



## الموضوع

### مساهمة الدولة في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية

دراسة حالة: رسمي التمهين والتكوين المتواصل بمديرية التعليم والتكوين المهنيين  
بسكرة للفترة من 2006 إلى 2019

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية  
تخصص: إقتصاد وتسيير المؤسسات

الأستاذ المشرف:  
حبه نجوى

إعداد الطالب(ة):  
خينش حميدة

### لجنة المناقشة

| الرقم | أعضاء اللجنة    | الرتبة        | الصّفة | مؤسسة الانتماء |
|-------|-----------------|---------------|--------|----------------|
| 1     | عقون فتيحة      | أستاذ محاضر أ | رئيسا  | جامعة بسكرة    |
| 2     | حبه نجوى        | أستاذ محاضر أ | مشرفا  | جامعة بسكرة    |
| 3     | خببزة أنفال حدة | أستاذ محاضر أ | ممتحنا | جامعة بسكرة    |

السنة الجامعية: 2019 / 2020





## الموضوع

### مساهمة الدولة في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية

دراسة حالة: رسمي التمهين والتكوين المتواصل بمديرية التعليم والتكوين المهنيين  
بسكرة للفترة من 2006 إلى 2019

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية  
تخصص: إقتصاد وتسيير المؤسسات

الأستاذ المشرف:  
حبه نجوى

إعداد الطالب(ة):  
خينش حميدة

### لجنة المناقشة

| الرقم | أعضاء اللجنة    | الرتبة        | الصّفة | مؤسسة الانتماء |
|-------|-----------------|---------------|--------|----------------|
| 1     | عقون فتيحة      | أستاذ محاضر أ | رئيسا  | جامعة بسكرة    |
| 2     | حبه نجوى        | أستاذ محاضر أ | مشرفا  | جامعة بسكرة    |
| 3     | خببزة أنفال حدة | أستاذ محاضر أ | ممتحنا | جامعة بسكرة    |

السنة الجامعية: 2019 / 2020



## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي علم

الإنسان ما لم يعلم، الحمد لله الذي

تم الصالحات بفضلها، وترفع الأعمال بتوفيقه، وتخلص النيات بسداد منه.

الصلاة والسلام على أشرف المرسلين الذي حث على العلم والتعلم وإتقان العمل لحصد

مردوده.

إلى من تطيب أيامي وتسعد بقربها، إلى من ترفع معنوياتي وتكفل أعمالي نجاحا بحرصها ودعائها، إلى من تسهر الأنام، تجوع لأشبع وتمرض لأشفى، إلى من تعجز الكلمات وصفها ويجف الحبر إسهابا، ويأبى النشر أن لا يكون إلا شعرا إذا تناقلت أناملي وهي تهديها عرفانا وشكرا، إليك أمي حفظك الله وأدامك سراجا لحياتي ذخرا.

أتقدم بجزيل شكري وعظيم امتناني، وأرقى الأمنيات للأستاذة الفاضلة حبة نجوى بالتوفيق والسداد في كل خطواتها، وهي التي منحتني شرف موافقتها على الإشراف على مذكرتي هذه، فكانت نعم المشرف بما مدتني به من دعم بكل وسائله، وتوجيه خالصة مقاصده.

كما أتوجه بخالص شكري وتقديري لكل الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بمناقشة هذا البحث، راجية منهم ولهم سؤدد القول وسداد الرأي، وعظيم الصبر، وهم يناقشون هذا العمل المتواضع الذي أتمنى أن يكون في المستوى إن شاء الله.

إليكم إخوتي، زملائي، زملاء العمل، وكل واحد أمدني بيد العون لإنجاز هذا العمل العلمي المتواضع، أقول شكرا لكم



## الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على أهمية مساهمة الدولة في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية من خلال دعم كل الجهود الرامية لتحسين التعليم والتكوين المهني وتفعيل تشريع العمل للنهوض بالموارد البشري وترقيته، ومحاولة إبراز ذلك من خلال تشخيص واقع تنمية الموارد البشرية في الجزائر، والتركيز على دراسة كل من رسم التمهين ورسم التكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة، مستخدمين في ذلك المنهج الوصفي من خلال الاعتماد على: المقابلة والملاحظة وتحليل مضمون المحاضر والتقارير والسجلات الخاصة بملفات الرسمين لتقييم مدى إسهامهما في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية المودعة لطلبات إثبات المجهود في التكوين لدى مديرية التكوين والتعليم المهنيين، استنادا إلى النتائج المتحصل عليها في فترة الدراسة الممتدة ما بين 2006 إلى 2019، وقد خلصنا إلى أن مساهمة الرسمين تتباين من مؤسسة إلى أخرى، وأن الاستفادة الأكبر في تحقيق التكوين المتواصل كانت لعمال وإطارات هذه المؤسسات في حين كانت المساهمة في تمويل تمهين الشباب بمستوى أقل، كما برزت مساهمة الصندوق الوطني FNAC في تمويل المخطط الجماعي للتمهين في ولاية بسكرة، لذلك فإن حصيلة مساهمة الرسمين تبقى قليلة مقارنة مع ما يمكن تحقيقه في تنمية الموارد البشرية إذا تم تفعيل وتعميم الانخراط في مجال أوسع.

## الكلمات المفتاحية:

رسم التمهين ورسم التكوين المتواصل، الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC، التمهين، التكوين المتواصل، إثبات مجهود التمهين والتكوين المتواصل.

## Summary:

This Study aims to identify the importance of the State's contribution to the development of human resources in economic institutions by supporting all efforts aimed at improving Education and Professional Formation and activating Labor legislation to promote and advance human resources, of human resources, and try to highlight This by diagnosing the reality of human resource development in Algeria, and focusing on studying all Tax for the apprehension and continuous formation tax in the doctorate of professional formation and education in Biskra, Using this descriptive approach by relying on Interview. Observation, and Analysis of the contents of the minutes, Reports and records of the files of the two taxes to assess the extent of their contribution to the development of human resources in the economic institutions deposited for requests to prove the effort in formation at the directorate of Professional Formation and Education, based on the results obtained during the study period extending from: 2006 to 2019, we have concluded that the contribution of the two taxes varies from one institution to another , and that the greatest benefit in achieving continuous formation was for the workers and employees of these institutions, while the contribution was to finance youth empowerment at a lower level, The National Fund also emerged in financing the collective scheme for apprenticeship in the wilaya of Biskrak, Therefore, The outcome of the contribution of the two taxes remains small compared to what can be achieved the development of human resources if engagement is activated and generalized in a wider field.

## Key Words:

The apprenticeships tax and the continuous Formation tax, The National Fund for the Development of Apprenticeship and Continuous Formation (FNAC), The Apprenticeship, The Continuous Formation, Proof of the effort of Apprenticeship and Continuous Formation.

## فهرس المحتويات

| الصفحة | العنوان  | الرقم |
|--------|--|-------|
|        | تقديم الشكر  | 01    |
|        | ملخص الدراسة   | 02    |
| I      | فهرس المحتويات   | 03    |
| III    | قائمة الجداول  | 04    |
| V      | قائمة الأشكال  | 05    |
| VII    | قائمة الملاحق  | 06    |
| أ - ي  | مقدمة  | 07    |
|        | الفصل الأول: الإطار العام لتنمية الموارد البشرية في الجزائر  | 08    |
| 19     | المبحث الأول: الإطار النظري لدراسة سوق العمل وتنمية الموارد البشرية  | 09    |
| 19     | المطلب الأول: ماهية سوق العمل  | 10    |
| 24     | المطلب الثاني: ماهية تنمية الموارد البشرية   | 11    |
| 29     | المطلب الثالث: عناصر تنمية الموارد البشرية   | 12    |
| 43     | المبحث الثاني: مجهودات الدولة المبذولة لتنمية الموارد البشرية  | 13    |
| 43     | المطلب الأول: المجهودات المتعلقة بتطوير سياسة التشغيل  | 14    |
| 52     | المطلب الثاني: المجهودات المتعلقة بتفعيل دور نظام التعليم  | 15    |
| 58     | المطلب الثالث: المجهودات المتعلقة بدعم نظام التكوين المهني   | 16    |
| 72     | المطلب الرابع: علاقات العمل في المنظومة التشريعية الجزائرية  | 17    |
|        | الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين                                    | 18    |
| 77     | المبحث الأول: عموميات حول مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة   | 19    |
| 77     | المطلب الأول: التعريف بمديرية التكوين والتعليم المهنيين.   | 20    |
| 79     | المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة ومؤسساتها                                       | 21    |
| 85     | المطلب الثالث: مفهوم رسمي التمهين والتكوين المتواصل ومهام مديرية التكوين والتعليم المهنيين الخاصة بهما                   | 22    |
| 87     | المبحث الثاني: أهمية الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC في تسيير عوائد رسمي التمهين والتكوين المتواصل. | 23    |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 87  | المطلب الأول: ماهية الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل                        | 24 |
| 89  | المطلب الثاني: أوجه تسيير الموارد المالية للصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل. | 25 |
| 91  | المبحث الثالث: المفهوم التطبيقي لرسمي التمهين والتكوين المتواصل                            | 26 |
| 91  | المطلب الأول: مراحل تسيير رسمي التمهين والتكوين المتواصل                                   | 27 |
| 100 | المطلب الثاني: نتائج رسمي التمهين والتكوين المتواصل خلال السنوات من 2006 إلى 2019          | 28 |
| 159 | الخاتمة  | 29 |
| 163 | قائمة المراجع  | 30 |
| 174 | الملاحق  | 31 |

## قائمة الجداول

| الرقم | عنوان الجدول  | الصفحة |
|-------|---|--------|
| 01    | عدد مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين التابعة لمديرية التكوين والتعليم المهنيين -بسكرة | 84     |
| 02    | الحجم الساعي للتكوين المهني المتواصل  | 95     |
| 03    | مبلغ المصاريف المخصصة فعليا للتكوين المهني المتواصل                                   | 95     |
| 04    | عدد المتمهين  | 96     |
| 05    | المؤسسة في مجال التمهين   | 96     |
| 06    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة صناعة الكوابل.                           | 101    |
| 07    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف قاعدة الصيانة - سوناطراك                       | 104    |
| 08    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مطاحن الزيبان.                           | 107    |
| 09    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف التعاونية الفلاحية.                            | 109    |
| 10    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة باباهم للآجر - البرانيس                  | 111    |
| 11    | الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة عموري - عموري للآجر                             | 113    |
| 12    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة شهاب للنقل.                              | 115    |
| 13    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة قديلة للمياه المعدنية - جمورة            | 117    |
| 14    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة الأملاح الوطنية.                         | 119    |
| 15    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف ومؤسسة مناني للأشغال العمومية                  | 121    |
| 16    | حصولية الجهد المبذول في التكوين في مصنع الاسمنت عين التوتة - وحدة بسكرة               | 123    |
| 17    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مصنع الآجر - البرانيس.                         | 125    |
| 18    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف النسيج والتجهيز TIFIB - بسكرة                  | 127    |
| 19    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة التمور AGRO - DATE .                     | 129    |
| 20    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة الجزائرية للمياه - وحدة بسكرة.           | 131    |
| 21    | حصولية مجهود مصنع سواكري للإسمنت CILAS  | 133    |
| 22    | حصولية مجهود التكوين من طرف مؤسسة SPA - CFB.  | 135    |
| 23    | حصولية مجهود التكوين لمؤسستي البسكرية للإسمنت.  | 137    |
| 24    | حصولية مجهود التكوين للشركة التابعة لحبوب الزيبان.                                    | 139    |

|         |   |    |
|---------|---|----|
| 141     | حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة الصيدلانية المركزية للمستشفيات  | 25 |
| 142     | حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مجموعة باباهم.  | 26 |
| 143     | حصيلة الجهد المبذول في التكوين لكل من مؤسسة ديوان التسيير العقاري OPG   | 27 |
| 144     | حصيلة الجهد المبذول في التكوين لكل من مؤسسة GIBA CPA HOLDING  | 28 |
| 146     | حصيلة الجهد المبذول في التكوين لكل من مؤسسة SPA CFB Filiale de groupe   | 29 |
| 148-147 | يوضح حصيلة عوائد الصندوق الوطني لتطوير التمهيّن والتكوين المتواصل من مجموع الرسوم المسدّدة من طرف المؤسسات المودعة لطلباتها خلال الفترة من 2006 إلى 2019. | 30 |

## قائمة الأشكال

| الرقم | عنوان الشكل   | الصفحة |
|-------|---|--------|
| 01    | مفهوم الموارد البشرية وتفرعاتها   | 25     |
| 02    | أجهزة الدعم المستحدثة على مستوى الجامعات  | 57     |
| 03    | شبكة هياكل ومؤسسات التكوين المهني   | 61     |
| 04    | مخرجات نظام التكوين والتعليم المهنيين   | 68     |
| 05    | الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة   | 81     |
| 06    | نظام تحصيل رسمي التمهين والتكوين المتواصل.  | 98     |
| 07    | مراحل تسيير رسمي التمهين والتكوين المتواصل  | 99     |
| 08    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة صناعة الكوابل خلال السنوات من 2006 إلى 2019                | 102    |
| 09    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة سونطراك وحدة الصيانة - بسكرة خلال السنوات من 2007 إلى 2019 | 105    |
| 10    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة خلال السنوات من 2008 إلى 2019      | 108    |
| 11    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف التعاونية الفلاحية سنة 2010                                      | 110    |
| 12    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة باباهم للآجر خلال السنوات من 2009 إلى 2019                 | 112    |
| 13    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة عموري عموري للآجر خلال السنوات من 2009 إلى 2019            | 114    |
| 14    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة شهاب للنقل خلال السنوات من 2009 إلى 2011                   | 116    |
| 15    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة قديلة للمياه المعدنية خلال السنوات من 2009 إلى 2019        | 118    |
| 16    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف المؤسسة الوطنية للأملح خلال السنوات من 2010 إلى 2019             | 120    |
| 17    | حصولية الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مناني للأشغال العمومية خلال سنة 2010                       | 122    |
| 18    | حصولية الجهد المبذول في التكوين في مصنع الاسمنت عين التوتة - وحدة بسكرة خلال السنوات من 2013 إلى 2019   | 124    |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 126 | حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مصنع الأجر -البرانيس خلال السنوات من 2014 إلى 2019   | 19 |
| 128 | حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف النسيج والتجهيز TIFIB - بسكرة خلال السنوات من 2014 إلى 2017  | 20 |
| 130 | حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة التمور AGRO - DATE خلال السنوات من 2015 إلى 2018   | 21 |
| 132 | حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة الجزائرية للمياه - وحدة بسكرة خلال السنوات من 2015 إلى 2019  | 22 |
| 134 | حصيلة مجهود مصنع سواكري للإسمنت CILAS خلال السنوات من 2016 إلى 2019  | 23 |
| 136 | حصيلة مجهود التكوين من طرف مؤسسة SPA - CFB خلال السنوات من 2016 إلى 2019   | 24 |
| 137 | حصيلة مجهود التكوين لمؤسستي البسكريية للإسمنت خلال السنوات من 2017 إلى 2019  | 25 |
| 140 | حصيلة مجهود التكوين للشركة التابعة لحبوب الزيبان خلال السنوات من 2017 إلى 2019   | 26 |
| 141 | حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة الصيدلية المركزية للمستشفيات خلال سنتي 2018، 2019  | 27 |
| 143 | حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مجموعة باباهم خلال سنتي 2018، 2019   | 28 |
| 144 | حصيلة الجهد المبذول في التكوين لكل من مؤسسة ديوان التسيير العقاري OBG خلال سنة 2019  | 29 |
| 145 | حصيلة الجهد المبذول في التكوين لكل من مؤسسة GIBA CPA HOLDING خلال سنة 2019   | 30 |
| 146 | حصيلة الجهد المبذول في التكوين لكل من مؤسسة SPA CFB Filiale de groupe خلال سنة 2019  | 31 |
| 149 | حصيلة عوائد الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل من مجموع رسوم التمهين والتكوين المتواصل المسددة من طرف المؤسسات المودعة لطلبات اثبات المجهود خلال السنوات من 2006 إلى 2019 | 32 |

## قائمة الملاحق

| الصفحة | عنوان الملحق   | الرقم |
|--------|--|-------|
| 174    | قرار مؤرخ في 27 سبتمبر 1999، يضبط كفاءات تحديد النسب المخصصة بعنوان رسم التكوين المهني المتواصل ورسم التمهين وكذا نموذج شهادات الخاصة بذلك | 01    |
| 179    | نموذج شهادات اثبات المجهود في التمهين والتكوين المتواصل  | 02    |
| 183    | نموذج أمر بتحصيل رسم التمهين ورسم التكوين المتواصل   | 03    |
| 184    | نموذج شهادة الإلغاء أو التخفيض   | 04    |
| 185    | نموذج الجداول الخاصة بحساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل  | 05    |





## مقدمة

ازداد اهتمام الدولة باقتصاد العمل، كأحد فروع الاقتصاد، كونه يتعلق بالعنصر البشري ويساعد على فهم ديناميكية أسواق العمل من خلال التفاعل بين عارضي العمل وطالبيه في جميع القطاعات، كما يهتم بالمشاكل المتعلقة بقضايا علاقات العمل والتشغيل والأجور والضمان الاجتماعي.

حيث يعتبر العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم، كما يعتبر الاهتمام به أهم العوامل المساعدة على الرفع من المستوى في اقتصاد قائم على المهارات، المعرفة والابتكار، والاستثمار في الطاقات البشرية وتوظيفها في مختلف المجالات والقطاعات الاقتصادية، وهذا ما يدفع الدولة إلى تكثيف استراتيجياتها للنهوض بقطاعات التعليم والتكوين لمواجهة التحديات التي يفرضها الطلب، بما في ذلك خلق فرص العمل، من خلال سياسات التشغيل التي توفرها الدولة وتطمح من خلالها لتلبية احتياجات المؤسسات والقطاعات المختلفة، وتمكينها من التميز ورفع قدرتها على تحقيق التنافسية ودعم الاقتصاد الوطني.

هذا السعي للنهوض بالموارد البشرية وتميئتها لتحقيق قفزة نوعية في الاقتصاد الوطني يغذيه حرص المؤسسات الاقتصادية على مواكبة السياسات التنموية للدولة والعمل على تفعيلها من خلال المساهمة في تمويل برامج التدريب والتكوين، وإنشاء مؤسسات خاصة في هذا المجال، فضلا عن الاهتمام والسهر على تكوين الموارد البشرية وتأهيلها وحسن إدارتها، لتحقيق أعلى درجات الكفاءة، سواء من خلال عمليات الاستقطاب أو تطوير المسار المهني للعمال. والعمل على متابعة وحفظ كل الحقوق التي يضمنها قانون العمل للعامل، بما يكسبها ولاؤه وحرصه على التطور والتكيف مع المستجدات بما يضمن المساهمة في نجاح المؤسسة واستمراريتها.

ومما لا شك فيه أن الاهتمام بهذه الأخيرة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية كان بفعل القوانين والتشريعات والمراسيم الصادرة في هذا الشأن، وفق ما يقتضيه اقتصاد السوق الذي يملئ على المؤسسات شروطا تتطلب إثبات نجاحها من خلال التحكم في عناصر الإنتاج المختلفة.

فإذا كان موضوعنا يرتبط أساسا بالموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية فإن الأمر لا يخلو من وجود دور محوري يمكن أن تلعبه الدولة من خلال مختلف التشريعات والتنظيمات التي تحاول بها ضبط العلاقة بين العمال والهيئات المستخدمة، بفعل القوة التي تضمن وتضبط العلاقة بين الطرفين وتحافظ على حقوق العامل باعتباره الطرف الأضعف، وأداء واجباته التي تحقق التميز والنجاح الذي

تبحث عنه المؤسسات، من خلال هذا الطرح وفي إطار إبراز أهمية تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية من خلال النفع الذي تعود به على الاقتصاد الوطني يتم طرح الإشكالية التالية:

- إشكالية الدراسة

ما هو واقع مساهمة الدولة في دعم تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية

من خلال رسمي التمهين والتكوين المتواصل؟

- التساؤلات الفرعية

تتبع عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ماذا نقصد بسوق العمل وتنمية الموارد البشرية؟ وفيما تتمثل عناصر تنمية الموارد البشرية؟

- هل تحتاج الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية إلى مساهمة الدولة في تنميتها؟ وما هي أوجه هذه المساهمة؟

وتحت هذه التساؤلات تدرج الفرضيات التالية.

- فرضيات الدراسة

- تحتاج الموارد البشرية إلى مساهمة الدولة في تنميتها.

- تقوم الدولة بفرض رسوم على المؤسسات التي لا تساهم في تنمية مواردها البشرية.

- تقوم الدولة بفرض رسوم على المؤسسات التي لا تساهم في تنمية الموارد البشرية التي تبحث عن فرص عمل.

- يعاد استثمار عوائد رسمي التكوين المتواصل والتمهين في تنمية الموارد البشرية.

- أسباب اختيار الدراسة

هناك عدة مبررات جعلتنا نختار هذا الموضوع، ويمكن تقسيمها إلى مبررات ذاتية وأخرى موضوعية.

- قلة الدراسات في هذا الموضوع.

- الموضوع تعدت أهميته الارتباط بتخصص معين، فبالإضافة إلى كونه يدخل ضمن علم الاقتصاد إلا أننا نجد ببرز ضمن موضوعات علم الاجتماع، والعلوم السياسية والحقوق.
- أهمية التشريعات والقوانين في ضبط العلاقة بين الموارد البشرية والمؤسسات.
- أهمية تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية ودورها في دفع عجلة الاقتصاد الوطني.
- أهمية الدراسة

اختيارنا لهذه الدراسة جاء لأهميتها في:

- إبراز الدور الذي تلعبه تنمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة، وكذلك النهوض بالاقتصاد الوطني.
- تكتسي الدراسة أهمية كونها توضح لنا الدور الذي يلعبه تفعيل الشراكة بين قطاعات التعليم العالي والتكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية خدمة لتنمية الموارد البشرية.
- إبراز أهمية احتفاظ الدولة بدورها في تنظيم تشريع العمل.
- معرفة وتحديد العوامل المساعدة في تأهيل الطاقات البشرية وتميئتها، والتي تحتاج إلى المزيد من الدعم العام والخاص.
- أهداف الدراسة

نهدف من خلال تناولنا لهذه الدراسة إلى تبيان جوانب مهمة من مسعى الدولة لتطوير المورد البشري وتميئته وذلك من خلال:

- توضيح أهمية تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
- أهمية الدعم الذي تقدمه الدولة لتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
- الحرص على تبيان الدور الذي تلعبه كل من سياسات التعليم العالي والتكوين المهني والتشغيل في تزويد المؤسسات باليد العاملة المؤهلة والحفاظ على القوة العاملة لديها.

## - حدود الدراسة

- المجال المكاني: تمت الدراسة في مديرية التكوين والتعليم المهنيين باعتبارها مؤسسة الدولة المكلفة بدراسة طلبات إثبات المجهود للمؤسسات الاقتصادية الخاضعة لرسمي التمهين والتكوين المتواصل.
- المجال الزمني: الإطار الزمني الذي ركزت عليه الدراسة يتحدد بالفترة ما بين: 2006 إلى 2019.

## - منهج الدراسة والأدوات المستخدمة

للإجابة عن إشكالية الدراسة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا المنهج الوصفي مستنديين في ذلك على بعض المراجع التي تتوعت بين: كتب، مقالات ومداخلات، رسائل ومذكرات، وتتوعت أدوات البحث المستخدمة لتشمل: التقارير، السجلات، المراسيم والقوانين، الإحصائيات الرسمية، كما قمنا بالاستعانة بالمقابلة والملاحظة.

## - صعوبات الدراسة

أهم الصعوبات التي واجهتنا في هذا البحث هي:

- عدم توفر الدراسات المتناولة لمساهمة الدولة في دعم وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
- عدم دراية مختلف الفاعلين بالموضوع للجوء إليهم للمساعدة في الإثراء باستثناء من لهم علاقة بالموضوع من المؤسسات الاقتصادية والهيئات المسؤولة عن الرسمين.

## - هيكل الدراسة

قسما الدراسة إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول، الإطار العام لتنمية الموارد البشرية والذي قسم إلى مبحثين، خصص المبحث الأول للإطار النظري لسوق العمل وتنمية الموارد البشرية من خلال التعرف على ماهية سوق العمل والموارد البشرية، وعناصر تنمية الموارد البشرية حيث اظهر مداخل تنمية الموارد البشرية بإسهاب، وكان المبحث الثاني لعرض المجهودات المبذولة في إطار تنمية الموارد البشرية في الجزائر، أما الفصل الثاني فارتأينا أن نخصصه لواقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين للفترة ما بين 2006 إلى 2019، والذي قسم بدوره إلى ثلاث مباحث، خصص الأول إلى عموميات حول مديرية التكوين والتعليم المهنيين، أين يتم التعرض إلى التعريف بالمديرية ومهامها

وهيكلها التنظيمي والدور الذي تقوم به في تسيير الرسمين أما المبحث الثاني فخصص للتعرف على أهمية الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC، لننتقل إلى المبحث الثالث المخصص لنتائج رسمي التمهين والتكوين المتواصل أين سنتعرض إلى حصيلة مجهود المؤسسات في التمهين والتكوين المتواصل خلال الفترة من 2006 إلى 2019، ومساهمة الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في ترقية التمهين في ولاية بسكرة ثم نجري تقييم للرسمين من خلال نظرة بعض المؤسسات الاقتصادية المواظبة عليهما ومن ثم عرض موقعهما بين الإيجابية والسلبية.

### الدراسات السابقة

لا توجد دراسات تعرضت لموضوع رسمي التمهين والتكوين المتواصل - حسب اطلاعنا بصفتي باحث وإطار ناشط في هذا المجال - باستثناء دراسة (حميدة جرو) من خلال تناولها الدور الذي يلعبه الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في تطوير التمهين، من خلال العوائد التي يتحصل عليها من الرسمين، ونحن نحاول بدورنا إضافة إلى ذلك ومن خلال دراستنا هذه ابراز أثر الرسمين في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.

- دراسة باي غالي بغداد، 2015، دور الدولة في تنمية اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى الوقوف على أهمية دور الدولة في تنمية مواردها البشرية من أجل الاندماج في اقتصاد المعرفة، وتطبيق الدراسة في الجزائر عبر إجراء عملية تشخيص لواقع اقتصاد المعرفة ومؤشراته في الجزائر من خلال تقييم واقع اقتصاد المعرفة وتحديد الدور الذي يجب أن تلعبه الدولة للولوج في اقتصاد المعرفة من خلال وضع استراتيجية للنهوض باقتصاد المعرفة.

حيث اعتمد الباحث في إعداد هذا البحث على المنهج الوصفي لمحاولة تحليل اقتصاد المعرفة في الجزائر وذلك من خلال تحليل تركيبية كل مؤشر من مؤشرات اقتصاد المعرفة، كما لجأ الباحث كذلك إلى أسلوب المقارنة لإبراز وضعية الجزائر مقارنة ببعض الدول الأخرى فيما يتعلق بمؤشرات اقتصاد المعرفة والسياسات المنتهجة من قبل هذه الدول في هذا المجال.

وقد توصل الباحث إلى أن الجزائر لا تتوفر على بيئة مناسبة تمكنها وتساعد في الاندماج في اقتصاد المعرفة، حيث أوضحت الاحصائيات أن الجزائر لا تتوفر بصورة كافية على عوامل تحقيق ذلك الاندماج، وحتى تتمكن من ذلك يجب عليها:

- تنويع الاقتصاد الوطني، حيث نجد أن الاقتصاد الوطني غير منظم وغير متنوع وهو يركز دائما على قطاع المحروقات وبالتالي فهو شديد التقلبات الخارجية، كما أنه لا يعتمد على تنوع التعامل بالعملات الأجنبية.

- المشاركة في وضع الخطط ورسم السياسات الاقتصادية خاصة مع القطاع الخاص، فغالبا نجد الحكومة تتفرد بهذا الدور.

- الاستثمار في قطاع النقل والمواصلات الذي يعد أمرا إلزاميا لجذب الاستثمارات الأجنبية في البلد وبالتالي تعزيز البنية التحتية.

- دراسة ديدوح شكري، 2004، **الدولة وسوق العمل - دراسة حالة الاقتصاد الجزائري**، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى تبيان علاقة الدولة بسوق العمل من خلال البحث في كيفية تدخل الدولة في سوق العمل لتنظيمه عن طريق سياسات مباشرة للحد من انتشار البطالة، فعالجت إشكالية موضوع الدولة وعلاقته بسوق العمل في الجزائر، حيث تناول الجزء الأول منه وهو النظري في الفصل الأول منه التعرض إلى نظرة المدارس التقليدية لسوق العمل ومكانة الدولة عندهم وطريقة تنظيمه في حالات الاختلالات، أما الفصل الثاني فاهتم بالتحولات الجذرية والمفاهيم الجديدة لسوق العمل، وقدم الفصل الثالث السياسات المنظمة له، أما الجزء الثاني التطبيقي فقد تناول دراسة حالة الاقتصاد الجزائري والذي يعبر عن توجه الدولة الجزائرية لبناء سوق العمل لتأتي مرحلة الاقتصاد الجزائري ما بين 1990- 2001، وتم التعرض في الفصل الثالث إلى تدخل الدولة بعد ارتفاع نسبة البطالة، ليتم في الفصل الأخير معالجة موضوع إقحام القطاع الخاص.

