



جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم علوم إقتصادية

العنوان

دور التدريب والتكوين في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة مركز التكوين المهني بجليدة " محمد نصري "

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم اقتصادية

تخصص : إقتصاد وتسيير المؤسسات

تحت إشراف

إعداد الطالبين :

- د/ الجوزي ذهبية

- بوشاقور الرحماني عبد الحق

- بن رابح علي

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من :

د/ مقراب سارة (أستاذ محاضر - جامعة الجيلالي بونعامة) رئيسا

د/ الجوزي ذهبية (أستاذ محاضر - جامعة الجيلالي بونعامة) مشرفا

أ/ سمارة ياقوتة (أستاذ محاضر - جامعة الجيلالي بونعامة) ممتحنا

السنة الجامعية : 2019/2018



جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم إقتصادية



العنوان

دور التدريب والتكوين في تنمية الموارد البشرية

دراسة حالة في مركز التكوين المهني بجليدة الشهيد "محمد نصري"

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم اقتصادية

تخصص : اقتصاد وتسيير المؤسسات

تحت إشراف

إعداد الطالبين :

- د/ الجوزي ذهبية

- بوشاقور الرحماني عبد الحق

- بن رابح علي

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من :

د/ مقراب سارة (أستاذ محاضر - جامعة الجيلالي بونعامة) رئيسا

د/ الجوزي ذهبية (أستاذ محاضر - جامعة الجيلالي بونعامة) مشرفا

د/ سمارة ياقوتة (أستاذ محاضر - جامعة الجيلالي بونعامة) ممتحنا

السنة الجامعية : 2019/2018

الإهداء

إهداء

أشكر الله عز وجل الذي أمدني بالقوة والصبر لإنجاز هذا العمل المتواضع فالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

أهدي هذا البحث المتواضع إلى من أبصرت عليهما عيناى و كانا سنداى فى الحياة إلى من أوصلانى إلى ما أنا عليه إلى من علمونى الحب فأعطونى من الحب ما كثر و من الحنان ما وجد ومن الأمان ما توفر أهديه إلى أمى وأبى اللذان أتمنى لهما طول العمر. إلى إخوتى الأعزاء.

إلى من أمدنى بالقوة والعزيمة و كل من ساعدنى من قريب أو بعيد.

إلى جميع أفراد العائلة والأصدقاء والأحبة.

إلى كل طلبة معهد العلوم الاقتصادية وخاصة طلبة اقتصاد وتسيير المؤسسات وجميع الأساتذة المحترمين.

دون أن أنسى من كان له الفضل فى تعليمنا وتوجيهنا،

إلى كل عمال مركز التكوين المهنى والتمهين بجليدة الذين ساعدونا ولم يبخلوا علينا بشيء وأخص بالذكر مدير المركز.

إلى كل من جمعت بيننا الكلمة الطيبة.

بوشاقور الرحمانى عبد الحق

إهداء

أشكر الله عز وجل الذي منحني الصبر والعطاء وبقدرته أتممت هذا العمل الذي اهدي
ثمرته إلى:

رحل من لم يعيش معي هذه اللحظات المنتظرة أبي الحنون رحمه الله واسكنه فسيح
جناته.

من تعبت لأجلي حتى أصل إلى ما أنا عليه ، أهديها وأفديها بعمرى أمي الحنونة

إلى سندي في الحياة إخوتي الأعزاء

إلى رفيقة دربي زوجتي العزيزة

إلى نور عيني إبنتي الغالية أمانى أطال الله في عمرها

إلى جميع الأهل والأقارب والأصدقاء

إلى كل من كان له الفضل في تعليمنا وتوجيهنا شكر موصول أيضا إلى كل عمال

مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة الذين ساعدونا ولم يبخلوا علينا بشيء وأخص

بالذكر مدير المركز وإلى كل من جمعت بيننا الكلمة الطيبة.

بن رابح علي

الشكر

قال الله تعالى:

" ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحا ترضاه "

سورة الأحقاف الآية 15.

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم:

" إن اشكر الناس لله تبارك و تعالى أشكرهم للناس "

نحمد الله سبحانه و تعالى و نشكره لإتمام هذا العمل المتواضع و لولاه ما كنا بالغيه .

إن الاعتراف لأهل الفضل واجب أكيد لذا نتقدم بشكرنا الجزيل و بكل تقدير و احترام
بداية إلى الأستاذة المشرفة الجوزي ذهبية التي ساعدتنا في انجاز هذا العمل و إلى كل
زملائنا الذين ساعدونا .

إلى جميع أساتذة معهد العلوم الاقتصادية و إلى كل الأساتذة من الذين كانوا قاعدة في
تكويننا من الطور الابتدائي إلى الجامعي.

إلى كل عمال مركز التكوين المهني بجليدة الذين مدوا لنا يد العون لإنجاز هذا البحث
المتواضع .

و إلى كل من ساهم في إفادتنا من قريب أو بعيد و لو بكلمة .

بارك الله فيكم و جزاكم الله عنا كل خير

عبدالحق + علي

المخلص

الملخص:

أصبح الاعتماد على العنصر البشري في حكم المؤكد، ولا مجال للحديث اليوم عن مدى أهمية الموارد البشرية في تجسيد الخطط والبرامج والقيام بالأفعال، ومن ثم تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، إما من جانب الدول والحكومات أو من جانب المؤسسات. وعلى هذا الأساس اعتبر العنصر البشري المحرك المحوري لأي مشروع مهما كانت طبيعته، كما هو معروف في أدبيات إدارة الأعمال بأن "الإنسان قبل المشروع وما دام الأمر كذلك فإنه يتعين مد المزيد من الرعاية والاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها والرفع من أدائها باستمرار، ولن يأتي هذا إلا بفضل ممارسة التكوين ممارسة علمية موجهة لتلبية احتياجات المؤسسة والاستجابة لخصوصياتها في ظل محيط يتسم بالتقلب والمفاجآت. إذ أن تكوين وتأهيل الموارد البشرية هو نشاط مستمر باستمرار المسار المهني للعاملين كما أنه يعد آلية تنظيمية فعالة تهدف إلى ترقية منظومة الأداء والرفع من القيمة الوظيفية للمورد البشري والتي لها صلة بقيمة المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: التكوين، التكوين المهني، المورد البشري.

Abstract:

No one can deny the importance of human resources in planning, programming and doing tasks, thus achieving global and permanent development, for both governments and firms. On this basis, the human resource factor is now considered as a crucial element in all fields whatever their natures. As it is said in management literature, "Man before project". Since this is true, there should be more care and emphasis on human resources and its development, as well as performance. However, this can only be achieved through scientific practice of training aimed at meeting in firm's specific needs in the light of a changeable and surprising environment Nowadays, as the training of human resources within is an ongoing activity continuously career path for workers it is also an effective regulator mechanism designed to upgrade the performance and to increase the functional value of the human resources system which are relevant to the value of the enterprise.

Key words: training, human resources, vocational training.

الفهرس

رقم الصفحة	العنوان
	الإهداء
	كلمة شكر
	الملخص
	الفهرس
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	قائمة الملاحق
أ - ث	مقدمة
	الفصل الأول: التكوين وتنمية الموارد البشرية
6	تمهيد
7	المبحث الأول: التكوين، مفهومه ، أنواعه ، ومبادئه
7	المطلب الأول: الفرق بين التكوين والتدريب
10	المطلب الثاني: أنواع التكوين
11	المطلب الثالث: مبادئ العملية التكوينية
12	المبحث الثاني: تنمية الموارد البشرية والحاجة إلى التكوين
12	المطلب الأول: مفهوم تنمية الموارد البشرية والعوامل المؤثرة بها
15	المطلب الثاني : طرق تنمية الموارد البشرية
20	المطلب الثالث: التكوين كوسيلة لتنمية الموارد البشرية
22	خلاصة
	الفصل الثاني: واقع التكوين المهني في الجزائر ودوره في تنمية قدرات المتكويين لولوج عالم الشغل دراسة حالة " مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة " الشهيد محمد ناصري
24	تمهيد
25	المبحث الأول: واقع التكوين المهني في الجزائر
25	المطلب الأول: مفهوم التكوين المهني وتطوره التاريخي في الجزائر
25	الفرع الأول: مفهوم التكوين المهني
26	الفرع الثاني: التكوين المهني من 1962 إلى يومنا هذا

29	الفرع الثالث: تطور الإطار التنظيمي والتشريعي لنظام التكوين المهني في الجزائر
30	المطلب الثاني : هياكل التكوين المهني في الجزائر وأنماطه
30	الفرع الأول: هياكل التكوين المهني في الجزائر
32	الفرع الثاني: أنماط التكوين المهني في الجزائر
37	المطلب الثالث: معوقات التكوين المهني ومبادرات إصلاحه
37	الفرع الأول: واقع التكوين المهني في الجزائر
39	الفرع الثاني: مبادرات إصلاح نظام التكوين المهني في الجزائر
42	المبحث الثاني: التكوين المهني عبر ولاية عين الدفلى "حالة مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة"
42	المطلب الأول: وصف لمركز التكوين المهني والتمهين بجليدة "الشهيد محمد ناصري
46	المطلب الثاني: أنماط التكوين المتواجدة بالمركز وأهم المصالح الإدارية فيه
46	الفرع الأول: أنماط التكوين
47	الفرع الثاني: مهام المصالح الإدارية داخل المركز
49	المطلب الثالث: استعراض لبعض الإحصائيات للدورات التكوينية للمركز وتحليلها
49	الفرع الأول: تحليل ومناقشة الفرق بين عدد المسجلين وعدد المتوجين بالشهادات لخمس اختصاصات في التكوين الإقليمي
50	الفرع الثاني: تحليل و مناقشة إحصائيات نسبة المدمجين ذكور وإناث مقارنة بنسب الناجحين
52	الفرع الثالث: عرض للمقابلة التي أجريت مع مستشار التوجيه وكذا أستاذ النجارة المعمارية بالإضافة إلى مجموعة من المتربصين والتمهين بمركز التكوين المهني والتمهين بجليدة.
58	خلاصة
61	خاتمة
64	قائمة المراجع
78-68	الملاحق

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
31	تطور مراكز التكوين المهني في الفترة 1997 إلى يومنا هذا	01
49	يوضح عملية التسجيل لخمسة اختصاصات في التكوين الإقامي وكذا عدد المتوجين بشهادة نهاية التكوين	02
50	يوضح نسبة المدمجين ذكور وإناث مقارنة بنسبة الناجحين	03

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
32	تطور القدرات البيداغوجية من سنة 1997 إلى يومنا هذا	01
45	هيكل تنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين بجليدة	02

قائمة الملحق:

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
68	نموذج لعقد التمهين	01
70	نموذج للتصريح العائلي بالتمهين	02
72	نموذج لعقد التمهين يتضمن تغيير المستخدم	03
73	نموذج لعقد التمهين يتضمن تمديد مدة التكوين	04
74	نموذج لمقرر التحويل	05
75	نموذج لمقرر الإدماج	06
76	نموذج لمقرر الفصل	07
77	نموذج لبطاقة متابعة التكوين ، أثناء التربص التطبيقي	08
78	نموذج لمحضر مداوات التقييم النهائي	09

مقدمة

إذا كان التعليم الأساسي ضرورة من ضروريات الحياة فإن التكوين سيكون أكثر ضرورة لتشغيل عجلة الاقتصاد، ويجد كلام كهذا مبرراته ومسوغاته انطلاقاً من معطيات وحقائق عديدة على المستوى الجزئي أو على المستوى الكلي، كتطور مفهوم التنمية وظهور اقتصاد المعرفة، وزيادة الطلب على العمالة الأكثر كفاءة، ارتفاع نسبة الشباب في البنية السكانية، التطور التكنولوجي، تنامي دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتطور الأبحاث المرتبطة برأس المال البشري.

وموضوع التكوين من أكثر المواضيع التي لاقى اهتماماً كبيراً من طرف الباحثين في الوقت الحاضر، وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه في تنمية وتطوير الأداء لكافة القوى العاملة داخل المؤسسة. حيث يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية التي من خلالها يكتسب العاملون المعارف والمؤهلات الضرورية لمزاولة العمل، فهو يساهم في تحسين كمية ونوعية العمل المقدم، كما يعد أيضاً وسيلة علمية وعملية للرفع من الأداء الإنساني إلى أقصى حد ممكن من الكفاءة التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

ولما كان الفرد أهم العناصر التي تركز عليها المؤسسات للنهوض باقتصادها فهو من أهم عناصر الإنتاج، ولقد بات الاعتماد على العنصر البشري أمراً حتمياً ومؤكداً، وعليه بذلت الجزائر في سبيل ذلك الكثير من العناية والجهد وأولت لذلك اهتماماً كبيراً وذلك من خلال تكوين المورد البشري وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادراً على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية، ومن أهم الوسائل التي راهنت عليها التعليم والتكوين المهنيين.

وقطاع التكوين المهني في الجزائر تحديداً، ارتبط في كل مراحل تطوره بسياسات معينة غيبت مراراً وفرضته في مرات أخرى، ليس من منطلق دوره الاستراتيجي في تحقيق التنمية ولكن من منطلق استخدامه كمبرر لحل اختناقات ما أو ضغوطات في زوايا معينة. وهذا ما يلاحظ من خلال متابعة مدى تحقيق أهداف المنظومة التكوينية، سواء تعلق الأمر بهدف زيادة معدلات الالتحاق أو بهدف تحقيق الكفاءة المالية أو ضمان النوعية، حيث عانى التكوين المهني في سبيل تحقيق هذه الأهداف من إهمال كبير بالمقارنة مع مستويات التعليم الأخرى (من حيث معدلات الالتحاق أو حجم الإنفاق، أو نوعية التكوين).

الإشكالية:

باعتبار التكوين دعامة أساسية لتنمية الموارد البشرية نظراً لأهميته في ترقية وتطوير كافة الحرف المهنية المستقبلية للشغل، وإدماج الشباب، الناتجة أساساً عن برامج تطوير القطاع العمومي.

فإلى أي مدى يساهم مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة في تنمية الموارد البشرية ومواكبة التطور الحاصل في عالم الشغل؟

لمعالجة هذه الإشكالية قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- 1) ما مفهوم التكوين وما هي أنواعه؟
- 2) كيف يساهم التكوين في تنمية الموارد البشرية؟
- 3) إلى أي مدى نجحت برامج التكوين المهني في الجزائر في تنمية الموارد البشرية؟

الفرضيات:

للإجابة على هذه الأسئلة اعتمدنا على الفرضيات التالية:

- 1) العلاقة بين التكوين المهني والتنمية البشرية علاقة طردية.
- 2) التكوين المهني يساهم في الرفع من قدرات ومهارات المتكويين مما يساعدهم على الانخراط والاندماج في سوق العمل.

أسباب اختيار الموضوع:

من أسباب اختيارنا لهذا الموضوع:

- مزاولة عملنا في "مؤسسة التكوين المهني الشهيد محمد نصري بجليدة"، وملاحظة بعض النقائص التي يعاني منها التكوين المهني في الجزائر، ومحاولة اقتراح بعض الحلول.
- التعرف على الدور الذي يلعبه التكوين المهني في ترقية ورفع كفاءات اليد العاملة.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في الدور الفعال الذي يحققه التكوين باعتباره وظيفة جوهرية ومهمة في مختلف المؤسسات التي تطمح إلى التميز والمنافسة وكذا توضيح محتوى البرامج التكوينية ومدى توافرها واحتياجات المؤسسة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تلقين ما يلي:

- 1) إثبات مدى مساهمة التكوين في مواجهة التغيرات الداخلية والخارجية للمؤسسة.
- 2) التعرف على أهم التحديات التي تواجه التكوين المهني في الجزائر في ظل الانفتاح الاقتصادي.
- 3) المساهمة بدراسة أكاديمية فيما يتعلق بدور التكوين المهني وواقعه في الجزائر.

حدود الدراسة:

تطرقنا من خلال هذا الموضوع إلى واقع التكوين المهني في الجزائر وتطوره من سنة 1962 إلى يومنا هذا بحيث قمنا بدراسة الحالة في مركز التكوين المهني والتمهين بجريدة " الشهيد محمد نصري".

المنهج المتبع:

في معالجتنا لهذا الموضوع وللإجابة عن الإشكالية المطروحة وإثبات صحة الفرضيات المتبناة اخترنا المناهج التالية:

المنهج التاريخي: في تتبع التطور التاريخي للتكوين وأثره في تنمية المورد البشري مبرزين بذلك دور التكوين المهني في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

المنهج الوصفي التحليلي: في ذكر أساسيات التكوين وكيفية تأثيره على تنمية الموارد البشرية، وفي دراسة الحالة الخاصة بمركز "التكوين المهني الشهيد محمد نصري"، وكذا اعتمدنا على أسلوب المقابلة في جمع المعلومات كما قمنا بتحليل هذه المعلومات.

الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى : هي عبارة عن مذكرة ماستر في كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، بجامعة قسنطينة سنة 2008-2009 حول " دور برامج تدريب الموارد البشرية في تحسين نوعية الخدمة بالمؤسسة : محاولة دراسة حالة بالمركز الإستشفائي الجامعي - الحكيم بن باديس بقسنطينة "CHUC" للباحث سامي تحت إشراف الأستاذ موساوي عبد النور، هي عبارة عن دراسة حاول فيها الباحث دراسة البرامج التدريبية وما مدى نجاعتها في تحقيق أهداف المؤسسة والمستهدفين من البرنامج ، وقد قسمت الدراسة إلى 3 فصول ب8 مباحث حيث تناولت الجانب المنهجي ثم عرجت إلى المفاهيم المتعلقة بالتدريب ثم إلى البرامج التدريبية وقد إعتد الباحث في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في إطار مقارنة معيارية ، وقد أفادتنا الدراسة في جانبها النظري.

الدراسة الثانية : دراسة الباحث صلاح الدين عبد الباقي حول الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 حيث جاءت الدراسة هادفة إلى ضرورة الاعتناء بالموارد البشرية على مستوى المؤسسة باعتبارها الثروة التي لا تقنى ، فركز على ضرورة مسايرة العامل طيلة مساره المهني منذ تشغيله إلى تقاعده ن فرأى الباحث ضرورة وحتمية تكون العمال بناء على أهداف وخطط محددة مسبقا ليأتي بنتائج مثمرة لإعتبارها الوسيلة الأساسية لتغيير سلوكيات العمال وتحسين فعالية التنظيم.

ويجدر بنا التأكيد على أن هذه الدراسة أفادتنا بتركيزها على حتمية الإهتمام بتكوين العامل لإرتباطه الوثيق برفع إنتاجية المؤسسة في حين أننا نركز على ضرورة الإهتمام بتكوين العنصر البشري قبل وأثناء مساره المهني.

صعوبات الدراسة:

خلال إعدادنا لهذه الدراسة واجهتنا بعض الصعوبات نذكر منها:

- صعوبة الحصول على إحصائيات حديثة بالنسبة لوزارة التكوين المهني.
- صعوبة توفر المعلومة داخل مركز التكوين مكان إجراء التريص بسبب عدم وجود أرشيف منظم.

هيكل البحث:

سنقوم بتقسيم البحث إلى فصلين، نتناول في الفصل الأول المبادئ النظرية للتكوين وتنمية الموارد البشرية بداية بمفهوم التكوين ، أنواعه ومبادئه ، بالإضافة إلى مفهوم تنمية الموارد البشرية والعوامل المؤثرة بها وطرق تنميتها مع إبراز دور التكوين كوسيلة لتنمية الموارد البشرية.

أما الفصل الثاني فنتناول من خلاله واقع التكوين المهني في الجزائر بالتعرض لتطوره التاريخي، أنماط التكوين، معوقات التكوين المهني ومبادرات إصلاحه، كما سنتعرض إلى دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة - الشهيد محمد ناصري".

الفصل الأول

التكوين وتنمية الموارد البشرية

تمهيد :

يعتبر التكوين من أهم مقومات التنمية البشرية التي ستشارك في بناء سد قادر في الحاضر وفي المستقبل على مواجهة الصعوبات والمشاكل والمعوقات التي لها صلة بالفرد الذي هو عنصر بشري من جهة والمحرك الأساسي في تنمية وتطوير المؤسسة من جهة أخرى.

ولقد تزايد الإهتمام بالتكوين كونه يرتبط بمدى كفاءة الفرد للوظيفة التي يشغلها ، فتتمية الموارد البشرية لها دور فعال في تزايد أداء الفرد ، فمن أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات اليوم هو مشكل تكوين الموارد البشرية إذ أن التكوين يساهم في خدمة أهداف المؤسسة ويسمح للفرد أو العنصر البشري بأداء وظائفه دون زيادة أو نقصان.

لهذا سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم التكوين، أنواعه ومبادئه، بالإضافة إلى مفهوم تنمية الموارد البشرية والعوامل المؤثرة بها وطرق تنميتها مع إبراز دور التكوين كوسيلة لتنمية الموارد البشرية، من أجل ذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: التكوين، مفهومه ، أنواعه ، ومبادئه.

المبحث الثاني: تنمية الموارد البشرية والحاجة إلى التكوين.

المبحث الأول : التكوين : مفهومه ، أنواعه ، ومبادئه.

إن التكوين هو قلب كل الإصلاحات إقتصادية أو إجتماعية أو سياسية طموحة لثمين وتنمية الموارد البشرية، وهذه الأخيرة لا يمكن أن تتحرك بدون سياسة طموحة للتكوين ، توسع من مدارك الأفراد وتنمي مهاراتهم وتفجر طاقاتهم وترفع من تطلعاتهم ومشاركاتهم وتزيد من نسبة إندماجهم في العمل.

المطلب الأول: الفرق بين التكوين والتدريب

اشتقت كلمة التكوين من فعل كون، ومعناها لغويا إعطاء الشيء شكلا معيناً، ويقابله باللغة الفرنسية الفعل former ذات المصدر اللاتيني formare ، في حين يقابل هذا المصطلح باللغة الإنجليزية الفعل To train .

الذي ترجمه مختلف الباحثين المشاركة إلى كلمة التدريب ، لأن اللغة الإنجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين Formation ، لذلك نجد أن الباحثين العرب في المشرق العربي ، يستعملون مصطلح التدريب ، على عكس نظرائهم في المغرب العربي الذين يستعملون مصطلح التكوين، وذلك يعود في نظرنا إلى إرتباط الفكر العربي في كل منطقة بلغة المستعمر الذي استعمر كل منطقة منها¹.

أولاً : تعريف التدريب

يعرف التدريب على أنه : "جهد منظم ومخطط لتزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات والإتجاهات التي تساعدهم على تحسين أدائهم"².

كما يعرف التدريب على أنه الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة³.

ويعرف التدريب أيضا بأنه : " مجمل النشاطات ، والوسائل ، والطرق ، والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم ، وقدراتهم الفكرية والضرورية في آن واحد لتحقيق أهداف المؤسسة من جهة ، وتحقيق أهدافهم الشخصية والإجتماعية من جهة أخرى ، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية"⁴.

¹ - مجلة معهد العلوم الإقتصادية (مجلة علوم الإقتصاد والتسيير والتجارة)، مدرسة الدراسات العليا التجارية ، القليعة ، الجزائر، المجلد 21، العدد 02 ، 2018 ، ص204.

² - عقلة محمد المبيضين، أسامة محمد جرادات، التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2012، ص03.

³ - سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن ، 2000 ، ص108.

⁴ - الداوي الشيخ ، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية ، مجلة الباحث ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، العدد 6 ، 2008 ، ص03.

كما يعتبر على أنه: " نقل معرفة ومهارات محددة وقابلة للقياس"¹.
وعليه يمكن تعريف التدريب بأنه عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الإحتياجات التدريبية والمستقبلية لدى الفرد ، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته ، بما يساهم ذلك في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المؤسسة.

