professionnelle, Décembr..
- Ministère de la Formation et de la Profession(2000) ,Séminaire International sur le financement de la formation professionnelle, 24 au 27 septembre 2000, , Alger Min T.F.P.