وقد اعتمدت الباحثة في إعداد هذا البحث على المنهج الوصفي لمحاولة دراسة العلاقة بين الدولة وسوق العمل محاولة في ذلك أولا عرض هذه العلاقة قبل تطبيق برامج التصحيح الهيكل ثم دراسة سياسة التدخل التي اتبعتها الدولة بعد التصحيح.

وتوصلت إلى: ان الدولة ساهمت في مساعدة الشباب البطال في البحث عن عمل عن طريق السياسات التي انتهجتها لدعم وتقوية القطاع الخاص والحد من ارتفاع البطالة ومساعدة الشباب ليكون مانح للعمل بعد الاستفادة من القروض وادماج شباب اخر في مشاريعه، الا ان هذه السياسات تبقى تعاني نقائص لأنها في أول الطريق ولأنها غالبا ما تساهم في خلق مناصب شغل مؤقتة.

- لم يحن الوقت لتخلي الدولة عن مسؤوليتها في الميدان الاقتصادي، وكما وقع في جميع البلدان عندما تقتضي الظروف الاقتصادية والاجتماعية ذلك، فإن مسؤولية الإنعاش الاقتصادي تقع على عاتق الدولة، لان هياكل الإنتاج في حالة تكوين، ولان المنشآت القاعدية ذات أهمية بالغة حيث تفرض حضور الدولة بصفة كلية أو جزئية، ولسنا في وضعية إذا تخلت الدولة على دورها تحل المبادرة الخاصة الوطنية والأجنبية في النشاط الاقتصادي بصفة تلقائية.

- ان سوق العمل دائما تحت رعاية وحماية الدولة جراء الاختلالات التي يعرفها من خلال التحولات الاقتصادية والاجتماعية.

وقد أوصت الدراسة ب: ترقية سياسة جريئة في ميدان التشغيل باعتبارها الانشغال الذي سيقود إلى توازن عام.

- دراسة بوسافل الطيب، 2011، تنمية الموارد البشرية، دراسة ميدانية سونلغاز- منطقة عنابة، أطروحة ماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة باجي مختار- عنابة-الجزائر.

هدفت الدراسة من خلال طرح إشكالية تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية إلى التأكيد على دور الانسان في دفع عجلة التنمية، حيث قدم في الجانب النظري عرض لمسيرة الجزائر في الجانب التنموي وتقييمها، بعدها تطرق إلى طبيعة العلاقات الصناعية في الجزائر من تشغيل، ترقية، ترشيد وعقلنة، ووصل الباحث إلى تحليل نقدي للعوامل الخاصة بالممارسات الميدانية والاستجابات العمالية وهذا من خلال التكوين والترقية والأجور.

أما الجانب الميداني فقد شمل تعريف المؤسسة مجال الدراسة وحدودها، وعلاقتها بالمؤسسات الأجنبية، وهذا للطابع الاقتصادي الذي تمتاز به، ثم انتقل إلى عملية التخطيط بالنسبة للقوى العاملة بالمؤسسة من تحكم وتوظيف وترقية وتكوين، وبعدها خصص فصلا لعملية التأطير وتنمية المهارات بالتوافق مع عملية الإشراف وعملية الاتصال. وطرح الانشغالات، لينتقل إلى الفصل الذي يليه والذي يوضح فيه اهتمام المؤسسة بالعنصر البشري من خلال الصحة الاجتماعية وعلاقتها بالمهنة، ليخلص إلى عرض



النتائج والتي تمثلت في الاهتمام بالعنصر البشري من خلال آليات عمله وساعات العمل والتكوين والدافعية والأجر، كما وضع الباحث أن عملية تنمية الفرد تنطلق من ذاته واحتياجاته.

كما قدمت الدراسة بعض المقترحات تمثلت في: بناء نظام تنبؤي للشغل والكفاءات، من جهة ثم وضع نظام اتصال ملائم مع المحيط الخارجي الذي أصبح يشكل حاجزا أمام المسيرة التنموية للمؤسسة من جهة أخرى.

- دراسة رايح توابحية 2010، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية، شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مضمون قانون علاقات العمل من خلال كل مرحلة تمر بها علاقة المورد البشري بصاحب العمل من الجانبين القانوني والاجتماعي، وعلى طبيعة إبرام عقد العمل والعمليات المتحكمة فيها ونوعية العلاقة القائمة بين هذا القانون وعمليات تنمية الموارد البشرية في إطار مستويات الحقوق الممنوحة للعامل كإمكانية لتحقيق ديمقراطية صناعية.

حيث قدم الباحث الجانب النظري من خلال الفصل الأول المقاربة التاريخية والنظرية لكل من قانون العمل والموارد البشرية وتم التركيز أكثر على تطوره في الجزائر في فترة ما بعد الاستقلال، وفي المقابل تم التطرق إلى مراحل تطور مفاهيم إدارة الموارد البشرية، بعدها قدم عرض وتحليل مضمون قانون العمل في مقابل عمليات تنمية الموارد البشرية، وما تعرضه الدراسة الميدانية من إشكاليات على الواقع الملموس، هذا بالإضافة إلى تقديمه للنظرة القانونية للعامل من خلال تطور هذا المفهوم من القوة الاشتراكية كعامل منتج مسير إلى التوجه الرأسمالي كعامل أجير.

ثم تعرض الباحث إلى التكوين والترقية والأجر، وكذا المشاركة العمالية والممارسة النقابية وتبيان دورها في إرساء ديمقراطية صناعية، ليبين في الأخير انتهاء علاقة العمل وهذا بالتركيز على التسريح لأسباب اقتصادية، كمحاولة لمعرفة الأسباب الظاهرة والخفية وراء التعارض الموجود في القانون بين تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في تشكيل علاقة العمل وتطبيق مبدأ سلطان القانون في إنهائها.

وقد توصل الكاتب من خلال التحليل الذي قام به إلى العديد من النتائج، قام بإبراز أهمها والذي يتمحور في الإجابة على تساؤلات البحث، ويمكن طرحها من خلال محاور الدراسة.

- المهمة الرئيسية للمؤسسة المستخدمة هي محاولة إصلاح ذاتها قبل القانون، ذلك أن اللجوء إلى العقود المؤقتة من شأنه أن يقتل المواهب فيهيمن على فكر العامل البحث فقط عن ديمومة علاقة عمله، دون البحث عن التكوين أو المشاركة الفعالة في المؤسسة.

- ومن جهة لم يدرج قانون 90-11 عملية الاختيار ضمن نصوص مواده بالرغم من أهميتها على مستوى السياسة التنموية للتشغيل ومكافحة البطالة وهذا يرجع أساسا إلى عجز التسيير بالمؤسسة العمومية الجزائرية. ما يمكن الإشارة إليه أن المؤسسات أصبحت تستند في التوظيف على عقود عمل محدّدة المدّة باعتبارها صمام أمان لكل أزمة قد تمر بها، فيصبح العامل المتعاقد الورقة الرابحة للحيلولة دون التوجه إلى التسريح لأسباب اقتصادية.

- دراسة جرو حميدة، 2017، مساهمة الصندوق الجزائري للتمهين والتكوين المتواصل FNAC في تمويل التمهين بولاية بسكرة نموذجا من 2006 إلى 2010. مقال عن مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر، المجلد الثالث، العدد 03.

هدفت الدراسة الى الوقوف على أهمية الصندوق والاستراتيجية التي يتبناها لتنمية التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل بولاية بسكرة، حيث عالجت إشكالية مساهمة الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC) بولاية بسكرة.

ومن أجل الإجابة عن الإشكالية التي يطرحها موضوع الدراسة، وتحقيق الأهداف المرجوة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لعرض دور الصندوق (FNAC) والآليات المتبعة في الحصول على المصادر المالية والمشاريع التي يمولها الصندوق بولاية بسكرة.

حيث تمت تغطية الموضوع من خلال المحاور الثلاث التالية:

- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC)
- مصادر تمويل الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC)
- دور الصندوق الوطني (FNAC) في تمويل التكوين بولاية بسكرة.

وقد توصلت الباحثة إلى أن ولاية بسكرة من بين الولايات الجزائرية التي تحظى بدعم الصندوق الوطني (FNAC) من خلال ما يتم الحصول عليه من تمويل مالي من مجموعة المؤسسات الاقتصادية التي تنشط على مستوى تراب الولاية، ويتم توظيفها في تمويل المخطط الجماعي للاندماج المهني، والتكفل بشبه رواتب المتمهين وإلى جانب التكفل بالتكوين البيداغوجي لمعلمي التمهين والحرفيين على مستوى الولاية.

## الإضافة التي يمكن أن تقدمها الدراسة

أغلب الدراسات التي تناولت موضوع تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية هدفت إلى معالجة تطوير التكوين بهذه المؤسسات وترقيته، وحرية المؤسسة في اختيار المنهجية والوقت وتخصيص الميزانيات المناسبة في ذلك، وعليه نحاول في دراستنا هذه زيادة على ذلك معالجة البحث في زاوية أخرى وهي بحث تطبيقي مختلف لتشخيص مساهمة الدولة في تنمية الموارد البشرية في هذه المؤسسات من خلال رسمي التمهين والتكوين المتواصل، أين تكون المؤسسة مجبرة على تخصيص نسبة من كتلتها الاجرية لتنظيم التكوين وتمويله، لمعرفة مدى حسن استغلال الالتزام بالرسمين لصالح المؤسسة.



الفصل الأول

## تمهيد:

في ظل التطورات والتحولات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد العالمي في الآونة الأخيرة، أصبحت الدول تولي اهتماما واسعا للموارد البشرية، وذلك لاكتشاف أهمية المورد البشري كمحدد للكفاءة الإنتاجية أي أن الانسان بما يملكه من مهارات وقدرات وما يتمتع به من دوافع للعمل هو العنصر الأساسي في تحقيق الكفاءة الإنتاجية، اما الآلات والمعدّات والعناصر المادية الأخرى هي في الحقيقة عناصر مساعدة، وإذا كان المورد البشري أهم الأصول التي يجب الاستثمار فيها، فان سوق العمل هو المكان الذي يدفع فيها المستثمر بكل ثقله ويصارع المخاطر سعيا للحصول على العائد من هذا الاستثمار، وان تنمية هذه الموارد البشرية وتطويرها يتطلب رسم سياسة وطنية تستغل فيها كل السياسات من تعليم وتكوين وتشغيل وتخطيط للحصول على الموارد اللازمة لتتشارك وتتفاعل فيما بينها وفق التشريعات التي تضمن الإطار القانوني لسير عملية التنمية على أحسن وجه.

وهذا ما سعت إليه الجزائر من خلال السياسة الطموحة التي تصبوا إليها لتحقيق برامجها وأهدافها المسطرة لتطوير المنشآت القاعدية وتحديث مناهج تسييرها في مسارات كل من التعليم العام، التكوين والتعليم المهنيين ومسار التعليم العالي، فتضع الدولة لفائدة أفراد المجتمع خدمات المنشآت التعليمية والتكوينية لتمكينهم من بلوغ المراتب العليا في اكتساب المبادئ الأساسية للتربية، وتلقين وصقل الكفاءات والمهارات لمختلف المهن الممارسة في النسيج الاقتصادي، بحيث تشكل كل هذه الأهداف النوعية أساس الاستثمار الغير مادي الموجه لجميع أفراد المجتمع، لتوفير اليد العاملة المؤهلة المساعدة على النهوض بقطاع التشغيل وتطويره وتلبية احتياجات المؤسسات الاقتصادية من هذه الأخيرة محققة بذلك التأهيل العالي ورفع مستويات النمو الاقتصادي المنشود.

وبناء على ما سبق نكون قد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: الإطار النظري لسوق العمل وتنمية الموارد البشرية.
- المبحث الثاني: مجهودات الدولة المبذولة لتنمية الموارد البشرية.

## المبحث الأول: الإطار النظري لدراسة سوق العمل وتنمية الموارد البشرية

يظهر الاهتمام بسوق العمل من كونه أحد الركائز الأساسية التي يبني عليها الاقتصاد عامة واقتصاد العمل تحديداً، وذلك للأهمية البالغة التي يحظى بها العمل في بناء وتنمية المجتمعات والنهوض باقتصاداتها، وهو بحاجة إلى اليد العاملة المدربة والمؤهلة جيداً لتلبية الحاجات المتجددة والمتغيرة في عالم متحول يشهد تسارعا في المعارف والتكنولوجيات، وهذا ما يستدعي التعرف على ماهية كل من سوق العمل وتنمية الموارد البشرية.

## المطلب الأول: ماهية سوق العمل

يعد سوق العمل المكان الذي يلتقي فيه عارضي العمل مع طالبيه وتحدد فيه الأسعار وفق آليات العرض والطلب، كما تتفاعل فيه مختلف السياسات الداعمة لتنمية الموارد البشرية، وهذا ما يدعونا للتعرف على مفهومه، خصائصه، وأهم برامجه.

## الفرع الأول: مفهوم سوق العمل

في كل سوق مشترون وبائعون، ولا يشذ سوق العمل على ذلك: "فالمشترون" هم أصحاب الأعمال، "والبائعون" هم العمال، ويسبب وجود عدد هائل من المشتريين والبائعين في أي وقت، فإن القرارات التي تتخذ في أي حالة تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين. (ايرنبرج وسميث، صفحة 36)

هذا التعريف أشار إلى سوق العمل كمكان لالتقاء عدد كبير من البائعين والمشتريين، وإن إمكانية وجود هذا العدد الهائل منهم في أي وقت تجعل قرار البيع والشراء يتأثر بقرار وسلوك الآخرين (الاقبال، المفاوضة، العزوف....)، فالتعريف كان مبهما نوعا ما في تحديد آليات العرض والطلب وتحديد السعر في سوق العمل.

أو أنه: "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة وإن صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وبهذا تكون مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري معا. (القرشي، 2007، صفحة 21)

هذا التعريف اقتصر على حصر سوق العمل في البائع والمشتري وتعريف كل منهما دون التعرض إلى كيفية تحديد سعر العمل.

ويمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه: " الآلية (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدّد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف". (براهيم، 2002، صفحة 15)

نلاحظ أن التعريف قد أشار إلى آليات العرض والطلب التي تتحدّد من خلالها مستويات الأجور التي تمثل السعر في السوق بمفهومه العام دون الإشارة إلى طرفي علاقة العمل (العامل وصاحب العمل). وعليه يمكن ان نستخلص أن سوق العمل هو مكان يلتقي فيه العامل الذي يرغب في بيع خدمة العمل وصاحب العمل الذي يرغب في شراء هذه الخدمة، وعن طريق تفاعل العرض والطلب يحدّد سعر العمل (الأجر). كما يلاحظ في مختلف التجارب استعمال مفردتي سوق العمل وسوق التشغيل مع تحميلهما في أغلب الأحيان معنى واحد، في حين أنهما مختلفان، فسوق العمل توفر المقومات الأساسية للسوق أي العرض والطلب والسعر، وبهذه المفردات فهي تخضع ككل الأسواق إلى العرض والطلب وآلية التعديل بينهما السعر فهو يتسم بجانبيين:

الجانب الأول: الجانب السوقي في سوق العمل والمقصود به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدّد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي العمل مما ينجر عن كل ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات والحجم المرتفع لطالبي العمل بفعل البطالة، كل هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على العمل، ويطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق.

الجانب الثاني: الجانب غير السوقي في سوق العمل وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق، ويتمثل في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الاجتماعية... الخ وهو الدور الذي تضطلع به السلطات العمومية بالتنسيق بين الأطراف الاجتماعيين.

وهنا تتجسد أهمية دور الدولة في سوق العمل وتتمثل تدخلاتها ليس فقط في البعد غير الخاضع لآليات السوق مثل وضع قوانين العمل وتطويرها بما يضمن حقوق وواجبات كل المتعاملين في سوق العمل، ولكن أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق ضبط الأجور الدنيا والتدخلات التعديلية للتقريب بين العرض والطلب، وهذه التدخلات التعديلية تمثل جوهر مفهوم الوساطة المؤسسية. (عابد، 2015، صفحة 83،84)

الفرع الثاني: خصائص سوق العمل

من خلال مجمل التعاريف المحددة لمفهوم سوق العمل يمكننا أن ندرك مجموعة من الخصائص التي تميزه والتي حصرها الباحثون فيما يلي:

أ. غياب المنافسة التامة: تعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة، بسبب نقص المعلومات المتعلقة بفرص التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية، وعدم الرغبة لدى العمال للحركة والانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.

ب. سهولة التمييز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية أو اختلاف السن أو الثقافة.

ج. تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني وينعكس أثر هذا التقدم على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين: الأول تمثل في انتشار البطالة عند إحلال الآلة محل اليد العاملة، وهو ما يعني إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري.

أما المظهر الثاني فتمثل في تغيير احتياجات بعض الوظائف من اليد العاملة، نتيجة التقدم التقني، والذي يتطلب خبرات ومستوى تعليم أعلى.

د. بالنسبة لجانب الطلب بسوق العمل: الطلب على العمل طلب مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العمل في إنتاجها، إذ الطلب على العمل يعكس مباشرة إنتاجية العامل، على عكس الطلب على السلع الأخرى التي تطلب للمنفعة المباشرة التي يمكن الحصول عليها من خلال استهلاكها.

هـ. بالنسبة لجانب العرض: ارتباط عرض العمل بمتغيرات متعددة لا تقتصر على الأجر (استحالة الفصل بين خدمة العمل والعامل)، وهنا تبرز أهمية العوامل غير النقدية في تحديد حجم العرض بسوق العمل.

و. تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة. (مقداد و أبو حصيرة، صفحة 68)

وبما أن سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، وبالتالي فهو مكان لبيع خدمات العمل وشراؤها (تسعير خدمات العمل) وإذا كان سوق العمل مثل أي سوق يتضمن بائعين ومشتريين وقواعد أسعار فإنها تمتاز أيضا بخصائص أخرى تتمثل في:

أ. خدمات العمل تُوَجَّر ولا تباع.

ب. خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.

ج. ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.



- د. كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدّد وتنظم آلية عمل السوق.
- هـ. يتم في سوق العمل تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محدّدة.
- و. تخصيص وظائف للأفراد ليس حاجة فردية فقط (العامل ورب العمل) بل مجتمعية أيضا إذ يتم تخصيص الموارد البشرية للمنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.
- ز. وقد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو حتى عالمية حسب الاختصاص والندرة... الخ، وبعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقيود محدّدة وتقانات مرتفعة (القطاع الحديث، والمنظم) بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية (القطاع الغير منظم)، وحتى ضمن المؤسسة الواحدة يوجد سوق عمل داخلية ذات شروط خاصة بها، يتم فيها الترقية واسناد مناصب معينة.
- ح. يتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب) حسب المهارات والتعليم في إطار البنى والأقسام والتشريعات عدد من العناصر منها: الدخل، البطالة، الدخل عن العمل (الأجر). (الأسدي، اليعيبي، و ناجي، 2018، صفحة 28:29)

### الفرع الثالث: برامج سوق العمل

تعتمد الحكومات في تسيير سوق العمل والدفع بعملية التشغيل على نوعين من البرامج، تنقسم إلى برامج سلبية وأخرى إيجابية.

#### أولاً: برامج سلبية

وهي برامج تعتمد من طرف الحكومات للتعويض عن البطالة وفقدان مناصب العمل عبر تقديم منح أو إعانات والعمل على التقليل من حجم اليد العاملة النشطة، وذلك لمعالجة اختلالات سوق العمل، تتمثل أساسا في الدعم المؤقت للدخل في شكل إعانات شهرية تقدم للمستحقين من العاطلين المسجلين مع اشتراط في بعض البلدان سبق العمل أو قضاء فترة دراسة أو المرض أو رعاية طفل... الخ، كذلك قد تكون في شكل التأمين ضد البطالة لضمان حماية نسبية للعامل في حالة البطالة الاقتصادية بتقليل عدم تأكده من دخله المقبل والذي يشتد خلال الفترة الانتقالية، وقد تتمثل هذه البرامج في التقاعد المبكر من خلال دعم دخل من لا عمل لهم ممن سبق لهم العمل لفترة تؤهلهم للحصول على معاش شيخوخة منتظم وتقترب منهم من سن التقاعد، وتساوي الإعانة مستوى معاش الشيخوخة. (بن علي، 2018، صفحة 152)

ثانيا: برامج إيجابية

وهي برامج تعمل على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، وعلى توفير مناصب شغل جديدة، أو على تكييف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد.

1. الهيئات العامة للتوظيف: تشمل الخدمات العامة للتوظيف المساعدة في البحث عن عمل والتوظيف، وإدارة إعانات البطالة وتقديم المشورة بشأنها ومراقبة تقديمها، ولدى معظم البلدان مثل هذه الخدمات لكنها تتفاوت من حيث كفاءتها.

2. التدريب على سوق العمل: يقدم التدريب وإعادة التدريب مجانا في العادة للأشخاص العاطلين عن العمل والمسجلين بصفاتهم كذلك والذين تشملهم الخدمات العامة للتوظيف.

3. الخلق المباشر للوظائف: تقديم منح أو قروض تفضيلية لصاحب العمل لتغطية تكلفة خلق الوظائف شريطة أن يشغل الوظائف الجديدة المسجلون من المتعطلين عن العمل.

4. دعم التوظيف: يدفع دعم الأجر أو تكلفة التدريب إلى أحد أصحاب الأعمال لفترة من الزمن شريطة أن يستخدم صاحب العمل أحد المسجلين من الباحثين عن العمل.

5. الأشغال العامة: وهي الوظائف المؤقتة التي توجد لها السلطات البلدية أو الشركات الخاصة والتي تتجه إلى صيانة البنية الأساسية أو تنظيف الأماكن العامة، أو العمل الاجتماعي أو الأنشطة المماثلة النافعة للمجتمع المحلي.

6. دعم التوظيف الذاتي: يتخذ هذا البرنامج أشكالا مختلفة بما في ذلك المنح، والقروض التفضيلية، وسداد الفائدة على القروض التجارية أو تقديم ضمان للائتمان، التدريب على الأعمال، والمساعدة على تصميم خطة أعمال.

7. تشجيع الحراك: هناك العديد من التدابير التي يمكن أن تشجع الحراك الجغرافي للعاطلين عن العمل مثل إعادة التوطين وإيجاد السكن ودعم كذلك نفقات الانتقال. (سراج، 2008، صفحة 46.48)

## المطلب الثاني: ماهية تنمية الموارد البشرية

تشكل تنمية الموارد البشرية تحديًا كبيرًا بالنسبة للدول والمؤسسات على حد سواء، وتستحوذ على اهتمامات مختلف الفاعلين على مستوى أسواق العمل، من أجل تشكيل رأس مال بشري وفكري في مستوى التحديات الراهنة.

## الفرع الأول: مفهوم الموارد البشرية

هناك عدّة تعاريف تناولت الموارد البشرية يمكن أن نذكر من بينها:

تعرف القوى العاملة على أنها: "جميع الأفراد العاملين أو الذين يرغبون في العمل بأجر في أي وقت، فالذين لا يعملون بأجر لكنهم يرغبون في العمل هم المتعطّلون، أما الأفراد الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل أو ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم إيقافهم عنها بصفة مؤقتة فلا يعتبرون جزءًا من القوى العاملة، وعليه، فإن إجمالي القوى العاملة يشمل العاملين والمتعطّلين". (ايرنبرج و سميث، صفحة 41)

هذا التعريف خصص مصطلح القوى العاملة للعاملين والمتعطّلين معا بعد ان شرح معنى كل واحد منهما، مستبعدا الذين لا يعملون ولا يبحثون على عمل او المنتظرون العودة لأعمالهم، أي أنه ربط مصطلح القوى العاملة بالرغبة في العمل سواء كان بأجر أو بدون أجر.

تعرف القوى العاملة أيضا على أنها: "تمثل العناصر البشرية العاملة في قطاع الإنتاج والخدمات وهي تشير إلى مجموع القوى البشرية الكلية القادرة على العمل في المجتمع دون توزيعها على المهن والتخصصات المختلفة في النشاط الاقتصادي". (عبد المعطي و آخرون، 1990، صفحة 113)

أما هذا التعريف للقوى العاملة نجده قد ربط هذا المفهوم بالعمل أو القدرة على العمل، أي أن القوى البشرية سواء العاملة أو القادرة على العمل حتى وان لم تتخصص في عمل ما.

وتعرف الموارد البشرية على أنها: "المنظومة التي تضم جميع فئات السكان المدنيين منهم والعسكريين، والذين تضمهم دولة معينة، لها حدود جغرافية معينة، وتظلمهم رعاية الدولة في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتعليمي". (المسماري، 2008، صفحة 64)

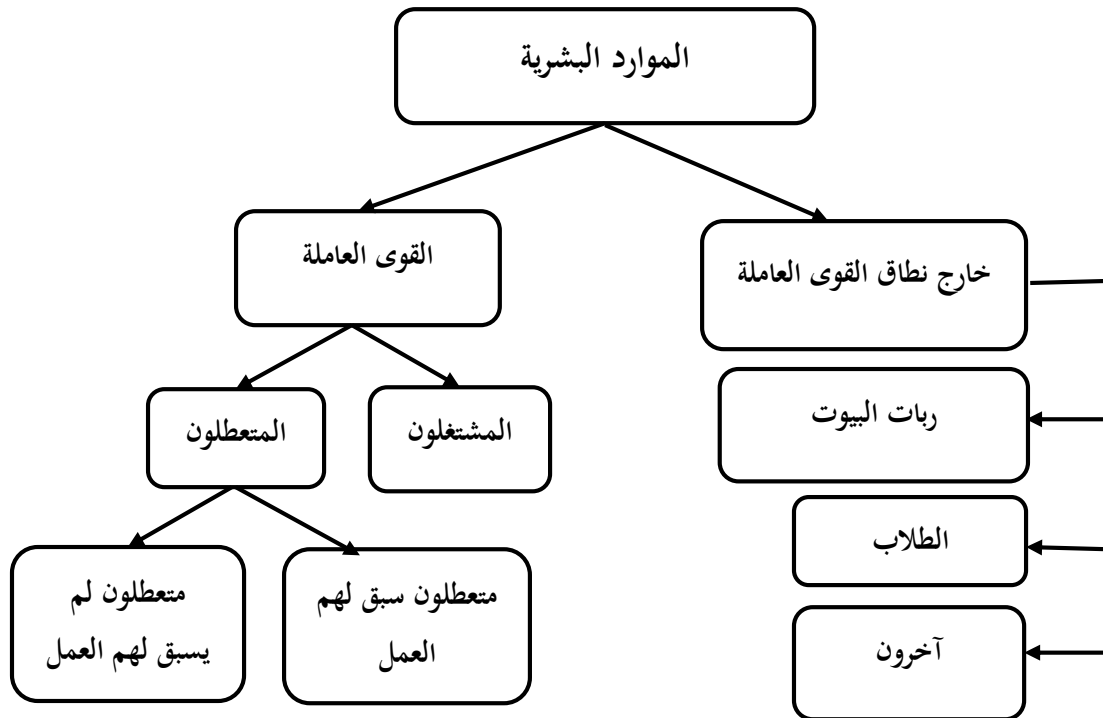
في حين نجد أن هذا التعريف للموارد البشرية قد شمل جميع سكان الدولة التي لها حدود معينة وتشملهم رعايتها دون تخصيصهم بفئة معينة أو بالرغبة في العمل أو القدرة عليه.

ويقصد بالموارد البشرية أيضا أنها: " الفئة الاجتماعية التي لها القدرة والرغبة في العمل حاليا ومستقبلا، وبذلك تضم المشتغلون والعاطلون وكذا النساء غير العاملات والأطفال الذين يعدّون للعمل في المستقبل، طلاب الجامعات والمعاهد والمدارس". (داداي و العايب، 2010، صفحة 57)

هذا التعريف يحدّد الموارد البشرية في كل من يتم إعداده للعمل حاليا ومستقبليا مهما كان جنسه وعمره، سواء كان شاغلا للعمل أو عاطلا عنه.

وعليه، يمكن استخلاص تعريف للموارد البشرية على أنها مجموع سكان دولة معينة لها حدود جغرافية واضحة ويتمتعون بالرعاية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بما فيهم العاملون والقادرون على العمل والراغبون فيه والعاطلون، العاملون حاليا والمعدون للعمل مستقبلا.

الشكل رقم (01): مفهوم الموارد البشرية وتفرعاتها



المصدر: (عشوري، ب ت، صفحة 158)

### الفرع الثاني: خصائص الموارد البشرية في سوق العمل

- هناك عدّة خصائص تتوفر في الموارد البشرية لكي تسهم في تنمية سوق العمل وكذا نجاح وتفوق المنظمات يمكن حصر أهمها في:
- أ. القدرة على التعامل في سوق مفتوح يتسم بالتقلب والفجائية.
  - ب. المرونة والقدرة على التخلص من أساليب متغيرة لمواكبة حركة التغير داخل وخارج المؤسسة.
  - ج. التحرّر من أسر الخبرات الماضية وحدود التخصص المهني والعملية الدقيق والقدرة على الانطلاق نحو مجالات عمل وتخصصات وأسواق متغيرة باستمرار.
  - د. الاهتمام باكتساب المعارف والمهارات الجديدة ومواصلة التنمية الذاتية في فروع المعرفة التي يحتاجها سوق العمل.
  - هـ. قبول التغير والاستعداد لتحمل مخاطر العمل في مجالات مختلفة ومناطق جديدة.
  - و. تحمل المسؤولية وممارسة الصلاحيات وتوفير درجة كافية من الاستقلالية وعدم الاعتماد على الغير في التوجيه والإرشاد.
  - ز. قبول التنوع والتغير في أعضاء فرق العمل أو مجالات العمل وتحمل أعباء ذلك التنوع والتغير.
  - ح. الطموح والتطلع إلى مستقبل أفضل وعدم الركود إلى قبول ما تحقق من خبرات ونجاحات.
  - ط. قبول التحديات ومواجهة المهام الصعبة واعتبارها فرصا لإثبات الذات والقدرة على التعامل معها. (خصائص الموارد البشرية الجديدة والمتوافقة مع متطلبات التنافسية، بلا تاريخ)

### الفرع الثالث: مفهوم تنمية الموارد البشرية

ان التنمية بمفهومها الحديث قد تجاوزت مفهوم النمو الاقتصادي أو التنمية الاقتصادية لتأخذ ما بدأ يعرف باسم التنمية البشرية، والمفهوم يعيد ربط العلاقة بين البشر والتنمية ليس فقط باعتبار البشر عنصرا من عناصرها (مفهوم الموارد البشرية) بل أيضا وقبل كل شيء باعتبار البشر غاية التنمية.