ثانياً: تعريف التكوين

يعرف التكوين على أنه: " تلك الجهود الإدارية والتنظيمية المرتبطة بحالة الإستمرارية ، والتي تستهدف إجراء تغيير مهاري ، معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل"².

يعرف أيضا بأنه: " نشاط تعليم من نوع خاص، فهو نشاط متعمد تمارسه المؤسسة بهدف تحسين أداء الفرد في الوظيفة التي يشغلها، وهو واحد من وسائل تطوير العاملين في المؤسسة "³.
وهنا مقارنة بين التدريب بالعمل من جهة وأنشطة التعليم الأكاديمي من جهة أخرى.

كما يعرف بأنه : " نشاط ذو مردودية عبر الزمن لأجل إبقاء ودوام المؤسسة ، حيث يعمل على تنمية الكفاءات ويجعل العنصر البشري مفتاح نجاح"⁴.

كما يتفق محمود العميان وعلي السلمي في تعريفه على أنه عبارة عن نشاط إحداث تغييرات إيجابية للفرد المتدرب من ناحية أدائه ومهاراته ومعلوماته وهو ما يجعل مستوى أدائه وإنتاجيته في العمل أفضل مما كانت عليه قبل التكوين، باستعمال طرق وأساليب جديدة في العمل، فهذا التعريف يتضمن العناصر الأساسية للتدريب.

ولعل التعريف الذي يبدو أكثر شمولية هو ذلك الذي قدمه الكاتب " RAYMOND VATIER " الباحث البارز في تسيير الموارد البشرية ، حيث أن هذا التعريف يحدد السمات الأساسية لهذه الوظيفة . حسب هذا الكتاب

¹ - مايك ويلز ، إدارة عملية التدريب ، ترجمة محسن إبراهيم الدسوقي ، معهد الإدارة العامة ، السعودية ، ص41.

² - محمود بوقطف ، رسالة ماجستير التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية - دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2013-2014 ، ص20.

³ - سعاد نائف برنوطي ، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للطباعة والنشر، عمان ، 2001 ، ص443.

⁴ - عبد الله حميدة إبراهيمي والمختار ، دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد السابع ، مارس 2005.ص85

، فإن التكوين هو " مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد و الفرق يؤدون وظائفهم الحالية أو التي يكلفون بها لاحقاً من أجل السير الحسن للمؤسسة بكل مهارة"¹.

العنصر الأول : في هذا التعريف يبين أن التكوين يجب ألا يكون ظاهرة عابرة (موضة) تنجز في مدة محددة بنقل ما يحدث بمؤسسات أخرى ، إنما يجب أن يشكل مجموعة من العمليات المتناسكة حيث نتائجها متكاملة يمكن تدوينها بمخطط محدد".

العنصر الثاني : و الذي يعتبر هاما في هذا التعريف ، يدعو إلى تحسين مهارات الأفراد ، مهارات تستدعي تدريباً يهدف إلى تعديل سلوك الأفراد ليتطابق مع توقعات المؤسسة وذلك يتعلق بـ " المعرفة " ، بـ " المهارة " .

بصفة عامة ، نقول أن التكوين يتعلق بالمتعاملين معا :

- **العامل :** إن التكوين يمكن العامل من تحسين معارفه و قدراته ليرفع من مستواه بمنصبه الحالي أو الإرتقاء إلى منصب عال مستثمراً إمكانياته بشكل جيد .
- **المؤسسة :** بالنسبة للمؤسسة ، يسمح التكوين بإمكانية تجديد و استخلاف أفراد التأطير ، و كذلك تحسين فعاليتها الشاملة و سيرها الداخلي على مختلف المستويات .

وعليه يمكن القول إن التكوين عبارة عن جهود مستمرة تقوم بها المؤسسة لتنمية وتطوير كفاءات ومهارات وتحسين سلوكيات العنصر البشري لديها من أجل تنمية أدائه لتحقيق أهداف المؤسسة وضمان إستمراريتها.

من خلال تعريف التدريب والتكوين يمكن القول بأنه : لا يختلف مفهوم كلمتي التدريب والتكوين في شيء ما عدا أن التكوين يعني كل أوجه التعلم التي تلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، وكلمة التدريب تسري مفهومها على التعلم أيضا في نطاق مهنة معينة باعتبار ارتباطها بالجانب العملي، لذلك فمن ناحية واقعية فإن التدريب وهو الأكثر استخداما من قبل القطاع الإنتاجي بصورة عامة إلا أنه يبقى امتداد لعملية التكوين².

فمصطلح التكوين أشمل وأوسع من مصطلح التدريب، وان كان بعض الباحثين يرى بأن هناك فوارق بين المصطلحين (التدريب والتكوين) وان لم تكن جوهرية.

¹ - Raymond VATIER , **développement de l'entreprise et promotion des hommes** , Entreprise Modernes d'édition (EMI),4 édit , paris, 1985, p34.38

² - أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص 88.

ونحن نؤيد ما ذهب إليه جل الباحثين من اعتبار أن للمصطلحين معنا واحداً، وعليه فقد استعملنا في دراستنا هذه مصطلح التكوين للدلالة على المفهومين معاً، وعليه سيقصر استعمالنا لمصطلح التكوين خلال كامل البحث.

المطلب الثاني : أنواع التكوين

يمكن تقسيم التكوين إلى:

أ- **التكوين الأساسي**: يعد المرحلة الأولى لعملية اكتساب المعارف والمهارات والإتجاهات اللازمة لأداء أي عمل أو ممارسة أي مهنة ، ويرتبط هذا التكوين بتنمية المحددات الأساسية لأداء هذا العمل أو هذه المهنة فهو نموذج الإتجاهات والمعرفة والمهارة اللازمة لأداء عمل ما وفقاً لمعايير ومستويات محددة¹.

يتم هذا النوع من التكوين في مراكز التكوين والمعاهد ووحدات التكوين داخل المؤسسة في بعض الأحيان يعطى في موقع الإنتاج نفسه على أن يكون الهدف في هذه الحالة هو التكوين وليس الإنتاج.

ب- **التكوين الداخلي** : يتم في مكان العمل ، ويشمل هذا التكوين كل التكوينات التي لا تقوم بها المؤسسة في المدارس والمعاهد ومراكز التكوين أي يجري هذا النوع من التكوين داخل العمل حيث تتم هذه العملية في توضيحها وشرحها للمتكون ثم يعمل على تطبيقها تحت إشراف المكون ليقوم بتصحيح أخطائه وتعديلها حتى يتمكن من أداء العمل المطلوب منه ، يمكن هذا الأسلوب من تحقيق النجاعة بشكل سريع.

ج- **التكوين الخارجي** : يدفع هذا النوع من التكوين إلى التطوير أكثر فأكثر ، ويحصل كلما وجدت المؤسسة مصلحتها في تحقيق الفعالية الإنتاجية الناقصة، فتلجأ إلى الإتصال بمصالح ومؤسسات صاحبة خبرة مهنية واختصاص خارجة عن المؤسسة ، ويتم هذا النوع من التكوين عن طريق ندوات ، أيام دراسية ، ملتقيات... الخ.

"ومن التكوين ما ينجز خارج الحدود السياسية حيث تتكفل الدولة بإرسال بعثات من كفاءات وطنية تقوم بإحصائها إلى الخارج"².

د- **التكوين التكميلي** : هو التكوين الذي يعطى لتطوير وتنمية الفرد حتى يمكنه أن يتخطى العقبات التي تواجهه ، حيث أن هذا التكوين يهدف إلى تحسين القدرات ويخص الأفراد العاملين والذين لا يعطون مردودية جيدة.

هـ- **تطوير الأداء** : هو التكوين الذي يعطى للفرد لمسايرة التكنولوجيا الجديدة ، طرق تسيير جديدة أو إعادة تأهيله أو تحضيره لشغل عمل مقبل في نفس مجال الخط الوظيفي الذي يعمل به.

¹ - أحمد زكي بدوي محمد كامل مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسات شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1984، ص570.

² - مريم حامد ، دليلة بودلال ، التكوين... طرق ووسائل التكفل به في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس ، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة تلمسان ، 2000-2001 ، ص36.

و- **الرسكلة** : هو التكوين الذي يهدف إلى إكساب المكون المعرفة والمهارة والإتجاهات اللازمة لأداء عمل ما ، سبق أن تكون عليه من قبل ويتم غالبا هذا النوع من التكوين بأسلوب التكوين السريع ومن خلال الطرق التكنولوجية المناسبة حسب طبيعة البرنامج ولا بد وأن يتضمن أي برامج إعادة التكوين المهارات الأساسية التي سبق وأن تكون عليها المتكون من قبل¹.

المطلب الثالث : مبادئ العملية التكوينية.

لقد توصلت الأبحاث والدراسات الموسعة حول التكوين إلى مجموعة من المبادئ أهمها² :

1 - مبدأ الإستمرارية : يقصد بإستمرارية التكوين هو أن يبدأ التكوين فور إنتهاء مرحلة التعليم وقبل استلام العمل (التكوين ما قبل الخدمة) ، ويستمر التكوين ملازما للفرد فيحصل الفرد على التكوين مع بدء الخدمة ، وخلال تحركاته الوظيفية الأفقية ، فيحصل على ما يسمى بالتكوين أثناء الخدمة.

2 - مبدأ الشمولية: يجب أن يوجه التكوين إلى كافة المستويات الوظيفية بالمؤسسة، حيث يشمل جميع فئات الهرم الوظيفي.

3 - مبدأ التدرج : يبدأ التكوين بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج إلى الأكثر صعوبة ، ويفرض علينا هذا المبدأ أن نرتب التكوين أثناء التنفيذ ، ليسير بطريقة متسلسلة منطقيا وتراكميا ، بحيث تبني مختلف الموضوعات على سابقتها.

4 - مبدأ مواكبة التطور : يجب أن يراعي البرنامج التكويني التقنيات والتكنولوجيا الحديثة ويواكب تطور كل ما هو جديد ، حتى يتزود الجميع بكل ما هو حديث في شتى مجالات العمل ، فلا يعقل أن تكون المؤسسة عمالها الإداريين على إتقان استعمال الآلة الرافعة مع وجود آلات الكتابة الحديثة مثل الإعلام الآلي.

5 - مبدأ الواقعية : يجب أن تتوفر في التكوين صفة الواقعية ، وذلك بأن يلبي الإحتياجات الحقيقية للمتكونين ويتلائم مع إمكانياتهم ومعارفهم.

6 - مبدأ التوقيت المناسب : على المؤسسة أن تأخذ بعين الإعتبار التوقيت المناسب ، عند تطبيق وتنفيذ البرامج التكوينية ، لهذا يجب أن يكون وقت إجراء التكوين موافق لظروف المتكونين ولا يتعارض مع متطلبات العمل ، في فترات يكون فيها العامل ملزما بإعداد عمله في مدة معينة (فترات إعداد الموازنات أو أعمال نهاية السنة...).

¹ - بونسيصة نوال ، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة سعيدة ، 2013-2014 ، ص48.

² - مدحت محمد أبو النصر ، الإدارة العلمية التدريبية النظرية والتطبيق ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2008 ، ص111.

7 - مبدأ المشاركة : وجود عملية المشاركة أثناء فترة التكوين لدى المتكويين تساعدهم على فهم ما تعلموه ولفترة طويلة ، فالفرد الذي يشارك بواسطة الحوار والمناقشة والإستفسار تكون فرصته للتعلم أحسن من المتكون الذي لا يشارك ، وبهذا يكون وجوده سلبيا على نفسه من جهة ، وعلى المجموعة ككل من جهة أخرى .

8 - مبدأ إمكانية نقل ما تكون عليه إلى الواقع العملي : لا تتحقق الغاية من البرامج التكوينية حتى يستطيع المتكون تحويل كل ما تعلمه وما تلقاه من معلومات إلى واقع العمل الفعلي ، وحتى يكون هذا يجب أن نحاول محاكاة ظروف العمل الفعلية والأدوات والوسائل التي تستخدم في العمل أثناء التكوين.

المبحث الثاني : تنمية الموارد البشرية والحاجة إلى التكوين.

تعتبر تنمية الموارد البشرية من المواضيع البالغة الأهمية، لأنه لا يمكن الحديث عن مؤسسة متطورة ومستمرة دون أن نحدد بدقة درجة كفاءة موردها البشري، ومفهوم تنمية الموارد البشرية موضوع مرتبط بمدى القدرة على تحقيق الأهداف المرسومة. ويمكن تطوير وتنمية الموارد البشرية عبر عدة طرق.

المطلب الأول : مفهوم تنمية الموارد البشرية والعوامل المؤثرة بها.

يعتبر العنصر البشري أهم مورد وأعلى الإستثمارات بالنسبة للمؤسسة ، والذي يساهم في تحسين وتطوير الأداء وتنميته ، ليكون الدور الأساسي في ذلك قيام مسيري المؤسسات بتنمية قدرات الأفراد العاملين بالمؤسسة وتحفيزهم على العمل.

أولا : تعريف تنمية الموارد البشرية :

توجد عدة تعاريف لتنمية الموارد البشرية ، حيث عرفها البعض على أنها : إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع ، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية ، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده¹.

كما عرفها البعض على أنها "مرحلة تأتي بعد الحصول على الأفراد الملائمين لأداء العمل، ويقصد بها رفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم وذلك عن طريق التكوين الملائم لطبيعة العمل المطلوب إنجازها"².

¹ - موسى اللوزي ، التنمية الإدارية (المفاهيم ، الأسس ، التطبيقات) ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2000 ، ص87.

² - ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 1971 ، ص28 .

وتعرف أيضا بأنها: موقف وسلوك تتبناه المؤسسة ، لزيادة كفاءات أفرادها وإكتشاف إمكانيات نموها ، فهي مجموعة النشاطات التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد ، وترفع قدراتهم الخاصة لإنجاز المهام الموكلة إليهم ، وذلك عن طريق تحسين معارفهم ومهاراتهم ، واستعداداتهم واتجاهاتهم¹.

ويرى علي عبد الرزاق جلبي بأنه: "لا يشمل مفهوم تنمية الموارد البشرية المهارات والقدرات والإتجاهات البشرية اللازمة لتعزيز النمو الإقتصادي وإنتاجية العمل والكفاءة فقط ، بل يشمل أيضا نطاق أوسع يضم العناصر الإجتماعية والثقافية كالخصائص الفكرية الضرورية للمواطن أو الانفتاح الفكري ، والتي تمكن الفرد أن يعيش حياة أفضل وتحقيق المزيد من الرخاء الإجتماعي"².

ومن هنا نستخلص أنه يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.

ثانيا : العوامل المؤثرة على تنمية الموارد البشرية

هناك تداخل وترابط بين العوامل البيئية للمؤسسة بحيث لا يمكن فصلها عن بعضها البعض ويجب معرفة تأثير كل منها على ممارسات المؤسسة وفيما يلي عرض لبعض هذه العوامل والتغيرات وتأثيرها على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة³ :

1- العوامل التعليمية: تعتبر من أهم المؤثرات الخارجية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية فالنظام التعليمي هو الذي يمد المؤسسات بإحتياجاتها من القوى العاملة من حيث أنواع التخصصات والأعداد المطلوبة من كل التخصصات وعجز النظام التعليمي عن أداء هذه المهمة ، فينعكس على كفاءة الموارد البشرية في تحقيق أدائها ، وفي هذه الحالة تعتبر العوامل التعليمية من معوقات تنمية الموارد البشرية:

- ارتفاع نسبة الأمية بين الأفراد.
- قصور نظام التعليم عن توفير بعض التخصصات الفنية والمهنية.
- تضخم خريجي المعاهد والجامعات عن الحاجة في بعض التخصصات غير المطلوبة لخطط التنمية الإقتصادية ، ويتسبب ذلك في وجود فائض وبطالة بين الخريجين.

¹ - سداوي نعيمة ، تنمية الموارد البشرية في البلدان النامية من خلال آليتي حوصلة الكفاءات والمصادقة على المكتسبات المهنية "دراسة حالة الجزائر" ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر ، 2015 ، ص112.

² - علي عبد الرزاق جلبي ، علم الإجتماع الصناعي ، دار المعرفة ، مصر ، 2003 ، ص402.

³ - صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 2007 ، ص65-66.

- قصور في برامج التكوين والتنمية الإدارية التي تقوم بها أجهزة التكوين الحكومية ومؤسسات الأعمال. وتقع على المؤسسة مسؤولية تنمية الموارد البشرية التي تتطلبها مجالات العمل ، وذلك من خلال برامج تكوينية تتلائم ومتطلبات العصر.

2- العوامل الإجتماعية : ويقصد بها مجموعة العوامل المتعلقة بالقيم والعادات والتقاليد ، وتأثيراتها على السلوكيات العامة للناس ، وهناك الكثير من الجوانب التي تؤثر على أداء المؤسسة الإدارية والأفراد كذلك ، ويمكن حصر هذه الجوانب في : المسؤولية الإجتماعية ، الجوانب الأخلاقية ، الزيادة السكانية.

- أ - المسؤولية الإجتماعية : إن هيئات الأعمال تضم الأفراد والجماعات ذات المصالح المختلفة ، لذا على المؤسسة مراعاة هذه الظروف وذلك بالتصرف أخلاقيا و المساهمة في مجموعة كبيرة من الأنشطة الإجتماعية والإقتصادية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها.
- ب - الجوانب الأخلاقية : هذه الجوانب تشير إلى مجموعة من القواعد والأعراف التي تشكل دليلا للأفراد لبيان ما هو خاطئ وما هو صحيح حيث تؤدي هذه القواعد إلى تبني أنماط سلوكية معينة.
- ج - الزيادة السكانية : يشير هذا الجانب إلى الزيادة السكانية التي يترتب عليها زيادة في الطلب على السلع والخدمات الأمر الذي يتطلب ضرورة وضع إستراتيجيات معينة تساعد المؤسسة على تجاوز ما قد يظهر من معوقات.

3- العوامل السياسية والقانونية: إن النظام السياسي للدولة وما يفرضه من قيود والتزامات وأراء سياسية يمثل عاملا هاما يؤثر على تنمية الموارد البشرية وعلى كفاءتها وتلعب أجهزة الإدارة العامة دورا مهما في التأثيرات الإيجابية على التنظيمات ، فأنظمة الرقابة وإجراءاتها على السلع والأجور يساعدان على تحقيق الإستقرار والأمن الوظيفي ، إضافة إلى وجود الأنظمة والقوانين التي تنظم عمليات التصنيع والتسويق والمحافظة على البيئة . ومن ناحية أخرى أصبحت العوامل القانونية ذات التأثير قوى على سياسات الموارد البشرية بالمؤسسة حيث أنها تشكل الإطار الذي يجب أن تعمل إدارة الموارد البشرية من خلاله وتلتزم بتطبيق التشريعات والقوانين التي تهم العاملين.

4- العوامل الإقتصادية : للظروف الإقتصادية دور كبير في التأثير على التنظيمات الإدارية وعلى كفاءات هذه التنظيمات ، إلا أن العلاقة بين الوحدات التنظيمية والظروف الإقتصادية هي علاقة قوية ، الأمر الذي يتطلب ضرورة القيام بدراسة الظروف والأوضاع الإقتصادية والعمل على تطوير إستراتيجيات تساعد الإدارة على التصرف وعلى مواجهة هذه الظروف فإذا كانت الأوضاع الإقتصادية مزدهرة فإن ذلك يؤثر إيجابيا على التنظيم أما إذا كانت الظروف والأوضاع الإقتصادية في حالة ركود فإن ذلك يؤثر تأثيرا سلبيا على التنظيم ففي وقت الإزدهار

والنمو الإقتصادي يكون حجم المال المتداول كثيرا وهذا يتطلب وضع إستراتيجيات للتعامل مع هذه الأوضاع ، أما إذا كانت الظروف في حالة تراجع أو ركود فإن ذلك يتطلب من الإدارة ضرورة إتخاذ إجراءات وتدابير معينة.

5- تأثير التكنولوجيا على تنمية الموارد البشرية : يقوم جوهر التنمية على تغير نمط تقسيم العمل المختلف وإلحاقه بتكنولوجيا العصر وتحديث القيم وإزالة هياكل الجمود والتبعية التي أطلق عليها " دور كايم " اسم التضامن الآلي ، فالدول النامية تواجه تحديات ناتجة عن التقدم التكنولوجي الهائل الذي يصعب من القدرة التنافسية لها في مواجهة المنافسة الشديدة في الأسواق سواء المحلية أو العالمية فتقدم الأساليب التكنولوجية الحديثة له عدة مضامين تطبيقية بالنسبة للموارد البشرية ويرجع هذا لعدة أسباب¹ :

- افتقار الدول النامية إلى الأعراف والتقاليد الصناعية والتكنولوجية والتي تؤثر على الإستخدام والحفاظ على التكنولوجيا.

- تتطلب التكنولوجيا الحديثة لعدة تغيرات داخل المؤسسة مثل طرق العمل ونماذج علاقات العمل وتغيير الإجراءات وإعادة الهيكلة وبناء المؤسسة في بعض الأحيان.

- الكيفية التي يرى بها الأفراد التكنولوجيا الجديدة، وهي أكبر المشاكل التي تواجه تبني التكنولوجيا الحديثة. وبصفة عامة يمكن القول أن إحداث التغيرات التكنولوجية تميل لخلق طلب على تنمية المهارات الجديدة أو إعادة التكوين لصقل المهارات وترقية بعض الأفراد وتنمية البرامج لتشجيع وتدعيم قبول وتعاون الأفراد الذين يتوقع استخدامهم للتكنولوجيا الحديثة.

ويتم تحقيق هذه الأنشطة إما من خلال مراجعة البرامج الموجودة فعلا أو تصميم برامج جديدة لضمان الاستجابات السلوكية المرضية من قبل الأفراد.

وعليه يمكن القول بان الدراسات البيئية المحيطة بالمؤسسة تعتبر من أوليات اهتماماتها ، لأن المؤسسة تتأثر كثيرا بالبيئة التي تنمو فيها ، إذ أن هناك تفاعل متبادل بين المؤسسة والبيئة الخارجية فدراسة البيئة وجمع المعلومات عنها وتحليلها يقدمان للمؤسسة بعدا علميا يساعد على تجاوز المعوقات والمشاكل ويعطيها فرصة للإستعداد لتطوير آليات عمل جديدة تساعدها في التصدي لكل المتغيرات البيئية المحيطة.

المطلب الثاني: طرق تنمية الموارد البشرية.

يعتبر العنصر البشري أهم مورد وأعلى الإستثمارات بالنسبة للمؤسسة ، ويمكن تنمية الموارد البشرية عن طريق التكوين ، التعليم ، الملاحظة ، التمكين ، التحفيز ، الإتصال ، القياس المقارن.

¹- صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق ، ص70.

1- التكوين : يعتبر التكوين الدرجة الأولى للحصول على المورد البشري القادر على أداء عمله بالشكل الصحيح ، فهو يحتل أهمية قصوى في عملية التنمية لذلك يعد عنصر أساسي يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة لضمان تحقيق الهدف المنشود.

فهو ذلك النشاط المخطط الذي يهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الأفراد العاملين والجماعات العامة بتزويدهم بالمعلومات والخبرات والمهارات والسلوكيات اللازمة.

تتركز عملية التكوين حول محورين أساسيين هما¹ :

1- تزويد الأفراد بالمعلومات

2- محاولة تغيير سلوك الأفراد.

ويحقق التكوين أهدافه من خلال ظاهرة التعليم.

2- التعليم : يعرف بأنه " عملية تنمية ثقافية للفرد لا تحتاج لوجود هدف وظيفي محدد ، ومن خلالها تتم تنمية القدرات الفكرية التطبيقية بشكل عام².