حيث أن تنمية الموارد البشرية تشير إلى " تلك الجهود والنشاطات التي تستهدف تنمية العنصر البشري، ورفع قدراته وتطويرها من أجل المساهمة في تحسين أداء المؤسسة". (ميموني، 2015، صفحة 20)

من خلال هذا التعريف تبين أنه يركز على جهود ونشاطات تطوير المورد البشري داخل محيط المؤسسة بحيث يؤثر هذا التطوير على أدائها، لكن المؤسسة بالإضافة إلى الموارد البشرية التي تعمل بها تعتمد خلال

دوراتها أيضا على الموارد البشرية المتاحة في سوق العمل وهي بدورها تحتاج إلى تنمية تعمل على تحقيقها جهات أخرى.

وتنمية الموارد البشرية نجد على السلمي يعرفها أيضا بأنها " تعبير يقصد به تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في مؤسسات محدّدة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب وبإمكاناته، والقادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب، والراغبة في أداء الأعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات". (بلخيري، 2015)

نجد أن هذا التعريف للتنمية لم يتعرض إلى عمليات تطوير الفرد واكسابه المهارات والمعارف الضرورية وحصرها في الخط المتكاملة لإيجاد الموارد البشرية المناسبة لمتطلبات العمل، وكسابقه لم يتعرض لتنمية الموارد البشرية خارج المؤسسة.

وتعرف كذلك على أنها "جميع الأنشطة المصممة لتنمية المهارات، والاتجاهات (المواقف)، ونحو ذلك، الخاصة بالعاملين بالمؤسسة والتي تكون جزءا من المفهوم الشامل لإدارة الموارد البشرية، وهي تضع أهمية على أنشطة التدريب، كما تغطي جوانب أخرى مثل التدرج الوظيفي ودوران العمل". (جعيجع و جعيجع، 2011، صفحة 96).

هذا التعريف تعرض لمفهوم تنمية الموارد البشرية كجزء من إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، كما بين أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية، إلا أنه أغفل الموارد البشرية خارج هذه المؤسسات والباحثة عن العمل.

وعليه يمكن اعتبار تنمية الموارد البشرية بأنها نشاط شامل يهدف إلى إعداد الأفراد وتطوير معارفهم ومهاراتهم بشكل مستمر، ويشمل جميع العاملين منذ التحاقهم بالعمل ومساعدتهم على رفع قدراتهم على تحصيل أفضل للنتائج في وظائفهم وتحقيق الأداء المتميز، وكذلك الشباب الراغب في العمل عن طريق اكسابه المهارات والتكوين الضروري لشغل الوظيفة وتحقيق الأداء المتميز.

الفرع الرابع: عوامل بناء سياسة وطنية لتنمية الموارد البشرية

من الأهمية لتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع بناء سياسة وطنية لتنمية الموارد البشرية على أساس الحوار الاجتماعي تنسق مع باقي السياسات، ويكون ذلك بناء على مجموعة من العوامل، أوجزتها منظمة العمل الدولية في النقاط التالية: (منظمة العمل الدولية ، 2002، صفحة 3، 2).

أ. أن يكون التعليم المتواصل والقابلية للعمل جزء من تدابير السياسة العامة لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة.

ب. الاهتمام بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية وتركيز الاهتمام على التنمية الاقتصادية المستدامة في ظل اقتصاد متسم بالعولمة والمجتمع القائم على المعارف والمهارات، فضلا عن تطوير الكفاءات وتعزيز العمل اللائق والحفاظ على الوظائف.

ج. التأكيد على أهمية الابتكار والقدرة على التنافسية والإنتاجية ونمو الاقتصاد وخلق الوظائف اللائقة وقابلية الناس للعمل بالنظر إلى أن الابتكار يخلق فرصا جديدة للعماله ويفتضي مناهج جديدة للتعليم والتدريب تحقق هدف استيفاء الطلب على المهارات الجديدة.

د. تحويل الأنشطة في الاقتصاد الغير منظم إلى عمل لائق يندمج كليا في الحياة الاقتصادية العادية، ووضع برامج تهدف إلى خلق الوظائف اللائقة وإيجاد فرص التعليم والتدريب فضلا عن اعتماد المعارف والمهارات المكتسبة سابقا بغية مساعدة العمال وأصحاب العمل على الانتقال للاقتصاد المنظم.

هـ. تشجيع الاستثمار الخاص والعام في الهيكل الأساسي واللازم من أجل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب باستخدام شبكات التعاون.

و. تعميم الاستفادة والمشاركة في التعليم والتدريب مع الالتزام الرسمي للحكومات بتعزيزه على جميع المستويات والدفع بالشركات والأفراد لاعتماده.

**المطلب الثالث: عناصر تنمية الموارد البشرية**

ان بناء مسار منهجي لتنمية الموارد البشرية يجب ان يضم مجموعة من العناصر التي من شأنها تطوير الموارد البشرية، تشمل هذه العناصر السياسات المعتمدة لتنمية الموارد البشرية وإحقيق التوازن في سوق العمل، من سياسة التشغيل، أنظمة التعليم والتكوين المهني ثم تخطيط الموارد البشرية للحصول على الموارد اللازمة، وكل هذا لا يخلو من مراقبة الحكومات للسوق عن طريق التشريع القانوني والممثل في قانون العمل.

**الفرع الأول: سياسة التشغيل**

هناك العديد من الدراسات التي تناولت سياسات التشغيل، وهذا لما لعنصر العمل من أهمية في حياة الفرد والمجتمع والدولة، حيث تسعى الدولة جاهدة من خلال سياساتها خلق مناصب عمل دائمة أو مؤقتة لامتصاص البطالة وتفعيل جهودها التنموية، وكذا المحافظة على الوظائف من خلال عمليات التكوين المستمر.

أولاً: مفهوم سياسات التشغيل

إن عملية توحيد مفهوم شامل لسياسات التشغيل يبدو صعبا نظرا لتعدد التعاريف المعتمدة له، يمكننا ان نتناول منها:

تعرف سياسات التشغيل بأنها: " مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال)، الهادفة إلى تنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل". (جباري، 2015، صفحة 42)

نلاحظ أن هذا التعريف قد اقتصر على تدخل الدولة مع مختلف الفاعلين في سوق العمل لتنظيمه، دون التعرض لها على مستوى الاقتصاد الكلي من خلال الإجراءات والتدابير لتوجيه النشاط في الاتجاه المرغوب فيه.

وتعرف كذلك سياسة التشغيل بأنها: "لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسة لسوق العمل فحسب، وإنما هي: "عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تتدرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل. (بن شهرة ، 2008، صفحة 164)



هذا التعريف تعرض لسياسة التشغيل بشكل أشمل من التعريف الأول حيث بيّن بأن سياسة التشغيل تتخذ على المستوى الكلي، ومن خلالها تصمم الإجراءات الكفيلة بالنهوض بالتشغيل بإشراك كل السياسات. وعليه، يمكن اعتبار سياسة التشغيل أنها مجموعة من الإجراءات المدروسة والمنظمة ضمن سياسة تتدخل بواسطتها السلطات الحكومية في سوق العمل للنهوض بالتشغيل وتنمية فرص العمل بالتنسيق مع مختلف القطاعات.

ثانياً: تشغيلية الموارد البشرية

توفير مناصب عمل مناسبة للأفراد بمساهمة الفاعلين وبتسخير كافة الآليات والأدوات المساعدة.

أ. مفهوم الإدارة التشغيلية.

يعبر عن الطرق والآليات التي تتحقق من خلالها تشغيلية الموارد البشرية، وكذا الأطراف المسؤولة عنها والتي تشمل الفرد، المؤسسة والدولة، باعتبارها مشروعاً شخصياً في الأساس، يحرص فيه الفرد على اكتساب المهن والمعارف التي تؤهله لأن يظفر بمنصب عمل وأن يحافظ عليه.

ب. القائمون على تشغيلية الموارد البشرية.

الجهات التي تسعى لتمكين الفرد من منصب عمل أو المحافظة عليه، والتي تتمثل في:

1. المؤسسة: يكمن دورها في تحقيق تشغيلية الموارد البشرية في حفاظها على الوظائف من خلال قدرتها التنافسية من جهة، وتوفير البرامج التكوينية للعاملين بصورة مستمرة، وبالشكل الذي يسمح لهم بمواكبة التغيرات التي تطرأ على وظائفهم.

2. الدولة: تقع على عاتقها المسؤولية الأكبر من خلال:

- توفير شروط ومتطلبات التكوين الضرورية بدءاً بالتعليم والبحث العلمي ثم التكوين المستمر، وهذا ليس فقط لغرض تأهيل الفرد للحصول على وظيفة، بل من أجل تحريره من التبعية والارتباط بمؤسسة بعينها.

- إضفاء المرونة في التشريعات والقوانين المنظمة لسوق العمل بما يضمن للفرد سهولة في إيجاد الوظيفة المناسبة، وبما يعطي له حرية أكبر في اتخاذ القرارات المتعلقة بمساره المهني بعيداً عن الضغوط المالية والاجتماعية.

- معالجة الاختلالات التي تحدث في سوق العمل، والتي عجزت عنها السياسات الاقتصادية من خلال سياسة شغل ناجحة وفعالة. (مدلس، 2018، صفحة 66،67)

3. النقابة العمالية: تصنف ضمن الجماعات الضاغطة التي تمثل القوة الشرعية في ممارسة وظائف مؤسسة تتمتع بوظائف متميزة ومتكاملة تهدف إلى إحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمع، وتكمن أهميتها في الدفاع عن مصالح الأعضاء والسهر على حقوق المورد البشري وحمايته من كل أشكال التهميش والتعسف والهيمنة، الدفاع عن الاخلاقيات المهنية وتحسيس الموارد البشرية بواجباتهم المهنية، وكذلك مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية. (رايس، 2016، صفحة 41،42)

ج. أدوات سياسة التشغيل:

وهي الأدوات المساعدة على توفير مناصب العمل وضمان التوافق بشأنه، وتتمثل فيما يلي:

1. مكاتب العمل تهدف إلى تسهيل الربط بين عارضي العمل ورجال الأعمال الطالبيين لهذا العمل، وتعتمد فاعلية هذه المكاتب على مدى المعلومات التي تملكها عن الجانبين والأدوات المستعملة في ذلك (الدراسات، التقنيات) وتشكل الحاسبات والانترنت الآن مصدرا هاما لربط الطرفين On line وتوفير كل البيانات اللازمة لكليهما لتحديد موقفه بشكل سريع بحيث يمكن تقليص البطالة الاحتكاكية بالمعدل والمدة. (أديوش، 2006، صفحة 23)

وتوفر خدمات العمل من خلال مكاتب عامة أو خاصة، أما خدمات العمل العامة فتتولى تقديمها عادة وزارة العمل وعندما تتواجد وكالات عامة ووكالات خاصة للعمل تكون خدمات العمل مجزأة، فالفئات المحرومة والعاطلة عن العمل منذ مدة طويلة تلجأ نحو الخدمات العامة، بينما العاملون ذو الامتيازات والعاملون في الوظائف الإدارية يتوجهون نحو الخدمات الخاصة، وخدمات العمل العامة لا تتقل كاهل ميزانية الدولة وتأثيرها إيجابي بشكل عام على العمالة. (أديوش، 2006، صفحة 62)

2. معلومات سوق العمل: نظام شامل يتضمن جمع وتحليل ونشر بيانات كمية وكيفية عن أوضاع وتوجهات آلية العرض والطلب لليد العاملة، كذلك العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى انحرافات فيما بينها، وذلك في شتى القطاعات الاقتصادية والمهن والمناطق في البلد المعني، (محل الراس، 2014، صفحة 30) ويقوم نظام المعلومات بالإيفاء بأغراض عدة منها تلك التي تقع على عاتق صانعي القرار في أعلى مراتب الدولة، إذ لا يمكن للحكومات إجراء تخطيط سليم للمسائل المحورية في الاستخدام والموارد البشرية على المستوى الوطني في غياب

تدفق وفير ومتواصل من البيانات والمعلومات حول الوضع الراهن لسوق العمل وتوجهاتها، وخبراء التخطيط في حاجة لهذه المعلومات وهم أصحاب القرار فيما يتعلق بمستقبل التعليم والتكوين. (مولاي، 2011، صفحة 85)

3. مفاوضات العمل: هي عملية لتحديد شروط التوظيف في مكان العمل بالتوافق مع صاحب العمل، وهي تمثل بالنسبة لأصحاب العمل أداة لتحديد شروط العمل، أما بالنسبة للموظفين أداة لتحديد شروط التوظيف، تصبح واجبا قانونيا لصاحب العمل ويستخدمها الموظفون لتحقيق المنافع والأمن الوظيفي، فضلا عن استعمالها لدى الحكومات كأداة للحرص على أن تكون شروط العمل عادلة وحرصا على اكتساب دعم أصحاب العمل والموظفين مع أدنى مستوى من التعطيل للمجتمع والاقتصاد. (منظمة العمل الدولية، 2009، صفحة 03)

### الفرع الثاني: نظم التعليم والتكوين المهني

تعد نظم التعليم والتكوين المهني القلب النابض لعمليات التنمية المستهدفة، لما تحققة من أهداف تنموية يبرز أثرها أكثر في اكساب الأفراد المعارف والمهارات لمجابهة متطلبات أسواق العمل.

أولاً: نظام التعليم.

في ظل التطور الحاصل على مستوى سوق العمل نتيجة التطور التكنولوجي، أصبح الانخراط في نظام التعليم من المبادئ الضرورية والأساسية، والتي تبنى عليها أي عملية لتراكم المعارف والمهارات، نظرا لما يوفره من طاقات معرفية.

أ. مفهوم التعليم.

هو مجموعة إجراءات تعتمد على نقل وتطوير المعرفة والمهارات والقيم ضمن أسس تربوية ثابتة (مناهج نظام مدرسي، أسرة تعليمية) مرنة تقدم نوعية وجودة شاملة تراعي كل الاختلافات، متوافقة مع قاعدة مجتمع متقبلة للآخر. (سني، 2010)

ب. الهدف من التعليم.

تعتبر الأنشطة التعليمية وظيفية هامة من وظائف جميع المؤسسات التعليمية، فعن طريق التعليم يتم نشر المعرفة وانتقال التراث الثقافي من جيل لآخر، والاطلاع على كل جديد ومستحدث في مجالات تعليمهم، ويؤدي ذلك إلى إعداد وتنمية الطلاب وتعبئتهم لأعمال ونشاطات متعدّدة لمجالات العمل المختلفة، ونجاح هذه

الوظيفة يتطلب الاهتمام بحسن اختيار وإعداد عضو هيئة التعليم من جهة إلى جهة أخرى والاهتمام بتطوير أدائه علميا ومهنيا، مما ينعكس إيجابيا على تنمية قدرات الطلاب. (بلقوم، 2006، صفحة 9،10)

بالإضافة إلى ذلك فإن دراسة توزيع السكان حسب الحالة التعليمية تلقي الضوء على الكثير من الظواهر خاصة إذا درس الهيكل التعليمي للسكان مع بعض المتغيرات الأخرى كالسن والحالة الزوجية والمهن والنشاط الاقتصادي... الخ فالمستوى التعليمي للسكان يؤثر على مستوى الخصوبة ومدى انتشار برامج تنظيم الأسرة وحركة الهجرة من منطقة لأخرى، ودراسة المستوى التعليمي مع الحالة المهنية أو النشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت إليه البلد، ويمكن أيضا دراسة العلاقة بين مستويات التعليم وبعض الظواهر الاجتماعية مثل الطلاق وتعدد الزوجات وسن الزواج. (الحاج، 2003، صفحة 08)

ج. التعليم بين الاستهلاك والاستثمار.

بتطور النظرة الاجتماعية والاقتصادية للخدمة التعليمية، أصبح ينظر إلى التعليم كخدمة استهلاكية تقدمها الدولة لتحقيق الإشباع لأفرادها، ثم تطورت هذه الأخيرة في النظر إلى التعليم على أنه استثمار يحقق عائدا اقتصاديا.

### 1. التعليم كاستهلاك.

يُقبل الفرد على التعليم ويضعه ضمن أولوياته وينفق عليه، لذا فهو يمثل خدمة استهلاكية، كذلك يكمن الجانب الاستهلاكي للتعليم في إعداد الفرد للحياة الخاصة، وتزويده بالجوانب الخلقية والثقافية والاجتماعية، ففي النظرة الكينزية يعد الإنفاق على التعليم سواء قامت به الأسرة أو الحكومة إنفاقا استهلاكيا، ولذا فإن حساب الدخل القومي يعالج الإنفاق التعليمي كاستهلاك نهائي.

ويتفق مع ذلك آدم سميث A. Smith حيث نادى بضرورة تصميم نظام تعليمي يركز بصورة أساسية على تعليم الأغنياء دون تدخل الدولة، أما تعليم الفقراء ومحدودي الدخل فإنه يقع على عاتقها بهدف تثقيفهم ومحو أميتهم تحقيقا للعدالة وتكافؤ الفرص التعليمية.

ترتب على النظرة للتعليم كخدمة استهلاكية، الإيمان بأن التعليم حق لكل مواطن، ومسؤولية على الدولة يجب أن توليها عنايتها، وأن تخطط لها وتتفق عليها، وفي الوقت ذاته ترتب عن تلك النظرة بعض الآثار السلبية، حيث أدت إلى إضعاف الصلة المتبادلة بين التعليم والمجتمع (عدم ربط التعليم بالاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية)، كذلك اعتبر التعليم نوعا من الرفاهية ومظهرا للأرستقراطية الاجتماعية.

2. التعليم كاستثمار.

استندت النظرة للتعليم كنمط استثماري على العديد من المبررات أهمها:

- يزيد التعليم من المقدرة الإنتاجية للفرد ومن ثم مقدرته على الدخل؛
- يزيد التعليم من إنتاجية المجتمع، مما يؤدي إلى ارتفاع الدخل القومي وتحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية؛
- يكشف التعليم عن استعدادات وميول الأفراد ويوجهها لخدمة الاقتصاد القومي وتحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية؛

- ينمي التعليم قدرة الفرد على البحث العلمي لحل مشكلات المجتمع وتحقيق النمو الاقتصادي؛
- ينمي التعليم قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات العمل في أي قطاع، وفي مختلف الظروف؛

هذه المبررات وغيرها، تؤكد أن الإنفاق على التعليم يعد استثمارا قوميا، لما له من دور فعال في عملية التنمية، وهو ما دعا إلى التأكيد على ضرورة الاهتمام بالإنفاق التعليمي، فقيمة ما ينفق على التعليم سواء من طرف الدولة أو الأفراد لا يجب أن يقاس فقط بالعائد المباشر من هذا الاستثمار بل يجب أن يؤخذ في الاعتبار العائد المرئي، حيث يتيح التعليم فرصا أكثر وأوسع للكشف عن ميولهم وقدراتهم، ومن ثم تنميتها. (نمور، 2012، الصفحات 12-14)

ثانيا: نظام التكوين المهني.

لقي التكوين المهني اهتماما كبيرا من منظمة العمل الدولية التي أصدرت بشأنه توصيات تخص كيفية تطويره واستغلاله مهنيا نذكر منها:

- التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية.
  - التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التكوين المهني للبالغين بما فيهم العجزة.
  - التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التكوين المهني في الزراعة.
  - التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التكوين المهني.
- كما أصدرت في دورتها الستين في جوتن 1975 اتفاقية وتوصية حول التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية.

وبدورها منظمة العمل العربية خصصت جانبا هاما من مناقشاتها للتكوين المهني في دورتها الخامسة المنعقدة بنواكشوط بموريتانيا خلال مارس وأفريل 1976، حيث أوصت بالاهتمام بهذا الجانب لما يشكله من أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان لعربية في هذه المرحلة. (حميداني و فريقن، 2016، صفحة 14)

أ. مفهوم التكوين المهني.

عرفته منظمة العمل الدولية، على أنه: "أي شكل للتدريب يمكن من خلاله اكتساب أو تطوير المعارف التقنية أو المهنية سواء قدم التدريب في المدارس أو في أماكن العمل". (منظمة العمل العربية، 1992)

نجد في تعريف منظمة العمل الدولية للعمل أنه قد خص التكوين المهني باكتساب وتطوير المعارف التقنية او المهنية، كما تضمن نوعين من التكوين وهو التكوين الإقامي الذي يكون داخل المدارس (مؤسسات التكوين)، والتكوين عن طريق التمهين الذي يكون في أماكن العمل.

يعرفه عقيد محمد جمال برعي بأنه: "النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن، أو دراسة أعمال أي وظيفة، أو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما". (قوجيل، 2014، صفحة 09).

تعريف عقيد محمد جمال برعي حدده بعدة خصائص، على أنه فن ومهنة ودراسة، كما أكد على استمرارية التكوين لاكتساب المهارات والخبرات الكافية لمزاولة العمل.

ويعرفه أيضا جورج القوزي بأنه: "يسهل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني ويتمثل ذلك في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة". (سلاطية، 1998)

من خلال تعريف جورج القوزي نجد أنه ينظر للتكوين على أنه عملية تحضيرية تصحيحية للعمل المهني عن طريق اكتساب المعارف والمعارف المهنية والسلوكية، في حين لم يشر إلى الفئة المستفيدة ومكان التكوين.

وعليه نجد أن التعاريف المقدمّة اتفقت على تزويد الفرد بالمهارات والخبرات في مجال مهنة معينة، الاستفادة منها ونقلها دون التعرض لمميزاته أو الهدف من التوجه له.

مما يمكننا من تحديد مفهوم للتكوين المهني على أنه: تلقين وتزويد الفرد بالمهارات والخبرات في مجال معين أو مهنة معينة، يقدم لمختلف الفئات من المتقدمين له، مع توفير عناصر التأهيل الضرورية من برنامج

التكوين، معلم التكوين والتجهيزات، وبمستويات مختلفة، مما يؤهلهم للحصول على مناصب عمل أو المحافظة عليها.

ب. سياسة التكوين المهني.

وهي جملة التدابير والخطط والإجراءات والقوانين التي ترسمها الدولة بهدف تطبيقها على مستوى قطاع التكوين المهني مع مراعاة حجم الطلب المتوفر من اليد العاملة في سوق العمل. (قوجيل، 2014، صفحة 10)

ج. محاور فعالية سياسة التكوين المهني.

لبناء سياسة تكوين مهني فاعلة لابد من توفر متطلبات أساسية، تتضح من خلال التشخيص الدقيق لمهامه ووظائفه وتحديد العلاقة بينه وبين احتياجات سوق العمل من الكفاءات. (جميل، 2017، الصفحات 215-217)

1. مقومات منظومة التكوين المهني.

الشرط الأول الأساسي لنجاح منظومة التكوين المهني أن يتم تحديد الجهات المنتفعة بخدمات هذه المنظومة بصفة شاملة ولئن توضع عديد الجهات سوق العمل كمستهدف رئيسي لمنظومة التكوين المهني فإنه يصح أن توضع أطراف أخرى في هذه المعادلة ومنها خاصة طالبي العمل وحاجيات الاستثمار كلما حسنت منظمة التكوين من استجابتها لحاجيات القطاعات الإنتاجية إلا وقدمت خدمة مجدية ونافعة لطالبي العمل وتمكينهم من تحسين تشغيليتهم واعطائهم أسلحة إضافية لاكتساح سوق العمل.

وبناء منظومات متطورة يمر حتما عبر وضع استراتيجيات تأخذ بعين الاعتبار جملة من الخصائص من بينها:

- إطار تشريعي ملائم لمقتضيات المرحلة ويمكن من توحيد الأهداف والتوجيهات وتحديد مجالات التدخل، كما يساعد على توحيد كل مؤسسات التكوين المهني تحت إشراف إدارة واحدة، أو الإبقاء على تعدد المتدخلين لكن مع توحيد الاشراف البيداغوجي فيما يتعلق بالمناهج التدريبية وطرق إعدادها ومتابعة تنفيذ البرامج وتقييم مكتسبات المكونين وطرق انتداب المدربين وتدريبهم.
- ربط علاقات وطيدة مع جهات الإنتاج والاصغاء إليها والتعرف المباشر على طلباتها من المهارات ومدتها بخدمات إضافية مثل التدريب المستمر للعاملين والمساعدة الفنية خاصة بالنسبة إلى المؤسسات الصغرى.
- انتهاج حاكمية المؤسسات التكوينية عن طريق بعث مجالس إدارات مستقلة بإمكانها أخذ القرارات وتسيير

التصرف في المؤسسة طبقا لعقود برامج وأهداف بين المؤسسة التكوينية والجهة الممولة (الدولة أو المؤسسة أو أصحاب العمل).

- بناء مؤسسات تكوينية عصرية وتحتوي على التجهيزات الضرورية للتدريب واكساب المتدربين بالمهارات المستهدفة.

- توفير الموارد المالية طبقا للأهداف الموضوعية ومراعاة حسن التصرف فيها والعمل على الحصول على تمويلات ذاتية عبر تقديم خدمات بمقابل للمؤسسات الاقتصادية أو الأفراد.

- العناية بالموارد البشرية في مستوى التأطير والتصرف والتدريب.

2. نظام معلومات حول سوق العمل جيد الأداء.

منظومات التكوين المهني مطالبة بالتفاعل مع احتياجات سوق العمل وهو ما يقتضي وجود نظام معلومات جيد الأداء يعمل على توفير البيانات والمعلومات المفصلة عن سوق العمل وذلك لدورها في ترشيد سياسات وبرامج العمل وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية كما يساعد على صياغة السياسات والاستراتيجيات الملائمة للعمل والتوجيه والتكوين المهني، للطلب عن العمل أو الافراد العاملين الراغبين بتغيير مسارهم المهني. (لقمان، 2008)

3. شراكة فاعلة بين منظومة التكوين المهني ومؤسسات الإنتاج.

تكون الشراكة بين منظومة التدريب المهني ومؤسسات الإنتاج عبر قنوات كثيرة، يمكن حصرها من خلال:

- تشخيص حاجيات القطاعات الاقتصادية من المهارات عن طريق تبادل المعلومات والقيام بدراسات مشتركة لتحديد هذه الاحتياجات من المهارات، وتستغل في هذه العملية جميع المعطيات التي توفرها الجهات المختصة.

- إعداد مناهج التدريب، وتشارك مؤسسات الإنتاج في هذه العملية عن طريق العاملين ممن يحذقون المهن المستهدفة ورؤسائهم كما يتم تطعيم أعمال الفرق الفنية المشتركة بالتوجهات العالمية في المجال ونتائج الدراسات الاستشراافية.

- المشاركة في تنفيذ العمليات التدريبية عن طريق التدريب بالمؤسسة الاقتصادية بما يساعد على تكوين مهارات أقدر على الاندماج السريع في سوق العمل ومسايرة متطلبات أداء العمل بالمؤسسة الاقتصادية وتخفيض كلفة التدريب وتطوير قدرة استيعاب منظومة التكوين المهني، على أنه ينبغي التثبيت من قدرة المؤسسة على توفير الظروف الملائمة لإكساب المتدربين الكفاءات المستهدفة وتأطيرهم عن طريق عمالة ماهرة أو رؤساء فرق لديهم القدرة على التبليغ.



- اعتماد مقاربات بيداغوجية حديثة تبنى على تشخيص الكفايات انطلاقا من مواصفات المهن المستهدفة.
- تثمين مكتسبات الخبرة بما يمكن من اختصار آجال التدريب وتمكين الأفراد من حقهم في الاعتراف بما اكتسبوه من كفايات خارج مواطن التدريب.
- اعداد المتدربين للتعلم والتكون مدى الحياة.
- وضع الآليات المناسبة لتشجيع المؤسسات الاقتصادية على تدريب العاملين بها عن طريق التدريب المستمر الذي أصبح ضروري. (جميل، 2017، الصفحات 218-221)

د. التربية والتكوين عوامل للتنمية وتطور المؤسسات الاقتصادية.

التربية والتكوين عوامل للتنمية الاقتصادية وتطور المؤسسة الاقتصادية حيث ان مستوى التعليم وخاصة التكوين هو عامل انتاج تكميلي، تراكمه يساهم في زيادة الإنتاج، فنسبة النمو الاقتصادي مرتبطة بمستوى نوعية رأس المال البشري.

حيث ان العولمة والثورة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي يشهدها العالم اليوم أدت إلى الطلب المتزايد على الكفاءات، فهذه التطورات تتيح فرصا وتمثل تحديات في نفس الوقت بالنسبة للمؤسسات وللأفراد وكذا الدول.

ولقد أصبح من المؤكد أن تعليم أساسي ذو نوعية مع تكوين مهني يتلاءم مع سوق الشغل يقودان إلى:

- تنمية الطاقات الكامنة للأفراد وتعزيز قدراتهم على الاسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- الرفع من إنتاجية العمال وبالتالي إنتاجية المؤسسات؛
- تحفيز الابتكار والتطور؛
- تشجيع الاستثمار وبالتالي تنمية العمل وتقليص البطالة؛ (سموم، 2015، صفحة 09،10)

الفرع الثالث: تخطيط الموارد البشرية.

ان احتمال حدوث تغيرات أو مشكلات من شأنها التأثير على توازن الموارد البشرية يدفع المؤسسات والدول إلى التخطيط لمواردها البشرية وذلك بهدف اتخاذ القرارات الصحيحة لتحقيق أهدافها في التنمية.

أولاً: مفهوم تخطيط الموارد البشرية.

في مفهوم تخطيط الموارد البشرية يتم التركيز على مفهوم تخطيط الموارد البشرية على مستوى المؤسسة، إلا أن التخطيط يتم على عدة مستويات (على مستوى الدولة ككل، وعلى مستوى القطاع الاقتصادي، وعلى مستوى المؤسسة).

مفهوم التخطيط يعرّف على أنه: "قد يشير إلى المشروع العلمي أو الفني الذي يركز عليه التفكير العلمي المنظم لتصور عمل محدّد ضمن وضعه موضع التنفيذ تحقيق هدف أو أهداف محدّدة أو مرجوة". (المسامري، 2008، صفحة 11)

هذا التعريف يكون قد تعرض للتخطيط بمفهومه العام، ميزه الطابع العلمي والفني والتصوري الذي يضمن بتنفيذه تحقيق الأهداف المرجوة، غير أنه لم يحدّد الأسس التي يقوم عليها هذا التخطيط والجهة التي تشرف عليه وخصوصيته بالنسبة للموارد البشرية.

كما عرف على أنه: "وسيلة لتخمين الاحتياجات من الموارد البشرية والعمل على تهيئتها)، فالتركيز هنا يكون على تخمين الحاجة من الموارد البشرية بشكل عام والسعي إلى تلبية هذه الحاجة مما يؤدي إلى خلق حالة توازن بين عرض الموارد البشرية والطلب عليها". (عباس، 2011، صفحة 17)

هنا يكون التعريف قد تعرض للتخطيط بالنسبة للموارد البشرية من خلال عملية التخمين بها وتهيئتها ولم يحدّد طرق وشكل التهيئة وطابعها.

عرف تخطيط الموارد البشرية أيضا على أنه: "هو عملية يتم بمقتضاها مقارنة الموارد البشرية العاملة المتاحة خلال فترة الخطة بالاحتياجات، والتعرف على العجز والفائض من العاملين مع اتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات المناسبة لإحداث التوازن المطلوب". (عبد الله، 1997، صفحة 163)

يشير التعريف إلى ان عملية التخطيط تأخذ في الحسبان المقارنة بين ما هو متوفر مع الاحتياج من الموارد البشرية للحصول على العدد المناسب من الموارد البشرية المؤهلة في الوقت المناسب والتصرف في الفائض منها وهذا لتحقيق التوازن المطلوب، وبذلك فهو ركز على مضمون عملية التخطيط وأغفل طابعها والاسس التي تقوم عليها.

وعليه يمكن تعريف التخطيط على أنه: الطريقة العلمية الفنية التي تعمل على تخمين الاحتياجات من الموارد البشرية للحصول على العدد المناسب من الأفراد المؤهلين لسد الاحتياجات المعبر عنها، وضمان أدائها بكفاءة وفعالية وتنميتها وفق سياسات وممارسات كفيلة بتحقيق الأهداف المرجوة منها في خلق التوازن بين عرض الموارد البشرية والطلب عليها.

ثانيا: التقييم النوعي والتقدير الكمي للموارد البشرية المتاحة في سوق العمل

السؤال الذي يتبادر إلى الأذهان يكون حول كيفية معرفة إتاحة الشخص للعمل؟ والمعايير التي تمكن من تقييم الموارد البشرية كما وكيف؟ والاجابة عليه تكون من خلال التعرض لنقطتين هما:

أ. التقييم النوعي للموارد البشرية.

يصعب تحديد حجم العمالة في سوق العمل في الدول المتخلفة، بسبب قلة المعلومات المستقاة من الهيئات المختصة في ذلك، إذ أن عملية التقييم تتطلب مجموعة من البيانات الدقيقة حول الموارد البشرية على المستوى الكلي، تبعا لمعايير ومقاييس تصنيف محدّدة تشمل الجانب المتعلق بدرجات التأهيل والتكوين.

ب. التقدير الكمي للموارد البشرية.

يكون تقدير الموارد البشرية على أساس المدّة الزمنية (t) بالنسبة لكل فئة مهنية مع تصنيف الموارد البشرية حسب المستوى العلمي، الخبرة المهنية، مجالات التخصص، الموقع الجغرافي، حيث توجد لكل فئة مهنية سوق عمل مناسبة بسبب اختلاف تنقلات العمال من مكان جغرافي إلى آخر، وتتميز اليد العاملة المتخصصة والإطارات العليا بسهولة الانتقال من منصب عمل لآخر بسبب مؤهلاتهم وسهولة الحصول على تأشيرات الدخول لسوق العمل الدولية، أما العمال العاديون غير المؤهلين لا يتميزون بحركة كبيرة، وتكون تنقلاتهم إجبارية بسبب انعدام المشاريع، وعدم توفر المرافق الاجتماعية... الخ. (غزوي، 2004، صفحة 32)

ثالثًا: أهداف تخطيط الموارد البشرية.

يعتبر التخطيط وظيفة مهمة وأساسية في سوق العمل والمؤسسات حيث تتضح من طريقه المؤشرات الضرورية لتحديد اتجاهات الأنشطة وهو ما يمكنها من اتخاذ القرارات بشكل صحيح لتحقيق جملة من الأهداف يمكن إنجازها فيما يلي:

1. تأمين الزيادة المستمرة لإنتاجية العمل في جميع فروع الاقتصاد الوطني على أساس توسيع استخدام الكهرباء والكيمياء في فروع الاقتصاد الوطني، واستخدام التقنية الحديثة وتحسين تنظيم الإدارة العلمية في المؤسسات الإنتاجية.

2. تأمين الاستعمال الكامل للموارد البشرية، وتأمين حاجة جميع فروع الاقتصاد الوطني من الموارد البشرية.

3. الاستعمال الأمثل لوقت العمل في جميع فروع الاقتصاد الوطني.

4. تأمين ارتفاع إنتاجية العمل بوتائر كبيرة، بالمقارنة مع ارتفاع وتائر نمو الأجور الوسطية، وبالتالي تقليل النفقات كرواتب وأجور، بالنسبة للوحدة المنتجة، وبالتالي زيادة مخصصات الاستهلاك الاجتماعي.

5. تأمين التطور المستمر للمستوى المعيشي للعاملين، وتحسين أشكال أنظمة الرواتب والأجور، ومختلف أشكال الحوافز المادية.

6. الاستعمال الأمثل للعاملين في الإنتاج، وعدم السماح بوجود فائض من الموارد البشرية. (سلاح، 1978، صفحة 06،07)

#### الفرع الرابع: قانون العمل.

هناك اختلافات كبيرة في التسميات أدت إلى اختلاف في النظرة وإلى أهمية ودور ومهمة هذا القانون لدى كل من الرأسماليين والاشتراكيين، حيث الفقه الاشتراكي يعتبر قانون العمل هو تحديد وتنظيم حقوق والتزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها. (توابحية، 2010)

أولًا: قانون العمل مقارنة تاريخية.

لقد أسهمت الثورة الصناعية التي حدثت في أوروبا في تغيير البنى التقليدية لمجتمعاتها، فعرفت المجتمعات الغربية تغيرات عميقة على مختلف الأصعدة، فعلى الصعيد المعرفي سيادة العقلانية وعلى الصعيد الإيديولوجي والسياسي الرسمي هيمنة اللاتكنية، والديمقراطية، وعلى الصعيد الاقتصادي تشكل النظام الرأسمالي وظهور الصناعة كنشاط مميز له.

لذلك أخذ العمل بعدا مفهيميا جديدا وصارت الصناعات الناشئة تستقطب الموارد البشرية، وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة، أين ظهرت النقابات كتنظيم يدافع عن العمال، وهنا بدأ قانون العمل يتكامل في تكوينه في أغلب الدول الأوروبية الأكثر تقدما، وهذا مع بداية القرن العشرين، ثم انتشر بعد ذلك في أغلب بلدان العالم، إلى أن أصبح اليوم يشكل أهم فروع القانون. (توايحية، 2010، صفحة 19)

ثانيا: أهمية قانون العمل.

قانون العمل يتضمن القواعد العامة والخاصة التي تهتم بتنظيم العلاقات المهنية بمختلف أبعادها السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وتبدوا أهمية قانون العمل من حيث ما يمكن أن يحدثه من آثار اجتماعية واقتصادية: من الناحية الاجتماعية: تظهر هذه الأهمية من خلال ما يمكن توفيره من حماية للعمال في أحكام متعدّدة نذكر منها ما يلي:

1. تقرير الأجور العادلة لاسيما من حيث الحد الأدنى للأجر المضمون وضرورة المحافظة على القدرة الشرائية، كما يمس قانون العمل تنظيم أجور العمال، وتحديد ساعات العمل وأوقات الراحة والاجازة السنوية والمرضية، كما يحقق هذا القانون تحسينا لظروف العمل ويتضمن قواعد لحماية فئات معينة كالأحداث والنساء.
2. يعتبر من أهم عوامل إقرار السلم، لأنه يتدخل لتوفير الحماية للعمال من خلال وضع قواعد وإجراءات المحافظة على مناصب العمل ويساعد على إرساء الاستقرار، والتقليل من مظاهر تسريح العمال. فسيادة السلم تؤدي إلى تحسين شروط الإنتاج وزيادته.
3. وضع تقارير وأحكام وقواعد تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه سيما من حيث الامن والوقاية الصحية في العمل.

أ. من الناحية الاقتصادية: تظهر الأهمية الاقتصادية لقانون العمل، من حيث تدخله للتوفيق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة لأصحاب العمل والعمال وتحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق توازن في الحياة الاقتصادية العامة، ومن هنا تبرز أهمية التدخل الضروري للدولة لتوجيه الاقتصاد حسب السياسة المنتهجة، مثل توجيه الأيدي العاملة حسب احتياجات القطاعات المختلفة وتنظيم الإنتاج وحسب توزيعه وفقا لتنظيم المجتمع وتوجيه الاستثمارات، كما تبرز حماية الأجور في جانبها الاقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للعامل وزيادة دخله والذي يؤدي بالضرورة إلى زيادة استهلاك البضائع المنتجة وبالتالي تحقيق أرباح إضافية إلى أصحاب العمل. (هدفي، 2001، صفحة 28-29).

## المبحث الثاني: مجهودات الدولة المبذولة لتنمية الموارد البشرية

تحاول الجزائر مضاعفة جهودها لتنمية الموارد البشرية من خلال تطوير كل السياسات المعتمدة لها بهدف توسيع نطاق الاختيار أمام الافراد بزيادة فرصهم في التعليم والتكوين والدخل والعمالة.

**المطلب الأول: المجهودات المتعلقة بتطوير سياسة التشغيل**

يمثل التشغيل أكبر التحديات التي تواجه الجزائر، لما يمثله عنصر العمل من أهمية كبيرة في النهوض بالاقتصاد الوطني والحد من ظاهرة البطالة، لذلك سعت الجزائر منذ استقلالها لتكثيف الجهود في محاربة هذه الظاهرة، التي تفشت مع فشل سياسات الإصلاح الاقتصادية المدعومة من طرف المؤسسات الدولية، وبعودة ارتفاع أسعار البترول في السنوات الأخيرة حوّلت الدولة جهودها في رسم سياسة تشغيل فعلية بمشاركة القطاع الخاص وبتفعيل العوامل المساعدة على تطوير هذه السياسة وأبرزها النظام التربوي العام.

وبهذا الخصوص اتخذت الجزائر العديد من آليات التشغيل في إطار تنفيذ سياستها بأوجه متعدّدة منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر عن طريق تشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، أو بتنظيم أنماط التشغيل الخاص ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية وخريجي التكوين المهني وكذلك من هم بدون تأهيل، وغيرها من البرامج الهادفة لمساعدة الفئات الهشة في المجتمع.

**الفرع الأول: آليات وأجهزة التشغيل في الجزائر**

محاولة التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، اعتمدت الدولة في تنفيذ سياستها التشغيلية آليات وبرامج وأجهزة مختلفة في أهدافها وطرقها من خلال مختلف الصيغ التي استحدثتها والتي مست كافة فئات الشباب باختلاف مستوياتهم وأهدافهم.

**أولاً: آليات وإجراءات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي**

أصبحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في جوان 2007 مكلفة بمجال الشغل، ومساهمة في إعداد السياسة الوطنية للتشغيل ومتابعة تنفيذها والقيام بتقييم وضبط سوق العمل واقتراح كل التدابير المساعدة على ترقية التشغيل.

إذ يركز مسعى الوزارة الوصية بالشغل في ترقية هذا الأخير على دعم خلق مؤسسات مصغرة من طرف الشباب البطال عن طريق الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

أ. الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM (السياسة الوطنية للتشغيل، بلا تاريخ)

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ومن مهامها: (مهام أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل، بلا تاريخ)

- تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها؛
  - جمع عروض وطلبات العمل والربط بينهما؛
  - متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلق بتشغيل الأجانب.
  - ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات المحلية والدولية بمجال التشغيل.
- ومن أهم الأجهزة العمومية لترقية التشغيل التي تسييرها الوكالة:

1. جهاز المساعدة على الإدماج المهني: DAIP

قامت الدولة بوضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني، هذا الأخير يمنح لطالبي العمل المبتدئين فرصة لإدماجهم لدى الشركات العامة والخاصة والإدارات، وهو جهاز موجه لطالبي العمل المبتدئين، تتكفل بهم الدولة ماليا، ويتم تسيير الجهاز من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل، تم إقرار تنفيذ هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، ويتمثل الهدف المطلوب من الجهاز في:

- تشجيع إدماج مهني للشباب.
  - محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية.
  - تحسين معارف ومؤهلات اليد العاملة من خلال فترة الإدماج، خاصة ما يتعلق بالمهنة التي تعاني عجزا في سوق العمل.
  - تكييف فروع التكوين والتخصصات المطلوبة في سوق العمل.
  - تشجيع تشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين - تشغيل وتوظيف. (جهاز المساعدة على الإدماج المهني، بلا تاريخ)
- من خلال تعريف هذا الجهاز وأهدافه، يظهر بأنه يتناسب مع ثلاث فئات من طالبي العمل هم:

- CID : عقود الإدماج لحاملي الشهادات، الجامعيين، التقنيون السامون.
- CIP : عقود التكوين المهني : خريجي مراكز التكوين المهني، ذو المستوى الثانوي.
- CFI : عقود التكوين والإدماج : الأشخاص بدون تكوين أو تأهيل.

يستفيد الشباب في هذا الإطار بعقود عمل لسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية بالنسبة لحاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني، ومدّة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية بالنسبة لعقود إدماج، تكوين أو سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين. (دهينة و حبه، 2011)

ب. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.

أسس هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 (المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة (الجريدة الرسمية رقم 44 الصادر في 07 جويلية 1994)، يعمل منذ تاريخ إنشائه كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي) يعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين على عن البطالة في مساره عدّة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.

في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية وتطبيق برنامج رئيس الجمهورية أن ذاك، الخاص بمحاربة البطالة وعدم الاستقرار، عكف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، انطلاقا من سنة 2004، ومن الأولوية على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ما بين 35 و 50 سنة، لغاية شهر جوان 2010، أين سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين 30 و 50 سنة الالتحاق بالجهاز، وأهمها رفع مبلغ الاستثمار الإجمالي من 05 ملايين دينار جزائري إلى 10 ملايين دينار جزائري. (تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص و ت ب)، بلا تاريخ).

ج. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تم انشاؤها سنة 1996 وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشغل، وكان إنشاؤها دعما لتشغيل الشباب ويهدف ذوي المشاريع منهم، قصد إحداث أنشطة إنتاجية وخدماتية أو توسيعها وفق مقاربة اقتصادية تهدف إلى خلق الثروة ومناصب العمل، وتضم الوكالة شبكة تتكون من 51 فرع تغطي كل الولايات وكذا العديد من الملحقات المتواجدة على مستوى بعض المناطق.

هذا الجهاز موجه للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر من (19-35)، وفي الحالات الاستثنائية عندما يحدث الاستثمار 03 مناصب عمل دائمة على الأقل يمكن رفع سن المسير إلى 40 سنة كحد أقصى. (تقديم

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، بلا تاريخ)



ثانيا: الآليات والإجراءات المسيرة من طرف وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة

أ. وكالة التنمية الاجتماعية ADS

أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 1996/06/29 وهي جهاز يوضع تحت سلطة رئيس الحكومة ويمارس وزير التشغيل متابعة أعماله وحسب المادة 6 من نفس المرسوم فإن الوكالة تتولى الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق المساعدات أو أي وسيلة أخرى ملائمة، الأعمال والتدخلات لفائدة الفئات المحرومة والتنمية الاجتماعية وكل مشروع، أشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الأكيدة والذي يحتوي على كثافة عليا لليد العاملة، وتنمية المؤسسات الصغرى 03 مناصب عمل دائمة على الأقل يمكن رفع سن المسير إلى 40 سنة كحد أقصى. (بخوش، 2011)

ويتمثل هدفها الأساسي في مكافحة الفقر والبطالة والتهميش الذي يمس الفئات الاجتماعية المحرومة وتنشط تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة بحيث تخضع مختلف نشاطاتها للمتابعة الميدانية من الوزارة، تشرف وكالة التنمية الاجتماعية على تسيير سبعة (07) برامج، من أهمها: (عويجية، 2019)

1. برامج المساعدة والتنمية الاجتماعية

• برنامج الخلايا الجوارية للتضامن CPS

وضع جهاز الخلايا الجوارية للتضامن بقرار تنفيذي رقم 307-08 المؤرخ في 27 سبتمبر 2008، يحدّد مهام الخلايا الجوارية للتضامن، تشكيلها، طرق تدخلها وعلاقاتها مع مختلف القطاعات والمتدخلين على مستوى إقليم ومواقع تواجدها وتدخلاتها، تتشكل الخلية الجوارية للتضامن من فريق متعدد الاختصاصات: أطباء، أخصائيين نفسانيين واجتماعيين ومساعدين اجتماعيين ومهندس زراعي أو اقتصادي، حسب منطقة تدخل الخلية وأيضاً سائق. (البرامج والتراتب الاجتماعية، 2018)

• برنامج المنحة الجرافية للتضامن AFS

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 353-96 المؤرخ في 19 أكتوبر 1996، المتمم للمرسوم رقم 94-336 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994، المتعلق بمنح تعويضات الشبكة الاجتماعية (AFS-LAIG)، وهي عبارة عن إعانة مباشرة مخصصة للفئات السكانية المعوزة والعاجزة عن العمل، والتي لا تستطيع الاستفادة من فرص مولدة للمداخيل المنبثقة عن الإنعاش الاقتصادي وأجهزة ترقية الشغل، ويهدف هذا البرنامج أساسا إلى الإدماج الاجتماعي للفئات السكانية المعوزة وتدعيم الانسجام الاجتماعي مع ضمان حقوقهم الاجتماعية الأساسية، بحيث تدفع شهريا بمقدار

3000 دج مع مبلغ إضافي يقدر 120 دج عن كل شخص تحت كفالة المستفيد، لا يتجاوز عددهم 03 اشخاص.  
(البرامج والتراتب الاجتماعي، 2018)

• برنامج التنمية الجماعية DEV-COM

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد قانونها الأساسي، يهدف هذا البرنامج إلى العمل على تحسين الظروف المعيشية للفئات السكانية الموجودة في المناطق المعزولة وتلبية احتياجاتهم عن طريق إنجاز مشاريع اجتماعية واقتصادية، مع اشراكهم في أطوار مختلفة من إنجاز هذه المشاريع قصد نشر الوعي الاجتماعي في أوساط هؤلاء الفئات. (البرامج والتراتب الاجتماعي، 2018)

2. برامج الإدماج عن طريق التشغيل.

• برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP.HIMO

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسومين التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد قانونها الأساسي رقم 96-330 المؤرخ في 07 أكتوبر 1996 المتضمن المصادقة على اتفاقية القرض رقم AL-4006 المبرم بين الجزائر والبنك العالمي للإنشاء والتعمير BIRD لتمويل مشروع دعم الشبكة الاجتماعية (الفترة بين 1997-2000) تمت للمواصلة في تنفيذ هذا الجهاز منذ 2001 على نطاق واسع اعتمادا على الأموال العمومية للدولة.

- يستهدف هذا الجهاز الفئات السكانية الموجودة بالولايات والبلديات ذات نسبة بطالة مرتفعة وتفتقر للمنشآت القاعدية وتتوجه نحو المؤسسات المصغرة والمقاولين الصغار في الولايات المعنية. (البرامج والتراتب الاجتماعي، 2018)

أهدافه:

- استحداث مكثف لمناصب الشغل المؤقتة (مناصب الشغل الانتظاري).
- صيانة وترميم المنشآت القاعدية العمومية ذات الأثر الاجتماعي الاقتصادي.
- ترقية القطاع الخاص لاسيما المقاول الصغرى المحلية.
- تحدد مبالغ أجور مناصب الشغل في إطار جهاز الأشغال العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (بما في ذلك الأعباء الاجتماعية) حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون والتي يجب أن تمثل حوالي 60 % من الكلفة الاجمالية للمشاريع.

• جهاز الجزائر البيضاء ALGERIE BLANCHE

هو برنامج منبثق من برامج الأشغال ذات المنفعة العمومية التي تقتضي يدا عاملة كثيفة، يعمل على تشجيع الشباب طالبي العمل بدون دخل وبدون تأهيل لا سيما الذين تم إقصائهم من المنظومة التربوية وذلك بمساهمة الجمعيات والسلطات المحلية من أجل خلق نشاطات مصغرة في مجال تنظيف الأحياء والشواطئ في موسم الاصطياف وبالتالي تحسين الإطار المعيشي للسكان. (البرامج والتراتب الاجتماعي، 2018)

• جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات PID

تم استحداث الجهاز المسمى اختصارا PID، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، عوضا عن الجهاز الأول المسمى عقود ما قبل التشغيل "CPE".

يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج المهني للشباب لطالبي العمل من فئة حاملي شهادات التعليم العالي، وكذا التقنيين الساميين المتخرجين من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة وبالغين من العمر بين 19 و 35 سنة، بغرض السماح لهم باكتساب تجربة مهنية وترقية قابلة لتوظيفهم، بحيث حددت مدة الإدماج بسنة (01) واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بسنة إضافية في كل القطاعات ويقدر مبلغ المنحة بـ 10 000 دج/شهرية للجامعيين و 8000 دج للتقنيين الساميين، يحق لهم الاستفادة من الضمان الاجتماعي في التكفل بالمرض، الأمومة، حوادث العمل والأمراض المهنية وفق التنظيم المعمول به. (البرامج والتراتب الاجتماعي، 2018)

• جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي DAIS.

يهدف هذا الجهاز إلى ضمان الإدماج الاجتماعي للأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية (لا سيما منهم المتسربين من المدارس) البالغين من العمر بين 18 وأقل من 60 سنة، في مناصب شغل مؤقتة ناتجة عن الأشغال أو خدمات المنفعة العمومية والاجتماعية المبادر بها من طرف كل الجماعات المحلية (مؤسسات عمومية وخاصة، حرفيون من القطاع الخاص، المؤسسات والمعاهد التي تدخل في الميدان الاجتماعي والخدمات).

مزايا الجهاز:

يحق للمستفيدين المدمجين في إطار جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي DAIS، الاستفادة من آداءات الضمان الاجتماعي في مجال التكفل بالمرض، الأمومة، حوادث العمل والأمراض المهنية، وفقا للتنظيم المعمول

به، مدّة الادماج (02) سنة قابلة للتجديد مرتين (02)، مبلغ المنحة 6000 دج/ شهريا. (البرامج والتراتب  
الاجتماعية، 2018)

ب. جهاز القرض المصغر: ANGEM

يعتبر القرض المصغر بمثابة أداة لمحاربة الهشاشة حيث سمح لفئة الأشخاص المحرومين من تحسين  
ظروف معيشتهم، بتمكينهم من استحداث أنشطتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على المداخيل.

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 إلا انه لم يعرف في صيغته السابقة - النجاح الذي  
كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة  
إنجازها، وقد تبين ذلك من خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض  
المصغر في الجزائر"، وبناء على التوصيات المقدّمة خلال هذا التجمع، الذي ضم عددا معتبرا من الخبراء  
في مجال التمويل المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي  
رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2014 المعدّل، الوكالة ممثلة على المستوى المحلي من خلال 49 وكالة  
ولائية موزعة على كافة أنحاء الوطن ومنها وكالتين في الجزائر العاصمة ومدعمة بخلايا مرافقة على مستوى  
الدوائر، وتقدم المساعدات التالية:

- تضمن الدعم والنصح والمساعدة التقنية فضلا عن مرافقة مجانية للمقاولين أثناء تنفيذ مشاريعهم.
- تمنح قرض بنكي بدون فوائد.
- يمكن منح سلفة بدون فوائد قدرها 29% من الكلفة الاجمالية في نمط التمويل الثلاثي.
- تمنح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدّرة بـ 100% من الكلفة الاجمالية للمشروع والتي لا يمكن  
أن تفوق مئة ألف دينار جزائري 100 000 دج وقد تصل قيمة هذه السلفة إلى 250 000 دج على مستوى  
ولايات الجنوب. (تقديم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، بلا تاريخ)

ثالثا: أجهزة صيانة وترقية الاستثمار ANDI

1. الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار

أنشأت الوكالة في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينات  
والمكافئة بالاستثمار وشهدت تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية  
للبلاد، حولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار

من 1993 إلى 2000، مهمة تسهيل وترقية واصطحاب الاستثمار، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 282/01 المؤرخ في 2001/09/24 تم تحويلها إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

هذا وتعمل الوكالة على تقديم خدماتها وفقا للمعايير والمقاييس الدولية مع مؤسسات وهيئات دولية مختلفة على غرار CNUCED للاستشارة والخبرة بمناسبة فحص سياسة الاستثمار في الجزائر و ONUDI لتكوين إطارات الوكالة حول مناهج تقييم المشاريع الاستثمارية، كما تستفيد الوكالة من توجيهات وإرشادات البنك العالمي فيما يتعلق بتدقيق إجراءات إنشاء المؤسسات وتحسين مناخ الاستثمار.

وتتمثل مهامها على وجه الخصوص في تسجيل الاستثمارات وترقيتها في الداخل والخارج ودعم المستثمرين ومرافقتهم بالإضافة إلى تأهيل المشاريع التي تمثل أهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني وتقييمها وإعداد اتفاقية الاستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للاستثمار للموافقة عليها. (نبذة عن الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، بلا تاريخ).

### الفرع الثاني: الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل في الجزائر

لقد كانت سياسة التشغيل الشغل الشاغل للحكومات المتعاقبة على الجزائر لما تمثله من أهمية مجتمعية وجزء من السياسات التنموية، خاصة البشرية منها والسعي لتوفير أدوات التنمية البشرية من تعليم، صحة، وتكوين... بالإضافة إلى أهم عنصر وهو توفير العمل لكل فرد، ولتنظيم سوق العمل، لابد من توفير نظام معلومات جيد يسمح بتخطيط الموارد البشرية والتنسيق بين القطاعات والمؤسسات المختلفة لتوفير مناصب الشغل لطالبيها من الأفراد، وهذا يتطلب وضع الأجهزة والآليات الناجمة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من ذوي المؤهلات والشهادات.

توفير الأجهزة والآليات يكون حسب السياسة المنتهجة في الدولة والتي تحكمها أبعاد تؤول لعدّة جوانب، منها ما هو اقتصادي واجتماعي ومنها ما هو تنظيمي هيكلي، تتمثل فيما يلي:

#### أولاً: البعد الاقتصادي

يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لا سيما المؤهلة في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا.

ثانياً: البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء

الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن ظروف تعرضهم لليأس والتهميش، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها أنها تضر بالشباب أولا والبلاد ثانيا. (فقير و لعروم، 2017، صفحة 7).

ثالثا: الابعاد التنظيمية والهيكلية

يمكن إيجازها في: " العمل على إيجاز التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل، وتكييف المؤهلات مع حاجيات السوق مما يجعل هناك توافق بين مخرجات التكوين وسوق العمل، والعمل على تحسين المؤهلات المهنية وترقية سياسة تشغيل تحفيزية تشجع على خلق مناصب الشغل والتحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير السوق (عبد القادر، 2011، صفحة 7) وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008، التي تتمثل فيما يلي:

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية، وترقية اليد العاملة المؤهلة، ودعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل؛
- تكييف شعب تخصصات التكوين حسب احتياجات سوق العمل؛
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات؛
- عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم؛
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل؛
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب عمل؛
- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفة أحسن عن طريق نظام المعلومات والاحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية؛
- تنمية روح المقاول لاسيما لدى الشباب؛ (بوزار، 2014، صفحة 562)

### الفرع الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الموارد البشرية

تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تكييف عنصر العمل حسب حجم النشاط الموجود فيها، فهي مؤسسات صغيرة الحجم وبالتالي يمثل العنصر البشري أهم عوامل الإنتاج فيها، بحيث تستوعب عدد من العمال الذين لا تتوفر فيهم شروط يطلب تمتع العامل بها عند تقدمه للعمل في المؤسسات الكبرى، لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تحتاج إلى العمالة الماهرة والمدرية تدريباً عالياً، وهذا ما يجعلها قادرة على استيعاب أعداد من العمالة الوافدة حديثاً لسوق العمل، كما أنها تستطيع التأقلم مع المتغيرات الاقتصادية

الطارئة مما يضمن للعمالة الاستقرار في مناصبها وذلك على عكس المؤسسات الكبرى التي تتأثر بسرعة بالمتغيرات المحيطة بها، فيتسبب ذلك في تضرر العمال وفقدانهم لمناصبهم، كما أنها تساهم في احتضان مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل للنساء خصوصا المناصب الإدارية أو الصناعات أو الحرف التقليدية.