يعرف باس (BASS) وفوهان (VAUGHAN) التعليم بأنه : " التغيير الدائم في السلوك والذي يحدث كنتيجة للممارسة أو التجارب السابقة"³.

ويهدف التعليم أو التعلم الذي يطبق عادة على الدراسة التي يتلقاها الفرد في المدارس والجامعات إلى تزويد الفرد بحصيلة معينة من العلم والمعرفة في إطار ومجال معين ، فهو يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية ، ولذلك فهو يركز على الموضوع وليس على الفرد ، بينما يهدف التكوين إلى تغيير سلوكهم واتجاهاتهم في المؤسسة أو علاقاتهم في العمل ، حيث أن محور العملية التكوينية هو الفرد نفسه وليس موضوع التدريب ، لذلك فإن أسلوب التدريب أهم من موضوع التدريب في حد ذاته⁴.

فالتعليم والتكوين نشاطين مكملان لبعضهما ، وتؤدي مراعاة مبادئ التعليم إلى تحقيق الفعالية للبرنامج التكويني باعتبار أن التكوين هو محاولة للتأثير في اتجاهات المتكويين عن طريق تعليمهم قيما ومبادئ جديدة وإضافة خبرات نافعة لهم يتم التصرف على أساسها في المستقبل⁵.

¹ - عبد الكريم درويش ، نظرة إلى التدريب في إطاره الصحيح ، مجلة الإدارة ، العدد الرابع ، القاهرة ، 1972 ، ص43.

² - أحمد الباشات ، أسس التدريب ، دار النهضة الحديثة ، القاهرة ، مصر ، 1978 ، ص11.

³ - عمر سالم الزروق ، برامج العلمية التدريبية ، منشورات المعهد القومي للإدارة ، طرابلس ، 1989 ، ص8.

⁴ - محمد عثمان ، حمدي مصطفى المعاذ ، المدخل الحديث في إدارة الأفراد ، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر ، 1990 ، ص224.

⁵ - زكي محمود هاشم ، إدارة الموارد البشرية ، جامعة الكويت ، 1989 ، ص285.

3- الملاحظة : تعرف الملاحظة بأنها طريقة لتجميع البيانات الأولية بتدوين الأحداث والتصرفات الحاصلة في موضوع معين ، وتعد المراقبة أداة مفيدة في التقييم ويشمل ذلك ملاحظة المشارك سواء قبل أو أثناء أو بعد برنامج التكوين بتسجيل التغيرات التي تطرأ على السلوك ، وقد يكون المراقب أو الملاحظ احد فريق تنمية الموارد البشرية أو المشرف المشارك وعموما المراقب الأكثر شيوعا والأفضل من الناحية العملية هو عضو تنمية الموارد البشرية.

كما تسمح الملاحظة بأخذ صورة جيدة عن تطور المتكويين كما أنها وسيلة فعالة وخاصة في المنهج التكويني متعدد مصادر التعلم حيث تعطي للمتكويين مجالا لإختيار المواقف التعليمية التي تناسب قدراتهم وميولهم ورغباتهم مما يتيح مجالا واسعا للملاحظة.

ويمكن زيادة فعالية عملية الملاحظة بإتباع بالإرشادات التالية¹:

- ضرورة إعداد الملاحظين إعدادا كاملا.
- أن تكون الملاحظة منظمة ومرتبطة.
- معرفة الملاحظين لكيفية تفسير والإبلاغ عما يشاهدونه.
- تحديد السلوك الذي يجب ملاحظته

4- التمكين :

اتجهت الإدارة المعاصرة لمفهوم التمكين بمنح الصلاحيات للأفراد ، والمتناسبة مع خبراتهم ومسؤولياتهم ، وبصفة عامة يدل مفهوم التمكين على نمط تنظيمي يوفر للفرد القائم بالعمل مجالا واسعا من الصلاحية ، وحرية التصرف واتخاذ القرارات المناسبة وخلق المرونة في التجاوب مع المتغيرات التنظيمية الداخلية في سبيل أداء المهام بكفاءة وفعالية ، كما أن التمكين يساعد في تنمية الموارد البشرية للمؤسسة كونها تركز أساسا على تكوين الأفراد، وزيادة قدرتهم على الإسهام والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات والتنمية المستمرة في كل الجوانب المتعلقة بالوظيفة .

كما أن عملية التمكين تساعد في تنمية الموارد كونها تركز أساسا على تكوين الأفراد ، وزيادة قدرتهم على الإسهام والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات والتنمية المستمرة في كل الجوانب المتعلقة بالوظيفة ، وهذا ما يعمل على تحفيز الموارد البشرية في المؤسسة².

¹ - السيد عليوه ، تنمية مهارات مسؤولي شؤون الأفراد ، ط 1 ، اشراك للنشر والتوزيع ، مصر ، 1998 ، ص 57.

² - عبد الصمد سميرة ، أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية : دراسة حالة شركة الكهرباء الريفية والحضرية - sreub باتنة ، مذكرة ماستر في علوم التسيير ،كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2008 ، ص 45.

5- التحفيز :

يعرف التحفيز على أنه مجموعة القيم المادية والمعنوية الممنوحة للعمال في قطاع معين والتي تشبع الحاجة إليهم وتوجههم إلى سلوك معين¹.

كما يعرف التحفيز على أنه تشجيع الأفراد واستنهاض هممهم حتى ينشطوا في أعمالهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ، وتبدأ العملية بالتأثير الخارجي على الأفراد كأن يعرض عليهم أجر أعلى من أجل القيام بعمل أكثر، لكن نجاحها يتوقف على عوامل داخلية تتصل بوضعية الفردية النفسية.

فالحوافز هي المغريات المقدمة للأفراد لحثهم على أداء العمل².

وهناك عدة تصنيفات للحوافز نكر منها³ :

- أ - الحوافز المادية والمعنوية : الحوافز المادية تتمثل في الحوافز النقدية ، منها الأجور والزيادات السنوية والمكافآت والمشاركة في الأرباح ، أما الحوافز المعنوية فهي متمثلة في فرص الترقية والشكر والإمتنان ورسائل شكر وما تقدمه المؤسسة من ضمانات تخلق الإستقرار بالعمل.
- ب - الحوافز السلبية والإيجابية: الحوافز السلبية تتمثل في التهديد بالعقاب أو الخصم من الراتب أو التوبيخ والحرمان من العلاوة، أما الحوافز الإيجابية تتمثل في الحوافز المادية والمعنوية على أشكالها.
- ج - الحوافز الفردية والجماعية : الحوافز الفردية هي الحوافز تعطى للفرد حينما يمكن تحديد العلاقة المباشرة بين عمل الفرد وعمل الجماعة ، كأن يكون العمل جماعيا وأن العائد الفردي يتوقف على عائد الجماعة ، أما الحوافز الجماعية وهي حوافز تقدم للجماعة ، حينما لا يمكن تحديد العلاقة المباشرة بين عمل الفرد وعمل الجماعة ، كأن يكون العمل جماعيا وأن العائد يتوقف على عائد الجماعة.

6- القياس المقارن :

يمكن تعريفه بأنه : ' عملية التعرف والتعلم من أفضل التطبيقات من أي مكان في العالم ، وأداة قوية تستخدم في سبيل التحسين المستمر واكتشاف الجديد⁴.

¹ - صلاح الشناوي ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، دار النهضة ، بيروت ، لبنان ، 1970 ، ص420.

² - الطيب محمد رفيق ، مدخل للتسيير ، أساسيات ووظائف وتقنيات ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 ، ص10.

³ - منال طلعت محمود ، أساسيات في علوم الإدارة ، المعهد العالي للخدمة الإجتماعية ، مصر ، 2003 ، ص264

⁴ - Sedgwick , steve , Benchmarking and Best Practice A promise and performance Administration , Australian journal of Public , vol 54 , Issue 3 , sep 1995 , p410.

ويمكن تعريفه بأنه : " تقنية وأسلوب منظم للتعلم من الآخرين ، من خلال الملاحظة لنماذج الأداء المتميزة التي تتوفر داخل المؤسسة أو المؤسسات الأخرى التي لها خبرات في مجالات معينة للعمل والتي يمكن إجراء مقارنة معها بأسلوب شرعي¹.

فالقياس المقارن يتيح فرصة التعلم المستمر ، ونقل الخبرات والمعارف من المؤسسات الأخرى بهدف تغيير نظم وأساليب العمل التقليدية وإحداث تغيير في الثقافة التنظيمية ، كما أنه يسمح بتحسين القدرات الإبداعية والتجديدية لفريق العمل المسؤول عن تحسين الأداء ، حيث تنتع فرص الابتكار أمامهم لتشمل جميع المؤسسات المشاركة معهم في عملية القياس المقارن².

وحتى تتجح المؤسسات في تبني هذه الفلسفة ، لا بد لها من التحكم في الإنضباط الداخلي كأول شرط لنجاحها. والتحكم الجيد في الوقت مع ضرورة التنمية الدائمة والمستمرة لمواردها البشرية ، سيما في مجال تفعيل العمل الجماعي وتقوية روابط الانتماء لديهم ، التي تسهل انسيابية المعلومات في نظامها الإتصالي³.

7- الإتصال :

يتوقف نجاح المؤسسة على التعاون القائم بين أفرادها وتحقيق العمل الجماعي ، ويمثل دور إتصال الموارد البشرية في بناء وتشغيل الهيكل لجماعة العمل من خلال الإدارة حيث يشار للإتصال على أنه شبكة تربط كل أعضاء التنظيم ببعضهم البعض⁴.

ويعرف الإتصال على أنه نقل البيانات أو المعلومات أو الحقائق والأفكار بين طرفين على الأقل من أفراد المؤسسة عن طريق رسائل شفوية أو مكتوبة أو اعتمادا على إشارات رمزية لها دلالة ويدركها المرسل والمستقبل معا⁵.

إن فعالية الإتصال في بناء وتدعيم مناخ العلاقات الإنسانية السليمة تقاس بعاملين هما :

1 - كمية المعلومات المتدفقة في أرجاء التنظيم ومدى جودتها ووصولها إلى الأفراد المعنيين في الوقت المناسب

2- تدفق الإتصالات في جميع الإتجاهات وتغطيتها لأجزاء ومستويات التنظيم جميعا وعليه تتبع أهمية اتصال الموارد البشرية في تشكيل العلاقات المؤثرة على الأفراد وأرائهم ونظرتهم إلى العمل كما تؤثر على رغباتهم وقراراتهم.

¹ - The European Benchmarking Code of Conduct Retrieved July 15 , 2001 , From The world wide web:// :www.benchmarking.gov.ukhpp

² - عبد الحميد المغربي ، إدارة الموارد البشرية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 2006 ، ص425.

³ - محمد عبد الله الهنداوي ، نظرية التنظيم ، كلية التجارة ، مصر ، 2007 ، ص270.

⁴ - منال طلعت محمود ، مرجع سابق ، ص264.

⁵ - عبد الغفار حنفي - عبد السلام أبو قحف ، أساسيات تنظيم إدارة الأعمال ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2005 ، ص510.

لما تتوفر هذه الطرق ويتم استغلالها بفعالية تساهم في تنمية القدرات والمعارف لدى الأفراد ومنه تحقيق تنمية الموارد البشرية.

المطلب الثالث : التكوين كوسيلة لتنمية الموارد البشرية.

تأتي أهمية التكوين من كونه مدخلا علميا يزيد من فعالية الأفراد ، ويساعد على الرفع من كفاءاتهم النوعية في عملهم اليومي ، فضلا عن اكتسابهم المعلومات والمهارات الوظيفية اللازمة التي تساهم في زيادة قدراتهم الأدائية في الوظائف الحالية أو الوظائف التي سوف يؤهلون لها ، هذا بالإضافة إلى إحداث تغييرات إيجابية في سلوكهم واتجاهاتهم في علاقاتهم بالعمل والعاملين نحو الأفضل ، فعملية التكوين لا يمكن أن تخلق الإنسان الواعي المنفتح ولكنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستوياتهم الحالية إلى مستوى أفضل ، بشرط أن تتوفر لدى المتكون عناصر القدرة والرغبة ،

وترجع أهمية التكوين إلى المزايا العديدة التي تنتج من عملية التكوين وهي¹:

- ✓ إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات .
- ✓ التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.
- ✓ إمكانية إكتشاف خبرات وطاقت العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة.
- ✓ رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.
- ✓ رفع الروح المعنوية للعاملين ، حيث يدعم التكوين الثقة بالنفس لدى العامل ويسهم في تحسين علاقات العمل وهنا له أثر واضح على مستوى الإنتاجية في المؤسسة.

و تعتبر عملية تكوين الموارد البشرية من المهام ذات الأهمية البالغة في المؤسسة ، سواء لما تتطلبه التطورات التكنولوجية فيها أو لما ترتبط به من خطة إستراتيجية خاصة عند عدم توفر الموارد داخليا بالكمية والنوعية الكافية لتنفيذ هذه الخطة ، وبالتالي فالتكوين وتنمية الموارد البشرية يعتبران من الحلول والإجراءات التي تتم في المدى المتوسط والطويل مقابل هذا النقص.

كما أنه لا شك أن الخطوة الأولى التي يجب التفكير فيها عند إعداد أي برنامج تكويني هي تحديد أهدافه بدقة ووضوح ، لأن هذه الأهداف هي التي تساعد في رسم الطريق الذي سيؤدي إلى تحقيقها كما أنها تعتبر المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالنجاح أو بالفشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف.

¹ - نجاح وفاتح باشا وألقوني ، ملتقى وطني حول: تسيير الموارد البشرية في الهيئات العمومية في الجزائر ، واقع التدريب وتحفيز الموارد البشرية في الهيئات العمومية - دراسة ميدانية للصدوق الوطني للضمان الإجتماعي للأجراء بالبلدية ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة البلدة2 ، الجزائر ، 25 أبريل 2017،ص05

وتظهر أهمية تنمية الموارد البشرية عن طريق التكوين في العديد من العناصر أهمها¹ :

1- تنمية المعارف :

وتركز على تنمية معارف المتكويين ومعلوماتهم وتكريسها لخدمة أهداف المؤسسة ، أي الإرتقاء بمعارف ومعلومات المتكويين وفقا للمستجدات التي يجب الإلمام بها لإتقان العمل ، وما يتبع ذلك من معرفة للنظم والتعليمات وأساليب وإجراءات العمل ، ومعرفة الإختصاصات والمسؤوليات والواجبات وعلاقات العمل .

ويلاحظ أن المعرفة لا تقتصر على الجانب العلمي والتخصصي فحسب ، وإنما تتعدى إلى الجانب المتعلق بالمؤسسة ، التنظيم وكل ما يتعلق بالقواعد والإجراءات.

2- تنمية مهارات الأفراد :

ويقصد بها المهارات والإستعدادات اللازمة لأداء العمل ، وذلك بجمع كل أنواع المهارات من مهارات فكرية ، وأخرى عملية ومهارات سلوكية ، هذه الأخيرة تعني خصوصا بالجانب الإنساني عند التفاعل والتعامل مع الآخرين ، أي أن التكوين يساهم في تنمية مهارات الإتصال مع الغير وبناء علاقات إيجابية في خدمة النشاط والمؤسسة ككل ، بالإضافة إلى تطوير القدرة على الإتصال بالمتعاملين الأساسيين للمؤسسة ، كالزبائن والموردين مثلا.

3- تنمية الإتجاهات الإيجابية :

تنمية الإتجاهات تقوم على صقل إتجاهات الأفراد ، حيث يسهم التكوين في تنمية العوامل الذهنية (القيم ، المعتقدات ، المبادئ...) التي تتفاعل مع بعضها لتكوين آراء المتكويين اتجاه قضايا معينة.

والقصد من ذلك ، هو أن تكون اتجاهات الأفراد إيجابية اتجاه العمل وتفضيل العمل بالمؤسسة التي يعملون بها دون غيرها ، وتعزيز روح الإلتزام والإحساس بالولاء للمؤسسة والتنظيم ككل ، وهكذا فإن تنمية الإتجاهات تطور كفاءة الفرد.

وعليه يمكن القول أن التكوين أهمية بالغة بالنسبة للفرد من خلال تحسين وتطوير أدائه على كل المستويات والذي ينعكس ايجابا على الرفع من أداء المؤسسة ككل ، ولهذا يعتبر التكوين بالنسبة للمؤسسة استثمارا بالغا الأهمية كونه موجه إلى أهم مورد فيها وهو المورد البشري² .

ومنه نستنتج أن العملية التكوينية تحتل مكانة رئيسية بين الأنشطة الأخرى التي تساهم في تنمية الموارد البشرية.

¹ - عقلة محمد المبيضين ، أسامة محمد جرادات ، مرجع سابق ، ص17.

² - مجلة معهد العلوم الإقتصادية (مجلة علوم الإقتصاد والتسيير والتجارة)، مرجع سابق، ص205.

خلاصة

يعتبر التكوين واحد من أهم الركائز لتنمية الموارد البشرية حيث يلعب التكوين دورا حيويا في تنمية مهارات وسلوكيات الأفراد بغية رفع الأداء وتحسينه وهنا يظهر دور وأهمية التكوين الذي يقدم معرفة جديدة ويعمل ويزيد مهارات الأفراد ويؤثر على إتجاهاتهم ويعدل أفكارهم ويعمل على تعديل سلوكياتهم ويطور عاداتهم بشكل ينعكس على العمل بحب وإخلاص.

وعليه فإن الحصول على المورد البشري المؤهل والفعال والقادر على ممارسة أعماله بالشكل الصحيح يعتبر نشاطا ضروريا من أجل تحقيق الأهداف المرجوة ، ومن هذا المنطلق برزت الحاجة إلى التكوين كوسيلة لتنمية الموارد البشرية ، فعملية التكوين لا يمكن أن تخلق الإنسان الواعي المتفتح ولكنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستوياتهم الحالية إلى مستوى أفضل ، بشرط أن تتوفر لدى المتكون عناصر القدرة والرغبة.

كما أن عملية تنمية الموارد البشرية لا تقتصر على عملية التكوين فقط وإنما تشترك هذه العملية الأخيرة مع أنشطة أخرى لتشكل مدخلا متكاملًا لعملية تنمية الموارد البشرية.

الفصل الثاني

واقع التكوين المهني في الجزائر مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة " الشهيد

محمد نصري "

تمهيد:

لقد عرف قطاع التكوين المهني اهتماما كبيرا في كل دول العالم خاصة في الفترة الأخيرة، وهذا على اعتبار أنه الركيزة الأساسية لتأهيل المورد البشري الكفاء.

وعليه قامت الجزائر بسلسلة من الإصلاحات الاقتصادية الجديدة تضمنت إصلاح المنظومة التكوينية، والاهتمام بتكوين الشباب مهنيا في مجالات مختلفة ومنحهم المهارة والخبرة الكافية لتمكينهم من الوقوف أمام متطلبات العصر الحديث ودمجهم في قطاع الشغل وهذا وفق متطلبات تنمية المورد البشري المؤهل.

ومن خلال هذا الفصل تطرقنا إلى دراسة:

المبحث الأول: واقع التكوين المهني في الجزائر، وهذا من خلال تناولنا كل من تعريف التكوين المهني في الجزائر وتطوره التاريخي، هياكل وأنماط التكوين المهني، وكذا معوقات التكوين المهني ومبادرات إصلاحه.

المبحث الثاني: التكوين المهني عبر ولاية عين الدفلى " حالة مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة " الشهيد محمد نصري" وهذا من خلال تناولنا كل من وصف لمركز التكوين المهني والتمهين بجليدة "الشهيد محمد نصري"، وأنماط التكوين المتواجدة بالمركز وأهم المصالح الإدارية فيه، وأخيرا استعراض لبعض الإحصائيات للدورات التكوينية للمركز وتحليلها بالإضافة إلى مقابلة أجريت داخل المركز.

المبحث الأول: واقع التكوين المهني في الجزائر،

إن التكوين المهني هو أحد الأجزاء الثلاثة التي يتكون منها النظام الوطني للتربية والتكوين، إلى جانب كل من النظام المدرسي التابع للتربية الوطنية، والنظام الجامعي التابع للتعليم العالي، بحيث يقع التكوين المهني بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة، وعالم الشغل من جهة أخرى.

المطلب الأول: مفهوم التكوين المهني وتطوره التاريخي في الجزائر.

من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في العالم أدركت الجزائر بأن كل من التكوين والتعليم المهنيين، والتعليم المدرسي والجامعي، هي أدواتها الفعلية للاستثمار في مواردها البشرية، التي تمكنها مستقبلا من كسب الرهان.

الفرع الأول: مفهوم التكوين المهني.

عرف المشرع الجزائري التعليم المهني في القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين بأنه: "...كل تعليم أكاديمي وتأهيلي، ممنوح من طرف مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية¹.

أما التمهين فقد عرفه المشرع في القانون المتعلق بالتمهين بأنه: "...الطريق للتكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل... ويتم اكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية متكررة ومرتفعة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهن المعنية، ومن خلال تكوين نظري وتكنولوجي مُكتمل...".

تتطلب العملية التكوينية أرضية قانونية تحدد قواعدها ووسائلها المادية والبشرية وأهدافها ضمن إستراتيجية التنمية الوطنية. ولهذا الغرض تم إصدار نصوص قانونية تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر، وهي النصوص التي تم مرافقتها بمجموعة من البرامج والخطط والوسائل، كل ذلك جعل من قطاع التكوين والتعليم المهنيين يقطع أشواطاً معتبرة في ضوء ما توفر له من إمكانيات، حيث تمكنت مراكزه من تأطير عدد كبير من الشباب ومنحهم مؤهلات مهنية لدخول في سوق الشغل.

ففي زيارته الأخيرة إلى الجزائر في 28 جانفي 2015، صرح المقرر الخاص بالحق في التعليم التابع لمجلس حقوق الإنسان للأمم المتحدة، بأن الجزائر قد قامت بخطوات جبارة في الميدان القانوني والمؤسسي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين.

¹ - كردالواد مصطفى، التعليم والتكوين المهنيين في الجزائر ورهان التنمية المستدامة، قسم الحقوق، جامعة سطيف.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري "

استحدثت أيضا وزارة التكوين المهني في السنوات الأخيرة عدة أنماط للتكوين والتمهين تراعي طبيعة المناطق الحضرية والشبه حضرية والريفية، والهدف من كل ذلك هو تعميم التكوين المهني الحرفي ليؤس مختلف الفئات العمرية ومن الجنسين (ذكور وإناث).

في هذا السياق قامت مراكز التكوين والتمهين بمرافقة الشباب الراغب في إنشاء مؤسسات استثمارية صغيرة من خلال إدراج أنماط تكوين كيفية مع طبيعة تلك الاستثمارات، كما رافقت مراكز التكوين المهني الفتيات الماكثات في البيت، والمرأة الريفية، واستحدثت لهن حرف تتناسب مع بيئتهن الاجتماعية والطبيعية.

وعليه أصبحت الجزائر تحصي اليوم العديد من المشاريع الاستثمارية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناجحة في مختلف المجالات، وتعود ملكية هذه المؤسسات والاستثمارات الناجحة إلى شباب وشابات تخرجوا من مراكز التكوين والتعليم المهنيين.

لكن رغم كل النتائج المحققة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر إلا أن هذا القطاع لا يزال بحاجة إلى إعادة بعثه من جديد بما يتوافق وأهداف الدولة الجزائرية من أجل تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها البشرية والبيئية والاقتصادية.

الفرع الثاني: التكوين المهني من 1962 إلى يومنا هذا.

منذ الاستقلال اهتمت الجزائر بقطاع التكوين المهني، إذ أنشأت منذ أوت 1962 مندوبية التكوين المهني وترقية الإطارات ومعها المجلس الوطني الاستثماري للتكوين المهني وترقية الإطارات من أجل تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المعلنة.