وتعد قطاعات النقل والبناء والأشغال العمومية من بين القطاعات التي يتركز فيها نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لأن هذه القطاعات تتكفل بالعمالة الغير مؤهلة والتي تكون بأعداد كبيرة، كما يستهدف إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هذه النشاطات لسهولة الاستثمار فيها فهي لا تتطلب أموال ضخمة، والمكسب فيها سهل، وأيضا سهولة الإجراءات الإدارية.

وتبرز مساهمة الحكومة من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب عمل للعاطلين وخريجي الجامعات عن طريق مخططات استهدفت خصوصا مؤسسات القطاع العام، تشجيع الأشغال الذاتية، تطوير الحرف، وإنشاء مؤسسات جديدة، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحفاظ عليها من خلال مختلف التشريعات التي حددها الأمر 09-01 المؤرخ في 20 جويلية 2009 المتضمن قانون المالية التكميلي لنفس السنة. (بن الشيخ، 2014، صفحة 37)

### المطلب الثاني: المجهودات المتعلقة بتفعيل دور نظام التعليم

بذلت الجزائر جهودا جبارة في مكافحة الأمية وتعميم التعليم فقد عملت على توسيع قاعدة التدريس بشكل كبير منذ بداية الاستقلال إلى الآن فحسب المادة 53 من الدستور الجزائري "الحق في التعليم مضمون وإجباري كما أن الدولة تسهر على تنظيم المنظومة التعليمية والتساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني" فقد تضاعف عدد المدارس والثانويات والجامعات وكذلك القيد المدرسي والتسجيل الجامعي. (لمطوش و اقسام، 2016)

### الفرع الأول: التعليم وتنمية الموارد البشرية

تعتبر مسألة توجيه التربية والتعليم نحو التشغيل، من المسائل الجوهرية التي يتعين على الدولة مراعاتها بالأولوية، لتوافق بذلك مؤتمر العمل الدولي عندما طالب الدول الأعضاء بضرورة أن يكون تأمين التعليم والتكوين على مدى الحياة، بمثابة التزام صريح للاستثمار في تسيير المورد البشري مع مساهمة القطاع الاقتصادي الخاص في ذلك ليرتبط تحقيق الهدف المسطر بضرورة الاهتمام بالمورد البشري، من خلال تحضيره ومتابعته في أطوار مختلفة بدءا من المدرسة ووصولاً إلى الجامعة.

تتطلع المدرسة إلى تحقيق الهدف المعرفي، بالإضافة إلى تهيئة الأرضية الملائمة لتكوين المورد البشري المساهم في عملية التنمية الاقتصادية، بعد تحديد محاور السياسة العامة المناسبة والاستراتيجية المطلوبة لمواجهة التغيرات المفروضة، وتوصلا مع مجهودات قطاع التربية، يتعين على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، تحديث وعصرنة منظومتي التعليم العالي والبحث العلمي لتكون آلية من آليات الاستثمار في تسيير المورد البشري الذي يستجيب لتطلعات المؤسسة الاقتصادية والتنمية بمفهومها الواسع. (عبد الله ش.، 2011)

### الفرع الثاني: التعليم العالي في الجزائر

تعد سياسة التعليم العالي من أهم السياسات المنتهجة التي تقوم بها الدولة للنهوض بالاقتصاد الوطني، بعد توجيهها للاستثمار في المورد البشري كأساس للتنمية البشرية والاقتصادية، ويكون هذا الاهتمام عبر تطوير مناهج التعليم وتلبية احتياجات القطاع من التأطير عالي المستوى ومواكبة التطورات في مجالات البحث العلمي، بالإضافة إلى العمل على تكثيف الجهود لتكوين علاقات الشراكة بين الجامعة وسوق العمل بإنشاء مكاتب الربط والتواصل بين الطالب والجامعة والمؤسسات الاقتصادية.

أولاً: مبادئ التعليم العالي بالجامعة الجزائرية

إن السياسة العامة لإصلاح التعليم العالي بالجزائر لم تخرج عن المبادئ الرئيسية التالية:

أ. ديمقراطية التعليم العالي: يضمن لكل مواطن جزائري فرصة الذهاب للمدرسة تحت شعار "المدرسة للجميع" وتعميمه على الجميع في الدولة بغض النظر عن الوضع الاجتماعي، قد تجسدت الديمقراطية قبل كل شيء من خلال توفير التعليم الأخير المجاني والتوظيف المكثف للتعليم في المدارس الأساسية. (Baziz, 2017, p. 28)

ب. جزارة سلك التعليم: يقصد بالجزارة إعادة الاعتبار للهوية الجزائرية، وجزارة سلك التعليم هي محاولة جعله يتكون من إطارات جزائرية فقط عن طريق إحلال الإطارات الجزائرية المتخرجة من الجامعة الجزائرية محل الإطارات الأجنبية. (زراولة ، 2011 ، صفحة 316)

ج. تعريب اللغة: إن الجامعة التي كانت تقتصر قبل الإصلاح على استخدام لغة واحدة وهي الفرنسية، وقد شهدت بعد الإصلاح تحولا كبيرا (نوي، غربي، و سرار، 2018، صفحة 354) في إحلال اللغة العربية التي تمثل الهوية الوطنية محل أي لغة أجنبية في التعليم والبحث العلمي، لذلك عمدت الجزائر إلى عدد كبير من الأساتذة المتعاونين من العالم العربي لتكوين الأساتذة الذين لا يتحكمون في اللغة العربية. (زراولة ، 2011 ، صفحة 317)

د. التوجه العلمي والتقني في التعليم العالي: بما أن الدولة الجزائرية انتهجت بعد الاستقلال سياسة التنمية الاقتصادية القائمة على التصنيع والتكنولوجيا وتأميم الموارد الطبيعية، فقد كان لزاما عليها اتباع خيار التوجه



العلمي والتقني والعلمي في سياسة التعليم العالي، خاصة أمام الحاجة للإطارات ذات كفاءة عالية تتولى قيادة التنمية الصناعية، وقد شهدت خلال هذه الفترة العديد من الإصلاحات ولعل أهمها إصلاح عام 1971، إصلاح عام 1999، وإصلاح 2004 المتمثل في تبني نظام LMD. (بن عويده، 2019، صفحة 148)

ثانياً: نظام ليسانس ماستر دكتوراه (LMD) وتنفيذه:

تضع الهيكلية الجديدة نظام التعليم العالي في مستوى أنظمة التعليم العالي المعمول بها في البلدان الأنجلوسكسونية، والذي وافقت عليه مؤخرا بلدان الاتحاد الأوروبي، يسمى هذا النظام: ليسانس- ماستر- دكتوراه LMD، ويتسم بتوسيع مجال أوسع لدراسة التخصصات، وجعل الطالب يصل إلى أعلى مستوى تتيحه له مهاراته وقدراته الذاتية من خلال تنويع مدروس للمسارات التعليمية التي فيها ثلاثة أطوار تتوج بثلاث شهادات. (Feroukhi, 2005, p. 223)

- اكتساب المعارف وتقييمها وتنويعها في مجالات أساسية تتكيف مع المحيط الاجتماعي المهني مع توسيع فرص التكوين من خلال إدماج وحدات تعليمية استكشافية وأخرى للثقافة العامة باعتبارها العناصر المكونة لمقاربة متداخلة التخصصات تتيح بصفقتها معابر في مختلف المراحل المشكلة للمسالك التكوينية، واكتساب مناهج عمل تنمي الحس النقدي والقدرة على التحليل والتركيب.

- اكتساب مناهج عمل تنمي الحس النقدي والقدرة على التحليل والتركيب والتكيف.

- الاستفادة من توجيه ناجح وملائم يوفق بين رغباته واستعداداته قصد تحضيره الجيد إما للحياة العملية عبر تنظيم فرص اندماجه المهني أو لمتابعة الدراسة الجامعية. (براهيمي، 2015، صفحة 105، 106)

ثالثاً: دور التعليم العالي في تنمية المجتمع

يقدم التعليم العالي مساهمة كبيرة في تنمية المجتمع من خلال تزويده بالكوادر البشرية المؤهلة والتي تمتلك جاهزية في كافة المجالات، إذ تعتبر الجامعة أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالمحيط، فهي أدواته في صنع قياداته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية، فانفتاح الجامعة على المحيط يساعدها على الارتباط بحركة الحياة المتطورة، ويصبح العلم ذو بعد اقتصادي واجتماعي ويستطيع التعبير عن احتياجات المجتمع لأن مساهمة الجامعة في التنمية تكون من خلال ربط البحث العلمي باحتياجات قطاعات الإنتاج، واخذ الدور المنوط بها في دراسة المشكلات التي تواجهها المؤسسات المختلفة وتغوق تطورها، وتعمل على تقديم الحلول لها. (بلابلية و عزوزي، 2018)

من هذا المنطلق يجري الاهتمام بالتكوين في الجامعة كأحد المهام الرئيسية لها ووسيلة لإعداد الكفاءات وتنمية المعارف وامتلاك المهارات وإعادة الاستثمار تحقيقاً لأهداف مهنية بالمؤسسات المستخدمة، إذ يرتبط التكوين بعلاقات وظيفية في البناء التنظيمي للمؤسسات، ويعد أحد المتغيرات الأساسية فيه، وهو ما زاد من الاهتمام بدراسة وتحليل جوانب العلاقة بين التكوين والعمل لمعرفة مدى التأثير الذي تصنعه الجامعة كمركز للتكوين العالي والمتخصص على المؤسسات المجتمعية الأخرى خاصة الصناعية والاقتصادية منها. (مشري و بولحية، 2019، صفحة 259،260)

أ. الجامعة الجزائرية وسوق العمل، تحديات المرحلة الراهنة

تقوم مفاتيح إصلاح التعليم العالي في الجامعات على هدف واحد هو تحسين أداء المؤسسات الجامعية على سلم المعيارية العالمية، وفق خطة زمنية استشرافية لإنتاج جامعات رائدة في مجال التكوين ودعم النمو والتنمية، وتتخلص أهم مفاتيحه في تخصيص ميزانية كبيرة للتعليم العالي تعبر عن دعم واهتمام الدولة بهذا القطاع الذي ينتظر منه أن تكون من خلاله الجامعة في مستوى تحديات المرحلة الراهنة، فخطورة الأوضاع المحيطة بالجزائر من أزمة اقتصادية توشك أن تستفحل نتيجة انهيار أسعار النفط، كذلك تذر الشارع من تدهور المستوى المعيشي وكذا انخفاض مستوى الدخل، اختلال الأوضاع السياسية الداخلية والأوضاع الأمنية في الدول المجاورة التي تؤثر بصفة مباشرة على الأوضاع الداخلية، كل هذه العوامل تستطيع ان تؤثر سلباً على مسيرة الجزائر في المستقبل القريب و البعيد ان لم تأخذ المبادرة في إيجاد الحلول المعالجة.

وتبعاً لذلك ينتظر من الجامعة بعد أن تم تطبيق نظام LMD فيها دور يتمثل في تكوين قوة عاملة، أي رأس مال فكري قادر على تحقيق الميزة التنافسية في محيط اقتصادي متحول ومحيط معلوماتي سريع، هذه القوة البشرية الحاملة للفكر العلمي يجب أن تشارك في مختلف المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، بغض النظر على طبيعتها وملكيته سواء كانت عامة أو خاصة، على ترقية البحث العلمي وتحقيق سياسات تنموية هادفة تكون منسجمة والخصوصيات الثقافية والاجتماعية للمجتمع، متماشية مع التحولات المحيطة بالمجتمع. (عوارم، 2017، الصفحات 305-306)

ب. الشراكة بين التعليم العالي والمؤسسات الاجتماعية

في الجزائر نجد أن عملية التقارب بين المؤسسات والجامعة ليست بالعملية السهلة التجسيد وهذا راجع حسب CNRES إلى سببين:

- الصعوبات الاقتصادية التي تعاني منها المؤسسات حيث يطغى عليها الاهتمام بالتوازن المالي والمعيشي على حساب جوانب تكوين مواردها البشرية.
- الجزائر في الميدان الصناعي والاقتصادي موجهة أكثر نحو الاستيراد، الأمر الذي يحول دون التقارب بين الطرفين.

لكن بعد تطبيق نظام LMD في الجامعة الجزائرية نجد أن من بين أهم توجهات وأهداف هذا الأخير هي الدعوة لربط العلاقات والمصالح بين الجامعة ومحيطها من خلال تدعيم الحركة التمهينية في التكوين، كما دعت CNRES في هذا المضمار من أجل تثمين إقامة شركات فعالة بين الطرفين إلى:

- أن تجد التربصات التي تجري في الوسط المهني مكانتها في برامج التكوين.

- إدخال التنظيمات الرسمية التي يمكن إدماجها في مخطط إعداد ومصادقة البرامج وتحديد الشهادات وهذا حتى تضمن فعالية المنتج الذي بدوره سيؤثر على منتج مؤسسات المجتمع كمنظمة المحاسبين، منظمة خبراء المحاسبين... كما يمكن لجمعيات أرباب العمل والجمعيات المهنية المساهمة في هذا المسار.

- على الجامعة أن تشرك المؤسسات (غرفة التجارة والصناعة - مؤسسات التكوين ومصالح التشغيل والجماعات المحلية) في تطبيق البرامج وتكييفها مع المضمون المحلي. (بلواهي، 2013، صفحة 64)

ثالثا: الأجهزة المساعدة على الاندماج المهني

تتسم بعض الجامعات في الجزائر بوجود هيئات دعم ومرافقة جامعية يمكنها المساهمة في تنمية الموارد

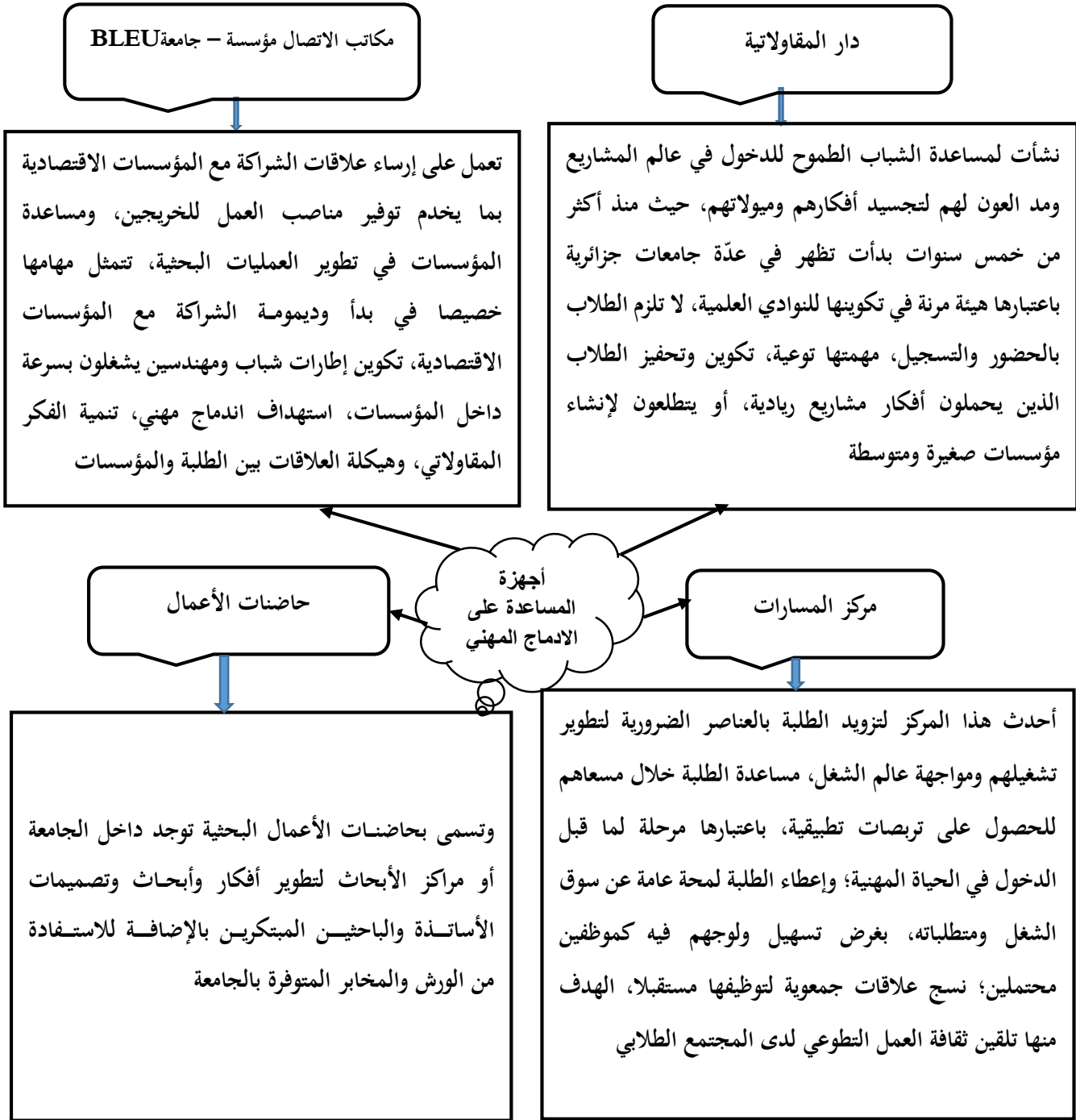
البشرية من خلال تنمية روح المقاولاتية لديهم وتسريع اندماجهم في القطاع الاقتصادي من خلال:

- تزويدهم بالمعلومات اللازمة عن الفرص الاستثمارية التي يوفرها المحيط السوسيو-اقتصادي وعن مختلف الهيئات الوطنية التي يمكن ان تكون سندا لهم من أجل تجسيد مشاريعهم.

- تحفيزهم وتشجيعهم على بناء أفكار استثمارية وتجسيدها في أرض الواقع من أجل بناء مستقبلهم المهني، واطلاعهم بكل السبل على التجارب الناجحة في مجال انشاء المؤسسات.

- تنظيم حملات تحسيسية لإبراز أهمية الفكر المقاولاتي، وتنظيم دورات تكوينية لفائدة الطلبة في مجال إدارة المشاريع وكيفية إنشاء المؤسسات وإدارتها. (زراولة رفيق، 2018، صفحة 6)

الشكل رقم (02) أجهزة الدعم المستحدثة على مستوى الجامعات



المصدر: (وزارة التكوين العالي والبحث العلمي، 2015، الصفحات 83-87)

**المطلب الثالث: المجهودات المتعلقة بدعم نظام التكوين المهني**

تولي الجزائر اهتماما كبيرا بمنظومة التكوين المهني حيث خصصت وزارة تسهر على تنظيم التكوين وتوفير له كل الإمكانيات الضرورية من الهياكل والموارد البشرية، لأهمية الدور الذي يمكن أن يلعبه في تلبية متطلبات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة خصوصا بعد التحول الصناعي الذي شهدته وما صاحبه من تنمية، والعمل على التكفل بالشباب خريجي المنظومة التربوية من جميع المستويات من جهة، وتحسين مستوى العمال في المؤسسات وتأهيلهم وفق متطلبات التطور التكنولوجي وبذلك تحقيق التكيف ومتطلبات التحولات الاقتصادية المتسارعة.

**الفرع الأول: الاهتمام بالتكوين المهني في الجزائر**

بدأ التكوين المهني تحت وطأة الاستعمار الفرنسي وبالخضوع للتقاليد والمبادئ الفرنسية، كانت سياسة فرنسا ترمي لإبعاد المدرسة بكل مجالاتها عن المجتمع، لأن التعليم التقني كان إلى جانب التعليم العام والذي لازم التكوين المهني طوال هذه الفترة كان هو الآخر مستهدفا في عهد الاستعمار.

فالنظام التربوي المتجسد في التعليم التقني والتكوين المهني تطور ببطء شديد في بدايته، وذلك راجع لكونهما في اعتقاد المجتمع من مخلفات الاستعمار والتقليل من قيمتهما في العزوف وعدم الاقبال على هذين النوعين من التكوين، مما انعكس سلبا على المنظومة التربوية وسلم القيم داخل المجتمع، باعتبار أن كل من التعليم التقني والتكوين المهني وجد كحل للفشل الدراسي في التعليم العام. (فوجيل، 2014، صفحة 80)

أ. وظل الحال كما هو عليه إلى غاية الإصلاحات التي عرفها النظام التربوي، والتي تجسدت في تحولات كبيرة تميزت بتغيرات نوعية وكمية من خلال قيام المؤسسات الصناعية بإنشاء مراكز للتكفل بتكوين اليد العاملة التي تحتاجها في بداية السبعينات.

ب. إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف السبعينات ووضع برنامج بناء 100 مركز تكوين.

ج. إنشاء جهاز وطني للتكوين المهني في نهاية السبعينات وبداية سنة 1980 مع وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناجمة عن مخططات التنمية والتخفيف من آثار إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية.

د. وتم خلال هذه العشرية إنشاء عدد كبير من المراكز والمعاهد الوطنية للتكفل بالطلاب الاجتماعي المتزايد واستمرت الوضعية إلى غاية نهاية التسعينات.

في سنة 1999 أنشأت وزارة التكوين المهني مكونات نظام التكوين المهني.

الفرع الثاني: القانون الجزائري يخص المؤسسات الاقتصادية بالتكوين

- الإطار القانوني يضم العديد من النصوص المتعلقة بالتكوين والتي تغطي فترات وسياقات مختلفة، فالواقع أن الاطلاع على النصوص التي يعود تاريخها إلى السبعينات والثمانينات تجعل من الممكن فهم الأهمية المتعلقة على التكوين الأولي والمستمر في الشركات وتقدير الجهد الذي بذلته الشركات من أجل تنمية الموارد البشرية.

- القانون 78-12 المؤرخ في 05/08/1978

يخصص هذا القانون 09 مواد للتكوين، والاحكام التشريعية تدور حول تعريف النشاط التكويني كعامل للترويج الاجتماعي والمهني وضامن للتنمية الاقتصادية، وإلزام رب العمل والشركة وممثلي العمال بالترويج وتحقيق الأنشطة التكوينية والتحسين لجميع العمال، مع تكريس مبدأ تطوير الموارد البشرية من خلال أنشطة التكوين للأشخاص. (Emitir, 2014, pp. 20-21)

- المرسوم التنفيذي رقم 82-298 المؤرخ في 4 سبتمبر 1982 المتعلق بتنظيم التكوين المهني وتمويله في المؤسسة: فقد جاء هذا المرسوم ليحدد كفاءات تنظيم التكوين المهني وتمويله في المؤسسة التي يوجد بها عدد من العمال الدائمين يساوي أو يفوق العشرين وذلك مهما كانت وضعيتها القانونية وقطاع عملها، حيث يهدف التكوين المهني في المؤسسة حسب المادتين 176، 177 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل إلى توفير احتياجات المؤسسة والاحتياجات القطاعية والوطنية من اليد العاملة المؤهلة وتكليف العمال مع مناصب عملهم باستمرار تبعا لتغيرات التقنيات وظروف العمل على الأخص قصد ترقية العمال اجتماعيا ومهنيا وتطوير المؤسسة، هذا وتقدم المؤسسة بالإضافة لأعمال التكوين المرتبطة بالتمهين والتكوين المهني المتخصص وتحسين المستوى المهني، تجديد التكوين، محو الأمية الوظيفي، التكوين المشترك بين المؤسسات. (المرسوم التنفيذي رقم 82-298، 1982)

- المرسوم التنفيذي رقم 82-300 المؤرخ في 4 سبتمبر 1982 يحدد شروط توظيف المكونين في المؤسسة. لم يغفل القانون المكونين في المؤسسة وحقوقهم، باعتبار أن المكون هو عامل في المؤسسة يكلف لكفاءاته ومؤهلاته بمهام التكوين أو هو كل شخص توظفه المؤسسة أو مجموعة المؤسسات المشتركة أو جمعية تطوير التكوين يكلف لكفاءاته ومؤهلاته بمهام التكوين لكامل الوقت أو بعضه، وذلك وفقا لعقد يحدد حقوق الأطراف

المتعاقدة وواجباتهم ويحدد خاصة: مدة عقد الالتزام، مكان العمل، مبلغ الأجر الواجبات المهنية، كفاءات فسخ العقد.... الخ. (المرسوم التنفيذي رقم 82-300، 1982)

- قانون العامل 11/90 يثمن التكوين: إن عملية التكوين وسيلة للوصول إلى أهداف معينة تهم كل من المؤسسة والعمال في نفس الوقت ولهذا أكد عليه القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ: 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 سنة 1990 والذي حث على عملية التكوين في بعض مواد القانونية (من 57 إلى 60) والتي ألزمت بضرورة التكوين وتحسين المستوى للعمال وتمكينهم من اكتساب معارف ومهارات لممارسة مهنة ما، كما حثت العمال بدورهم على المساهمة في أعمال التكوين وتحسين المستوى التي ينظمها المستخدم. (بودوح، 2013، صفحة 146)

- القرار 117 المؤرخ في 1995/12/14 ويتعلق بإنشاء لجنة متابعة وتقييم مشروع التكوين المهني AL-1977 الممول من قرض BIRD وتحديد صلاحياته وتكوينه ووظيفته.

- القانون 97-02 المؤرخ في 31 ديسمبر 1997 المتضمن قانون المالية لسنة 1998 والمتعلقين على التوالي برسم التكوين المهني المتواصل ورسم التمهين، الذي أسس للمشاركة الإلزامية للمنظمات وأصحاب الاعمال في تطوير التكوين المهني المتواصل والتمهين. (Emitir, 2014, p. 24)

### الفرع الثالث: نظام التكوين والتعليم المهنيين

يعتبر قطاع التكوين والتعليم المهنيين قطبا استراتيجيا في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد من خلال تكفله بمختلف شرائح المجتمع، كل حسب احتياجاته لاكتساب مهارات تؤهله للولوج إلى عالم الشغل، وللعاملين سبل المحافظة على مناصب عملهم وترقيتها، إضافة الى الدور الذي يقدمه لشريحة الشباب الذين لم يجدوا ضالتهم في القطاع العام.

أولا: مكونات نظام التكوين والتعليم المهنيين:

يتكون نظام التكوين والتعليم المهنيين من 03 شبكات، تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوين مستقلة.

1. شبكة هياكل التكوين والتعليم المهنيين.
2. شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى.
3. شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية.

الشكل رقم (03): شبكة هياكل ومؤسسات التكوين المهني



المصدر: من انجاز الطالبة بالاعتماد على معطيات (بنو مشبارة ، 2017)



ثانيا: مجالات التدخل للتكوين والتعليم المهنيين

تتنوع وتختلف تدخلات قطاع التكوين والتعليم المهنيين باختلاف الفئات المكونة للمجتمع الجزائري

من خلال:

أ. تكوين المرأة الماكثة في البيت: يقدم هذا التكوين لكل النساء اللواتي يرغبن الاستفادة من هذا الجهاز الذي يعنى بتأهيل يد عاملة منتجة تكون سندا في بناء الأسرة الفاعلة والايجابية في المجتمع، من خلل تأطيرها وتكوينها في مجموع التخصصات المقترحة في هذا المجال. (جرو، 2018، صفحة 187)

ب. التكوين في الوسط السجني: التكوين المهني من البرامج الإصلاحية التي تقدم للسجناء حيث يتم التحاق السجن بأي مهنة فنية متوفرة في ورش التكوين المهني بالسجون، ويراعى أن تتناسب هذه المهنة مع ميول السجن وقدراته الذهنية والجسدية، بهدف تكوين النزلاء اللذين تتوفر فيهم صلاحية اكتساب حرفة أو مهنة، وتنمية مهارات أصحاب الخبرة والاستفادة من طاقاتهم العملية المعطلة. (جرو، 2018، صفحة 90)

ج. التكوين في الوسط الريفي: بهدف تقريب التكوين إلى بعض فئات الشباب المحرومة لاسيما تلك التي تعيش في المناطق النائية أو الريفية ذات الظروف الطبيعية الصعبة، باشر قطاع التكوين والتعليم المهنيين في فتح وحدات بيداغوجية مرتبطة أساسا بمراكز التكوين المهني والتمهين، تعمل تحت سلطة مدير المركز، وهو نظام موجه خاصة لفتيات هذه المناطق.

د. نظام محو الأمية - تأهيل: يتكفل هذا النظام بفئة الشباب التي لم تلتحق بمقاعد الدراسة للتعلم، ويهدف بذلك إلى محاربة وإقصاء هذه الفئات الهشة، وهو مسار يجمع بين محو الامية واكتساب المعرفة لتعلم حرفة في الوسط المهني في سبيل تحقيق إدماجهم المهني والاجتماعي.

هـ. تكوين فئة الشباب من 16 - 20: بالتعاون مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (الوكالة الوطنية للتشغيل)، حيث يهدف هذا النظام إلى تقديم التأهيلات الضرورية للشباب لتمكينهم من الاندماج في عالم الشغل، إذ يعمل على تشجيع كل أشكال النشاط والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب سيما من خلال برامج التكوين، التشغيل والتوظيف.