كان القطاع آنذاك يتكون فقط من 40 مؤسسة لتكوين الكبار والتي أنشأت في الخمسينيات من قبل الاستعمار الفرنسي، وكانت تقوم أساسا بالتكوين في مهن البناء، وكذا تكوين الفتيات في تخصصات الفن المنزلي والصناعة التقليدية (نسج الزرابي، الخياطة، الحلاقة... إلخ).

ولهذا عرف تطور التكوين المهني عدة فترات سننطرق إليها فيما يلي¹:

أ) المرحلة الأولى من 1962 إلى 1970

هذا النظام الموروث عن حقبة الاستعمار الفرنسي، أصبح لا يستجيب في مجمله للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك وكان التركيز على محورين أساسيين هما:

¹ - بوتلجة غياث، التريبة والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990، ص 73.

✚ إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال:

- ❖ توظيف وتكوين المسيرين والمكونين.
 - ❖ إعادة فتح مراكز التكوين المهني وضم تلك التابعة النظام الموروث عن الحقبة الاستعمارية.
 - ❖ فتح اختصاصات جديدة تستجيب للاحتياجات الاقتصادية.
- ### ✚ تطوير طاقات وقدرات التكوين من خلال:
- ❖ توسيع ورفع قدرات المراكز الموجودة.
 - ❖ بناء 18 مركز جديد.
 - ❖ إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP بمقتضى الأمر 67-45 المؤرخ في 27/03/1967.
 - ❖ إنشاء معهدين للبناء والأشغال العمومية بمقتضى أمر رقم 67-106 المؤرخ في 26/12/1967¹.

(ب) المرحلة الثانية من 1970 إلى 1980

امتازت هذه المرحلة بظهور المخطط الرباعي الأول 70-73 الذي حدد مجال التكوين المهني للتكفل بفتة الشباب الراسبين في المنظومة التربوية بتكوينهم مهنيا حسب متطلبات الاقتصاد والاستعمال الأمثل لطاقات وإمكانيات هذه الفئة.

وقد هدف هذا المخطط إلى تحقيق إنشاء 17 ألف منصب تكويني بينما توجهت أنظار المخطط الرباعي الثاني إلى إنشاء 25 ألف منصب من خلال إنشاء 82 مركز في نهاية 1979 بلغ تعداد المتربصين 30 ألف متربص، ومن أهم الإنجازات خلال هذه الفترة:

- ❖ صدور نصوص قانونية تضم القانون الأساسي لمراكز التكوين بمقتضى المرسوم رقم 74-114 المؤرخ في 10/06/1974.

- ❖ إدماج موظفي قطاع التكوين المهني في التوظيف العمومي.
- ❖ بلوغ إنجاز 70 مركز للتكوين المهني.

(ت) المرحلة الثالثة من 1980 إلى يومنا هذا

امتازت هذه المرحلة بإدماج تخصصات خفيفة امتاز بها المعسكر الغربي مثل الحلاقة والتجميل²:

(1) المرحلة الأولى من 1980 إلى 1990

¹ - مقدار أصيلة، بطيب عائشة، التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، مطبعة الملحق الجامعية، 2013-2014، ص 50. ص 51.

² - بوتلجة غياث، مرجع سابق، ص 76. 77.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري "

هذه المرحلة امتازت باستقلالية قطاع التكوين المهني وتنشيطه عن طريق إنشاء وزارة التكوين المهني، وخلال هذه الفترة تحقق ما يلي:

❖ إنشاء مراكز جديدة للتكوين المهني عبر كامل التراب الوطني، من أجل الاستجابة للاحتياجات المحلية للشباب وذلك عن طريق تنويع شعب التكوين الموجودة.

❖ إنشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 81-307 المؤرخ في 1981/12/26.

❖ إنشاء مراكز للبحث والدراسة عن بعد CNEPD وكذا أنماط متعددة للتكوين عن طريق:

➤ التمهين

➤ التكوين بالدروس المسائية

➤ التكوين بالمؤسسة

➤ إعادة التأهيل المهني

❖ الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية بإدماج خريجي المراكز في مختلف التخصصات التي يعرضها القطاع الاقتصادي.

❖ توزيع الاختصاصات الموجودة ليصل إلى 200 اختصاص في 15 فرع مهني من المستوى الأول إلى المستوى الخامس.

❖ ظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 90-117.

(2) المرحلة الثانية من 1990 إلى 2003

خلال هذه المرحلة شهد القطاع ما شهد من تخريب للمراكز وللمعاهد، وتخلي المتربصون من التوجه إلى مقاعد التكوين بسبب سوء الظروف الأمنية أو غلق البعض منها، غير أنه في سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعاد جديدة للقطاع، وتحديدًا في 07 أوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، ووزارة التعليم العالي، ووزارة التربية الوطنية، وقد تم الاتفاق على إنشاء شهادتين هما:

❖ شهادة البكالوريا المهنية

❖ شهادة التأهيل في التعليم المهني

وفي سنة 2002 شهد القطاع تطورًا ملحوظًا، حيث بلغ مجموع الهياكل القاعدية لقطاع التكوين المهني 581 منها هياكل للدعم، للدراسة والبحث، بالإضافة إلى مجموع الملاحق الذي بلغ 222 ملحق.

3) المرحلة الرابعة من 2003 إلى يومنا هذا

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والإتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ التطبيق منذ جانفي 2003، وامتد إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الإتحاد الأوروبي بـ 60 مليون أوروبي، ووزارة التكوين المهني بـ 49 مليون أورو، كان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني بالجزائر مع اقتصاد السوق.

وفي أيام 8-9-10 أفريل 2007، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت رعاية رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين، قصد صياغة إستراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.

- ❖ في سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.
- ❖ وشهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات¹.

الفرع الثالث: تطور الإطار التنظيمي والتشريعي لنظام التكوين المهني في الجزائر.

لقد اهتم المشرع الجزائري بميدان التكوين المهني من خلال التشريعات الصادرة وهي كما يلي:

- ❖ ظهور قانون العمل سنة 1978 الخاص بالجزائر والذي يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، بعد ترك القوانين الفرنسية إلى غاية 05/07/1975 وهي سنة الانطلاق في سن القوانين والنظم الخاصة.
- ❖ قانون 81-07 المؤرخ في 27/06/1981 والمتعلق بالتمهين المهني.
- ❖ المرسوم التنفيذي 81-392 المؤرخ في 26/12/1981 تضمن تطبيق أحكام القانون 81-07 المتعلق بالتمهين.
- ❖ المرسوم التنفيذي 81-393 المؤرخ في 26/12/1981 يتعلق هذا المرسوم بإنشاء تنظيم وتسيير المعهد لترقية وتطوير التكوين المهني والتمهين في المؤسسة.
- ❖ المرسوم التنفيذي 82-298 المؤرخ في 04/09/1982 يتعلق بتنظيم وتمويل التكوين المهني في المؤسسة، حيث حدد في مواده الخامسة، السادسة، السابعة والثامنة الأنماط الأربعة للتكوين.

¹ - أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع شباب نحو المفاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2012، ص 152.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري "

- ❖ قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: شرع هذا القانون ابتداء من الأحكام الأولى للمادة السادسة سجل التكوين المهني كحق معترف به للعامل، والسماح للعامل بدورات تكوينية مهنية.
- ❖ المرسوم التنفيذي 91-141 المؤرخ في 11/05/1991 حدد شروط إنشاء ومراقبة المؤسسات المتعددة للتكوين المهني.
- ❖ المرسوم التنفيذي 97-197 المؤرخ في 18/05/1995 جاء هذا المرسوم تعديلا للمرسوم التنفيذي 78-135 المؤرخ في 03/06/1978 والمتضمن إنشاء مجلس وطني استشاري للتكوين المهني.
- ❖ المرسوم التنفيذي 98-355 المؤرخ في 10/11/1998 المتضمن إنشاء وتنظيم وتسيير الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.
- ❖ القانون رقم 08-07 المؤرخ في 23/02/2008 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.
- ❖ المرسوم التنفيذي رقم 09-316 المؤرخ في 06/10/2009 المتضمن القانون الأساسي للمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.
- ❖ المرسوم التنفيذي رقم 09-713 المؤرخ في 06/10/2009 المتضمن إنشاء معاهد للتكوين المهني.
- ❖ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 09/12/2012 المتضمن تحديد كفاءات تنظيم التكوين التكميلي للإدماج في رتبتي نائب مقتصد مسير ومقتصد مسير لمؤسسات التكوين والتعليم¹.

المطلب الثاني: هياكل التكوين المهني في الجزائر وأنماطه.

إن قطاع التكوين المهني في الجزائر مر بمراحل وتحولات متعددة مرتبطة ارتباطا وثيقا بالمراحل والتحولات التي مرت بها الجزائر عموما وقطاع الاقتصادي بالخصوص، أنتجت تلك التحولات هياكل وأنماط تكوينية تهتم كل منها بتكوين فئة معينة.

الفرع الأول: هياكل التكوين المهني في الجزائر.

إن أهم هياكل التكوين المهني بالجزائر هي:

- ❖ مراكز التكوين المهني والمهنيين CFPA
- ❖ المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين الوطني INSFP
- ❖ المعهد الوطني للتكوين IFP
- ❖ معاهد التكوين المهني INFP يبلغ عدد هذه المعاهد 06 متواجدة بستة ولايات من البلاد.
- ❖ مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات CERPEQ

¹ مقدار أصيلة، بطيب عائشة، مرجع سابق، ص 53 54.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري "

- ❖ المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل IDEFOC
 - ❖ المركز الوطني للتعليم عن بعد CNEPD
 - ❖ الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC
 - ❖ المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني ENEFP
- 🚦 تطور هياكل قطاع التكوين المهني بالجزائر

لقد شهد قطاع التكوين المهني تطورا كبيرا خاصة فيما يتعلق بالانجازات الكبرى في إرساء منظمة هيكلية تواكب الاحتياجات المتزايدة في هذا القطاع من خلال توجهات الشباب لهذه المراكز، وقد اتجهت الدولة لتحقيق هذا الغرض بالمجهودات المعتبرة في إنشاء مراكز التكوين المهني ومعاهد تلبية التزايد المستمر لعدد الطلبة الملتحقين بالمراكز التكوينية، وقد تمثلت زيادة المنشآت من مراكز التكوين المهني والتمهين من خلال ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 01: تطور مراكز التكوين المهني في الفترة 1997 إلى يومنا هذا

السنوات	1997	2000	2005	2009	2012	2015	2018
مجموع الهياكل	437	517	635	767	1050	1200	1295
مجموع القدرات البيداغوجية	143753	184190	229295	290425	350000	450000	600000

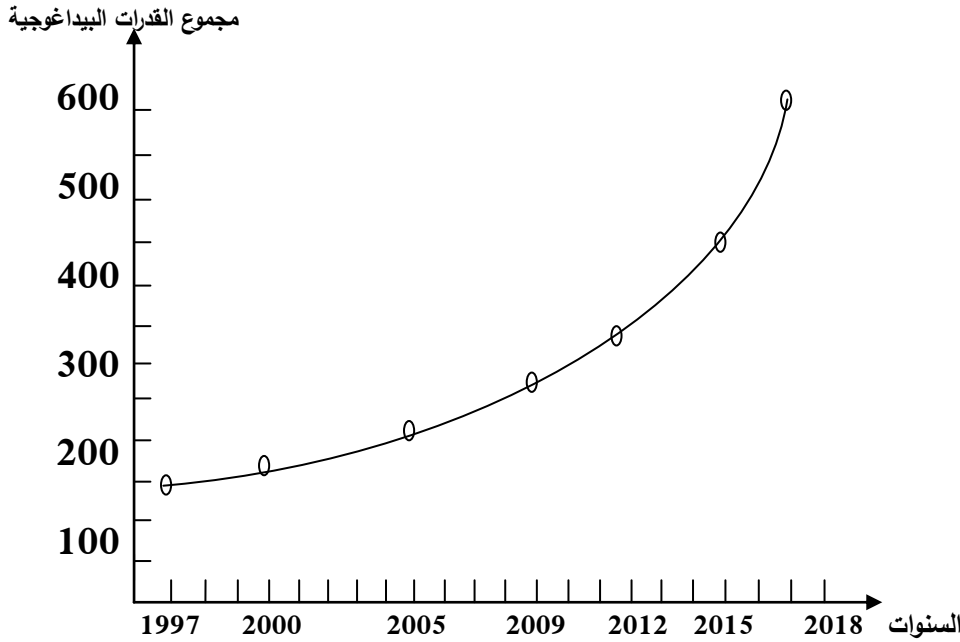
المصدر: موقع www.ons.dz

الإذاعة الجزائرية: في حوار حول تطور التكوين المهني من خلال الجدول نرى التطور الملحوظ الذي شهده القطاع في زيادة المنشآت من الفترة الممتدة من سنة 1997 إلى يومنا هذا في جميع الأشكال أو المنظمات التي يحتويها القطاع ففي سنة 1997 كان مجموع المراكز التي يحتويها القطاع 437 مركزا ليتضاعف سنة 2009 إلى 767 أي بزيادة نسبة قدرها 175%، ليقفز مرة أخرى ويتضاعف مرتين سنة 2018 مقارنة بسنة 1997 ليصل عدد المنشآت سنة 2018 إلى 1295 أي بزيادة نسبة 296% ويرجع هذا إلى السياسة التي أملتتها الدولة للنهوض بهذا القطاع من أجل تكوين يد عاملة مؤهلة وكفئة كما ظهر في الجدول السابق.

تزامن هذا التطور بزيادة مراكز التكوين المهني مع تطور وتضاعف القدرات البيداغوجية ليصل سنة 2018 إلى 600 ألف منصب بيداغوجي أي بنسبة 417% عن سنة 1997، وهذا ما يظهر كذلك في الشكل الموالي¹:

¹ - بن عزة محمد، مجلة الحكمة لدراسات الاقتصادية، عدد 21 سداسي الأول، 2013، ص ص 85 88.

الشكل البياني رقم 01: تطور القدرات البيداغوجية من 1997 إلى يومنا هذا



المصدر: تم الإعداد بالاعتماد على مديرية التخطيط والإحصاء بوزارة التكوين المهني

إن من خلال تحليل للمنحنى البياني يتبين أن القدرة البيداغوجية للتكوين المهني أخذت منحى تصاعدي بحيث بلغ سنة 1997 عدد المقاعد البيداغوجية 143753 مقعد بيداغوجي ليتضاعف سنة 2009 بحيث بلغ 290425 مقعد وهذا راجع إلى البحبوحة المالية التي عرفت الجزائر في هذه المرحلة وكذا السياسة المتبعة لتطوير القطاع ، ثم بعد ذلك لاحظنا تضاعف عدد المقاعد مرة أخرى ليصل إلى 600000 سنة 2018 حسب آخر الإحصائيات لوزارة التكوين المهني والتمهين وهذا بغية النهوض بهذا القطاع لدوره الكبير في تنمية المورد البشري المؤهل وانفتاح السوق الجزائري على الاستثمار الأجنبي.

الفرع الثاني: أنماط التكوين المهني في الجزائر

كل سنة يغادر من مقاعد الدراسة آلاف التلاميذ مواجهين قرار "التوجه إلى الحياة المهنية" دون مؤهل مهني دولي، يتوجه هذا المفصول إلى مراكز التكوين المهني، والمعاهد، وكل حسب مؤهلاته العلمية والتي يربعاها إطارات

تتوفر فيهم الشروط البيداغوجية لحسن سير الأداء التكويني، وبدورهم يتلقى هؤلاء تكويننا يتلاءم ومتطلبات مناصبهم المهنية¹.

إن أنماط التكوين متنوعة ومتعددة في قطاع التكوين المهني، وهذا ما جعله قادرا على ضمان الاستجابة لمختلف حاجيات الطلب في التكوين، و التكفل بأكبر عدد ممكن من المترشحين بتوسيع شبكة مؤسسات التكوين المهني في القطاع.

✚ التكوين الإقامي " Formation dit en résidentielle "

يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين، وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

يضمن التكوين الإقامي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة مدة التبرص، ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المترشحين².

وتتكون مدة التكوين الإقامي من 12 إلى 30 شهرا ومن أهم مميزاته وخصائصه:

- ❖ برنامج أو محتوى بيداغوجي للتكوين.
- ❖ تجهيز تقني بيداغوجي تدعم التكوين.
- ❖ ورشة التكوين والاعمال التطبيقية.

✚ التكوين عن طريق التمهين " Apprentissage "

الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء للمترخص المتمهن تأهيل مهني يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية.

يتم التكفل بالمتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري، ويكسب المتمهين بذلك مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع.

أما بخصوص الجانب النظري في هذا النمط من التكوين أي الدروس في التكنولوجيا والرسم التقني والمبادئ العامة، فإن المتمهين يأخذها ويستفيد منها على مستوى مركز التكوين المهني الأقرب من المكان الذي يتابع فيه تمهينه

1 - مقدار أصيلة، بطيب عائشة، مرجع سابق، ص 58.

2 - أمزيان حنقال، الدليل المنهجي في التكوين المهني، طبع في 2003، دار هومة، الجزائر، ص 09.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري "

ويسجل تلقائيا في ذلك المركز ومباشرة بعد القيام بإجراءات إبرام عقد التمهين، ويتكفل به على مستوى المركز أستاذ معين لمتابعة عمليات التكوين عن طريق التمهين في الميدان.

يوجد نص قانوني قائم ينظم كل جوانب سير التمهين وتحدد فيه بوضوح حقوق وواجبات كل الأطراف المعنية:

- الحرفي أو المصلحة الإدارية.
- المتمهين.
- ومركز التكوين المهني والتمهين المهني.

يمكن الاستفسار عن محتوى إجراءات هذا القانون على مستوى المركز أو مصالح البلدية، وهو القانون رقم 01-2000 المؤرخ في 18/01/2000 المتعلق بالتمهين والذي يعدل ويكمل قانون التمهين السابق رقم 07-1981 بتاريخ 27/06/1981 .

وعلى الراغبين في الاستفادة من هذا النمط من التكوين الاتصال المباشر بحرفي يمارس مهنته بصفة شرعية، أي يملك سجل تجاري مثل: خباز، نجار، مصلحة السيارات، لحام...الخ، ويقبل التكفل بالشباب أو الشابة كمتربص متمهين ويتم القيام بالإجراءات السالفة الذكر، وتتبع نفس الطريقة إن تعلق الأمر بمؤسسة إنتاجية عمومية أو خاصة.

✚ التكوين عن بعد " Formation dit a distance "

يتأسس هذا النمط من التكوين على ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة أي البريد، وتصل إلى مقر سكن المسجلين. وللاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد، يجب القيام بإجراءات تسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، ويمكنكم الحصول على العنوان وكل المعلومات الدقيقة والمفيدة حول هذا المركز، على مستوى أي مركز أو معهد التكوين المهني.

إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة، ويحضر هذا التعليم إلى نفس الشهادات، أي دبلوم دولة، التي تحضر في مراكز ومعاهد التكوين المهني¹.

ويتم هذا النمط عن طريق المراسلة ويتم فيه إيصال الدعائم البيداغوجية إلى المعنيين عن طريق المراسلة ويتبع ذلك بتجمعات دورية بواسطة ملتقيات وتربصات تطبيقية، ويهدف إلى اكتساب المعارف و التأهيلات وذلك لا يستدعي الحضور الدائم بالمؤسسة التكوينية لأن التكوين يتم عن طريق المراسلة، ومن خصائصه:

¹ - أمزيان جنقال، مرجع سابق، ص ص 09. 10.

- ❖ محتوى بيداغوجي على شكل معلومات بيداغوجية ترسل عن طريق البريد إلى الملتقى.
- ❖ تجهيز تقني وبيداغوجي يستعمل في التجمعات الدورية للمتكونين.
- ❖ مكون لديه تأهيلات تقنيا وبيداغوجيا يمكنه من أداء مهمته.

إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة¹.

✚ التكوين المسائي " La formation dit en cours du soir "

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس تكوين في المؤسسات العادية، في آخر النهار وبعد الانتهاء من دروس التكوين الإقليمي العادية، حسب مواقيت مدروسة ومكيفة.

يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين العاملين طول النهار والذين يرغبون في اكتساب تأهيل أو في الرفع من مستواهم لتحسين مساهم المهني.

✚ التكوين المتواصل " La formation continue "

وهو نمط ينظم التكوين بواسطة لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية، ويسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة. والهدف من وراء هذا النمط من التكوين هو ضمان تحسين الكفاءات، الرسكلة وتجديد المعلومات، كل ذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف مع تطوير وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج.

يعتبر التكوين المتواصل كأداة تسمح في آن واحد:

- ❖ بضمان الترقية الاجتماعية والمهنية للأفراد طيلة حياتهم المهنية.
- ❖ بضمان الاندماج الاجتماعي على إثر تغيير المهنة.
- ❖ بضمان تحسين ورفع القدرة الإنتاجية والقدرة على التنافس في المؤسسات الإنتاجية والصناعية.

فبذلك يبقى التكوين المتواصل حقا وواجب بالنسبة للعمال الأجراء طيلة حياتهم المهنية. وتكون مدة التكوين المتواصل من 06 إلى 12 شهرا، ومن خصائصه أنه يتمثل في برنامج أو محتوى بيداغوجي لأداء مهمة التكوين ومتابعة العمال المتربصين في المؤسسة الهيئة البيداغوجية التي تضم هذا النوع من التكوين¹.

¹ - سعداوي نعيمة، التكوين وأنماطه، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 105. 106.

✚ التكوين المهني لفئة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب

" La formation professionnelle des jeunes dits sans niveau "

وضع للفئات المحرومة وغير المتمدرسة والذين غادروا مقاعد الدراسة مبكرا لأسباب مختلفة منها اجتماعية واقتصادية، حيث خصصت السلطات العمومية الرسمية المكلفة بالتكوين المهني لتنصيب جهاز نظامي قصد التكفل بهذه الفئة من الشبان الذين لا يملكون المستوى الدراسي الأدنى المطلوب رسميا للالتحاق بالتكوين المهني، بهدف ضمان مبدأ تكافؤ الفرص بين مختلف شرائح المجتمع وإعطائهم حظوظ الاندماج في المجتمع والحياة المهنية.

وقد شرع في تنفيذه ابتداء من السنة الدراسية 2001/2000 ويطرّبون فترة ما قبل التكوين تدوم ستة أشهر، تسمح بتحضيرهم مدرسيا وتحسين مستواهم التعليمي وتلقينهم معلومات عامة وقاعدية، التي هي ضرورية لوضعهم فيما بعد في فترة التكوين المهني العادي في نمطي الإقامي وعن طريق التمهين².

• التكوين المهني في الحرف التقليدية

" La formation professionnelle dans les métiers de l'artisanat "

إن الحرفي هو ذلك العامل اليدوي الذي يشتغل لحسابه الخاص، ويمكن أن يساعده في عمله بعض الأشخاص هم عموما من بين أفراد عائلته. وتعتبر الحرف التقليدية جزء من التراث الثقافي الوطني وأنها قديمة تتطلب الحماية والحفاظ عليها لتستمر في الوجود وتبلغ للأجيال القادمة. وقد تم من أجل ذلك فتح العديد من الفروع والتخصصات من الحرف التقليدية في مؤسسات التكوين المهني ويضمن التكوين فيها عن طريق النمط الإقامي والتمهين والتكوين المتواصل.

وتتوزع هذه الحرف في التكوين المهني على فرعين رئيسيين هما: الحرف التقليدية ومجال الخدمات.