و. التكوين عن طريق المعابر: يمنح هذا التكوين للحاصلين على شهادة للتكوين المهني في تخصص معين وذات درجة معينة الفرصة للالتحاق بتكوين يسمح لهم باكتساب شهادة ذات درجة أعلى من السابقة سواء في نفس التخصص أو في نفس المهنة.

ز. التكوين التحضيرى: هذا النوع من التكوين يقدم من طرف مؤسسات التكوين المهني لفائدة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب، وقبل إدماجهم في فروعهم حيث يستفيد هؤلاء الشباب من تكوين مسبق مدته تتراوح ما بين 06 إلى 12 شهرا، يمكنهم من متابعة تكوينهم الأولي في إحدى التخصصات المهنية. (وزارة التكوين والتعليم المهنيين، صفحة 7،8)

ح. إنشاء الصندوق الوطني للتمهين والتكوين المتواصل: تم إنشاؤه تحت وصاية التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-355، تتمثل مهمته الأساسية في تسيير الموارد المالية الواردة من تحصيل الرسم المفروض على المؤسسات التي لا تتفق على الأقل في عمليات التكوين 2% من كتلة الأجور، بواسطة هذا الرسم تسعى السلطات العمومية إلى تشجيع المؤسسات على القيام بدورات تكوينية لعمالها وجعلها تعتمد التمهين لتدريب الشباب الطالب للعمل، يمول هذا الصندوق دورات تكوينية لفائدة المؤسسات التكفل بدراسات تهدف إلى تقييم البرامج التكوينية، بالإضافة إلى ترقية التمهين والتكوين المتواصل. (عوام، 2017، صفحة 327)

ط. مرصد التكوين والتشغيل: ومن مهام هذا المرصد هو تطوير وظيفة الملاحظة لدى الشركاء في كل ما يخص سوق العمل، وينتج عن هذه تطوير نظام معلومات استراتيجي يعمل على توفير المعلومات الهامة عن اتجاهات سوق الشغل والتأهيل، وبذلك يوفر للمقررين الأدوات الضرورية لاتخاذ القرارات المناسبة، طبيعة المعلومات المنتجة بحيث تكون ذات نوعية عالية ومتوفرة بشكل دوري. (بودوح، 2013)

ي. الشراكة بين التكوين المهني والقطاع الاقتصادي: حيث جاء القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 30 جانفي 2011، الذي يحدد تشكيلة وصلاحيات وطريقة سير اللجنة الولائية للشراكة، في إطار الصلاحيات المنصوص عليها في المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 09-170 المؤرخ في 2 ماي 2009، تكلف اللجنة الولائية للشراكة بتقوية الشراكة مع القطاع الاقتصادي، حيث يقوم قطاع التكوين والتعليم المهنيين غداة كل دخول تكويني بعقد اجتماع الشراكة في كل الولايات تحت رئاسة وإشراف والي الولاية وبمشاركة كل الشركاء الاقتصاديين في الولاية ليتم التشاور حول احتياجات المؤسسات المستخدمة في الولاية من اليد العاملة المؤهلة ليتم تكييف العروض مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف الاحتياجات وفقا للاتفاقيات الإطار المبرمة بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين والمؤسسات والهيئات المستخدمة، بهدف تنظيم التربصات التطبيقية في المؤسسات وتربصات الإدماج المهني لفائدة مترصي مؤسسات التكوين المهني وتلاميذ مؤسسات التعليم المهني، وكذلك تشكيل بنك معطيات محينة حول عروض الشغل وكذا التخصصات المطلوبة في الولاية انطلاقا من المعلومات المصرح بها من طرف مختلف الممثلين المكونين للجنة الولائية؛ بالإضافة إلى تخطيط وبرمجة أنشطة

التكوين، في إطار انطلاق المشاريع المسجلة بعنوان البرامج القطاعية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. (قرار وزاري مشترك، 2011)

ثالثا: مخرجات نظام التكوين والتعليم المهنيين

من أجل الاستجابة لطلبات التكوين المتنوعة والمتعددة لمختلف فئات المجتمع الجزائري، يتم التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر من خلال جهازين التكوين المهني والتعليم المهني عبر خمس مستويات من 1 إلى 5 عبر التنظيم الآتي:

أ. التكوين المهني: ويشمل التكوين الأولي والتكوين المتواصل.

1. التكوين الأولي: وهو اكتساب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة، والهدف منه اكتساب مؤهلات أساسية وأولية لأي طالب تكوين. (بنو مشيارة ، 2017)

يتم تنظيم التكوين الأولي من خلال الأنماط التالية:

• التكوين الحضوري

وتتكفل به كل من مراكز التكوين المهني والتمهين وكذا المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني وبصفة استثنائية معاهد التكوين المهني إلى معاهد التعليم المهني إضافة إلى ملحقات المؤسسات السابقة، ويتم داخل المؤسسة بصفة كاملة وطيلة أيام الأسبوع وحسب نظام السداسيات ويتم تكملة هذا التكوين عن طريق التبريص التطبيقي في الوسط المهني في نهاية السداسي الأخير، ويمكن مزاولته عن طريق الدروس المسائية. وتتراوح مدة هذا التكوين بين 12 إلى 30 شهرا حسب التخصص، حيث يتلقى المتريص الدروس النظرية التي تقدر بـ 36 ساعة في الأسبوع، وهناك بعض الاختصاصات كميكانيك السيارات المتريص يأخذ الجانب النظري والتطبيقي معا، وبهذا يكون المتريص خاضع للقانون الداخلي للمركز". (كل ما تريد أن تعرفه عن التكوين المهني والتمهين، 2015)

• التكوين عن طريق التمهين

هو نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي 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 و/أو الخدمات، ويستطيع كل شاب ما بين 15 و 35 سنة، التسجيل ومزاولة التكوين عن طريق التمهين، على ان يعفى الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من شرط السن الأقصى، ويخضع لأحكام القانون رقم 10-18 المؤرخ في 10 جوان 2018، المحدد للقواعد التطبيقية في مجال التمهين. (صيغ التكوين، بلا تاريخ)

• التكوين عن بعد

التكوين عن بعد هو تكوين بالمراسلة ( مطبوعات، أقراص مضغوطة) أو عبر الأرضية الإلكترونية ويتبع بتجمعات بيداغوجية دورية على مستوى مؤسسات التكوين المهني، وقد حددت المدة الاجمالية للتكوين عن بعد بالأشهر، بالنسبة لكل مستوى تأهيلي محدد بـ (من 18 إلى 30 ) شهرا تتضمن المدة العطل والتجمعات البيداغوجية المنظمة على مستوى مؤسسات التكوين المهني، وقد جاء قرار رفع مدة التكوين عن بعد لتطبيق منشور المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، تحت رقم 2001/630، المؤرخ في 10 سبتمبر 2001، المتعلق بالمعادلات الإدارية للشهادات المحصل عليها بعد التكوين على مستوى المركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد. (صيغ التكوين، بلا تاريخ)

• التكوين التأهيلي

التكوين التأهيلي الأولي: هو تكوين قصير المدى يهدف إلى اكتساب كفاءات خاصة، تسمح لطالبي التكوين من الحصول على تأهيل أولي يمكنهم من الاندماج الاجتماعي المهني أو إنشاء مؤسستهم المصغرة، يتوجه التكوين الأولي التأهيلي إلى جميع شرائح المجتمع (التلاميذ المنحدرون من الطور الابتدائي، المتوسط والثانوي)، الشباب والكبار المتحررون من الأمية الشباب ذوو المستوى الدراسي المحدود، النساء الماكثات بالبيت... إلخ والذين يودون مواصلة التكوين المهني قصير المدى الذي يسمح لهم بالالتحاق بسهولة بعالم الشغل، تحدّد مدته بالأشهر، أقصاه 06 أشهر وتتضمن المدة الوقت المكرس لامتحان النهائي للتكوين حسب دليل التكوينات الأولية التأهيلية طبعة 2019. (صيغ التكوين، بلا تاريخ)

2. التكوين المتواصل

يعتبر التكوين المتواصل عنصرا فعالا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك عن طريق تحسين الكفاءات، والذي يتولد عنه من جهة تحسين إنتاجية المؤسسة، ومن جهة أخرى تحسين كفاءات الفرد بهدف الترقية، وفي الأخير بالنسبة للشباب التشغيل.

- تعريف التكوين المتواصل: وهو عبارة عن مجموعة من الوسائل والمنهجيات لمسار يستهدف التنمية والتكيف المستديم للمعارف قصد تحقيق المطابقة الدائمة للشغل مع الأخذ بعين الاعتبار تنمية الجانب العلمي والتقني والتكنولوجي للمؤسسة في تنظيمها للعمل من ناحية (التنظيم، الاحتياجات الاجتماعية والفردية، سياق التسيير). وله أهداف أخرى تتمثل في:

- محاربة البطالة، قصور التشغيل، والتشغيل المؤقت؛
- المشاركة في محاربة الفوارق والاقصاء الاجتماعي؛
- تحسين الكفاءات الفردية والجماعية للعمال بغرض الازدهار الشخصي وتكليف مؤهلاتهم حسب احتياجات المؤسسات؛
- المشاركة في العصرية الاقتصادية والاجتماعية والتسيير العقلاني للموارد البشرية؛
- تخفيف العبء المتمثل في عدم التوازن ما بين المؤهلات المكتسبة من طرف العمال والكفاءات المطلوبة لممارسة حرفة أو مهنة؛ (التكوين المتواصل، بلا تاريخ)

كما يطلق على التكوين المتواصل أو التكوين مدى الحياة هو نظام يرافق تطور القطاع الاقتصادي من خلال أجهزة تنظيمية وبيداغوجية خاصة، تم وضعها من قبل قطاع التكوين والتعليم المهنيين، ويعمل على تطويرها الديوان الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل، والتي تعمل على تحسين كفاءات العمال ورفع مستواهم عن طريق اكتساب مؤهلات جديدة، بغية ترقية مساهم المهني من جهة، وتقوية تنافسية المؤسسة من جهة أخرى عبر عمليات التكوين. (صيغ التكوين، بلا تاريخ)

#### - تنظيم التكوين المتواصل

يتم تنظيم التكوين المتواصل على شكل:

- التكوين عن طريق اتفاقية: حيث يتم هذا التكوين في المؤسسة المستخدمة ويتم تزويده من مؤسسات التكوين المهني ببرامج التكوين وتقوم هذه الأخيرة بمتابعة العمال في المؤسسة المستخدمة. (نبار، 2012، صفحة 90)
- التكوين حسب الطلب: ينظم هذا التكوين في إطار تعاقدية ويوضع حيز التنفيذ على أساس برامج تلبي الاحتياجات الخاصة للمؤسسات، يمكن تنظيم هذه التكوينات بطلب من الهيئة على مستوى مؤسسات التكوين المهني، المعاهد وهيئات الدعم بالتناوب أو في الموقع (المؤسسة)، توجه لعمال المؤسسات والهيئات العمومية والخاصة وتمكن العمال من تحسين كفاءاتهم المهنية من أجل تفتحهم الشخصي وتكليف مؤهلاتهم مع متطلبات المؤسسة. (صيغ التكوين، بلا تاريخ)
- التكوين عن طريق الدروس المسائية: يهدف إلى ضمان التكوين المتوج بالشهادة أو تكوين تأهيلي لفائدة كل مترشح يرغب في مواصلة تكوينه لاكتساب مؤهلات بمبادرة منه أو بمبادرة من الهيئة المستخدمة، وينظم

على مستوى مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ومفتوح لكل مترشح تتوفر فيه شروط الدخول المنصوص عليها في مدونة تخصصات التكوين والتعليم المهنيين السارية المفعول. (صيغ التكوين، بلا تاريخ)

• التكوين عن طريق المعابر: هو تكوين متواصل موجه للعمال، يندرج ضمن الاستمرارية بين برنامجين يهدفان إلى اكتساب شهادة عالية بالنسبة للشهادة الأساسية، ويسمح هذا الجهاز لحاملي شهادة التكوين المهني والتي تتوفر فيهم شروط الالتحاق بتكوين عالي في نفس التخصص أو في نفس العائلة المهنية. (صيغ التكوين، بلا تاريخ)

• التصديق على الكفاءات المكتسبة: قام قطاع التكوين والتعليم المهنيين بوضع جهاز جديد يتعلق بالمصادقة على الكفاءات المكتسبة عن طريق الخبرة، وفقا للمنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 04 أفريل 2018، ويوجه هذا الجهاز للبالغين الذين اكتسبوا الكفاءات اللازمة للمهنة وليس لديهم شهادة تكوين تثبت هذه الكفاءات. (صيغ التكوين، بلا تاريخ)

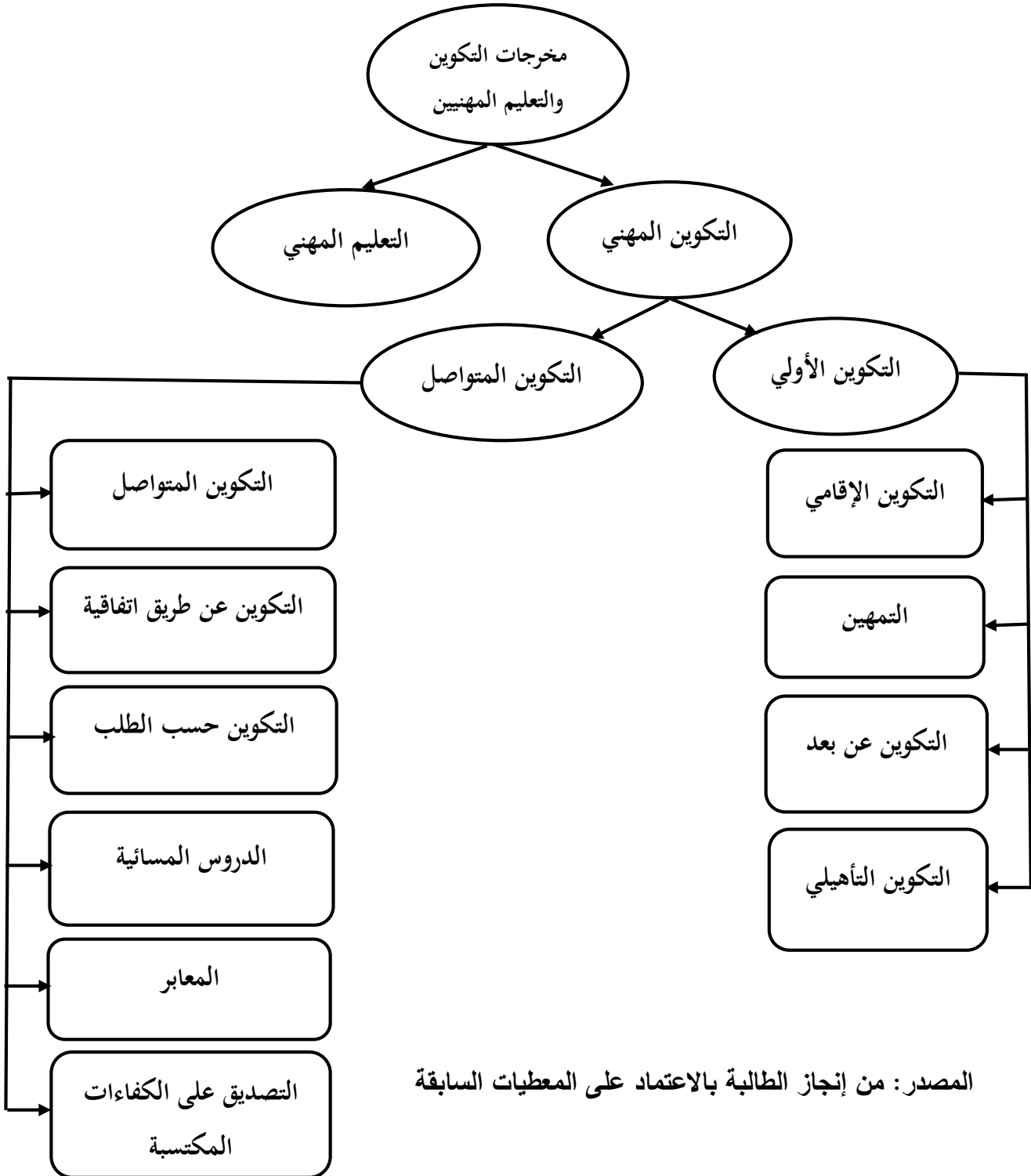
### ج. التعليم المهني

- هو تعليم أكاديمي وتأهيلي يهدف إلى التحضير لممارسة مهنة ومتابعة الدراسة للحصول على تأهيلات، عليها امتداد للفرع المتبع، حيث يوجه التعليم المهني إلى تلاميذ السنة الرابعة متوسط المقبولين للطور ما بعد الاجباري وتلاميذ السنة الأولى ثانوي الذين أعيد توجيههم، وينظم هذا المسار على مستوى معاهد التعليم المهني في جانبيه النظري والتطبيقي وكذا في المؤسسات الاقتصادية في إطار قدرات التكوين في الوسط المهني.

- ينظم الطور الأول في ثلاث سنوات ويتوج بشهادة التعليم (BEP) التي تصنف في المستوى الرابع، وتسمح لحاملها بممارسة نشاط مهني أو متابعة الدراسة للحصول على شهادة التعليم المهني العليا (BEPS).

- ينظم الطور الثاني في سنتين ويتوج بشهادة التعليم المهني العليا (BEPS) التي تصنف في المستوى الخامس وتسمح لحاملها بممارسة نشاط مهني. (التعليم المهني، بلا تاريخ)

الشكل رقم (04): مخرجات نظام التكوين والتعليم المهنيين



## الفرع الرابع: آفاق نظام التكوين والتعليم المهنيين

يتطلع قطاع التكوين إلى تنمية قدراته لمضاعفة مساهمته في التنمية الاقتصادية بالتكامل مع القطاعات الأخرى، من خلال فتح آفاق جديدة تمكنه من تحقيق الأهداف المنشودة، بداياتها من الاستثمار الخاص الذي اعتمده منذ سنوات ويسعى إلى تطويره إلى تدعيم التعليم المهني بالبالوريا المهنية، وإنشاء دار للمرافقة على مستوى كل المديرية الولائية لمرافقة المترشحين في الحصول على مناصب عمل وإنجاز مشاريعهم الخاصة.

أولاً: الاستثمار الخاص في التكوين المهني

لطالما ساهمت أجهزة الدولة وقطاع التكوين المهني في إيجاد سبل التكفل بالشباب المنبثق عن المنظومة التربوية، وتقديم تكوين مستمر لعمال، مما أدى إلى الدخول في تجربة توسيع قطاع التكوين المهني وخلق مدارس حرة للتكوين المهني عن طريق الاستثمار في القطاع الخاص القادر على المساهمة في التكفل بالتكوينات التي من شأنها تأهيل اليد العاملة الكفوة والمطلوبة في عالم الشغل وسد العجز الذي قد يعاني منه القطاع العام، وذلك بصدور أول إطار قانوني جسده المرسوم التنفيذي 91-141 المؤرخ في 11 ماي 1991 مكن القطاع الخاص من إنشاء مؤسسات معتمدة للمشاركة في تطبيق السياسة الوطنية للتكوين المهني، وبعد عشر سنوات، وبتغيير وتيرة الاقتصاد العالمي أصبح من الضروري مواكبة العصرنة بالبحث عن ميكانيزيمات تثمن التكوين وتحسن النوعية، فألحت الحاجة إلى توفير الجهاز التنظيمي، فتم التعديل وتحيين المرسوم التنفيذي 01-419 بتاريخ 20 ديسمبر 2001، (مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة، 2012) وبعد لجوء بعض المؤسسات الخاصة إلى التعدي على القوانين المنظمة لها بتقديم تكوينات خارج تلك المصرح بها في دفتر الشروط الخاص بها، وكذلك استغلال المقرات لأغراض تجارية، مما دفع الدولة إلى تضيق الخناق على الاستثمار الخاص بوضع معايير هيكلية يستلزم توفرها في مقرات المؤسسات الخاصة بالإضافة إلى ترتيبات تحد من التصرفات الغير قانونية لهذه المؤسسات يحددها المرسوم التنفيذي رقم 18-162 مؤرخ في 14 جوان 2018 يحدّد شروط إنشاء المؤسسة الخاصة للتكوين أو التعليم المهني وفتحها ومراقبتها. (المرسوم التنفيذي رقم 18-162، 2018)



ثانيا: إطلاق البكالوريا المهنية

خلال الألفينيات من القرن الماضي، تم تشكيل لجنة وزارية اتخذت التدابير لتسريع تنفيذ البكالوريا المهنية، أين قامت وزارة التكوين والتعليم المهنيين بتطوير مشروع مرسومين تنفيذيين ينشآن شهادة الاختبار المهني للتعليم المهنيين وشهادة البكالوريا المهنية، وفي جوان 2001، تم إرسالهما للتدقيق إلى أمانة الحكومة، وفي 26 أوت 2003، وقع رئيس الحكومة على المشروعين، وأثار المشروع ضجة بين معارض ومؤيد، لنقص تجربة الجزائر في هذا المجال. مما أدى إلى سحب النصين في أكتوبر 2003، وأرادت اللجنة الوزارية المشتركة المؤلفة من ممثلين عن وزارات التعليم والتكوين المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي إثراء النصوص، ومنذ ذلك الحين لم يعد هناك شك في وجود مؤيد لبكالوريا مهنية بل شهادة في التعليم المهني (BEPS-BEP) كما جاء في وثيقة مركز الأبحاث الأنثروبولوجيا الاجتماعية Crasc. (إطلاق البكالوريا المهنية، 2019)

هذا وقد كشف وزير التكوين والتعليم المهنيين السابق، انه سيتم إطلاق البكالوريا المهنية خلال الدخول الاجتماعي المقبل 2020-2021، بعد إشرافه على تنصيب اللجنة الوزارية المختلطة المكلفة بدراسة ملف البكالوريا المهنية، بالمعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، بحضور كل من وزير التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي إلى جانب المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، أن هذه اللجنة ستتكفل بـ " إعادة تنظيم مسار التعليم المهني من خلال إطلاق البكالوريا المهنية. (إطلاق البكالوريا المهنية، 2019)

وحسب وزيرة التكوين والتعليم المهنيين الحالية أن اللجنة الخاصة بإعداد مشروع البكالوريا المهنية تعمل على ضبط كافة المناهج والبرامج الخاصة واختيار الولايات التي ستحتضن التجربة ووضعها تحت تصرف الدائرة الوزارية. (البكالوريا المهنية، 2020)

ثالثا: إنشاء دار المرافقة والإدماج لمتربصي وخريجي القطاع

بغية منها في المساعدة على إنشاء المؤسسات المصغرة والإدماج في سوق الشغل، وكذلك المساهمة في محاربة البطالة لاسيما عند الشباب قامت وزارة التكوين والتعليم المهنيين بإرسال منشور إلى كافة مديرياتها في الوطن بحثهم فيه على ضرورة تنصيب "دار المرافقة" وهي دار لمرافقة متربصين ومتمهين وتلاميذ مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، على مستوى كل ولاية، حيث تعتبر فضاء لتبادل الآراء والخبرات تلتقي فيه المصالح العمومية للمساعدة على إنشاء المؤسسات والإدماج المهني (ANEM, CNAC, ANGEM, ANSEJ)

مع المؤسسات العمومية والخاصة والحرفيين وخريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، والهدف منها الإعلام حول:

- فرص التكوين التأهيلي والتكوين المتوج بالشهادة لمختلف فئات المجتمع التي تبحث عن تكوين؛
- حاملي الشهادات والمؤهلات، حسب الاحتياجات والفروع المهنية على مستوى جميع المؤسسات؛
- فرص الشغل والادماج المهني؛ (منشور رقم 10، 2020)

الفرع الخامس: مساعي الحكومة الجزائرية للنهوض بالتكوين والتعليم المهنيين

تسعى الحكومة الجزائرية بتوفير الدعم لقطاع التكوين والتعليم المهنيين وذلك بع أن أضحي هذا الأخير في السنوات الأخيرة محط توجه جميع أفراد المجتمع لما يوفره من فرص مناسبة للتكوين بشقيه النظري والتطبيقي، بل وحتى لمن يبحثون على شهادات تتوج خبرة كانوا قد اكتسبوها سابقا من خلال برنامج المصادقة على الكفاءات، لأنه يعتبر أحد آليات تخريج وتكوين المقاولين.

أولا: المساهمة في تهيئة المناطق الصناعية وعلاقتها بالتكوين المهني

تسعى الجزائر إلى إعادة قراءة الانتشار الصناعي، لا سيما بعد تفاقم مشكلة ضعف الاستثمار خارج قطاع النفط، في ظل الكثير من التحديات تأتي في مقدمتها المؤهل البشري، وعليه أطلقت الحكومة مشروعا جديدا لتأهيل جميع المناطق الصناعية وطنيا، موازاة مع اتخاذ مجموعة من الإجراءات العملية الرامية لتفعيل مشروع انجاز 43 منطقة صناعية جديدة عبر 40 ولاية.

وحسب قانون المالية 2017 اعتمدت إجراءات جديدة تسمح للشركات الخاصة بأن تخوض تجربة الإنشاء والتسيير للمناطق الصناعية ومناطق النشاط، بعد أن كانت حكرًا على الدولة.

وتحاول الجزائر التجسيد الإيجابي للعلاقة (مناطق صناعة - تكوين مهني) تماشيا مع التطورات التكنولوجية والمعرفية الحاصلة، من خلال الكثير من الآليات، كإنشاء الأقطاب التنافسية المتكاملة وأقطاب التميز، وإصلاح قطاع التكوين المهني بتدعيمه بما يعرف التعليم المهني. (شوتري و عبد الصمد، 2018)

ثانيا: جهود معتبرة في التمويل وتخصيص الموارد لتطوير التكوين والتعليم المهنيين.

لقد عملت الحكومة الجزائرية على إصلاح قطاع التكوين والتعليم المهنيين لاسيما منذ سن القانون التوجيهي للقطاع سنة 2008، أين تم إقرار تعديلات أساسية تهدف إلى بناء نظام يخضع لمنطق الطلب الاقتصادي والاجتماعي، حيث عملت بالمقابل على تدعيمه بكل الإمكانيات وخاصة المادية منها، فوجد أن المؤسسات التكوينية استفادت من دعم مالي جد معتبر من سنة لأخرى، لحد أنه بلغ في سنة 2012 حجم الانفاق

على قطاع التكوين والتعليم المهنيين 8% من الناتج الداخلي الخام، مقابل 3 إلى 4.3% سنة 2007، وقد رصدت الحكومة للوزارة الوصية حوالي 49 مليار دينار جزائري سنة 2014، وهذا لدعم شبكة المؤسسات التكوينية، وكذا الزيادة في الأجور للعاملين بالقطاع وتخصيص حوالي 60% من الميزانية لنشاط المؤسسات مقابل 40% ترصد للاستثمار والتجهيزات والبنى التحتية، لكن النفقات الحقيقية للمؤسسات تبقى غير محددة بدقة، ويبدو أنها ستتطور في المستقبل بالنظر إلى سوق التكوين مدى الحياة.

ورغم الدعم الذي يحظى به التكوين المهني بين الفينة والأخرى نجد أنه يبقى بعيد عن المأمول منه في علاقته بالتعليم وسوق العمل، وذلك لأنه يعاني من خلل في النشاط، وهو ما يستدعي الحاجة إلى رؤية استراتيجية واضحة للعمل على المدى القصير والمتوسط والبعيد يمكن صناع القرار من تجاوز الصعوبات ورفع تحدي التكوين المتفاعل مع الشغل، التشغيل، التماسك الاجتماعي، التنمية المستدامة، المواطنة، والازدهار الشخصي. (بلقري، 2015)

#### المطلب الرابع: علاقات العمل في المنظومة التشريعية الجزائرية

في البداية يجب الإشارة، أن الغرض من التطرق إلى علاقات العمل أنها من ناحية تحدد العلاقات الفردية والجماعية في العمل وتنظمها من حيث حفظ الحقوق وتأدية الواجبات لطرفي العلاقة، ومن ناحية أخرى فإن ضبط هذه العلاقات تشريعيا يساهم في تنمية الموارد البشرية.

#### الفرع الأول: تطور قانون العمل في التشريع الجزائري

اهتم المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في الدول الأخرى بمجال العمل وذلك بسن تشريعات وتنظيمات شملت مختلف جوانب علاقات العمل وفقا للتسلسل التاريخي التالي:

أ. مرحلة ما قبل الاستقلال

لاعتبار أن الجزائر قبل سنة 1962 مستعمرة فرنسية كان لا بد من تطبيق القوانين الفرنسية على كل علاقات العمل لذلك لا مجال عن الحديث عن قانون جزائري للعمل. قانون ديسمبر 1962: الذي نص في مادته الأولى على استمرار العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتنافى منها مع السيادة الوطنية وذلك في انتظار صدور تشريع عمل جزائري، وهذا القانون عمل على تكريس الفصل التقليدي بين مجال العمل في إطار العلاقة القانونية والتنظيمية ومجال العمل في إطار العلاقة التعاقدية. (هدفي، 2001، صفحة 44،45)

1. اصدار قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات وذلك بالأمر رقم 71-74 وجاء هذا الأمر لتحديد مفهوم العامل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات وأصبح بذلك العامل منتجا ومسيرا، ومع ذلك لم تكن

غايته تأسيس قانون ينظم كافة علاقات العمل بسبب عدم التجانس والاختلاف في الأحكام المطبقة في مختلف القطاعات.