وتدوم من 06 إلى 18 في التكوين المتواصل ومن 18 إلى 30 شهرا في التكوين عن طريق التمهين، وأما التكوين الإقامي فيدوم من 12 إلى 30 شهرا وتمنح فيها شهادات الدولة التي تكون في أنماط التكوين الأخرى.

• التكوين المهني في القطاع الخاص

ويعرف بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني وتخضع تحت مديرية التكوين المهني للولاية المعنية وتفتح بشروط يحددها القانون.

¹ - أمزيان جنفال، مرجع سابق، ص 11 - 12.

² - قويجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني بعيدة قاله ب طولقة، رسالة ماجستير في علم النفس، بسكرة، 2013-2014، ص 73-74.

المطلب الثالث: معوقات التكوين المهني ومبادرات إصلاحه.

أصبحت السلطات العمومية تهتم كثيرا بالتكوين المهني وتعمل جاهدة على ربطه بعالم الشغل وهذا من أجل مساهمته في تأهيل الشباب ودمجهم في سوق العمل¹.

الفرع الأول: واقع التكوين المهني في الجزائر.

إن تبني الجزائر النظام الاشتراكي بعد الاستقلال، والذي أدى إلى طغيان القطاع العام، اقتصاد الندرة والأزمات، وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي الذي شهدته في العشرية الأخيرة من القرن الماضي، أدى إلى صعوبات جمة في تنظيم التكوين، حيث تميز تنظيم القطاعات الإدارية، التربوية والتكوينية بالبطء والجمود والبيروقراطية، وهذا رغم التحول إلى نظام الرأس مالي فهذه التبعيات مازالت تلقي بضررها على هذه المنظومة التكوينية. رغم هذا فإن قطاع التكوين المهني قد توصل إلى تحقيق العديد من الأهداف التي رسمت له لكنه اتسم بمجموعة من النقائص التي سنعرضها فيما يلي²:

(1) انحطاط سمعة التكوين المهني

رغم جهود الترويج والإشهار التي بذلها القطاع من أجل استقطاب المترشحين، إلا أنه لم يتمتع بشعبية واسعة لدي التلاميذ وأولياءهم. فهم يولون أهمية بالغة للشهادات الثانوية والجامعية، في حين يعتبرون الشهادات المهنية ذات مستوى متدني لا ترفع بقيمة الفرد.

أضف إلى ذلك تخصيص أجور متدنية للمتكونين والمتمهين، أدى بالنفور من التكوين المهني وبالتالي التحاق عدد لا بأس به ممن يرغبون فيه. كما ارتفع مستوى المتسربين منه دون حصولهم على الشهادات.

(2) تهميش التكوين المهني

أولت الدولة العناية الفائقة لقطاع التربية الوطنية والتعليم العالي، في حين أعطيا التكوين المهني أهمية قليلة فقد وجهت مهامه فقط لاستقبال الفاشلين المتسربين من المنظومة التربوية، وكذا تكوين عمال مؤهلين بالدرجة الأولى من أجل بناء الاقتصاد الوطني، ولم يهتم بتكوين التقنيين والإطارات المهنية من المستويين الرابع والخامس إلا في السنوات الأخيرة بعد أن أدركت الدولة الدور الفعال للتكوين في مسار الرقي والتنمية.

1 - مقدار أصيلة، مرجع سابق، ص 66.

2 - محمد بن سالم، مساهمة في التفكير حوار المنظومة التكوين المهني، المجلس الأعلى للتربية، 1998.

(3) انعدام الارتباط والتنسيق بين منظمتي التربية الوطنية والتكوين المهني

المدرسة الأساسية الجزائرية لم تلعب دورا فعالا في تهيئة التلاميذ وإعدادهم للالتحاق بالتكوين المهني. كما أنه لا يمكن لخريجي التكوين المهني الالتحاق بالتعليم الثانوي ومن ثم الجامعي وهذا راجع كله لعدم وجود تنسيق فعال بين قطاع التكوين المهني وقطاع التعليم.

(4) بطء في تكيف التكوين المهني لمسايرة التطورات

إن فترة طغيان النظام الاشتراكي في الجزائر، كانت لها نتائج سلبية وخيمة على نظام التكوين المهني، حيث اعتمد على مركزية التسيير، كما اتسم بالجمود وعدم الفعالية والمرونة في مواجهة التغيرات والتطورات.

بالإضافة إلى هذا تميز المستوى الدراسي لمؤطري التكوين المهني بالتدني مما أعاق عمليات تطوير البرامج والأهداف لمسايرة التحولات، وبالتالي التأثير السلبي على نوعية التكوين في الجزائر.

في الأخير أدت هشاشة النظام السياسي في الجزائر إلى بروز عدة مشاكل على كافة المستويات، السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، والتي مست قطاعات النشاط بما فيها قطاع التكوين المهني. والتي أدت بالجزائر إلى ضرورة التفكير في حل سريع وفعال من أجل تطوير قطاع التكوين لأهميته في المجتمع .

(5) مدى ارتباط نظام التكوين المهني بسوق العمل

كان نشاط التكوين حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسيير وبأهداف داخلية. كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي كانت تكون لتلبية احتياجاتها، مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها على التكوين. هذه الوضعية أدت إلى:

- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل.
- عدم تماشي برامج التكوين المهني مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
- نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.
- أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة من جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه.
- أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثمارا منتج بل تكلفة.

نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية:

- صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجيدة إلى التكوين.
- عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الاقتصاد العالمي.
- عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي.

الفرع الثاني: مبادرات إصلاح نظام التكوين المهني في الجزائر.

مرت الجزائر بتحولات اقتصادية كبرى حيث عايشت مرحلة انتقالية من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق تولدت عنها تأثيرات اقتصادية واجتماعية هامة. وفي هذا الإطار اتخذت جملة من الترتيبات كتحسين التوازنات على مستوى الاقتصاد الكلي، إعادة هيكلة المؤسسات العمومية وتدعيم وتشجيع الاستثمار في القطاع الخاص. تتميز هذه المرحلة بتطوير القطاع الخاص الذي يتطلب يد عاملة مؤهلة كون أن نوعية الموارد البشرية تلعب دور مصيري بالنسبة للمؤسسة في ظل محيط تنافسي.

إن التوفيق ما بين الاحتياجات من الطلب على التكوين وعروض التكوين يتطلب تحولات كبرى في نظام التكوين المهني الذي كان بمثابة وعاء يستقبل المتسربين من النظام التربوي. ولهذا السبب شرع في إصلاح شامل لمنظومة التربية والتكوين المهني. ولقد أصبح اليوم من الضروري وفي إطار التطور السريع الذي راهنت عليه الجزائر رفع التحديات الآتية والمستقبلية، أن يقوم التكوين المهني بدوره في عملية التنمية.

1) مواكبة التحديات:

في خضم الصراعات القائمة والمتعلقة بعولمة الاقتصاد الذي تطلب مستويات تأهيل عالية، فإن التكوين المهني مرغم على مواكبة هذه التغيرات. هذا القطاع الذي يعتبر من أهم القطاعات الذي يجب أن يستجيب لمشاكل الشباب المتعددة من جهة وتلبية احتياجات سوق العمل من جهة أخرى.

2) الأولوية للتكوين المهني:

للتكوين المهني مكانة هامة في النظام الوطني " تربية- تكوين- تشغيل"، ولتحقيق الأهداف السياسية التي تعتبر التكوين المهني وسيلة لترقية الموارد البشرية التي تتكفل بالاحتياجات من اليد العاملة وتحسين مردودية المؤسسات ورفع التحديات المذكورة أعلاه، تم إقرار ما يلي:

- إعادة المصداقية للتكوين المهني كونه مسارا تربويا يؤمن تأهيلا لممارسة حرفة.
- إعادة الاعتبار للحرف اليدوية والصناعات التقليدية.
- ترقية تكوين المرأة من خلال فتح أقسام بالوسط الريفي لفائدة النساء الماكثات بالبيوت.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري "

- إدراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال.
 - تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني.
 - مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن والعمالة.
 - التحسين من الأداء المؤسساتي للتكوين من حيث التسيير الإداري والمالي والبيداغوجي.
 - تنويع مصادر التكوين.
 - تطوير التكوين المتواصل.
 - تطوير التكوين عن طريق التمهين.
 - تكثيف من مؤسسات التكوين المهني للرفع من قدرات التكوين.
 - إنشاء مجال للتشاور والتنسيق بين مختلف الفاعلين في التكوين المهني.
 - تنمية شبكة مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الخاص.
 - تحسين نظام الإعلام والتوجيه.
- ### 3) المبادئ الأساسية لإستراتيجية التجديد:

إن عملية إصلاح التكوين المهني يجب أن تواكب مع التغيرات العالمية الكبرى لأنظمة التكوين المهني التي تتميز ب:

- تنويع مؤسسات التكوين للمسارات ودورات التكوين.
- إعادة النظر في دور وصلاحيات إدارة لتكوين المهني.
- انتهاج سياسة واضحة تمكن من منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية.

وفي هذا الإطار يمكن ذكر المبادئ الأساسية لسياسة منسجمة وطويلة المدى للتكوين المهني:

- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي.
- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني على أنه أساسي في التحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال تثمين الموارد البشرية.
- اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العامة.
- ضرورة أن تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة وقابلية التكيف.
- ضرورة تكريس الحق في التكوين المستمر ضمانا للتكيف مع منصب العمل وحركية العامل أو انتقاله إلى قطاع نشاط آخر.
- انفتاح نظام التكوين المهني على محيطه الداخلي والخارجي.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري "

وبعد الإقرار بهذه المبادئ فإن إشكالية التكوين المهني لا تطرح من حيث توضيح دوره بالنسبة للطلب الاقتصادي والاجتماعي، بل تطرح بحدّة أكثر من حيث شروط ووسائل تحقيقه وبالتالي تنصب الجهود على البحث عن الطرق والوسائل الواجب تجنيدها على الصعيدين الداخلي والخارجي لتحسين أدائه وأداء دوره في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.

على الصعيد الداخلي يتعلق الأمر بالقيام بما يلي:

- ضمان إصلاح نوعي للتكوين.
- الإدراج التدريجي لمسار التعليم المهني.

أما على الصعيد الخارجي فينبغي إعادة التفكير في علاقته وتمفصله مع المنظومة التربوية ومع محيطه.

أوصت لجنة إصلاح المنظومة التربوية منذ العام 2000 بضرورة إعادة هيكلة المرحلة ما بعد الإجماري في ثلاثة أجزاء: تعليم ثانوي عام وتكنولوجي تعليم مهني، وتكوين مهني. وقد تم الأخذ بهذه التوصية سنة 2002 حيث تم الشروع في وضع خطة لإدخال التعليم المهني.

يهدف التعليم المهني إلى اكتساب الكفاءات المهنية وتعزيز المعارف الأساسية الضرورية لتكييف أفضل مع متطلبات سوق العمل. الأمر يتعلق بالوصول إلى صيغة منسجمة بين التكوين العام بمعناه الأكاديمي والتعليم المهني المؤهل والقريب من الحرف وعالم الشغل. ويسمح التكوين المهني للخريجين بالحصول على تكوين يؤهلهم مع تزويدهم بمعارف عامة وعملية متينة لا يمكن الاستغناء عنها في مجتمع تفرض فيه عولمة الاقتصاد تعددية الكفاءات.

إن التعليم المهني الذي يتوجه للتلاميذ الذين أنهوا مرحلة التعليم الإلزامي وانتقلوا إلى المرحلة الموالية سوف يساهم في إعادة الاعتبار للمسار المهني من حيث أنه سيحدث قطيعة مع نمط استقطاب الراسبين إليه ويكرسه كمسار اختيار حقيقي تربوي ومؤهل في آن واحد ضمن منظومة التربية للتكوين.

يتمثل الجزء الثالث من التعليم لمرحلة ما بعد الإجماري في التكوين المهني الذي يتوجه للشباب المنحدرين من النظام المدرسي وإلى طالبي الشغل في إطار التكوين الأولي والمتواصل وإلى العمال والعاطلين عن العمل في إطار التكوين التحويلي.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري "

يهدف هذا إلى إحداث تحول نوعي يستجيب لأهداف التكييف المستمر لفروع التكوين المهني وهيكلته التشغيل وتطور العلوم والتكنولوجيا. والبعد الجديد لهذا الإصلاح هو تفادي الخروج من المنظومة التربوية بدون تأهيل¹.

المبحث الثاني: التكوين المهني في ولاية عين الدفلى "حالة مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة الشهيد محمد نصري"

التكوين المهني في ولاية عين الدفلى هو عبارة هياكل منظمة تشرف عليها المديرية الولائية للتكوين المهني والتمهين وهي جزء من المنظومة الوطنية للتكوين التي تشرف عليها بدورها وزارة التكوين والتعليم المهنيين، بحيث تتكون مجموع هياكل التكوين المهني والتمهين بولاية عين الدفلى مما يلي:

❖ معهدين وطنيين للتكوين المهني بخميس مليانة وعين الدفلى.

❖ 18 مركز للتكوين الوطني والتمهين موزعة على مختلف دوائر وبلديات الولاية.

❖ 10 ملحقات تابعة لمراكز التكوين المهني متواجدة بالمناطق المعزولة أو ذات الكثافة السكانية القليلة.

ومن بين هذه المراكز قمنا بالتطرق إلى دراسة مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة "الشهيد محمد نصري" وهو مكان إجراء التبرص التطبيقي.

المطلب الأول: تعريف لمركز التكوين المهني والتمهين بجليدة "الشهيد محمد نصري"

يعتبر مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة ولاية عين الدفلى مركز جديد مقارنة بالمراكز الأخرى في الوطن، إلا أنه يكتسي أهمية بالغة بالمنطقة، حيث فنتح المركز في 20 فيفري 2002 وكان عبارة عن ملحقة (ANNEX) يضم ثلاثة تخصصات وهي: الإعلام الآلي، والخياطة، وحلاقة السيدات. إلا أن فتح أبوابه بصفة رسمية أمام المترشحين كمركز تكوين مهني في 06 ديسمبر 2003 بقرار وزاري، وتم تدشينه من قبل وزير التكوين والتعليم المهنيين السيد الهادي خالدي آن ذاك². أنشئ المركز بمرسوم رقم 81 / 286 بتاريخ 2003/12/26. وتقدر القدرة البيداغوجية للمركز بحوالي 400 منصب تنقسم إلى: 200 منصب للتكوين الإقليمي و200 منصب آخر للتكوين عن طريق التمهين.

¹ - www.mfep.gov.dz

² - نصري فاطمة الزهراء، بونوار العلجة، انجاز وتصميم نظام معلوماتي خاص بتسيير المستخدمين، مذكرة نهاية التبرص لنيل شهادة تقني سامي في الإعلام الآلي، مركز التكوين المهني بجليدة، 2011، ص 02.

(1) موقع المركز:

يتربع مركز التكوين المهني بجليدة على مساحة إجمالية تقدر ب 8900 متر مربع، تفر المساحة المبنية منها 2484 متر مربع تضم أربعة ورشات و02 قاعات متخصصة بالإضافة إلى 09 قاعات ومكتبة كما تضم إدارة عامة، وإدارة للمصلحة التقنية ومطعم ومرقد، و03 سكنات وظيفية. يقع المركز بمقر دائرة جليدة وبالضبط في فرقة الطاهرية، بحيث يحتل موقع هام يتوسط ثانوية العربي بن مهدي وإكالمية طوابية رابع على طريق بلدية بوراشد.

لمركز التكوين المهني والتمهين بجليدة رمز بريدي وهو 12/44.

(2) أهداف المركز وهيكله التنظيمي:

يتأطر المركز من 52 عاملاً منهم 20 عاملاً متعاقد و11 أستاذاً والباقي 19 عاملاً مقسمين مابين التأطير البيداغوجي والعمال العاديين، كما يضم المركز عدة أساتذة متعاقدين بالساعات، يشرف على هذا التأطير مجموعة من المصالح وفقاً لأطر وقوانين النظام الداخلي للمركز حيث نجد مصلحة الإدارة العامة، المصالح التقنية والبيداغوجية (إقامي /تمهين / المراقبة العامة)، وكذا مصلحة الاستقبال والتوجيه. كما يسعى مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة مجموعة من الأهداف نذكر منها¹:

- ❖ إعطاء فرصة لكل متربص أو متمهن غادر مقاعد الدراسة بغية مساعدته للحصول على شهادة.
- ❖ اكتساب المتربص حرفة تؤهله وتمكنه من الحصول على عمل.
- ❖ تقليص نسبة البطالة.
- ❖ مواكبة التطور التكنولوجي والثقافي.
- ❖ تنمية المورد البشري بما يضمن تكوين يد عاملة مؤهلة.
- ❖ الاستفادة من قدرات المتربصين بهدف ترقية المركز.
- ❖ فك العزلة عن بعض الأحياء وتقريبهم من عالم الشغل وتجنبيهم للإستغلال.

إن كل ما يميز أي مؤسسة أو مركز أو معهد مهما كان نوعه هو اشتماله على مساحة تسمح بتوفير وتهيئة كل الإمكانيات والوسائل لتمكين كل من المتكون والمتمهن والأستاذ من تحقيق المستوى المطلوب، ومن هنا فإن المركز التكوين المهني والتمهين بجليدة بالإضافة إلى تموقعه بمكان جيد فهو يركز على هيكل ضخم ذو طابع جيد نستعرض مستواه فيما يلي:

¹ - بيزيو عبد القادر، دراسة حالة تطبيقية لمركز التكوين المهني والتمهين بجليدة، مذكرة نهاية التبرص لترقية عون إدارة، 2005، ص06.05.

(أ) قاعات الدروس النظرية: هذه القاعات متاحة لجميع الفروع للتكون فيها، وهي مجهزة بكراسي وطاولات وصبورة.

(ب) قاعات متخصصة: هذه القاعات مخصصة لفروع معينة ومجهزة بوسائل خاصة لهذا الفرع، ونجد قاعتين قاعة مخصصة لمتريصي الإعلام الآلي وقاعة مخصصة لمتريصي حلاقة السيدات.

(ت) قاعات مخصصة للدروس المسائية والنساء الماكثات في البيت: هذه القاعات مخصصة للمتريصين من ذوي الفئات الخاصة مثل الأمهات الماكثات في البيت وهي مجهزة لبعض الوسائل لتعلم بعض الحرف التقليدية مثل الخياطة والطرز وصناعة الحلويات.

(ث) الورشات: تعد الورشات أهم ما يميز التكوين المهني فهي عبارة عن مباني ذات مساحة واسعة ومجهزة بوسائل ضخمة ومتخصصة، وهذا من أجل وضع المتربص في الجو الحقيقي للعمل، وهناك أربعة ورشات وهي:

❖ الورشة 1: تصليح وصيانة آلات الري مجهزة بمعدات ميكانيكية.

❖ الورشة 2: البناء استحدثت مجددا وهذا لانجار الأعمال التطبيقية لفرع البناء.

❖ الورشة 3: ورشة النجارة المعمارية وهي كذلك مجهزة بمعدات النجارة لضمان الأمتل لفرع النجارة.

❖ الورشة 4: ورشة الحدادة الفنية هذه الورشة مجهزة بمعدات التلحيم.

(ج) المساكن الإلزامية ودورات المياه: يتوفر المركز على 03 مساكن إلزامية خاصة بالمدير والمقتصد والنائب التقني والبيداغوجي وهذا لضمان السير الدوري والدائم لمصالح المركز.

كما يوجد بالمركز دورتي للمياه واحدة للذكور وأخرى للإناث.

(ح) المكتبة: هي ذو حجم متوسط وتجهيز كامل وهي خاصة بالكتب والوثائق الموضوعة تحت تصرف المتربصين والمتمهنيين، يشرف عليها النائب التقني والبيداغوجي.

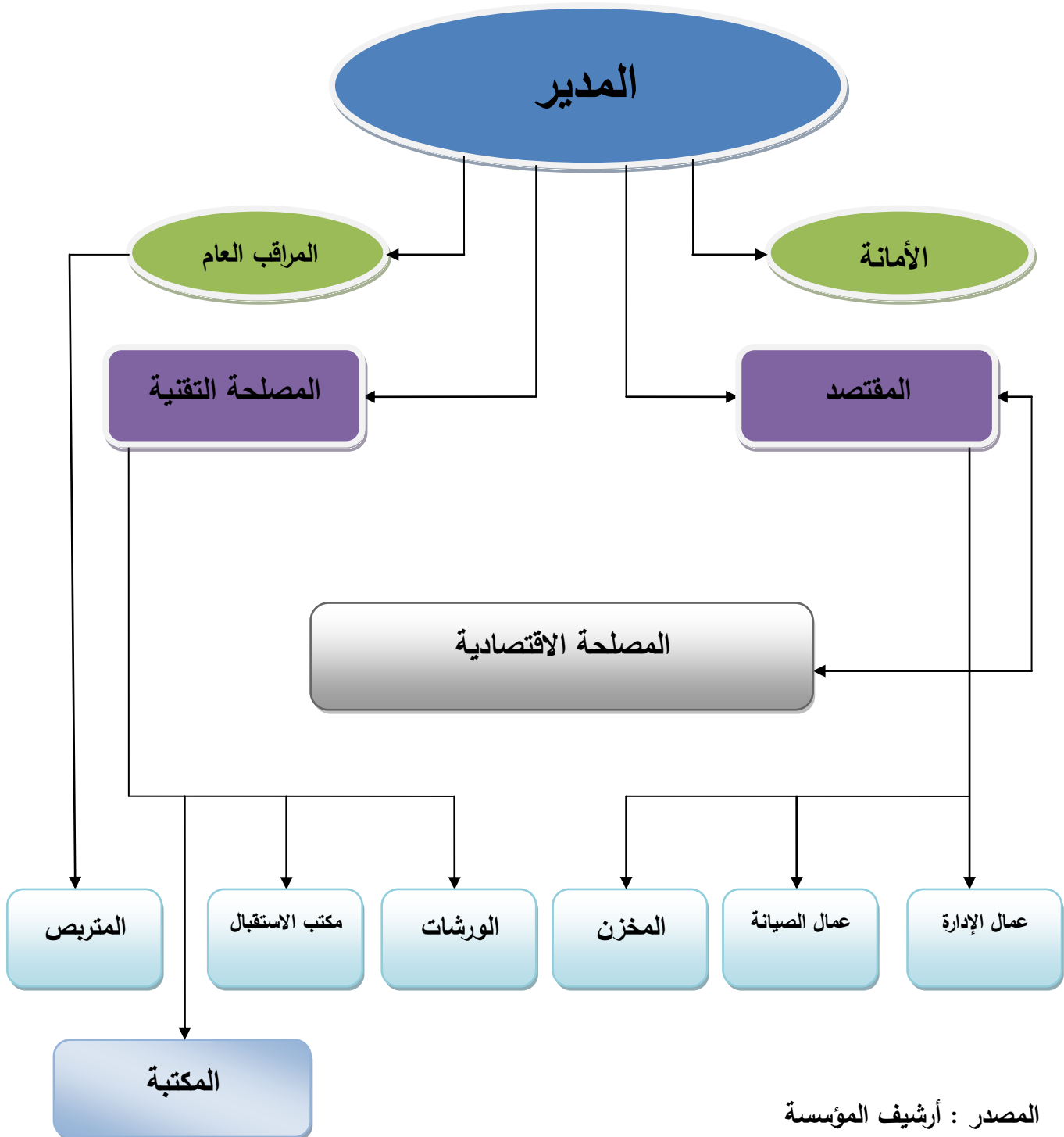
(خ) المطبخ والمرقد: يحتوي المركز على مطبخ واحد فقط مهياً بكل الوسائل الضرورية لتوفير وجبات المتربصين والأساتذة والإداريين. كما يوجد فوق المطبخ مرقد خاص بالداخليات إلى أنه لم يدخل حيز الخدمة.

(د) الإدارة والمخزن: يتوفر المركز على إدارة عامة تضم مكتب المدير والمصالح الاقتصادية وإدارة ثانوية تضم كل من المصلحة التقنية والبيداغوجية للتكوين الاقامي والتمهين وكذا مصلحة المراقبة، كما يوجد بالمركز مخزن وهذا لتلبية وتوفير الوسائل الضرورية من معدات وأجهزة لسير مصالح المركز فيما يلي سنستعرض رسم تخطيطي للهيكل التنظيمي للمركز¹.

¹ - بيزيو عبد القادر، مرجع سابق، ص ص 10. 11.

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي للمركز

الهيكل التنظيمي للمركز



المصدر : أرشيف المؤسسة

المطلب الثاني: أنماط التكوين المتواجدة بالمركز وأهم المصالح الإدارية فيه.

تتنوع أنماط التكوين الموجودة بمركز التكوين المهني والتمهين بجليدة "الشهيد محمد ناصر" بين التكوين الإقامي والتكوين عن طريق التمهين وتكوين الماكثات بالبيت، كما يحتوي المركز على عدة مصالح.

الفرع الأول: أنماط التكوين.

1) التكوين الإقامي:

يمثل هذا النمط جزءا هاما ويشغل حيزا كبيرا في التكوين المهني لهذا المركز إذ أنه له دورات تكوينية خاصة لها مدتها وطبيعتها التي تجعلها تختلف عن الأنماط التكوينية الأخرى مسارها التكويني يشبه المسار التعليمي.

الاختصاصات الموجودة بالمركز لنمط التكوين الإقامي هي:

- ميكانيك تصليح عتاد الري.
- النجارة المعمارية.
- الحدادة الفنية.
- حلاقة السيدات.
- الخياطة.
- الإعلام الآلي.
- المحاسبة والتأمينات.

2) التكوين عن طريق التمهين:

هذا النمط هو نمط تكميلي للنمط الإقامي بحيث يختلف عنه في أنه التكوين التطبيقي لديه أكثر من التكوين النظري، بحيث لا تتعدى مدة التكوين النظري داخل المركز 16 ساعة، ومن بين الاختصاصات التي يركز عليها هذا النمط داخل المركز نجد¹:

- مستوى المعلوماتية.
- البناء وتركيب الزجاج.
- الترصيص الصحي والغاز.
- كهرباء السيارات.

¹ ارشيف المؤسسة

- طبخ الجماعات وصناعة الحلويات.
- حلاقة الرجال والسيدات.
- الميكانيك والكهرباء المعمارية.
- النجارة المعمارية ونجارة الألمينيوم.
- المحاسبة والأمانة.

3) تكوين الماكثات بالبيت:

هذا النمط من التكوين أقره وزير التكوين المهني حديثا، وهو يخص بعض الحرف التقليدية فمثلا على مستوى المركز يهتم بالخياطة والطرز على القماش وكذا الطبخ وصناعة الحلويات.

الفرع الثاني: مهام المصالح الإدارية داخل المركز

يتشابه عمل مدير المركز وكذا المصالح الاقتصادية مع جل مؤسسات الدولة الأخرى من تسيير شؤون المركز، سواء في شقه الإداري أو المالي، وإنما الاختلاف يكمن في دور المصالح التقنية.

أ) المصلحة التقنية

وتعد هذه المصلحة من الدعائم الأولى والهامة التي يرتكز عليها المركز بحيث تقدم كل الاحتياجات الضرورية لمختلف المصالح المتواجدة في المركز، تتعامل المصلحة التقنية مع الإدارة من موظفين هذا من جهة، ومع الأساتذة، وكذا المتربصين والتمهين، وهذا بتقديم كل الوثائق والمعلومات اللازمة لسير عملية التكوين داخل المركز. تنقسم المصلحة التقنية في توزيعها إلى قسمين هما:

1) المصلحة التقنية والبيداغوجية للتكوين الإقامي:

يشرف على سير هذه المصلحة النائب التقني والبيداغوجي للتكوين الإقامي، بحث يضبط كل الأطر والقوانين الداخلية والسير الحسن لهذا النمط لهذا التكوين من خلال المتابعة الميدانية للحصص البيداغوجية والتطبيقية، وكذا المشاركة في تنظيم المجالس مثل مجلس المكونين مجالس فتح الفروع، مجالس التأديب.

كما تسهر هذه المصلحة على تسيير شؤون المتربصين داخل المركز من خلال إعداد البرامج التكوينية، وتحديد الحجم الساعي للمتربصين، بالإضافة إلى مهام أخرى. فهي تعد همزة وصل بين الإدارة والمتربص.

(2) المصلحة التقنية والبيداغوجية للمتمهين

يشرف عليها النائب التقني والبيداغوجي للتمهين لها نفس مهام المصلحة التقنية للإقامي إلا أنها تختلف عنها في بعض الوظائف، مثل إعداد عقود التمهين وكذا المتابعة الميدانية خارج مؤسسة التكوين المهني.

مهام النائب التقني والبيداغوجي: (للإقامي والتمهين)

- حضور المجالس التأديبية المتعلقة بالمتريصين والتمهين.
- المراقبة الدائمة لحضور الأساتذة وكذا المتريصين.
- إعداد التقارير الشهرية حول وضعية المتريصين والتمهين.
- إعداد كشوف النقاط والمحاضر السداسية للمتريصين والتمهين.
- المتابعة الميدانية للفروع المنتدبة (مثل ملحقة بطحية).
- حضور الندوات الخارجية مع المفتشين وكذا مديرية التكوين المهني.

(ب) مصلحة الاستقبال والتوجيه:

تلعب دورا هاما في عملية التعريف بعروض التكوين وكذا تسجيلات المتريصين والتمهين وتوجيههم التوجيه الصحيح وفق رغباتهم ومستواهم الدراسي، وفق المدونة الولائية للتكوين. يشرف عليها مستشار التوجيه بحيث يقوم باستقبال الراغبين في التسجيل.

يحدد السن القانوني للتسجيل داخل المركز ما بين 15 سنة و 35 سنة بالنسبة للتمهين، و 16 سنة فما فوق بالنسبة للمتريصين¹.

(ث) مصلحة المراقبة العامة: يشرف على هذه المصلحة المراقب العام وتتحصر مجمل مهامها في تسيير الشؤون اليومية للمتريصين والتمهين داخل المركز مثل المراقبة والانضباط، مراقبة حضور المتريصين والتمهين، ضبط النظام الداخلي، تنظيم الملتقيات ، الدورات الثقافية والرياضية داخل وخارج المركز بالإضافة إلى مهام بيداغوجية أخرى.

كما توجد داخل المركز مصالح أخرى ذات أهمية تساهم في السير الحسن داخل المركز لم نتطرق لذكرها.

المطلب الثالث: استعراض لبعض الإحصائيات للدورات التكوينية للمركز وتحليلها.

¹ -ارشيف المؤسسة

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري¹

تتكون السنة التكوينية من دورتين دورة الدخول في شهر فيفري، ودورة دخول في شهر سبتمبر، ومن هنا يمكننا استعراض بعض الإحصائيات الخاصة لكل من النمط الإقليمي ونمط التمهين ومناقشتها مع تمهينها بمقابلة داخل المركز¹.

الفرع الأول: تحليل ومناقشة الفرق بين عدد المسجلين وعدد المتوجين بالشهادات لخمس اختصاصات في التكوين الإقليمي

يوجد في النمط الإقليمي أكثر من ثمانية تخصصات وفيما يلي سنستعرض جدول إحصائي لخمس تخصصات بهذا النمط.

الجدول رقم 02: يبرز عملية التسجيل لخمس اختصاصات في التكوين الإقليمي وكذا عدد المتوجين بشهادة نهاية التكوين

مجموع الناجحين	مجموع المسجلين	بناء		نجارة		ميكانيك		خياطة		معلوماتية		التخصص السنة
		المواصلين	المسجلين	المواصلين	المسجلين	المواصلين	المسجلين	المواصلين	المسجلين	المواصلين	المسجلين	
94	106	1	22	18	18	26	26	24	27	07	13	2012
69	92	10	14	16	25	16	21	15	20	12	12	2013
67	141	15	38	15	31	16	38	07	15	14	19	2014
67	100	13	22	12	20	19	27	14	15	09	16	2015
46	80	08	15	13	21	09	10	11	18	05	16	2016
41	100	02	15	08	17	12	24	13	22	06	22	2017

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على أرشيف المؤسسة.

من خلال تحليل الجدول يتضح أن نسبة المسجلين تتقارب مع نسبة الناجحين، وهذا ما تظهره سنة 2012-2013 حيث بلغت نسبة الناجحين 88% سنة 2012 و75% سنة 2013، غير أنها بعد هذه السنوات لاحظنا تباعد النسبة بين المسجلين والناجحين حيث بلغت ما يقارب 50% إلى 60%، وهذا منذ سنة 2014 إلى سنة 2017. كما لاحظنا من خلال الجدول نسبة المسجلين في النمط الإقليمي لا تتعدى نسبة 50% من القدرة البيداغوجية لعدد المناصب المتوفرة داخل المركز المقدرة ب 200 منصب بيداغوجي.

¹ -بيزيو عبد القادر، نفس المرجع، ص12

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة"
الشهيد محمد نصري "

أسباب العزوف عن التسجيل ومواصلة التكوين في النمط الإقامي:

- قلة عدد التخصصات المتاحة مقارنة بالتمهين مما لا يتوافق مع رغبات المترشحين.
- طبيعة المنطقة وتباعد أحيائها لا يسمح للمترشحين بالانضباط في أوقات الدخول والخروج مما يدفعهم إلى التخلي.
- رغبة المترشحين بالاندماج مباشرة بعالم الشغل والابتعاد عن الدروس النظرية يدفعهم على اختيار التسجيل في نمط التكوين عن طريق التمهين.
- ضعف المأطرين وكذا البرامج التكوينية لبعض الاختصاصات يدفع بالمترشحين عن التخلي بالتكوين.
- نقص التجهيزات وضغط الحجم الساعي بهذا النمط من التكوين يجعل المترشحين لا يرغبون بالالتحاق به.
- انحصار نمط التكوين الإقامي في مجموعة من التخصصات لا تتوافق مع طبيعة المنطقة من حيث إيجاد فرصة للشغل يدفع بالمترشحين بالبحث عن البديل في نمط التكوين عن التمهين.

الفرع الثاني: تحليل و مناقشة إحصائيات نسبة المدمجين ذكور وإناث مقارنة بنسب الناجحين.

تطرقنا فيما سبق للتسجيل في النمط الإقامي والآن سنستعرض إحصائيات نسبة التسجيلات والنجاح لنمط التسجيل عن طريق التمهين ولنفس السنوات.

الجدول رقم 03: جدول إحصائي يوضح نسبة المدمجين ذكور وإناث مقارنة بنسبة الناجحين

البيان السنة	المتخرجين			المندمجين		
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور
2012	122	23	99	134	19	115
2013	100	11	89	345	53	292
2014	201	19	182	327	62	265
2015	177	36	141	382	59	323
2016	233	40	193	385	100	285
2017	83	54	29	385	50	236

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على أرشيف المؤسسة.

- يظهر من خلال تحليل الجدول أن نسبة المسجلين تزيد ما يقارب 80% من القدرة البيداغوجية للمركز لنمط التمهين، كما نلاحظ أن نسبة الذكور تبلغ حوالي 84% من نسبة المتمهين وتبقى حوالي 16% للعنصر النسوي.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري "

- نسبة الناجحين لا تكاد تبلغ 50% من نسبة المدمجين ما عدى سنة 2012 التي بلغت فيها نسبة النجاح حوالي 92%.
- نسبة التسجيلات السنوية تكاد تكون متقاربة خلال كل السنوات محل الدراسة.
- تدني نسبة التحاق الإناث بمركز التكوين المهني.
- نسبة المتخلين عن التمهين تكون أكبر دائما في فئة الذكور.

أسباب تخلي المتمهين عن التكوين: توجد مجموعة من الأسباب تجعل نسبة التخلي عن التمهين كبيرة ونذكر منها:

- ضعف التأطير بالنسبة لأساتذة التمهين يعزز نسبة التخلي (معظم الأساتذة متعاقدون بالساعات وتخصصاتهم العلمية لا تتوافق مع برامج التدريس).
- عدم وجود تجهيزات لمجمل الاختصاصات والاكتفاء بالجانب النظري يشعر المتمهين بالملل وعدم الرغبة بالمواصلة.
- نقص في عدد المؤسسات المستخدمة وضعف كفاءاتها مما يحبط معنويات المتمهين ويضطر إلى التخلي عن التكوين.
- الالتحاق بسلك الأمن والجيش يضطر المتمهين إلى التخلي عن التكوين.
- التوجه نحو الحياة العملية بسبب الحاجة إلى المال.
- طبيعة المنطقة المحافظة تعمل على عدم السماح للإناث الالتحاق بمراكز التكوين.
- عدم التزام المؤسسات المستخدمة بالعقود المبررة بينها وبين مركز التكوين، مما يجعلها تستغل المتمهين بطريقة غير عقلانية مما يجعله يتخلى عن التكوين.
- تقادم نسبة البطالة لخريجي التكوين المهني يثبط من عزيمة المتمهين مما يجعلهم يتجهون نحو بدائل أخرى كالتجارة والأعمال الحرة.¹

¹ - بيزيو عبد القادر، نفس المرجع، ص 14 - 15.

الفرع الثالث: عرض للمقابلة التي أجريت مع مستشار التوجيه وكذا أستاذ النجارة المعمارية بالإضافة إلى مجموعة من المتربصين والتمهين بمركز التكوين المهني والتمهين بجليدة.

لوقوف على مشاكل التكوين المهني ونقائصه، خاصة على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة، اعتمدنا على المقابلة كوسيلة للحصول على المعلومات والإجابة على استفساراتنا، حيث قمنا بإجراء المقابلة بتاريخ 2019/04/23، على مستوى مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة، مع مستشار التوجيه وكذا أستاذ النجارة المعمارية بالإضافة إلى مجموعة من المتربصين والتمهين بالمركز، وكان نص المقابلة فيما يلي:

أولاً: الأسئلة الموجهة إلى مستشار التوجيه:

السؤال 01: ما هو تفسيرك للاختلاف الكبير بين نسبة المسجلين ونسبة الناجحين؟

الجواب 01: هناك عدة أسباب وسعت الهوى بين نسبة الناجحين ونسبة المسجلين ممكن أن نذكر منها:

- الفكرة الخاطئة لمفهوم التكوين عند بعض الملتحقين بحيث يصطدمون بواقع أكثر التزام وصرامة يجعلهم يعيشون نفس أجواء المدارس التربوية يفقدون الرغبة في مواصلة التكوين.
- معظم الملتحقين بالتكوين من الراسبين والمفصولين من المدارس وهذا ما يجعلهم لا يباليون بأهمية التكوين.
- نقص الوعي بأهمية التكوين يجعل المسجلين يلتحقون بأعمال ومهن حرة وكذا بأسلاك الجيش والشرطة.
- ضعف كفاءة بعض الأساتذة أو استغلالهم في غير اختصاصهم خاصة في نمط التمهين.
- نقص في المؤسسات المستخدمة في المنطقة يقف عائق أمام التحويل في حالة الخلاف بين المؤسسة والتمهين

السؤال 02: ما هي أسباب إقبال المسجلين في نمط التمهين أكبر منه في النمط الإقامي؟

الجواب 02: لدينا مجموعة من الأسباب نذكر منها:

- السياسة المتبعة من طرف الحكومة في السنوات الأخيرة للتوجه لدعم نمط التمهين على حساب النمط الإقامي.
- النمط الإقامي يلزم المتربص الحضور اليومي إلى المركز مع كثافة البرنامج ينفر المسجلين من هذا النمط ويجعلهم يتوجهون لنمط التمهين.
- نمط التمهين يقرب المتمهين مباشرة من عالم الشغل ويجعله في احتكاك دائم مع المهنة المختارة.
- الفرق بين منحة المنتسبين إلى نمط التمهين والمقدرة ب 18000 دج مقارنة ب 12000 دج للنمط الإقامي.

السؤال 03: ما هي المشاكل التي تصادفونها أثناء فترة التسجيلات؟

الجواب 03: أول مشكل يمكن الحديث عنه هو المستوى الدراسي حيث أن معظم الملتحقين بالتكوين دون السنة الثانية متوسط مما يجعل خيارات التسجيل محدودة وهذا يصعب عملية التوجيه، عدد المناصب المحدود لبعض الاختصاصات المطلوبة يحول دون تحقيق جميع رغبات المسجلين، وهناك مشكل آخر وهو صعوبة وجود مؤسسة مستقبلية للمتمن تفق عائقا في الالتحاق بالتكوين.

السؤال 04: من خلال تواجدهم هنا لمدة طويلة أي النمطين يكون حظه أوفر في الحصول على وظيفة؟

الجواب 04: الأمر معقد بعض الشيء وغير واضح فبالنسبة للاختصاصات ذات الطابع الإداري مثل المحاسبة، الإعلام الآلي فإنه يوجد صعوبة لكلا النمطين بحيث معظم المناصب تكون في الإدارات العمومية وبالتالي عدد المناصب محدود جدا والمنافسة شديدة مع خريجي المدارس والجامعات، أما فيما يخص المهن والحرف فنجد خريجي نمط التمهين أوفر حظا وهذا راجع إلى الاحتكاكات مع عالم الشغل خلال فترة التبرص وكذا علاقاتهم واختلاطهم مع معظم شرائح المجتمع يجعلهم أكثر ثقة لأخذ زمام المبادرة لولوج عالم الشغل.

السؤال 05: هل الكفاءات والإطارات الموجودة داخل المركز قادرة على تكوين يد عاملة مؤهلة؟

الجواب 05: بطبيعة الحال توجد عناصر ذات كفاءة وخبرة عالية تستطيع القيام بدورها على أكمل وجه وهذا راجع إلى مؤهلاتها زائد التحيين المستمر للمعلومات من خلال دورات تكوينية للأساتذة والمؤطرين، كما أنه يوجد بعض الأساتذة أقل كفاءة وهذا راجع إلى عدم توافق الشهادة العلمية للأساتذ مع الاختصاص الذي يدرسه وكذلك نقص الخبرة ويظهر هذا المشكل جليا مع الأساتذة المتعاقدين بالساعات.

السؤال 06: ألا يؤثر سير إجراءات التسجيل على الالتحاق بالتكوين؟

الجواب 06: لا هذا المشكل غير مطروح حاليا وهذا راجع إلى جملة من الإجراءات المتخذة في هذا الشأن منها:

- طول فترة التسجيلات تسمح للجميع بالالتحاق بالتكوين مع تمديد الأجال عند الحاجة لذلك.
- الحملات الإعلامية والتوعوية التي تسبق التسجيلات لها أثر بليغ في تسهيل عملية التسجيل.
- التسجيل الإلكتروني وتقليص عدد الوثائق مع عصرنة الإدارة لعبت دور هام في تسهيل الالتحاق بالتكوين.

السؤال 07: لماذا غاب أو غيب نمط التكوين الدروس المسائية وحتى النساء الماكثات في البيت؟

الجواب 07: سؤال في محله أغلب الدروس المسائية كانت تنحصر في الإعلام الآلي ووقفت لسببين:

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة" الشهيد محمد نصري "

قدم التجهيزات المخصصة لهذا النمط صعب من فتح هذا الفرع وكذلك كثرة الدورات جعل عدد الملتحقين قليل مما لا يستدعي فتح الفرع. أما فيما يخص النساء الماكثات في البيت فالقرار إداري راجع لمدير المركز.

السؤال 08: هل التخصصات الموجودة داخل المركز تستجيب لمتطلبات عالم الشغل على مستوى المنطقة؟

جواب 08: بطبيعة الحال جل الاختصاصات الموجودة تتوافق واحتياجات سوق العمل بالمنطقة لأن المدونة السنوية التي تعدها الولاية بالتنسيق مع المركز تركز على هذا الجانب لكن الملاحظ في السنوات الأخيرة هي توجه الشباب للتخصصات التي تمنحهم الأولوية في الحصول على قروض من مؤسسات دعم الشباب مما أدى إلى تزايد الطلب على التسجيل في هذه الاختصاصات والعزوف عن الاختصاصات التي لا تتوافق وسياسة هذه المؤسسات.

السؤال 09: لا حظنا من خلال بعض الإحصائيات التي تحصلنا عليها قلة الجانب النسوي (الإناث) مقارنة بالذكور هل يمكن معرفة الأسباب؟

الجواب 09: هذا الفرق بين نسب المسجلين بين الإناث تكاد تلاحظه في جل المراكز التي تقع في الأماكن ذات الكثافة السكانية ضعيفة مقارنة بالمدن الكبرى، فمثلا بمركز التكوين المهني بجليدة طبيعة المنطقة فهي منطقة ريفية ذات طابع فلاحي بالدرجة الأولى لا تولي اهتمام كبير لتكوين المرأة هذا من جهة، وبلدية جليدة أكثر من 20 حي (دوار) يبعد عن مركز الدائرة بعشرات الكيلومترات يبقى حاجز أمام التحاق الإناث بالمركز مقارنة بالذكور.

كما نجد كذلك عدد الاختصاصات التي يمكن للذكور التسجيل بها تفوق نظيرتها بالنسبة للإناث نظرا لطبيعة المنطقة كما أنه نال سبب آخر وهو نسبة التسرب المدرسي في المراحل الأولى للتدريس كبيرة بالنسبة للذكور مقارنة بالإناث.

السؤال 10: كيف ترون العلاقة بين المتمهن والمستخدم؟

الجواب 10: هناك بعض المؤسسات التي تلتزم بشروط الاتفاقية المبرمة مع التكوين والمتمهن إلى أننا نلمس بعض التجاوزات لبعض المؤسسات الأخرى من خلال زيادة ساعات العمل أو عدم دفع منحة المتربص التي تقع على عاتق المؤسسة استغلال المتربص في أشغال خارج إطار التربص ومعظم هذه النقاط نتلقاها عن طريق شكاوي من المتربصين أو حتى أولياؤهم ونقوم بتوجيههم من أجل حفظ حقوق المتربص.

السؤال 11: ما هو تقييمكم لنتائج التكوين داخل المركز في ظل التطورات الاقتصادية الراهنة؟

الجواب 11: رغم بعض النقائص والسلبيات داخل المركز إلى أنه أصبح يلعب دور فعال في تكوين اليد العاملة المؤهلة ولمسنا هذا من خلال لجوء عدة مؤسسات عمومية أو خاصة إلى طلب قائمة وعناوين خريجي التكوين من أجل الاستئجار بخدماتهم عن طريق توظيفهم وحتى المتربصين والمتمهين أصبح المركز يتلقى طلبات لتكوينهم

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة"
الشهيد محمد نصري "

خلال فترة التبرص ليتم توظيفهم مباشرة بعد ذلك. وكل هذه الإجراءات من شأنها أن تحفز المتكون وتفتح له آفاق الشغل.

ثانيا: الأسئلة الموجهة لأستاذ النجارة المعمارية

وفيما يلي سنتطرق إلى المقابلة التي أجريت مع أستاذ النجارة المعمارية السيد معزوزي كريم للنمط الإقليمي:

السؤال 01: هل هناك استشارة من طرف المدير حول إمكانية فتح الفرع في هذا التخصص؟

الجواب 01: لا توجد استشارة من طرف الإدارة في فتح الفرع ولكن للأستاذ دور في عملية الانتقال بعد التسجيل من خلال إجراء استجواب لامتحان قدرت المسجلين.

السؤال 02: هل معظم المترشحين راغبين في هذا التخصص؟

الجواب 02: معظم المترشحين راغبين في التخصص باستثناء بعض الأفراد الذين يرغبون في تخصصات أخرى ولم يستطيعوا التسجيل بها، إما بسبب مستواهم الدراسي أو بسبب عدم وجود مناصب في التخصصات المرغوبة.