ثم صدر الأمر رقم: 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، وهو قانون ميز في الحقوق والواجبات بين العمال حسب كل قطاع وبذلك فهو ليس بقانون منظم لكل علاقات العمل.

2. سنة 1975: اصدار الأمر رقم 31-75 المتضمن القانون المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، وهذا النص كان يجوز تطبيقه على القطاع العام أيضا حتى لا يقع هذا الأخير في فراغ تشريعي، إضافة إلى محاولة القطاع العام الاجتهاد في وضع بعض النظم والاتفاقيات الخاصة به، مما نتج عنه عدّة اختلافات وتفاوت في الامتيازات بين القطاع العام والخاص بشكل أثار عدم رضى عمال القطاعين. ومحاولة من الدولة إيجاد حل لهذا الوضع أصدرت القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

3. سنة 1978: إصدار القانون الأساسي للعامل SGT انطلاقا من المبادئ التي حدّدها دستور 1976 حيث أن هذا القانون طبق على كافة القطاعات مهما كان نوعها، غير أنه قتل الابداع والمبادرة بين العمال باعتباره قانون يسوي بين العامل المجد والأقل جديّة.

سنة 1989: بعد سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر والتي كان أهمها صدور القانون رقم 88-12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، صدر دستور 04 فيفري 1989 الذي كان له الأثر البالغ على إعادة تنظيم وتكييف علاقات العمل مع التوجهات الاقتصادية الجديدة، حيث تم تكريس مبدأ استقلالية المؤسسة من حيث التسيير ومبدأ تجاريتها، وبالتالي كان لابد من وضع قانون آخر للعمل يتفادى عيوب القانون الأساسي العام للعامل، وتتويجا لذلك صدر قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. (عاقلي، 2014، الصفحات 2-3)

منذ صدور القوانين المتعلقة بالإصلاحات الاقتصادية خلال سنة 1988 وميلاد دستور 23 فيفري 1989، عرفت الجزائر تحولات كبيرة في جميع الميادين أهمها: الدخول في اقتصاد السوق، استقلالية المؤسسات العمومية وتشجيع المبادرة الحرة والقطاع الخاص ومساهمته في التنمية الاقتصادية.

وقد أدى هذا التغيير الجذري، إلى ضرورة إعادة النظر في بعض القوانين بل إلى سن قوانين تتماشى والمبادئ الدستورية الجديدة، ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات الوطنية والموازنة بين الجانب الاجتماعي والاقتصادي للعمل، مما دفع الدولة خلال سنة 1990 إلى إحداث منظومة تشريعية تنظم مختلف مجالات العمل تمثلت في:

- القانون 02/90 الصادر في 06-2-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.
  - القانون 03/90 الصادر في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل.
  - القانون 04/90 الصادر في: 06-02-1990 المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل.
1. قانون العمل 11/90 المؤرخ في 11/04/1990. (توايحية، 2010، صفحة 33،34)

أولاً: مميزات قانون علاقات العمل

لقد صدر قانون العمل ليعيد تنظيم عالم الشغل، وفقاً للتوجه الليبرالي الجديد، وجاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة وقابلية للتغيير والتعديل، والتكيف مع الواقع المعاش، ومسايرة التطور الاقتصادي للبلاد، ويمكن تحديد مميزات فيما يلي:

1- من حيث الإطار العام: فعنوانه علاقات العمل يوحى بشمول كل أنواع علاقات العمل المأجورة حيث نصت المادة الأولى منه على أنه "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين" ثم عرفت المادة الثانية منه العمال بنصها "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

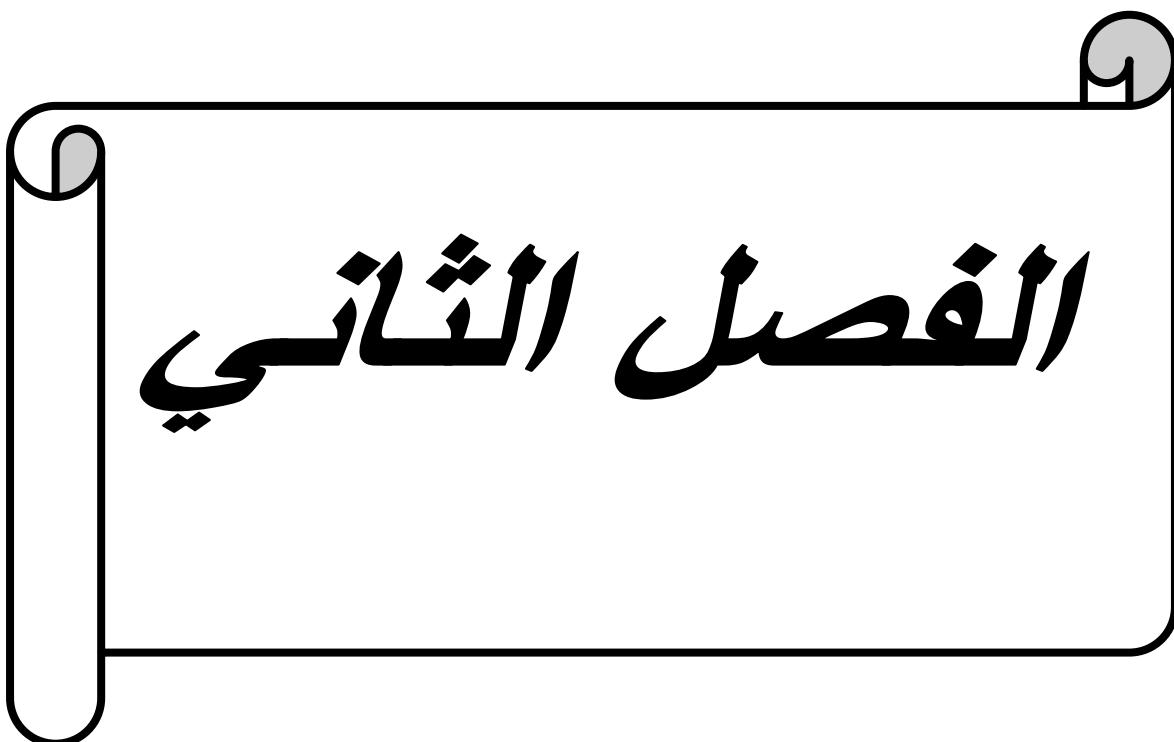
جاء نص المادة الثالثة مقيداً لنطاق تطبيق هذا القانون، حيث استثنى صراحة بعض الفئات الخاصة من مجال تطبيقه، وشملت المستخدمين المدنيين والعسكريين التابعون للدفاع الوطني، والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية على هذا القانون. (هدفي، 2001، صفحة 50،51)

## خلاصة الفصل الأول:

تعتبر الموارد البشرية واحدة من أهم الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وقد أصبحت الدول والحكومات اليوم تتنافس على تحسين أدائها بالاعتماد على تحسين مواردها البشرية من خلال إظهار مؤشرات إيجابية عن التنمية البشرية، ولأن تنمية الموارد البشرية أثبتت فعاليتها على مستوى مختلف جوانب الحياة الاقتصادية وجب اعتماد سياسة وطنية لها عن طريق بناء مسار ممنهج تتفاعل فيه مختلف السياسات الداعمة لهذه الأخيرة من سياسة التعليم التي تعتبر القلب النابض لمختلف السياسات الأخرى، تليه سياسة التكوين التي تعد محور كل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية لتنميين وتنمية الموارد البشرية والتي تعمل على ترقية مهارات العمال وتطوير معارفهم وسلوكياتهم مما يسهل اندماجهم في عالم الشغل، إضافة إلى سياسة التشغيل التي تعمل معظم الدول على ترقيتها واتباع سياسات جريئة في ذلك لمحاربة ظاهرة البطالة ومساعدة الشباب في الحصول على مناصب عمل وتطوير مشاريع خاصة بهم، بالإضافة إلى كل من التخطيط للحصول على الموارد البشرية اللازمة، وقانون العمل الذي تتخذ منه الدولة وسيلة لبسط مسؤوليتها في الحفاظ على حقوق العمال وتنظيم العلاقة بين العامل والمستخدم.

ولعل السياسة الوطنية لتنمية الموارد البشرية لا تخلو من مساهمة الدولة في بذل العديد من الجهود من خلال تفعيل السياسات السابقة الذكر، عن طريق الإصلاحات وتطوير المناهج والآليات المساعدة على النهوض بمختلف القطاعات الفاعلة والتكامل فيما بينها في سبيل فتح آفاق المستقبل أمام المورد البشري، كما تمثل المؤسسات الاقتصادية المجال الخصب المستهدف من قبل الدولة لاحتضان هذا المورد الهام والمساهمة في تطويره وتمويل عمليات تنميته.

كما تجدر الإشارة إلى أن أهمية الموارد البشرية جعلت الاهتمام بها لا يقتصر على الأطر الرسمية والمتوجة بمساهمات الدولة فحسب وإنما تعدّها إلى سعي الأفراد لتنمية قدراتهم من خلال التسجيل في الدورات التأهيلية والمكثفة التي تقدمها مؤسسات تنتهج الاستثمار الخاص في التكوين والتعليم على مستويات مختلفة سواء داخل الوطن أو خارجه خصوصا في الاختصاصات التي تشهد نقصا في البرامج التعليمية والتكوينية المعتمدة، مثل الحرف بمختلف أنواعها، الفلاحة، البناء، الطاقة الشمسية، التمريض، الأمن والوقاية.... الخ، والتي تعزز فرصهم في الالتحاق بمناصب عمل تناسب ميولاتهم.



## الفصل الثاني

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

#### تمهيد:

بعد أن حاولنا في الفصل السابق التعرف على أهم المفاهيم والأبعاد النظرية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية في الجزائر وجهود الدولة في هذا المجال، واستكمالاً لمعالجة الإشكالية المطروحة، نحاول في هذا الفصل توضيح أحد مساهمات الدولة في هذا الإطار، وقد وقع الاختيار على رسمي التمهين والتكوين المتواصل الذين اعتمدتهما الدولة كشكل من أشكال تمويل التكوين في المؤسسات الاقتصادية، على أن نلم بدراستنا هذه من خلال استقاء معلوماتنا حولهما من مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية بسكرة باعتبارها الإدارة الوصية للتكوين والتعليم المهنيين والموكل لها إدارة الرسمين على مستوى مصالحها المختصة، وهذا للوقوف على الدور الذي يلعبانه في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.

وبناء على ما سبق نكون قد قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

- المبحث الأول: عموميات حول مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة.
- المبحث الثاني: أهمية الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC في تسيير عوائد رسمي التمهين والتكوين المتواصل.
- المبحث الثالث: المفهوم التطبيقي لرسمي التمهين والتكوين المتواصل.



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

#### المبحث الأول: عموميات حول مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

من خلال هذا المبحث نحاول التطرق إلى مفاهيم عمومية حول مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة، ممثلة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين للسهر على هذا الملف عبر الولاية بتأطير من الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC الذي يسهر على ترقية التمهين والتكوين المتواصل على المستوى الوطني، وفي هذا الصدد سوف نتطرق للمهام المنوطة بمديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة لتفعيل ملف رسمي التمهين والتكوين المتواصل.

#### المطلب الأول: التعريف بمديرية التكوين والتعليم المهنيين.

سنتطرق في هذا المطلب إلى إعطاء لمحة عن المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين بصفة عامة وتوضيح أهم مصالحها التي يبينها التقسيم الإداري والوظائف التي تقوم بها، باعتبار كل المديرية تخضع إلى التنظيم القانوني والإداري لوزارة التكوين والتعليم المهنيين.

#### الفرع الأول: لمحة تاريخية عن مديرية التكوين والتعليم المهنيين

يتوفر قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر على 48 مديرية ولإية حسب عدد الولايات، مرت هذه المديرية بالعديد من المراحل الهيكلية، يمكن قراءتها من خلال ما يلي:

أولاً: نشأة مديرية التكوين والتعليم المهنيين

مرت مديرية التكوين والتعليم المهنيين بفترتين انتقاليتين،

• الفترة الأولى: ما قبل المرسوم التنفيذي رقم 90/2044 المؤرخ في 40 أوت 1990 وهذه الفترة لم تعرف المديرية كهيئة مستقلة، ويمكن تقسيمها إلى ثلاث مراحل:

أ. المرحلة الأولى: الفترة ما قبل 1986

مديرية التشغيل والتكوين المهني والتمهين DTFFPA، التابعة لوزارة العمل والتشغيل.

ب. المرحلة الثانية: الفترة الممتدة ما بين 1986 - 1988

سميت بـ Division Ressource Humaine D.V.R.H، هذا التقسيم تابع لوزارة التربية من بين أقسامها

الخمس.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

ج. - المرحلة الثالثة: الفترة الممتدة ما بين 1988 و 1990

عرفت المديرية كمصلحة في الولاية باسم D.E.F.P ثم D.F.P مديرية التكوين المهني.

• الفترة الثانية: ما بعد المرسوم التنفيذي رقم 90/2044 المؤرخ في 04 أوت 1990

جاء هذا المرسوم ليحدد قواعد تنظيم مصالح التشغيل والتكوين المهني في الولاية وعملها غير أنها مهيكلة ومحدثة ضمن مصالح التشغيل وتم جمعها في مصلحة واحدة أطلق عليها تسمية " مديرية التشغيل والتكوين المهني" التي كانت تابعة لوزارة التشغيل والتكوين المهني وتقوم بتطوير وتنفيذ جميع الإجراءات المناسبة لترقية التشغيل والتكوين، وآخر مرحلة مرت بها هي التي جمعت فيها جميع مصالح التكوين المهني في المديرية وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 233-2000 المؤرخ في 14 أوت 2000 الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح التكوين المهني في الولاية وعملها، وبهذا أصبحت جهاز مستقل بذاته ولها كيانها القانوني الخاص، وأصبحت تابعة لوزارة التكوين المهني ابتداء من سنة 1999، بالإضافة ان جميع المؤسسات التكوينية الموجودة على المستوى المحلي على مستوى إقليم الولاية أصبحت تابعة لها، وفي سنة 2003 تغيرت تسمية وزارة التكوين المهني إلى وزارة التكوين والتعليم المهنيين حيث تم إدماج التعليم في صلاحيات الوزير المكلف بالقطاع. (تاريخ مديرية التكوين المهني PDF)

### الفرع الثاني: مفهوم مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة ومهامها

أولاً: تعريف مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

تعتبر المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين لولاية بسكرة هيكل إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وكل ما يترتب عنها من آثار، ويتكفل بمتابعة وتقييم عمل المؤسسات التكوينية التابعة للقطاع بالولاية، ويسهر على التنشيط والمتابعة من الناحية البيداغوجية، وتوفر الهياكل الضرورية والتجهيزات قصد تثبيت جهاز التكوين المهني عبر تراب الولاية وكذا تحسين ظروف المترشحين وعمال القطاع.

وتقوم بتنفيذ كل التدابير التي من شأنها أن ترقى التكوين المهني وتدفعه، وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين المهني، كما تقوم بتمثيل وزارة التكوين والتعليم المهنيين في الولاية. (مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة، 2013)

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

ثانيا: مهام مديرية التكوين والتعليم المهنيين

أسند لمديرية التكوين والتعليم المهنيين طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 233-2000 المؤرخ في 14 أوت 2000 المحدد لقاعدة تنظيم مصالح التكوين المهني في الولاية مجموعة من الصلاحيات وهي:

- ✓ تنشيط عمل هياكل التكوين ورسائله في الولاية وتنسيقه وتقييمه دوريا.
- ✓ اتخاذ التدابير اللازمة التي من شأنها ضمان التطور لنشاطات التكوين المهني.
- ✓ تنظيم جميع المعلومات ومعالجتها ونشرها لاسيما المتعلقة بالإحصائيات والمرتبطة بمجال نشاطاتها.
- ✓ إعداد وتحديث خارطة التكوين المهني في الولاية ومتابعة تنفيذها بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية.
- ✓ دفع عمليات التنسيق بين مؤسسات التكوين المهني والمتعاملين الاقتصاديين والهياكل المكلفة بالتشغيل والتربية والشباب.
- ✓ السهر على تنفيذ التدابير المتعلقة بحفظ الهياكل الأساسية وتجهيزات التكوين المهني وصيانتها بالاتصال مع الهيئات المختصة في الولاية.
- ✓ متابعة تنفيذ البرامج المقررة في مجال التوظيف والتسيير والتكوين وتحسين مستوى مستخدمي التكوين وتقييم ذلك.

✓ الإشراف على السير الحسن للمسابقات التكوينية ومراقبة تنفيذها. (المرسوم التنفيذي رقم 233-2000، 2000)

### المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة ومؤسساتها

تضم مديرية التكوين والتعليم المهنيين ضمن هيكلها التنظيمي مصالح ومكاتب نظمت هيكلتها بموجب مراسيم تنفيذية وقرارات تنظيمية، وتشرف على متابعة وتسيير مجموعة من المؤسسات تقدم التكوين على مستوى الولاية.

### الفرع الأول: الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

على ضوء صدور المرسوم التنفيذي رقم 98/2014 المؤرخ في 04/03/2014 المحدد لقواعد تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية وسيرها والذي على ضوئه تم إعادة هيكلة مصالح مديريات التكوين والتعليم المهنيين، وكذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جوان 2015، يتضمن تنظيم مديريات التكوين

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

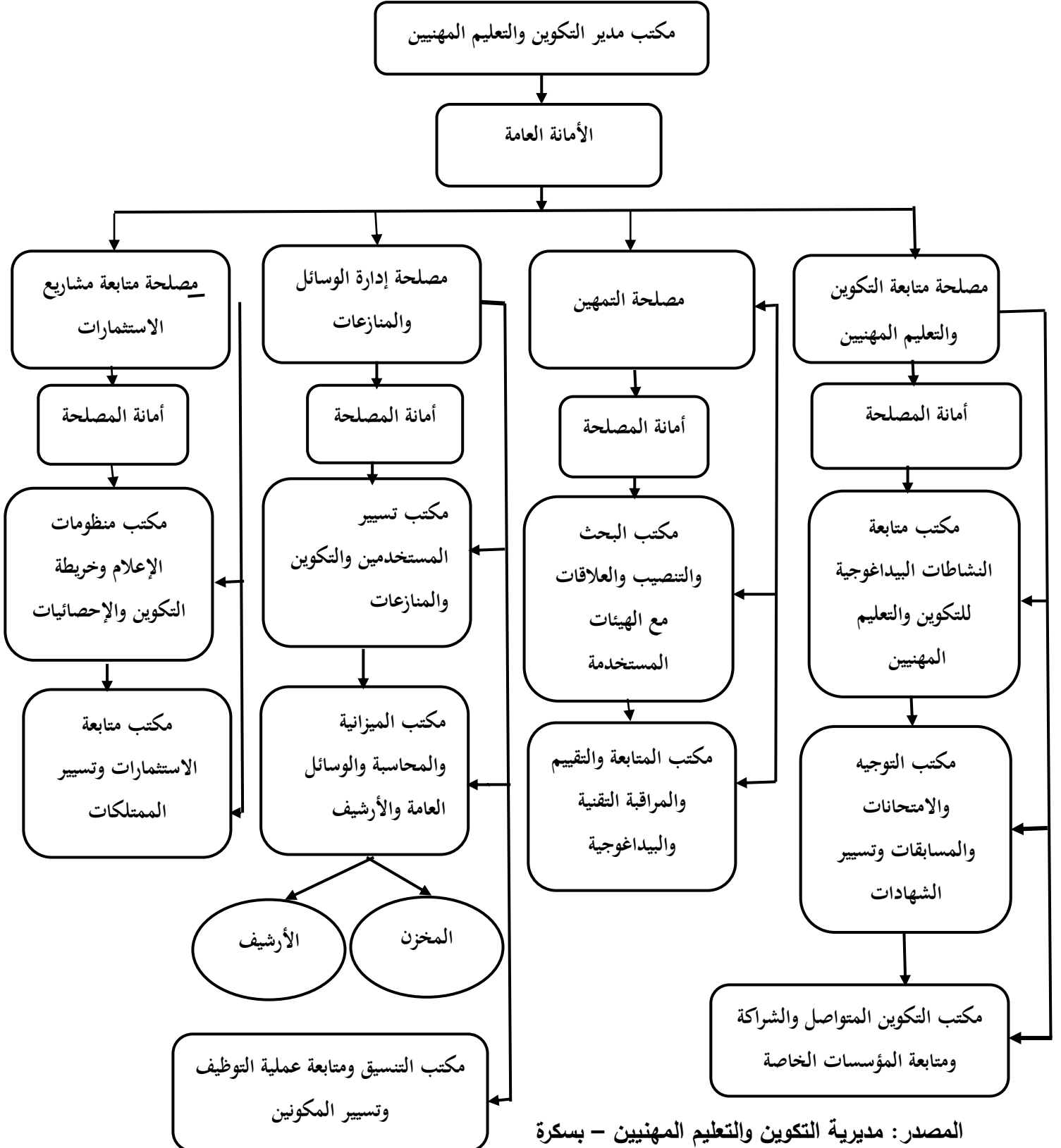
والتعليم المهنيين في الولاية، في مادته السابعة التي تنظم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية من النوع الثاني في أربع مصالح، منها مديرية بسكرة، تكون المصالح الأربع كما يأتي:

- مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين.
- مصلحة التمهين.
- مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات.
- مصلحة متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات ومنظومات الإعلام.

# الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

## المهنيين - بسكرة

الشكل رقم (05) يوضح الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة



المصدر: مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

من خلال الشكل رقم (05) وأيضا من خلال مقابلتنا مع السادة رؤساء المصالح المعنية بمديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة، اتضح أنها تتخذ التنظيم الآتي في إدارتها:

1. مكتب المدير: إذ يشرف على الإدارة المدير الولائي للتكوين والتعليم المهنيين وهو شخص طبيعي معين بمرسوم رئاسي وباقتراح من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، يمارس صلاحيات مختلفة طبقا للتنظيم المعمول به بحيث يشرف على تسيير التكوين والتعليم المهنيين لولاية بسكرة.

- مكتب الأمانة العامة: يتفرع عن مكتب المدير الولائي مكتب للأمانة العامة للمديرية يشرف على المهام المكتبية والتنسيقية والترتيبية وكذا تسيير البريد الوارد والصادر والاشراف على توزيع وتسجيله من وإلى مصالح المديرية ككل.

كما تضم مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية بسكرة أربع مصالح تتمثل في الآتي: (قرار وزاري

مشترك، 2015)

2. مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين: يترأسها رئيس المصلحة وتتكون من ثلاث مكاتب مكلفة

بأداء المهام المنوطة بها يمكن إيجازها في:

- الأمانة العامة: تسهر على القيام بالمهام المكتبية والتنسيقية وتوزيع البريد الصادر والوارد الخاص بالمصلحة.  
- مكتب التوجيه والامتحانات والمسابقات وتسيير الشهادات: يشرف عليه رئيس مكتب يتولى التوجيه وتنظيم امتحانات الدورات الوطنية والامتحانات المهنية خارج دورات التكوين والمصادقة على محاضر اللجان والمداولات لامتحانات النهائية وتسيير شهادات التكوين.

- مكتب متابعة النشاطات البيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين: يشرف عليه رئيس مكتب مكلف بتسيير المهام المتعلقة بمتابعة كل النشاطات البيداغوجية على مستوى المؤسسات التكوينية للولاية من التقارير السداسية والسنوية والموجز الشهري للنشاطات البيداغوجية للمؤسسات وإعداد الحصائل المتعلقة بذلك وتبليغها للوزارة الوصية.

- مكتب التكوين المتواصل والشراكة ومتابعة المؤسسات الخاصة: يشرف عليه رئيس مكتب يقوم بالمهام المتعلقة بتنظيم التكوين المتواصل للعمال، تسيير ملف رسمي التمهين والتكوين المتواصل، عقد اتفاقيات الشراكة الخاصة بالتكوين مع مختلف القطاعات والهيئات، تسيير ملفات التكوين الخاصة بالفئات الخاصة، تسيير ملفات

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

التكوين الخاصة بالوسط السجني، تسيير ملفات التكوين الخاصة بهيئات المرافقة والدعم على مستوى الولاية، المصادقة على انشاء المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة من طرف الدولة وفتحها ومتابعتها.

3. مصلحة التمهين: يتأسسها رئيس المصلحة وتتكون من أمانة وثلاث مكاتب مكلفة بأداء المهام المنوطة بها يمكن ايجازها في:

- الأمانة العامة: تسهر على القيام بالمهام المكتبية والتنسيقية وتوزيع البريد الصادر والوارد الخاص بالمصلحة.

- مكتب البحث والتنصيب والعلاقات مع الهيئات المستخدمة: يشرف عليه رئيس مكتب يتولى القيام بالمهام المتعلقة بالتنقيب على مناصب التمهين لدى الهيئات المستخدمة وتنصيب متمهين لديهم والسهر على تسييرها، وإبرام علاقات شراكة مع مختلف الهيئات المستخدمة للمساهمة في تنصيب عدد أكبر من المتمهين.

- مكتب المتابعة والتقييم والمراقبة التقنية والبيداغوجية: يشرف عليه رئيس مكتب يقوم بالمهام المتعلقة بمراقبة ملف المتمهين لدى مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، إعداد حصيلة ختامية سداسية وأخرى شهرية للمتمهين، إعداد نشاط المتربصين بالتنسيق مع البلديات.

4. مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات: يتأسسها رئيس مصلحة والذي يقوم بالإشراف ومراقبة السير الحسن للمكاتب التابعة له وتنقسم المصلحة حسب الهيكل التنظيمي المسلم لنا من بل المديرية الولائية بسكرة إلى أمانة وثلاث مكاتب:

- الأمانة العامة: تسهر على القيام بالمهام المكتبية والتنسيقية وتوزيع البريد الصادر والوارد الخاص بالمصلحة.

- مكتب تسيير المستخدمين والتكوين والمنازعات والذي يشرف عليه رئيس مكتب يقوم بدوره على متابعة المسار المهني للموظفين، تعيين، ترقية... الخ، الإشراف على حركة نقل الموظفين داخل المؤسسات التكوينية، من تحويل، انتداب، وضع تحت التصرف... الخ، الإشراف على منح العطل لموظفي المديرية ومدراء المؤسسات التكوينية والتعليم المهنيين، بالإضافة للتنسيق بين المؤسسات التكوينية ومصالح الوظيفة العمومية بهدف المصادقة على مخطط تسيير الموارد البشرية.

- مكتب الميزانية والمحاسبة والوسائل العامة والأرشفيف: يشرف عليه رئيس مكتب يقوم بتحديد الوسائل الضرورية لسير المديرية وتوفير كل ما يلزمها للسير الحسن وضمنان التسيير المالي والمادي للمديرية

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

من فواتير، تأمين محاسبة المواد، والذي يشرف بدوره على تسيير المخزن والأرشيف بالمديرية من خلال المتابعة والإشراف على الموظفين المكلفين بهما.

- مكتب التنسيق ومتابعة عملية التوظيف وتسيير المكونين: والذي يشرف عليه رئيس مكتب عمليات تحسين المستوى للموظفين وتنظيم التريضات والتكوين للموظفين.

5. مصلحة متابعة مشاريع الاستثمارات ومنظومات الاعلام: يتأسسها رئيس مصلحة الذي يقوم بالإشراف والمتابعة للسير الحسن لجميع المهام والملفات الموكلة لموظفي المكاتب الموكلة له وتنقسم إلى مكتبين وأمانة عامة، تتمثل كالاتي:

- الأمانة العامة: تسهر على القيام بالمهام المكتبية والتنسيقية وتوزيع البريد الصادر والوارد الخاص بالمصلحة.  
- مكتب منظومات الإعلام وخريطة التكوين والإحصائيات: يشرف عليه رئيس مكتب يقوم بدوره بتسيير المهام والملفات المتعلقة بهندسة الإعلام الآلي والتنسيق وتسيير خريطة التكوين على مستوى الولاية وجمع وتحيين الإحصائيات المتعلقة بالتكوين والتعليم المهنيين.

- مكتب متابعة الاستثمارات وتسيير الممتلكات: يشرف عليه رئيس مكتب ويقوم بالتحضير للمشاريع وانجازها وتحديد مجال الأشغال من كل الجوانب الإدارية والتقنية التي يحددها قانون الصفقات العمومية، وكذا تسيير العقارات والتجهيزات والمسكن الوظيفية وتجهيز المؤسسات التكوينية.

### الفرع الثاني: مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين عبر الولاية

تتربع مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية بسكرة على 27 مؤسسة تكوينية و 13 مؤسسة خاصة للتكوين

المهني موزعة كالاتي: (بطاقة تقنية، 2020)

الجدول رقم (01) يوضح بوضوح عدد مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين التابعة للمديرية ممثلة كالاتي:

| مستوى التأهيلي               | العدد | المؤسسة التكوينية                          |
|------------------------------|-------|--|
| QUAL + 4-1                   | 16    | مراكز التكوين المهني                       |
| 5                            | 4     | المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني |
| QUAL + 4-1                   | 6     | ملاحق التكوين المهني                       |
| المستوى 4BEP، المستوى 5 BEPS | 1     | معهد التعليم المهني                        |
| QUAL + 5 -1                  | 13    | المؤسسات الخاصة للتكوين المهني             |

المصدر: مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

من خلال الجدول يتضح أن مديرية التكوين والتعليم المهنيين تضم 16 مركز للتمهين والتكوين المهني تقدم عدّة تخصصات في التكوين طويل المدى يشمل مستويات التأهيل من 1 إلى 4 والتي يترتب عنها تقديم شهادات نهاية التكوين، الكفاءة المهنية، المهارة المهنية، تقني، كما تسهر على تقديم التكوين التأهيلي قصير المدى المعبر عنه بالرمز QUAL والذي لا تتجاوز مدته من 3 إلى 6 أشهر.