السؤال 03: هل الحجم الساعي للدراس يتماشى مع البرنامج السنوي؟

الجواب 03: من بين المشاكل التي تواجهنا هي قلة الحجم الساعي للدراس مع كثافة البرنامج وهذا راجع إلى أن البرنامج المسطر من قبل وزارة التكوين المهني والتمهين كان مرتبط بمدة تكوين سنة ونصف إلى أنه بعد 2006 قلصت مدة التكوين سنة دون أن يراجع البرنامج.

السؤال 04: ما هي مجمل العراقيل التي تواجهك أثناء التدريس؟

الجواب 04: يمكن أن نلخص هذه العراقيل في:

- نقص كبير في المواد الأولية بحيث الميزانية المخصصة لاقتناء هذه المواد لا تكفي إلا لمدة ثلاثة أشهر من التبرص مما يدفع بالأستاذ إلى الاكتفاء بالجانب النظري وهذا يشعر المتربص بالملل.

كملاحظة كل التخصصات على مستوى المركز تعاني من هذا المشكل.

- الوصول المتأخر للمترشحين بسبب قلة وسائل النقل يؤخر بداية الحصص الصباحية.

السؤال 05: هل التسجيل الدوري في التخصص يؤثر على نسبة المسجلين؟

الجواب 05: نعم يؤثر بنسبة كبيرة على عدد المسجلين لأنه وصلنا إلى مرحلة ما يعرف بالإشباع في هذا التخصص، أي كثرة المتخرجين مع قلة مناصب الشغل يدفع بالمسجلين الجدد الابتعاد عن هذا التخصص.

السؤال 06: ما هي وضعية العتاد وهل يفي بغرض التأهيل الجيد للمتربصين؟

الجواب 06: الورشة مجهزة بعتاد كامل مميز ومتطور يسمح بالتأهيل الجيد للمتربصين وله القدرة في مسايرة التطورات التكنولوجية في هذا التخصص (بعض الآلات الموجودة غير متوفرة في المؤسسات الخاصة).

السؤال 07: ما هي نسبة التحصيل في التخصص؟

الجواب 07: قد تفوق نسبة التحصيل 60% وهذا يظهر جليا من خلال إنجازات المتربصين خلال الفترات التطبيقية ويبقى الاستثناء وارد لبعض الأفراد الذين تتعدم لديهم الرغبة في التحصيل.

السؤال 08: إلى ما ترجعون نسبة التسرب في التكوين المهني؟

الجواب 08: وهذا بحسب ما أعلمتني لقد أسهب مستشار التوجيه في ذكر أسباب التسرب ويمكن هنا التنويه إلى نقطة هي التحاق بعض الشباب بمركز التكوين قصد الحصول على شهادة تكوين لتسوية الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية لينفصلوا عن التكوين بمجرد الحصول عليها.

ثالثا: الأسئلة الموجهة للمتربصين

هذه المقابلة أجريت مع متربصي فرع الميكانيك (النمط الإقامي) وفرع التركيب الصحي (نمط التمهين).

السؤال 01: هل التحاقكم بمركز التكوين برغبة منكم أم عن طريق توجيه مدرسي؟

الجواب 01: التحاقنا بالتكوين عن رغبة منا وهذا بسبب اقتناعنا بأهمية التكوين من خلال الحملات الإعلامية لإدارة لمركز في المدارس التربوية والأماكن العمومية.

السؤال 02: هل التخصص الذي أنتم مسجلين فيه من اختياركم أم تم توجيهكم إليه؟

الجواب 02: من خلال عروض التكوين التي اطلعنا عليها عند مركز الاستقبال معظمنا اقتنع بالتخصص مع شرح المستشار لمزايا كل اختصاص مما ساعدنا على الاختيار المناسب، أما الذين تم توجيههم فهذا راجع إلى مستواهم لا يسمح بالالتحاق بالتخصصات المرغوبة من جهة وترددتهم في اختيار تخصصات أخرى من جهة أخرى.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة " الشهيد محمد نصري "

السؤال 03: بالنسبة للمتكونين في نمط التمهين هل وجدتم صعوبة في البحث عن المؤسسات المستخدمة وما هي ظروف التربص لديهم؟

الجواب 03: نعاني في منطقتنا من نقص المؤسسات المستخدمة خاصة في المجال الصناعي والمؤسسات ذات الأعمال التجارية أما فيما يخص المؤسسات التي تمارس المهن الحرة والحرف فهي موجودة ولا نتلقى صعوبة في البحث عنها كسابقتها.

أما من ناحية المعاملة فمجملة المؤسسات لا تلتزم ببنود الاتفاقية المبرمة بين المركز والمؤسسة المستخدمة خاصة من ناحية الوقت ومن ناحية طبيعة العمل وكذلك الجانب المالي من الاتفاقية.

السؤال 04: هل لديكم العزيمة في فتح مؤسسات مصغرة؟

الجواب 04: نحن نفكر بجدية في فتح مؤسسات مصغرة جماعية إذا وجدنا الدعم من طرف الدولة وهذا باللجوء إلى مؤسسة منح القروض ودعم الشباب.

السؤال 05: هل ترون في التكوين فرصة لدخول عالم الشغل من خلال مؤهلاتكم المكتسبة من خلال فترة التكوين؟

الجواب 05: نعم من يملك شهادة كفاءة مهنية ليس كمن لا يملك ورغم قلة خبرتنا فإننا نعتبر أوفر حظا في الحصول على مناصب الشغل وهذا في ظل اعتماد المؤسسات على المورد البشري المؤهل وهذا لاختزال الوقت والمال.

السؤال 06: من يعتبر أوفر حظا في الحصول على عمل أصحاب الشهادة أم أصحاب المهن (الحرف)؟

الجواب 06: في ظل شح مناصب العمل في الإدارات العمومية يعتبر أصحاب المهن أوفر حظا للحصول على عمل وهذا راجع إلى الحصول على عمل لدى المؤسسات الخاصة أو عن طريق فتح مؤسسات مصغرة خاصة؟

السؤال 07: ما هي المشاكل التي تواجهكم أثناء فترة التكوين سواء بالمركز أو عند الهيئة المستخدمة؟

الجواب 07: على مستوى المركز من أهم المشاكل التي صادفناها تتمثل في:

- نقص المواد الأولية مما يجعلنا نكتفي بالجانب النظري.
- كثافة البرامج.

الفصل الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر، مع دراسة حالة "مركز التكوين المهني والتمهين بجليدة"
الشهيد محمد نصري "

أما على مستوى المؤسسات المستخدمة فنجد:

- مشكل استغلال المتريص في أعمال مخالفة لبنود العقد وكذا عدم الالتزام بأوقات العمل.
- صعوبة إيجاد المؤسسات المستخدمة في حال تم فسخ عقودنا من قبل المؤسسات المستخدمة الأولى.

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى نظام التكوين المهني بالجزائر فكانت البداية بعرض التكوين المهني بصفة عامة بحيث تم ذكر تعريفه، وأهدافه، وأهميته الفعالة، ثم تم إدراج عنصر بعنوان التكوين المهني بالجزائر وتضمن نظام التكوين المهني بالجزائر وهياكله وأنماطه المختلفة التي تساعد الفرد على اختيار النمط المناسب له، وكذلك ذكر أهم التخصصات المهنية ومستويات التأهيل المتواجدة في مؤسسة التكوين المهني وكيفية ارتباط هذا النظام بنظام التعليم العام لسوق العمل هذه العلاقة التي تربط بينهم التي دعت إلى إجراء إصلاحات على كل القطاع وجعلته نظام يزخر بآفاق تؤدي به إلى الرقي والتطور في جل المجالات لاسيما في خدمات التوجيه والإعلام والتي تهدف إلى مساعدة المترشحين في اختيار التخصص المناسب وبالتالي مزاوله المهنة المرغوبة.

كما تطرقنا إلى الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني بجليدة، وذلك بالتعرض إلى مختلف الجوانب التي تخص المؤسسة اعتمادا على أسس الدراسة المتناولة بين أيدينا مع التطرق إلى خصوصيات المنطقة، كما قمنا بإجراء مقابلة مباشرة مع مستشار التوجيه وأستاذ تخصص النجارة المالية وبعض المتكويين في النمطين الإقامي والتمهين وهذا للوقوف على الحالة العامة بالمركز.

خاتمة

من خلال دراستنا حاولنا الوقوف على أهمية التكوين ومدى مساهمته في تزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة وذات الكفاءة، كما تعرضنا إلى واقع التكوين المهني في الجزائر ودراسة حالة التكوين المهني بمركز التكوين المهني بجليدة "الشهيد محمد نصري" ، حيث رأينا من خلال هذه الدراسة أن هذا القطاع قد حقق نجاحا معتبرا فيما يتعلق بإنجاز العديد من الهياكل البيداغوجية وتجهيزها وتأطيرها لاستقبال أكثر عدد من الراغبين في الحصول على التكوين، غير أنه لا يخلو من عيوب ونقائص.

وقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى نتائج نوجزها فيما يلي:

نتائج اختبار الفرضيات:

- ❖ أثبتت الدراسة أن برامج التكوين المهني تساهم في تنمية وتطوير مهارات ومعارف العاملين وهذا ما يساهم بدوره في تحقيق التنمية البشرية وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.
- ❖ أثبتت الدراسة أن ارتفاع مستوى التكوين المهني يساهم في الرفع من قدرات ومهارات المتكويين ويساعدهم على الاندماج في سوق العمل وهذا يتوافق مع الفرضية الثانية.

النتائج:

- ❖ التكوين هو عملية تعليم وتلقين معارف جديدة، تصمم وتنفذ برامجه بتحديد احتياجاته، وتؤدي هذه الأخيرة إلى الرفع من مستوى الأداء العام.
- ❖ إن التكوين يؤدي إلى اكتشاف أشياء جديدة وهذا راجع لأن التكوين عملية إيجابية ترجع بالفائدة على الفرد والمؤسسة.
- ❖ إن التكوين المهني يسهل إدراج المتكويين في سوق العمل كما أن التقليل من معدلات البطالة تقتضي وجود علاقة تربط بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل.
- ❖ التكوين المهني في الجزائر لا يزال يعاني من ضعف في علاقته مع سوق الشغل إضافة إلى بعض الجوانب الأخرى.

التوصيات:

من خلال النتائج السابقة، نقترح التوصيات التالية:

- (1) إعطاء الأولوية للاستثمار في التكوين، لأن الاستثمار في المعرفة هو عامل مدر للشغل، الإنتاجية والقدرة على المنافسة خاصة في ظل العولمة.
- (2) ضرورة تمكين وتوطيد العلاقة التي تربط نظام التكوين المهني بالنظام التربوي، ليساعد هذا الأخير في عملية إعلام وتوجيه المقصون منه نحو مراكز ومعاهد التكوين المهني.

- (3) التأكيد على فكرة إجبارية التعليم المهني وتثمينه بالتحفيزات المعنوية والمادية، كتجسيد فكرة البكالوريا المهنية وتجسيد فكرة شبه راتب والراتب للمستفيدين من هذا النوع من التعليم.
- (4) خلق منصب مرشد للتكوين والتعليم المهنيين في كل متوسطة وثانوية يكون دوره الرئيسي التعريف بالتكوين والتعليم المهنيين والمزايا التي يمكن أن يحققها للتلميذ في حال اختياره لهذا المسار (تغيير النظرة السلبية للتكوين المهني).
- (5) الفصل بين التخصصات التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني الإقليمي وتلك التي تقوم بها مؤسسات التمهين لاختلاف طبيعة كل نمط منها.
- (6) ربط توزيع مؤسسات التكوين المهني بخصوصية المنطقة واحتياجاتها وليس بمعيار التعداد السكاني فقط، وهنا لا بد من ضرورة اشتراك الجماعات المحلية البلدية والولائية ومسيري المؤسسات التكوينية، لأن العبرة ليست بزيادة عدد المكونين لكن بنوعية التكوين ومن ثم إمكانية الإدماج.
- (7) الإطلاع ميدانيا على تجارب الدول كالإطلاع على مدونات التخصصات والدراسات الأكاديمية والتطبيقية لاسيما للدول التي لديها خبرة في هذا المجال.
- (8) الاهتمام أكثر بالتمهين لأنه شكل فعال من أشكال التكوين المهني، و لا بد من تمتين الصلات بين مراكز هذا الأخير والمؤسسات المستقبلية للمتمهين وهذا حتى يتم الاستقبال الجيد لهم.
- (9) يجب أن يكون انسجام وتلاءم بين برامج التكوين المهني النظري التي تتم في مراكز التكوين المهني، والتكوين التطبيقي الذي يتم في المؤسسات سواء كانت إنتاجية أو خدماتية.
- (10) أخيرا على مختلف المؤسسات إنتاجية كانت أو خدماتية أن تكون على علاقة مع مراكز ومعاهد التكوين المهني، حتى تطلعها على طلباتها من اليد العاملة المؤهلة وفي مختلف التخصصات التي تحتاجها لكي يقوم قطاع التكوين المهني بإعدادها لها وبالتالي يلبي طلبات المؤسسات من جهة، ومن جهة أخرى يوفر للمتخرجين منه مناصب عمل وهكذا يساهم في التقليل من معدلات البطالة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أولاً : المراجع باللغة العربية

أ- الكتب:

- 1- عقلة محمد المبيضين ، أسامة محمد جرادات ، التدريب الإداري الموجه بالأداء، الطبعة الثانية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، 2012.
- 2- الداوي الشيخ ، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية ، مجلة الباحث ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، العدد 6، 2008.
- 3- سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن ، 2000.
- 4- سعاد نائف برنوطي ، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للطباعة والنشر، عمان ، 2001 .
- 5- أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001.
- 6- أحمد زكي بدوي محمد كامل مصطفى ، معجم مصطلحات القوى العاملة ، مؤسسات شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 1984.
- 7- مدحت محمد أبو النصر ، الإدارة العلمية التدريبية النظرية والتطبيق ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر، 2008 .
- 8- علي عبد الرزاق جلبي ، علم الإجتماع الصناعي ، دار المعرفة ، مصر ، 2003.
- 9- صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 2007 .
- 10- أحمد الباشات ، أسس التدريب ، دار النهضة الحديثة ، القاهرة ، مصر، 1978.
- 11- محمد عثمان ، حمدي مصطفى المعاذ ، المدخل الحديث في إدارة الأفراد ، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر ، 1990.
- 12- زكي محمود هاشم ، إدارة الموارد البشرية ، جامعة الكويت ، 1989.
- 13- عمر سالم الزروق ، برامج العلمية التدريبية ، منشورات المعهد القومي للإدارة ، طرابلس ، 1989.
- 14- السيد عليوه ، تنمية مهارات مسؤولي شؤون الأفراد ، ط1 ، اشراك للنشر والتوزيع ، مصر ، 1998.
- 15- صلاح الشناوي ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، دار النهضة ، بيروت ، لبنان ، 1970.
- 16- بوتلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.

- 17- الطيب محمد رفيق ، مدخل للتسيير ، أساسيات ووظائف وتقنيات ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995.
- 18- عبد الحميد المغربي ، إدارة الموارد البشرية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 2006.
- 19- عبد الغفار حنفي - عبد السلام ابو قحف ، أساسيات تنظيم إدارة الأعمال ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2005.
- 20- أمزيان حنقال، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومة ، الجزائر ، 2003.

ب- المذكرات :

- 1- محمود بوقطف ، التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية -دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة ، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،الجزائر ، 2013-2014 .
- 2- سعداوي نعيمة، التكوين وأنماطه، مذكرة رسالة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004- 2005.
- 3- سعداوي نعيمة، التكوين وأنماطه ،
- 4- بونسيصة نوال ، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، سعيدة ، 2013-2014 .
- 5- عبد الصمد سميرة ، أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية : دراسة حالة شركة الكهرباء الريفية والحضرية — sreub باتنة ، مذكرة ماستر في علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2008.
- 6- قوبجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني بلعيد قاله ب طولقة، مذكرة لنيل ماجستير في علم النفس، بسكرة، 2013-2014.
- 7- مريم حامد ، دليلة بودلال ، التكوين... طرق ووسائل التكفل به في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس ، كلية الاداب والعلوم الانسانية والاجتماعية ، تلمسان ، 2000-2001 .
- 8- مقداد أصيلة، بطيب عائشة، التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، مطبعة الملحقة الجامعية، 2013- 2014.
- 9- ناصري فاطمة الزهراء، بونوار العلجة، انجاز وتصميم نظام معلوماتي خاص بتسيير المستخدمين، مذكرة نهاية الترخيص لنيل شهادة تقني سامي في الإعلام الآلي، مركز التكوين المهني بجليدة، 2011-2012.
- 10- ببيزو عبد القادر، دراسة حالة تطبيقية لمركز التكوين المهني والتمهين بجليدة، مذكرة نهاية الترخيص لترقية عون إدارة،

ج- المجلات :

- 1- مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة)، مدرسة الدراسات العليا التجارية ، القليعة ، الجزائر ، المجلد 21، العدد 02 ، 2018.
- 2- عبد الله حميدة ابراهيمي والمختار ، دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد السابع ، مارس 2005.
- 3- أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع شباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2012.
- 4- بن عزة محمد، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، عدد 21 سداسي الأول، 2013.

د- الملتقيات :

- 1- نجاح وفاتح باشا وألقوني ، ملتقى وطني حول: تسيير الموارد البشرية في الهيئات العمومية في الجزائر ، واقع التدريب وتحفيز الموارد البشرية في الهيئات العمومية - دراسة ميدانية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للأجراء بالبلدية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة البلديّة 2 ، الجزائر ، 25 أفريل 2017.

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية :

- 1- Raymond VATIER ، **développement de l'entreprise et promotion des hommes** , Entreprise Modernes d'édition (EMI),4 édit , paris, 1985.
- 2- Sedgwick , steve , **Benchmarking and Best Practice A promise and performance Administration** , Australian journal of Public ,vol 54 , Issue 3 , sep 1995.
- 3- The European Benchmarking Code of Conduct Retrieved July 15 , 2001.

ثالثا : مراجع الأنترنت :

- 1- www.benchmarking.gov.ukhpp
- 2- موقع وزارة التكوين المهني www.mfep.gov.dz
- 3- موقع www.ons.dz

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE
Article 22 de la loi n° 18-10 du 10 juin 2018, fixant les règles applicables en matière d'apprentissage

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

عقد التمهين

EMPLOYEUR Public Privé خاص عمومي المستخدم

Dénomination de l'employeur: _____ : تسمية المستخدم
Statut juridique de l'employeur: _____ : الطبيعة القانونية للمستخدم
Adresse: _____ : العنوان
Code postal: _____ commune: _____ : الرمز البريدي: البلدية:
Téléphone: _____ Fax: _____ : الهاتف: الفاكس:
E-mail: _____ : البريد الإلكتروني:

APPRENTI (E) **التمهين (ة)**

Nom: _____ Prénom: _____ : اللقب: الاسم:
Date et lieu de naissance: _____ à: _____ : تاريخ ومكان الميلاد:
Sexe: M F ا ذ : الجنس:
Adresse: _____ : العنوان
Code postal: _____ Commune: _____ : الرمز البريدي: البلدية:
Téléphone: _____ E-mail: _____ : الهاتف: البريد الإلكتروني:
Niveau scolaire: _____ : المستوى الدراسي:

TUTEUR LÉGAL POUR L'APPRENTI(E) MINEUR(E) **الولي الشرعي للتمهين (ة) القاصر(ة)**

Nom: _____ Prénom: _____ : اللقب: الاسم:
Adresse: _____ : العنوان
Code postal: _____ commune: _____ : الرمز البريدي: البلدية:
Téléphone: _____ E-mail: _____ : الهاتف: البريد الإلكتروني:

ETABLISSEMENT PUBLIC DE FORMATION PROFESSIONNELLE **المؤسسة العمومية للتكوين المهني**

Dénomination: CFPA INSFP م و م م م م م م : تسمية المؤسسة التكوينية
Adresse: _____ : العنوان
Code postal: _____ commune: _____ : الرمز البريدي: البلدية:
Téléphone: _____ Fax: _____ : الهاتف: الفاكس:
E-mail: _____ : البريد الإلكتروني:

FORMATION **التكوين**

Code: _____ Spécialité / métier: _____ : الرمز: التخصص/ المهنة:
N° d'inscription _____ : رقم التسجيل:
Durée de la formation: _____ du: _____ au: _____ : مدة التكوين: من: إلى:
Diplôme: _____ : الشهادة:
Période d'essai: 01 mois du: _____ au: _____ : فترة التجريب: شهر واحد من: إلى:

SIGNATURES DES PARTIES CONTRACTANTES **إمضاء الأطراف المتعاقدة**

<p>إمضاء وختم المؤسسة العمومية للتكوين المهني Cachet et signature de l'établissement public de formation professionnelle</p>	<p>إمضاء وختم المستخدم Cachet et signature de l'employeur</p>	<p>إمضاء التمهين (ة) أو الولي الشرعي للتمهين (ة) القاصر(ة) Signature de l'apprenti(e) ou le tuteur legal de l'apprenti(e) mineur</p>
<p>(Cachet, Nom, qualité du signataire et date de signature)</p>	<p>(الختم، الاسم، صفة المعتمد والتاريخ الإصدار)</p>	

Cadre réservé à la commune

Wilaya :

Commune :

Numéro d'enregistrement du contrat

Date de la validation du contrat :

إمطار مختص للبلدية

الولاية :

البلدية :

رقم تسجيل العقد :

تاريخ المصادقة على العقد :

► Définition et conditions de l'apprentissage

1 - L'apprentissage: mode de formation professionnelle organisé en alternance entre l'établissement public de formation professionnelle et le milieu professionnel. Il a pour but l'acquisition dans le poste d'apprentissage, d'une qualification professionnelle initiale permettant l'exercice d'un métier dans divers secteurs d'activités liés à la production des biens et/ou des services.

2 - Conditions d'accès: l'accès à la formation par apprentissage est ouvert à toute personne ayant l'âge compris entre quinze (15) ans au minimum et trente cinq (35) ans maximum, à la date de signature du contrat d'apprentissage.

Les personnes handicapées physiques sont dispensées des conditions d'âge maximal fixées ci-dessus.

3 - Dossier d'inscription: 2 Actes de naissance N° 12, un certificat de scolarité, un Certificat médical, 4 photos d'identité et 4 exemplaires du présent contrat dûment renseignés et signés par toutes les parties.

► Droits et obligations de l'apprenti

1 - Droits : l'apprenti bénéficie durant sa formation :

- d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme conformément à la nomenclature des branches et spécialités en vigueur.
- des prestations de sécurité sociale et des allocations familiales .
- d'un contrôle et d'un suivi assuré par l'inspection du travail et par un enseignant de la formation professionnelle désigné par l'établissement de formation.
- d'un présalaire mensuel selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

2 - Obligations:

- Suivre la formation théorique et technologique complémentaire assurée par l'établissement public de formation professionnelle, dont il dépend ;
- Accomplir les tâches qui lui sont confiées dans le cadre des activités liées à l'apprentissage objet du contrat d'apprentissage;
- Prendre connaissance et Respecter le règlement intérieur de l'employeur en matière de présence sur le lieu de travail, d'hygiène et de sécurité et en matière de congé.

► Droits et obligations de l'employeur

1 - Droits :

- Il est exonéré d'une partie ou de la totalité de la taxe d'apprentissage selon l'effort consenti en matière d'apprentissage.
- Il est exonéré des cotisations de sécurité sociale dues aux apprentis.
- L'état prend en charge pendant toute la durée du contrat d'apprentissage le versement des cotisations visées ci-dessus selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

2 - Obligations:

- Assurer une formation pratique, méthodique, progressive et complète permettant l'acquisition de la qualification objet du contrat .
- Ne confier à l'apprenti que des tâches prévues par le programme de formation de la spécialité ou métier objet du contrat d'apprentissage.
- Désigner un maître d'apprentissage parmi les personnes qualifiées pour encadrer l'apprenti durant la formation pratique.
- Verser à l'apprenti un présalaire, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
- Informer par tout moyen le tuteur légal de l'apprenti mineur en cas de déplacement, d'absences répétées, d'accident ou de tout autre fait de nature à motiver son intervention .
- Assurer l'hygiène et sécurité aux apprentis et mettre à leur disposition les moyens de protection et de sécurité en fonction de la nature de l'activité et des risques liés au métier ou à la spécialité.

► Obligations de l'établissement de formation

- Veiller au respect des engagements objet du contrat d'apprentissage et avenants y afférents ou de la déclaration familiale d'apprentissage.
- Assurer la formation théorique et technologique complémentaire et l'organisation des examens périodiques et finaux , sanctionnant les différents cycles de formation , et d'en délivrer les diplômes .
- Assurer l'affiliation de l'apprenti au régime de sécurité sociale, et le versement de ses cotisations.

◀ تعريف وشروط التمهين

1- التمهين: هو نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوب بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد أو الخدمات.

2- شروط الإلتحاق: الإلتحاق بالتكوين عن طريق التمهين مفتوح لكل شخص يتراوح عمره بين خمسة عشرة (15) سنة على الأقل وخمسة وثلاثون (35) سنة على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين.

يعنى الأشخاص المعوقون جسدياً من شروط السن الأقصى المحددة أعلاه .

3- ملف التسجيل: عقدي (2) ميلاد رقم 12 و شهادة مرسية و شهادة طبية و أربع (4) صور شمسية و أربع (4) نسخ من عقد التمهين مملوء و موقع من جميع الأطراف .

◀ حقوق و التزامات المتتمهين

1- الحقوق : يستفيد المتتمهين خلال التكوين من

- تكوين مهني يتوخى بشهادة طبقاً لمهنة الشعب والتخصصات المعمول بها .
- خدمات الضمان الاجتماعي والعلاوات العائلية.
- مراقبة ومتابعة، تشملها منشآت العمل وأسلاك التكوين المهني تعينه المؤسسة التكوينية.
- شبه راتب شهري حسب المكيفيات المحددة في التشريع و التنظيم الساري المعمول .

2- الإلتزامات :

- متابعة التكوين النظري و التكنولوجي التكميلي المشمول من قبل المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتتمهين .
- أداء المهام المسندة إليه في إطار النشاطات المرتبطة بالتمهين، موضوع عقد التمهين.
- الإطلاع على النظم الداخلي للمستخدم و احترامه فيما يخص الحضور في مكان العمل، النظافة والأمن و العطل.

◀ حقوق و الإلتزامات للمستخدم

1- الحقوق :

- يعنى المستخدم من جزء أو كامل الرسم على التمهين حسب الجهد المبذول في مجال التمهين .
- يعنى من دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي للمتتمهين.
- تكفل الدولة خلال مدة التمهين بدفع الإشتراكات المتكفورة أعلاه حسب المكيفيات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما .

2- الإلتزامات :

- السهر على ضمان تكوين منهجي تطبيقي، تدريجي و كامل يسمح بإكتساب التأهيل موضوع العقد .
- لا يكفل المتتمهين إلا بالأعمال المنسوس عليها في برنامج التكوين للتخصص أو المهنة موضوع عقد التمهين .
- تعيين معلم تمهين من بين الأشخاص المؤهلين لتأهيل المتتمهين خلال التكوين التطبيقي المستخدم مسؤول منثبا عن المتتمهين خلال ساعات الحضور لديه حسب المكيفيات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما .
- دفع أجر مسبق حسب المكيفيات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما .
- إعلام الولي الشرعي للمتتمهين في حالة النقل، الغيابات المتكررة، حادث أو شكل تسرف سافر عن المتتمهين الذي يمكن أن يعرقل السير الحسن للتكوين .
- ضمان النظافة و الأمن للمتتمهين ووضع في متناولهم وسائل الحماية حسب طبيعة النشاط والأخطار المرتبطة بالمهنة أو التخصص .

◀ الإلتزامات المؤسسة التكوينية

- السهر على احترام الإلتزامات موضوع عقد التمهين والملاحق المتعلقة به أو التصريح العلاني بالتمهين .
- ضمان التكوين النظري و التكنولوجي التكميلي و تنظيم الامتحانات النظرية و النظرية المتوقعة لمختلف دورات التكوين و تسليم الشهادات .
- ضمان خفراطة المتتمهين في نظام الضمان الاجتماعي ، وتدفع الإشتراكات الخاصة به .

الملحق رقم 02 : نموذج للتصريح العائلي بالتمهين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE
Article 34 de la loi n° 18-10 du 10 juin 2018, fixant les règles applicables en matière d'apprentissage

التصريح العائلي بالتمهين

المستخدم

EMPLOYEUR

المستخدم

Dénomination de l'employeur : تسمية المستخدم
Statut juridique de l'employeur nouveau: الطبيعة القانونية للمستخدم
Adresse : العنوان
Code postal: commune: البلدية: الرمز البريدي:
Téléphone : Fax : الفاكس: الهاتف:
E-mail: البريد الإلكتروني

APPRENTI (E)

التمهين (ة)

Nom: Prénom : الاسم: اللقب:
Date et lieu de naissance : à : تاريخ ومكان الميلاد:
Sexe : M F الجنس: ذ أ
Adresse : العنوان
Code postal: Commune: البلدية: الرمز البريدي:
Téléphone : E-mail: الهاتف: البريد الإلكتروني:
Niveau scolaire: المستوى الدراسي:
Lien de parenté avec l'employeur: صلة القرابة مع المستخدم
Tuteur Representant légal Ascendant الولي المعطل الشرعي الأصل

ETABLISSEMENT PUBLIC DE FORMATION PROFESSIONNELLE

المؤسسة العمومية للتكوين المهني

Dénomination : CFPA INSFP تسمية المؤسسة التكوينية م و م ت م ت م ت
Adresse : العنوان
Code postal: commune: البلدية: الرمز البريدي:
Téléphone : Fax : الفاكس: الهاتف:
E-mail: البريد الإلكتروني:

FORMATION

التكوين

Spécialité / métier: التخصص/ المهنة:
Durée de la formation: mois du: au: إلى: من: شهر مدة التكوين:
Diplôme : الشهادة:
La période d'essai : un mois (01) الفترة التجريبية شهر واحد (01)

SIGNATURES DES PARTIES CONTRACTANTES

إمضاء الأطراف المتعاقدة

إمضاء وختم المؤسسة العمومية للتكوين المهني Cachet et signature de l'établissement public de formation professionnelle	إمضاء وختم المستخدم Cachet et signature de l'employeur	إمضاء الولي الشرعي للتمهين القاصر Signature de Tuteur legal	إمضاء المصهين Signature de l'apprenti(e)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Cadre réservé à la commune

Wilaya :
Commune :
Numéro d'enregistrement du contrat
Date de la validation du contrat :

إطار مخصص للمهنية

الولاية :
البلدية :
رقم تسجيل العقد :
تاريخ المساقفة على العقد :

► Définition et conditions de l'apprentissage

- 1 - L'apprentissage: mode de formation professionnelle organisé en alternance entre l'établissement public de formation professionnelle et le milieu professionnel. Il a pour but l'acquisition dans le poste d'apprentissage, d'une qualification professionnelle initiale permettant l'exercice d'un métier dans divers secteurs d'activités liés à la production des biens et/ou des services.
- 2 - Conditions d'accès: l'accès à la formation par apprentissage est ouvert à toute personne ayant l'âge compris entre quinze (15) ans au minimum et trente cinq (35) ans maximum, à la date de signature du contrat d'apprentissage.
Les personnes handicapées physiques sont dispensées des conditions d'âge maximal fixées ci-dessus.
- 3 - Dossier d'inscription: 2 Actes de naissance N° 12, un certificat de scolarité, un Certificat médical, 4 photos d'identité et 4 exemplaires du présent contrat dûment renseignés et signés par toutes les parties.

► Droits et obligations de l'apprenti

- 1 - Droits : l'apprenti bénéficie durant sa formation :
 - d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme conformément à la nomenclature des branches et spécialités en vigueur.
 - des prestations de sécurité sociale et des allocations familiales .
 - d'un contrôle et d'un suivi assuré par l'inspection du travail et par un enseignant de la formation professionnelle désigné par l'établissement de formation.
 - d'un présalaire mensuel selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
- 2 - Obligations:
 - Suivre la formation théorique et technologique complémentaire assurée par l'établissement public de formation professionnelle, dont il dépend ;
 - Accomplir les tâches qui lui sont confiées dans le cadre des activités liées à l'apprentissage objet du contrat d'apprentissage;
 - Prendre connaissance et Respecter le règlement intérieur de l'employeur en matière de présence sur le lieu de travail, d'hygiène et de sécurité et en matière de congé.

► Droits et obligations de l'employeur

- 1 - Droits :
 - Il est exonéré d'une partie ou de la totalité de la taxe d'apprentissage selon l'effort consenti en matière d'apprentissage.
 - Il est exonéré des cotisations de sécurité sociale dues aux apprentis.
 - L'état prend en charge pendant toute la durée du contrat d'apprentissage le versement des cotisations visées ci-dessus selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
- 2 - Obligations:
 - Assurer une formation pratique, méthodique, progressive et complète permettant l'acquisition de la qualification objet du contrat .
 - Ne confier à l'apprenti que des tâches prévues par le programme de formation de la spécialité ou métier objet du contrat d'apprentissage.
 - Désigner un maître d'apprentissage parmi les personnes qualifiées pour encadrer l'apprenti durant la formation pratique.
 - Verser à l'apprenti un présalaire, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
 - Informer par tout moyen le tuteur légal de l'apprenti mineur en cas de déplacement, d'absences répétées, d'accident ou de tout autre fait de nature à motiver son intervention .
 - Assurer l'hygiène et sécurité aux apprentis et mettre à leur disposition les moyens de protection et de sécurité en fonction de la nature de l'activité et des risques liés au métier ou à la spécialité.

► Obligations de l'établissement de formation

- Veiller au respect des engagements objet du contrat d'apprentissage et avenants y afférents ou de la déclaration familiale d'apprentissage.
- Assurer la formation théorique et technologique complémentaire et l'organisation des examens périodiques et finaux , sanctionnant les différents cycles de formation , et d'en délivrer les diplômes .
- Assurer l'affiliation de l'apprenti au régime de sécurité sociale, et le versement de ses cotisations.

◀ تعريف وشروط التمهين

- 1- التمهين: هو نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني، بهدف إتي اكتساب تأهيل مهني أولي في منسب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد / أو الخدمات.
- 2- شروط الالتحاق: الإلتحاق بالتكوين عن طريق التمهين منسب لكل شخص يتراوح عمره بين خمسة عشرة (15) سنة على الأقل وخمسة وثلاثون (35) سنة على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين.
- يعنى الأشخاص المعوقون جسدياً من شروط السن الأقصى المحددة أعلاه .
- 3- ملف التسجيل: عقدي (2) ميلاد رقم 12 و شهادة مدرسية و شهادة طبية و أربع (4) صور شمسية و أربع (4) نسخ من عقد التمهين مملوء و موقع من جميع الأطراف .

◀ حقوق و الإلتزامات المتضمنين

- 1- الحقوق : يستفيد المتضمن خلال التكوين من
 - تكوين مهني يتوج بشهادة طبقاً لمؤونة الشعب والتخصصات المعمول بها .
 - خدمات الضمان الاجتماعي والملاوات العائلية.
 - مراقبة ومتابعة، تشملها منشية العمل وأسلا التكوين المهني تعينه المؤسسة التكوينية.
 - شبه راتب شهري حسب الكيفيات المحددة في التشريع و التنظيم الساري المعمول .
- 2- الإلتزامات :
 - متابعة التكوين النظري و التكنولوجي التكميلي المضمن من قبل المؤسسة العمومية ، للتكوين المهني التي ينتمي إليها التمهين .
 - أداء المهام المسندة إليه في إطار النشاطات المرتبطة بالتمهين، موضوع عقد التمهين .
 - الإلتزام على النظم الداخلي للمستخدم و احترامه فيما يخص الحضور في مكان العمل، النظافة والأمن و المعطل .

◀ حقوق و الإلتزامات المستخدم

- 1- الحقوق :
 - بعض المستخدم من جزء أو كامل الرسم على التمهين حسب الجهد المبثول في مجال التمهين .
 - بعض من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي للمتضمنين.
 - تتكفل الدولة خلال مدة التمهين بدفع الاشتراكات المسكورة أعلاه حسب الكيفيات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما .
 - 2- الإلتزامات :
 - المهرة على ضمان تكوين منتهي تطبيقي، تدريجي و مكامل يسمح بإكتساب التأهيل موضوع العقد .
 - لا يكلف المتضمن إلا بالأعمال المنسوس عليها في برنامج التكوين للتخصص أو المهنة موضوع عقد التمهين.
 - تعيين معلم تمهين من بين الأشخاص المؤهلين لتأطير المتضمن خلال التكوين التطبيقي المستخدم مسؤول مدنيا عن المتضمن خلال ساعات الحضور لديه حسب الكيفيات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.
 - دفع أجر مسبق حسب الكيفيات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما .
 - إعلام الولي الشرعي للمتضمن في حالة التنقل، القيايات المتكررة، حادث أو شكل تصرف سافر عن المتضمن الذي يمكن أن يعرقل السير الحسن للتكوين .
 - ضمان النظافة و الأمن للمتضمنين ووضع في متناولهم وسائل الحماية حسب طبيعة النشاط و الأخطار المرتبطة بالمهنة أو التخصص .
- ◀ الإلتزامات المؤسسة للتكوينية
- السهر على احترام الإلتزامات موضوع عقد التمهين والملاحق المتعلقة به أو التسريع المعالي بالتمهين.
 - ضمان التكوين النظري و التكنولوجي التكميلي و تنظيم الامتحانات الدورية و النهائية المتوجبة لمختلف دورات التكوين و تسليم الشهادات .
 - ضمان الخراط المتضمن في نظام الضمان الاجتماعي ، وتذرع الاشتراكات الخمسة به .

الملحق رقم 03 : عقد التمهين يتضمن تغيير المستخدم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE

ملحق لعقد التمهين الأولي رقم..... والمؤرخ في:..... يتضمن تغيير المستخدم
Avenant n°.....du.....au contrat d'apprentissage initial pour changement d'employeur

EMPLOYEUR Public Privé خاص عمومي المستخدم

Dénomination de l'ancien employeur: تسمية المستخدم القديم
Dénomination de l'employeur nouveau: تسمية المستخدم الجديد
Statut juridique de l'employeur nouveau: الطبيعة القانونية للمستخدم
Adresse: العنوان
Code postal: commune: البلدية: الرمز البريدي:
Téléphone: Fax: الفاكس: الهاتف:
E-mail: البريد الإلكتروني

APPRENTI (E) (التمهين(ة))

Nom: Prénom: الاسم: اللقب:
Date et lieu de naissance: à: تاريخ ومكان الميلاد:
Sexe: M F الجنس: أ ذ
Adresse: العنوان
Code postal: Commune: البلدية: الرمز البريدي:
Téléphone: E-mail: البريد الإلكتروني: الهاتف:
Niveau scolaire: المستوى الدراسي:

TUTEUR LÉGAL POUR L'APPRENTI(E) MINEUR(E) (الولي الشرعي للتمهين(ة) القاصر(ة))

Nom: Prénom: الاسم: اللقب:
Adresse: العنوان
Code postal: commune: البلدية: الرمز البريدي:
Téléphone: E-mail: البريد الإلكتروني: الهاتف:

ETABLISSEMENT PUBLIC DE FORMATION PROFESSIONNELLE المؤسسة العمومية للتكوين المهني

Dénomination: CFPA INSFP تسمية المؤسسة التكوينية م ت م م و م ت م
Adresse: العنوان
Code postal: commune: البلدية: الرمز البريدي:
Téléphone: Fax: الفاكس: الهاتف:
E-mail: البريد الإلكتروني:

FORMATION التكوين

Spécialité / métier: التخصص/ المهنة:
L'employeur ancien: المستخدم القديم
Durée de la formation: mois du: au: إلى: من: شهر مدة التكوين:
L'employeur nouveau: المستخدم الجديد
Durée de la formation: mois du: au: إلى: من: شهر مدة التكوين:
Diplôme: الشهادة:

SIGNATURES DES PARTIES CONTRACTANTES (إمضاء الأطراف المتعاقدة)

إمضاء وختم المؤسسة العمومية للتكوين المهني Cachet et signature de l'établissement public de formation professionnelle	إمضاء وختم المستخدم Cachet et signature de l'employeur	إمضاء الولي الشرعي للتمهين القاصر Signature de Tuteur legal	إمضاء المصهين Signature de l'apprenti(e)

الملحق رقم 04 : عقد تمهين يتضمن تمديد مدة التكوين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE

ملحق لعقد التمهين الأولي رقم : المؤرخ في يتضمن تمديد مدة التكوين
Avenant au contrat d'apprentissage initial n° du pour prorogation de la durée de formation

EMPLOYEUR Public Privé خاص عمومي المستخدم

Dénomination de l'employeur : تسمية المستخدم :
Statut juridique de l'employeur: الطبيعة القانونية للمستخدم:
Adresse : العنوان :
Code postal: commune: البلدية :
Téléphone : Fax: الهاتف :
E-mail: البريد الإلكتروني :

APPRENTI (E) المتتمهن (ة)

Nom: Prénom: الاسم :
Date et lieu de naissance : تاريخ ومكان الميلاد :
Sexe : M F جنس :
Adresse : العنوان :
Code postal: Commune: البلدية :
Téléphone : E-mail: الهاتف :
Niveau scolaire: المستوى الدراسي :

TUTEUR LÉGAL POUR L'APPRENTI(E) MINEUR(E) الوالي الشرعي للمتتمهن (ة) القاصر(ة)

Nom: Prénom: الاسم :
Adresse : العنوان :
Code postal: commune: البلدية :
Téléphone : E-mail: الهاتف :

ETABLISSEMENT PUBLIC DE FORMATION PROFESSIONNELLE المؤسسة العمومية للتكوين المهني

Dénomination : CFPA INSFP تسمية المؤسسة التكوينية :
Adresse : العنوان :
Code postal: commune: البلدية :
Téléphone : Fax: الهاتف :
E-mail: البريد الإلكتروني :

FORMATION التكوين

Code: Spécialité / métier: الرمز :
Période de formation prorogée: مدة التكوين الممددة :
Durée de la formation : mois du: au: إلى : شهر من :
Diplôme : الشهادة :

SIGNATURES DES PARTIES CONTRACTANTES إمضاء الأطراف المتعاقدة

إمضاء وختم المؤسسة العمومية للتكوين المهني Cachet et signature de l'établissement public de formation professionnelle	إمضاء وختم المستخدم Cachet et signature de l'employeur	إمضاء الوالي الشرعي للمتتمهن القاصر Signature de Tuteur legal	إمضاء المتتمهن Signature de l'apprenti(e)

الملحق رقم 05 : نموذج لمقرر التحويل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

معهد / مركز

مقرر تحويل

رقم ... المؤرخ في

إن مدير المعهد / المركز

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد / مراكز

.....؛

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن "إنشاء؛ أو تحويل" مؤسسات التكوين المهني (معاهد / مراكز)

.....؛

- بناء للقرار الوزاري رقم 90 - 07 المؤرخ في 30 جويلية 1990 المتضمن القانون الداخلي لمؤسسات التكوين المهني؛

- بناء على طلب التحويل المقدم من طرف

- بناء على موافقة مدير معهد / مركز (المؤسسة الأصلية)

- بناء على موافقة مدير معهد / مركز (المؤسسة المستقبلة)

يقرر

المادة الأولى: يحول المتكُون إختصاص

رمز الفرع : المستوى التأهيلي السداسي من معهد / مركز

.....

إلى معهد / مركز

المادة الثانية: يكلف كل من مدير الدراسات والترخيصات / النائب التقني والبيداغوجي ومدير الإدارة والمالية / المقتصد كل في حدود إختصاصه بتنفيذ هذا المقرر .

مدير المؤسسة الأصلية

الملحق رقم 06 : نموذج لمقرر الإدماج

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

معهد / مركز

مقرر الإدماج

رقم ... المؤرخ في

إن مدير المعهد / المركز

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد / مراكز

.....؛

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن "إنشاء؛ أو تحويل" مؤسسات التكوين المهني (معاهد / مراكز)

.....؛

- بناء للقرار الوزاري رقم 90 - 07 المؤرخ في 30 جويلية 1990 المتضمن القانون الداخلي لمؤسسات التكوين المهني؛

- بناء على قرار التحويل رقم المؤرخ في

يقرر

المادة الأولى: يدمج المتكُون في تعداد متربصي المعهد / المركز،

إختصاص

رمز الفرع السداسي ابتداء من

المادة الثانية: يكلف كل من مدير الدراسات والتربصات / النائب التقني والبيداغوجي ومدير الإدارة والمالية / المقتصد كل في حدود إختصاصه بتنفيذ هذا المقرر.

مدير المؤسسة المستقبلية

الملحق رقم 07 : نموذج لمقرر الفصل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

معهد / مركز

مقرر الفصل

رقم ... المؤرخ في

إن مدير معهد / مركز

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد / مراكز

.....؛

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن "إنشاء؛ أو تحويل" مؤسسات التكوين المهني (معاهد / مراكز)

.....؛

- بناء للقرار الوزاري رقم 90 - 07 المؤرخ في 30 جويلية 1990 المتضمن القانون الداخلي لمؤسسات التكوين المهني؛

- بناء على محضر إجتماع المجلس التأديبي رقم المؤرخ في؛

يقرر

المادة الأولى: يفصل من تعداد متربصي المؤسسة المتكون

إختصاص

رمز الفرع السداسي إبتداء من

المادة الثانية: يكلف كل من مدير الدراسات والتربصات / النائب التقني والبيداغوجي ومدير الإدارة والمالية / المقتصد كل في حدود إختصاصه بتنفيذ هذا المقرر.

مدير المؤسسة

الملحق رقم 08 : نموذج لبطاقة متابعة التكوين ، أثناء التربص التطبيقي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

بطاقة متابعة التكوين ، أثناء التربص التطبيقي

الإسم:

تاريخ و مكان الميلاد:

الإختصاص :

رمز الفرع :

مكان التربص (المؤسسة التي تشرف على التربص التطبيقي):

.....

العنوان :

.....

إسم ولقب المشرف :

تاريخ بداية التربص :

الموضوع:

تاريخ الزيارات ملاحظات.....

.....

.....

.....

.....

التوقيع

إسم ولقب الأستاذ المؤطر

.....

.....

الملحق رقم 09: نموذج لمحضر مداوات التقييم النهائي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المعهد / المركز

محضر لجنة مداوات التقييم النهائي

رقم : تاريخ :

الإختصاص :

رمز الفرع : مستوى التأهيل :

تاريخ بداية التكوين : تاريخ نهاية التكوين :

السداسي رقم : من : إلى :

عدد المتكوتون : منهم بنات : منهم معوقين : منهم أجنب :

عدد الناجحون : منهم بنات : منهم معوقين : منهم أجنب :

عدد الراسبون : منهم بنات : منهم معوقين : منهم أجنب :

عدد المقصولون : منهم بنات : منهم معوقين : منهم أجنب :

أعضاء اللجنة	الوظيفة	الصفة	الإمضاء

رئيس اللجنة