كما تضم أيضا المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني والبالغ عدد أربع (04) معاهد تقدم المستوى الخامس من التكوين المتوج بشهادة تقني سامي، بالإضافة إلى اشتغالها على معهد وحيد للتعليم المهني يقدم المستويين الرابع والخامس المتوجين بشهادتي BEP، BEPS على التوالي، بالإضافة إلى 13 مؤسسة خاصة للتكوين المهني تقدم التكوين طويل المدى في المستويات من 1 إلى 5 وكذلك التكوين التأهيلي قصير المدى QUAL والتكوين عند الطلبات لفائدة المؤسسات التي تسعى لتكوين مستخدميها.

### المطلب الثالث: مفهوم رسمي التمهين والتكوين المتواصل ومهام مديرية التكوين والتعليم المهنيين الخاصة

بهما

تسعى وزارة التكوين والتعليم المهنيين إلى تفعيل رسمي التمهين والتكوين المهنيين من خلال اسناده إلى مديرياتها، ومن بينها مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة، التي تعنى بمجموعة من المهام الخاصة بهذا الملف، لذلك سوف نتعرض من خلال هذا المطلب إلى مفهوم الرسمين ومهام المديرية المتعلقة بهما.

### الفرع الأول: مفهوم رسمي التمهين والتكوين المتواصل

هي قيمة مالية كانت في السابق في حدود 0.5% من الكتلة الأجرية السنوية لكل رسم من الرسمين (القانون رقم 98-08، 1998)، وقد تم تعديل هذه النسبة لتصبح تمثل 2 بالمائة من الكتلة الأجرية السنوية للمؤسسات المستخدمة، ما يعادل 1% لرسم التمهين و 1% لرسم التكوين المهني المتواصل، (القانون رقم 06-26، 2006) في حالة ما إذا لم تخصص الهيئة المستخدمة على الأقل مقدار 2% من كتلة الأجور السنوية لنشاطات التكوين المهني.

وتعفى المؤسسة المستخدمة من دفعهما إذا قامت بالمجهود التكويني المعادل على الأقل لهاتين النسبتين ( أي أن المؤسسة التي تبذل مجهود في التكوين المتواصل والتمهين، عند تقييمه يمكن أن يغطي النسبة المفروضة عليها والمقدرة بـ 1% لكل رسم من الرسمين تغطية كلية 100% وقد يفوق مجهودها النسبة المفروضة وبالتالي تعفى من دفع الرسوم في هاتين الحالتين، أما إذا كان بذل المجهود جزئيا أي أقل من هذه

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

النسبة المفروضة فهي تدفع الفارق بين ما حققته من جهد وما فرض عليها في شكل رسوم أي تستفيد من إعفاء بقدر ما حققته من جهد.

#### الفرع الثاني: مهام مديرية التكوين والتعليم المهنيين الخاصة برسمي التمهين والتكوين المتواصل

تعمل مديرية التكوين والتعليم المهنيين بصفتها الإدارة الممثلة للوزارة الوصية والمكلفة بتسيير هذا الملف (رسمي التمهين والتكوين المتواصل) على مستوى الولاية على القيام بجملة من المهام في هذا الشأن، يمكن حصرها فيما يلي:

- دراسة وتقييم طلبات إثبات المجهود في التمهين والتكوين المتواصل.
- تحرير شهادات إثبات مجهود التمهين والتكوين المتواصل.
- تحرير أوامر التحصيل للمؤسسات المتخلفة عن تسديد رسمي التمهين والتكوين المتواصل.
- تحرير شهادات الإلغاء أو التخفيض في الرسمين في حالات الخطأ في التقدير.
- تنظيم أيام دراسية وملتقيات تعنى بالتعريف برسمي التمهين والتكوين المتواصل ودورها في تنمية الموارد البشرية.
- تقريب المؤسسات الاقتصادية التي ترغب في التعبير عن احتياجاتها من التكوين لدى الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC.
- تسيير ملف المخطط الجماعي للإدماج المهني الذي يعمل الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل على تمويله من خلال التكفل بالمتهمين.
- تسيير ملف البرنامج الجماعي للتكوين المتواصل الذي يعمل الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل على تمويله من خلال التكفل بالمتهمين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

**المبحث الثاني: أهمية الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC في تسيير**

**عوائد رسمي التمهين والتكوين المتواصل.**

تجسيدا لمساعي الدولة في تحقيق أهدافها حول توسيع عمليات تمويل التكوين الذي لم تعد قادرة على التكفل به بمفردها لضخامة حجم النفقات التي يتطلبها، وتحقيق النظام نوعي وكمي يحقق نقلة نوعية في التنمية البشرية والاقتصادية، تم تشريع رسمي التمهين والتكوين المتواصل بمقتضى قانون المالية 1998 لما لهما من ضمان المساهمة الفعالة في ترقية وتنمية التكوين وتطوير المؤسسات الاقتصادية، وأسندت مهمة تسيير عوائدهما لجهاز جديد يسمى الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.

**المطلب الأول: ماهية الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل**

يعد الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل آلية لتعزيز دور الدولة في التكفل باحتياجات التكوين المهني من خلال جملة من المهام والإجراءات التي يقوم بها اتجاه شركائه وكذا البرامج الممولة من طرفه عند تسيير الموارد المتاحة له من عوائد رسمي التمهين والتكوين المتواصل والتي نحاول التعرض لها في هذا المطلب.

**الفرع الأول: نشأة الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، تعريفه ومهامه**

يلعب الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل دورا مهما في ترقية هذين النمطين من التكوين من خلال تسيير عوائد رسمي التمهين والتكوين المتواصل، وهو ما يستدعي التعرض إلى نشأة هذا الجهاز وتعريفه والمهام الرئيسية التي يشرف عليها.

**أولا: نشأة الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل**

نظرا لطلبات التكوين التي أصبحت غير قابلة للتقليص أمام متطلبات سوق العمل والتحكم في استعمال التكنولوجيا حسب مقاييس النجاعة ومردودية الطاقات البشرية في إطار التحولات الاقتصادية، يجب أن تحظى أنماط التكوين المهني، من بينها التمهين والتكوين المتواصل بعناية كبيرة من طرف جميع الشركاء الاقتصاديين من خلال تخصيص موارد مالية إضافية وبغض النظر عن ميزانية الدولة، التي تتشكل أساسا من مداخيل رسمي التمهين والتكوين المتواصل المدفوعة من قبل المؤسسات الخاضعة للرسمين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

هذا الإسهام المالي، يساعد على توسيع العرض الوطني للتكوين الأولي أو المتواصل لفائدة الجمهور في تنوع مستمر، مع الأخذ بعين الاعتبار وضعياتهم الاجتماعية والمهنية الحالية أو المرجوة. (عرض الجهاز الجديد لتمويل التكوين المهني )، لذلك تم انشاء الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 355-98 المؤرخ في 10 نوفمبر 1998.

ثانيا: تعريف الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC

عبارة عن هيئة عمومية ذات طابع خاص توضع تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتكوين والتعليم المهنيين، يعهد للصندوق تسيير الموارد المالية المحصلة من رسمي التمهين والتكوين المتواصل المطبقة على المؤسسات الاقتصادية.

ولهذا يتمتع الصندوق بالشخصية المعنوية الاستقلالية ويديره مجلس توجيهي يمثل تشكيلته أهم الفاعلين في ميدان التكوين المهني ويرأسه الوزير أو ممثله، يجتمع للبحث في جميع المسائل والقضايا التي تهم الصندوق الوطني، ويسير من طرف مدير عام. (Fonds National de developpment de L'apprentissage et de la formation continue, 2006, p. 3)

ثالثا: المهام الرئيسية للصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC

- ✓ دراسة وتحليل مشاريع برامج التكوين المقترحة للصندوق بغرض التمويل.
- ✓ دراسة مدى أهلية مخططات برامج التمهين والتكوين المتواصل المقترحة للتمويل وفقا للشروط المحددة في هذا المجال ودراسة مدى تطابق هذه المشاريع مع القوانين والإجراءات المسيرة لهذا القطاع.
- ✓ تحديد كفاءات وشروط تنفيذ مشاريع التكوين.
- ✓ تمويل عمليات الإعلام والتوجيه للمساهمة في تطوير التكوين المهني المتواصل والتمهين بمشاركة أموال القطاعات المدعمة.
- ✓ تمويل عمليات التكوين عن طريق التمهين أو التكوين المتواصل بمشاركة أموال القطاعات المدعمة.
- ✓ القيام بكل عملية تهدف إلى ترقية وتنميين التمهين والتكوين المتواصل. (Fonds National de developpment de L'apprentissage et de la formation continue, 2006)

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

**المطلب الثاني: أوجه تسيير الموارد المالية للصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.**

يقوم الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل بتسيير الموارد المالية المتاحة له من رسمي التمهين والتكوين المتواصل ويكون ذلك عبر أوجه متعددة خدمة للتكوين المهني في الجزائر وتطويرا لنشاطاته، ومساعدة المؤسسات الاقتصادية على تلبية احتياجاتها من التكوين.

#### الفرع الأول: موارد الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC

تتشكل مصادر الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل من الأموال التي يقتطعها وزير التكوين والتعليم المهنيين من حساب التخصيص الخاص رقم 302 -091 والذي عنوانه صندوق ترقية التمهين والتكوين المتواصل، يتم تمويل هذا الصندوق من خلال رسمي التكوين المتواصل والتمهين ملزمة بدفعهما كل المؤسسات المستخدمة (المحددة بالمرسومين 82-298 و 82-299 المؤرخين في 04 سبتمبر 1982 وكذا القانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981) باستثناء الهيئات والإدارات العمومية. (المتواصل، 2020)

#### الفرع الثاني: نماذج من عمليات التكوين القابلة للتمويل من طرف الصندوق

من نماذج التمويل القابلة للتمويل من قبل الصندوق نجد:

أ. لصالح الأشخاص المتكفل بهم.

1. التكوين الأولي عن طريق التمهين الموجه لطالبي التكوين الجدد المتراوح سنهم ما بين 15 و 25 سنة.
2. تحسين مستوى التكوين، يهدف إلى تحسين القدرات عند العامل في التخصص الذي يعمل فيه.
3. الترقية، تكوين يسمح بالانتقال إلى صنف أعلى.
4. تحويل تكوين: يهدف إلى تغيير النشاط.
5. الادمج تكوين عمال جدد أو مدمجين.
6. إعداد حوصلة لتقييم المهارات.
7. تقييم المكاسب المهنية.

ب. لصالح المؤسسات، نجد:

1. دعم عملية التكوين داخل المؤسسات بإعطاء الأولوية للمؤسسات الصغيرة، تستهدف تحسين المؤهلات المهنية والمردودية وكسب الكفاءات التقنية أو في ميدان التسيير.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

2. مساعدة إعداد وتقييم مخططات وبرامج التكوين.
3. دعم رسكلة العمال، بحيث تهدف هذه العملية إلى رسكلة العمال، قصد توسيع مهاراتهم المهنية أمام التجديد التكنولوجي.
4. التقييم من خلال الدراسات والتحليل.
5. دعم التكوين والتمهين للمنصب الأول، منح الخبرة للمتخرجين الجدد. (عرض الجهاز الجديد لتمويل التكوين المهني)

### الفرع الثالث: إجراءات الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل اتجاه شركائه

يدعى الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل لتسيير الموارد المالية الموضوعة تحت تصرفه وبالتدعيم المالي لنشاطات التكوين مهما كانت وضعية المستفيد من التكوين شرط أن يكون سوي الوضعية اتجاه رسمي التمهين والتكوين المتواصل، وذلك بقصد:

1. التكفل بالطلب المتزايد على التكوين الناجم عن إعادة هيكلة المؤسسات لاسيما فيما يخص الاتقان، الرسكلة، إعادة التحويل....الخ.
2. دفع المؤسسة إلى تحظير مخططها التكويني بصفة تلقائية، بشكل منهجي لموظفيها التي يجب ان تحقق شروط التنفيذ والجدوى مسبقا.
3. تشجيع وتنظيم تحسين المستوى للعمال بهدف زيادة وتحسين أداء المؤسسات.
4. مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ليس لها موارد (مالية وبشرية) وليس لها ثقافة تكوين في التكفل باحتياجاتها بشكل أفضل في التكوين المتواصل والتمهين وفقا لطلبات تسوقها المؤسسة. (Fonds National dedeveloppement de l'apprentissageet de la formation continue, 2004, p. 4)

### الفرع الرابع: البرامج الممولة من طرف الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC

يقوم الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل التكوين البيداغوجي لمعلمي التمهين في إطار التكوين المهني المكلفين بتأطير هؤلاء الشباب في الوسط المهني، وذلك في إطار التكوين التطبيقي للشباب المتمهين، كما يقوم الصندوق بإدراج بند في مدونة النفقات الخاصة به يسمح له بتمويل الجوائز التشجيعية لفائدة أحسن الفاعلين في ميدان التمهين وذلك في إطار مساهمته في مجهود تطوير التمهين ويمول الصندوق نسخ وإعادة الوثائق التقنية البيداغوجية الخاصة بالتمهين بناء على الطلبات

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

المصرح بها من قبل المؤسسات التكوينية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين، بالإضافة إلى تمويل المعدات الأساسية لفائدة الشباب المتمهين المسجلين في التخصصات المهنية ذات الأولوية من أجل تشجيع الشباب في مسارهم التكويني وجذبهم نحو تخصصات تفتقر لليد العاملة المؤهلة، في حين يمول الصندوق في إطار التكوين المتواصل مخطط التكوين وهو عبارة عن وثيقة تؤطر سياسة التكوين على مستوى المؤسسات المستخدمة حيث يتم إعداده بعد تحليل الفرق بين الكفاءات المتحصل عليها والكفاءات المتاحة للموارد البشرية من أجل تلبية حاجيات المؤسسات المستخدمة ومن بين أنواع التكوين القابلة للتمويل من قبل الصندوق في إطار مخطط التكوين نذكر تحسين المستوى، تطوير الكفاءات، التكوين التحويلي والتكوين المهني المتخصص كما يعرض الصندوق تمويل البرنامج الجماعي للتكوين المتواصل، حيث تستفيد كل المؤسسات المستخدمة على مستوى التراب الوطني من البرنامج الجماعي للتكوين المتواصل الذي ينجز من طرف مؤسسات تكوينية عمومية أو خاصة معتمدة. (المتواصل، 2020)

### المبحث الثالث: المفهوم التطبيقي لرسمي التمهين والتكوين المتواصل

إن تحديد النسبة الفعلية لرسمي التمهين والتكوين المتواصل والتي تتمثل في الفرق بين تلك المفروضة من طرف الدولة على المؤسسات المستخدمة التي لا تخصص نسبة من كتلتها الأجرية لنشاطات التكوين المتواصل ونشاطات التمهين حددت بـ 1% لكل رسم وما تخصصه المؤسسات من مجهود فعلي، وتحديد هذه النسب يمر بعدة إجراءات وتترتب عليه نتائج ومحصلات يمكن أن نتعرف عليها من خلال هذا المبحث.

### المطلب الأول: مراحل تسيير رسمي التمهين والتكوين المتواصل

يتم تسيير رسمي التمهين والتكوين المتواصل بعدة مراحل على مستوى مديرية التكوين والتعليم المهنيين، وصولاً إلى تحديد قيم الرسوم واجبة الدفع من طرف المؤسسات المستخدمة المودعة لطلبات إثبات مجهودها على مستوى المديرية، التي تقوم أيضاً بمتابعة كل العمليات المتعلقة بنتائج الدراسة.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

#### الفرع الأول: دراسة طلبات إثبات المجهود من طرف اللجنة المتخصصة في رسمي التمهين والتكوين

##### المتواصل لولاية بسكرة.

تتم دراسة طلبات إثبات المجهود على مستوى مديرية التكوين والتعليم المهنيين من طرف القائم بالمهمة في اللجنة الولائية المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل وهو موظف في المديرية وعضو في اللجنة تسند له مهمة جمع الملفات ودراستها مبدئياً من حيث الشكل والشمولية للتحضير لجلسة انعقاد اللجنة.

أولاً: إيداع طلبات إثبات المجهود.

إن إلزامية تسديد رسوم التمهين والتكوين المتواصل بقوة القانون لكل الهيئات المستخدمة باستثناء المؤسسات والإدارات العمومية والتي تخضع لأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي 82-298 المؤرخ في 4 سبتمبر 1982 وهي المؤسسة التي يوجد بها عادة عدد من العمال الدائمين يساوي أو يفوق العشرين مهما كان قطاع عملها ووضعيتها التي لا تقوم بإثبات مجهود التكوين المتمثل في تخصيص 1% على الأقل من كتلتها الاجرية السنوية لفائدة نشاطات التكوين المتواصل لمستخدميها، و1% على الأقل من كتلتها الاجرية السنوية لفائدة نشاطات التمهين، يفرض على هذه المؤسسات تقديم تقرير مجهودها في التكوين ليتم تقييمه والاستفادة من الاعفاء الكلي أو الجزئي من دفع الرسمين، وفي حالة عدم تقديمها لهذا التقرير فإنها تلزم بدفع قيمة الرسم كاملة.

ويتم إيداع طلبات إثبات المجهود لدى مديرية التكوين والتعليم المهنيين في الآجال المحددة: ب قبل

31 جويلية من السنة الجارية عندما يتعلق بالسداسي الأول لنفس السنة.

قبل 31 جانفي من السنة الجارية عندما يتعلق بالسداسي للسنة السابقة.

هذه الأخيرة تقوم بتحضير الملفات والإعداد لجلسة انعقاد اللجنة المتخصصة في حساب رسمي التمهين

والتكوين المتواصل الموكل لها تقييم الجهد المبذول من طرف المؤسسات، بحيث يتكون طلب إثبات المجهود

من الملف التقني الآتي:

✓ بالنسبة للتكوين المتواصل؛

1. طلب شهادة إثبات المجهود؛

2. وثيقة تثبت الكتلة الأجرية خلال السداسي؛

3. مخطط التكوين خلال السداسي؛



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

4. الفواتير الخاصة بعمليات التكوين خلال السداسي؛
5. أي مصاريف أخرى تتعلق بالتكوين المتواصل للعمال على ان لا تتجاوز 10% من قيمة الرسم؛  
✓ بالنسبة للتمهين
1. عقد التكوين المبرم بين المتمهن والمؤسسة المستخدمة؛
2. كشوفات شبه الرواتب الخاصة بالتمهين؛
3. مقررات تعيين أو إلحاق الموظفين كمعلمي تمهين يشرفون على المتمهين.
4. مصاريف أخرى تتعلق بالتمهين (الفواتير الخاصة بالمستلزمات التي يحتاجها المتمهن أثناء فترة تمهينه؛ النقل، الطعام، الألبسة الواقية .... الخ) على ألا تتجاوز 10% من قيمة الرسم المقرر؛

### الفرع الثاني: حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل

تعين اللجنة الولائية المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل الموكل لها بتقييم الجهد المبذول من طرف المؤسسات بنص المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 98-149 المؤرخ في 13 ماي 1998 المعدل والمتمم، يكون أعضاؤها من عدّة ادارات أهمها مديرية الضرائب ومفتشية العمل وبقرار وزاري مشترك يحدد القائمة الاسمية ومهام وكيفيات سير اللجنة، تتجدد هذه اللجنة كل 03 سنوات.

أولاً: انعقاد اللجنة الولائية المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل

تكلف اللجنة المذكورة بتقييم الجهد المبذول من طرف المؤسسات من خلال ما يلي:

- دراسة وتحديد الحصص في حدود 1% من الكتلة الأجرية السنوية لكلا الرسمين؛
- التحقق من قبول ملفات المعنيين بالضريبة والقيام بالتصديق على الوثائق القانونية التي تتضمنها هذه الملفات؛

- حساب النسبة الحقيقية المنجزة والمكرسة للتكوين المهني المتواصل و/أو التمهين؛
- دراسة الطعون المسبقة الواردة من قبل الهيئات المستخدمة المتعلقة بالجهود المبذولة في مجال التكوين المهني المتواصل و/أو في مجال التمهين والبت فيها؛

- يتم تقدير جهود التكوين وفقا للحجم الساعي المخصص للفئات المهنية فيما يخص التكوين المهني، وفقا للحصص القانونية المحددة بالقانون 07-81 المؤرخ في 27 جوان 1981 والمتعلق بالتمهين، وكذلك الوسائل المادية المخصصة لذلك. (قرار وزاري مشترك، 2011)

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

أ. حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل

- مبلغ المصاريف المخصصة فعليا للتكوين المهني المتواصل.
- يتم تحديد الحصة المستحقة لرسم التكوين المتواصل انطلاقا من الحجم الساعي الحقيقي المخصص للتكوين المهني المتواصل بالنسبة لكل فئة اجتماعية ومهنية طبقا للخطة التالية:
- الحجم الساعي للعمل الشهري للفرد الواحد هو 173.33 ساعة. (المرسوم التنفيذي رقم 97-152، 1997)
- الحجم الساعي للعمل السنوي للفرد الواحد الذي يقدمه صاحب العمل  $173.33 * 12 = 2079.96 = 2080$  ساعة في السنة أو 1040 ساعة في 6 أشهر.
- ستخصص 1 % من وقت العمل للتكوين الذي يقدمه صاحب العمل للفرد الواحد أي ما يعادل  $2079.96 * 1/100 = 20.7996$  ساعة أو 5.2 ساعة في 6 أشهر.
- تمثل نسبة 1 % من وقت العمل من ساعات التكوين أفراد / أشهر.
- فرد/ شهر = 120 ساعة من التكوين في السنة، فرد / شهر = 60 ساعة من التكوين في 6 أشهر.
- الحجم الساعي المبرمج للتكوين حسب التوزيع الآتي:  
40% للإطارات، 40% إطارات التحكم، 20% لعمال التنفيذ.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

1. حصيلة برامج التكوين المتواصل التي تنجز خلال فترة الحساب

1.1- الجدول رقم (02): الحجم الساعي للتكوين المهني المتواصل

| الفرق الملاحظ بالنسبة للحجم والنسبة |             |        |             | الحجم الساعي الحقيقي المخصص للتكوين المهني المتواصل | الحجم الساعي للتكوين حسب الفئات الاجتماعية والمهنية الموزعة حسب النسب المحددة | الحجم الساعي المخصص للتكوين المهني المتواصل = 1% من وقت العمل | الحجم الساعي للعمل والأجور خلال هذه الفترة | الموظفون المصرح بهم في المؤسسة حسب الفئات الاجتماعية والمهني |
|-------------------------------------|-------------|--------|-------------|---|---|---|--|--|
| النسبة                              | عدد الساعات | النسبة | عدد الساعات | النسبة  |   |   |  | الإطارات   |
|                                     | 1           |        |             | 40%   |   |   |  |  |
|                                     |             |        |             | 40%   |   |   |  | أعوان التحكم   |
|                                     |             |        |             | 20%   |   |   |  | أعوان التنفيذ  |
|                                     |             |        |             | 100%  |   |   |  | المجموع  |

حسب الجدول رقم (02) يتم حساب الحجم الساعي للتكوين المهني المتواصل من خلال حساب الفرق

بين عدد الساعات المخصصة للعمل بالنسبة لكل فئة من العمال وعدد الساعات التكوين المخصصة للتكوين

لهذه الفئات، خلال ستة أشهر، وعند استخراج الفرق يتم التعبير عنه أيضا بالنسب المئوية.

2.1- الجدول رقم (03): مبلغ المصاريف المخصصة فعليا للتكوين المهني المتواصل

| الفرق الملاحظ |        | المصاريف المخصصة فعليا للتكوين المهني المتواصل |        | ما يعادل نسبة 1% المخصص للتكوين المهني المتواصل |        | كتلة الأجور الخام المدفوع خلال هذه الفترة | الموظفون المصرح بهم في المؤسسة حسب الفئات الاجتماعية والمهنية |               |
|---------------|--------|--|--------|---|--------|---|---|---------------|
| النسبة        | القيمة | النسبة   | القيمة | النسبة  | القيمة | المبلغ                                    | العدد   | الفئة         |
|               | 1      |  |        | ..%   |        |   |   | الإطارات      |
|               |        |  |        | ..%   |        |   |   | أعوان التحكم  |
|               |        |  |        | ..%   |        |   |   | أعوان التنفيذ |
|               |        |  |        | 1%  |        |   |   | المجموع       |

أما الجدول رقم (03) فهو عبارة عن ترجمة معطيات الجدول الأول ونتائجه إلى مبالغ في حدود نسبة

1% من الكتلة الأجرية خلال ستة أشهر موزعة على الفئات المعنية، حيث يتم تحديد الفرق بين الكتلة الأجرية

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

للموظفين المصرح بهم حسب الفئات الاجتماعية والمهنية خلال ستة أشهر والمصاريف الفعلية التي خصصت لتكوين هؤلاء، وعند تحديد النتائج يعبر عنها أيضا بالنسب المئوية.

#### 2. بعنوان رسم التمهين

##### 1.2- الجدول رقم (04): عدد المتمهين

| عدد عمال المؤسسة | الحصة القانونية | المتمهين خلال الفترة حسب المستوى |           |           | المجموع | الفرق | كتلة الاجر المدفوعة خلال الفترة | مبلغ الاجر الذي يمثل 1% من كتلة الاجر الخام |
|------------------|-----------------|----------------------------------|-----------|-----------|---------|-------|---------------------------------|---|
|                  |                 | المستوى من 1 إلى 3               | المستوى 4 | المستوى 5 |         |       |                                 |   |
|                  |                 |                                  |           |           |         |       |                                 |   |

حسب الجدول رقم (03) يتم تحديد عدد المتمهين الذين تقوم المؤسسة باستقطابهم في مواقع عملها حسب مستوى التأهيل من (1-3) يتوج بشهادة التكوين المهني المتخصص، شهادة الكفاءة المهنية، وشهادة المهارة المهنية على التوالي، أما المستوي 04 فيتوج شهادة تقني، ليتوج المستوى 05 بشهادة تقني سامي، وتتم مقارنتها مع العدد المخصص قانونا استنادا لعدد العمال وحسب قانون التمهين رقم 81 - 07 المؤرخ في 27 جوان 1981 والذي عدل مؤخرا بالقانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 جوان 2018 يحدّد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

##### 2.2- الجدول رقم (05): مصاريف المؤسسة في مجال التمهين

| المبلغ الذي يمثل 1% من كتلة الأجر الخام | المصاريف المخصصة فعليا للتمهين     |   |  | مجموع المصاريف | الفرق مقارنة بالنسبة الكاملة | حساب النسبة الحقيقية |
|---|------------------------------------|---|--|----------------|------------------------------|----------------------|
|   | شبه المرتب المدفوع خلال هذه الفترة | أجر أساتذة التمهين إضافة إلى المهنية الأساسية | مصاريف أخرى أقصاها 10% من النسبة الكاملة |                |                              |                      |
|   |                                    |   |  |                |                              |                      |

ووفقا للجدول رقم (04) يتم حساب نسبة رسم التمهين من خلال تحديد الفرق بين المصاريف المخصصة للمتمهين خلال ستة أشهر المعنية وتتمثل اجمالا في شبه الرواتب المدفوعة لهم من طرف المؤسسة خلال هذه الفترة مضافا إليها قيمة الأجر الذي تخصصه المؤسسة لأساتذة تعيينهم للإشراف على هؤلاء

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

وتعليمهم، أضيف إلى ذلك مصاريف أخرى تخصصها المؤسسة للمتمهين خلال هذه الفترة كالألبسة الواقية ومواد ولوازم المهنة... الخ شريطة أن لا تتجاوز 10% من نسبة الرسم المقررة، مجموع هذه المصاريف يطرح من نسبة الرسم المقررة لتحصل على نسبة الرسم الحقيقية الواجب سدادها معبر عنها بالنسب المئوية. (منشور رقم 12، 1999)

ثانياً: تسليم شهادات اثبات المجهود من قبل مصالح مديرية التكوين والتعليم المهنيين

تسلم الشهادات في نسختين من طرف المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين للولاية لأصحاب العمل الذين قدموا الطلب مبررين الجهد المبذول في ميدان التكوين المهني المتواصل و/ أو التمهين في الشهر الأول من السداسي الذي يشمل التصريح الجبائي، وتخص هذه الشهادة الرسوم الواجب دفعها خلال السداسي المنصرم، وبعد تسلمها من طرف المؤسسة تقوم بتقديم نسخة من الشهادة لدى قباضة الضرائب لتبرير المقدار الواجب دفعه، وفي حالة عدم تقديمها يلزم بتسديد مبلغ الرسم كاملاً. (قرار، 1999)

ثالثاً: تحصيل الرسمين من طرف مديرية الضرائب

تقوم مديرية الضرائب في الولاية بتحصيل رسمي التمهين والتكوين المتواصل بحيث يخضع تحصيلهما لنفس القواعد المطبقة في مجال الدفع الجزافي ولا تخضع هذه الرسوم لقواعد الإعفاء الضريبي ولا تحسم من وعاء الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات، وقد حدد المنشور رقم 156 المؤرخ في 29-04-2000 الإجراءات التطبيقية لجمع ومراقبة رسمي التمهين والتكوين المتواصل من طرف مديرية الضرائب في الولاية.

يتم تمويل الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل من مداخل الرسمين في حساب التخصيص الخاص (091-302) بعنوان صندوق ترقية التمهين والتكوين المتواصل. (المرسوم التنفيذي رقم 149-98، 1998)

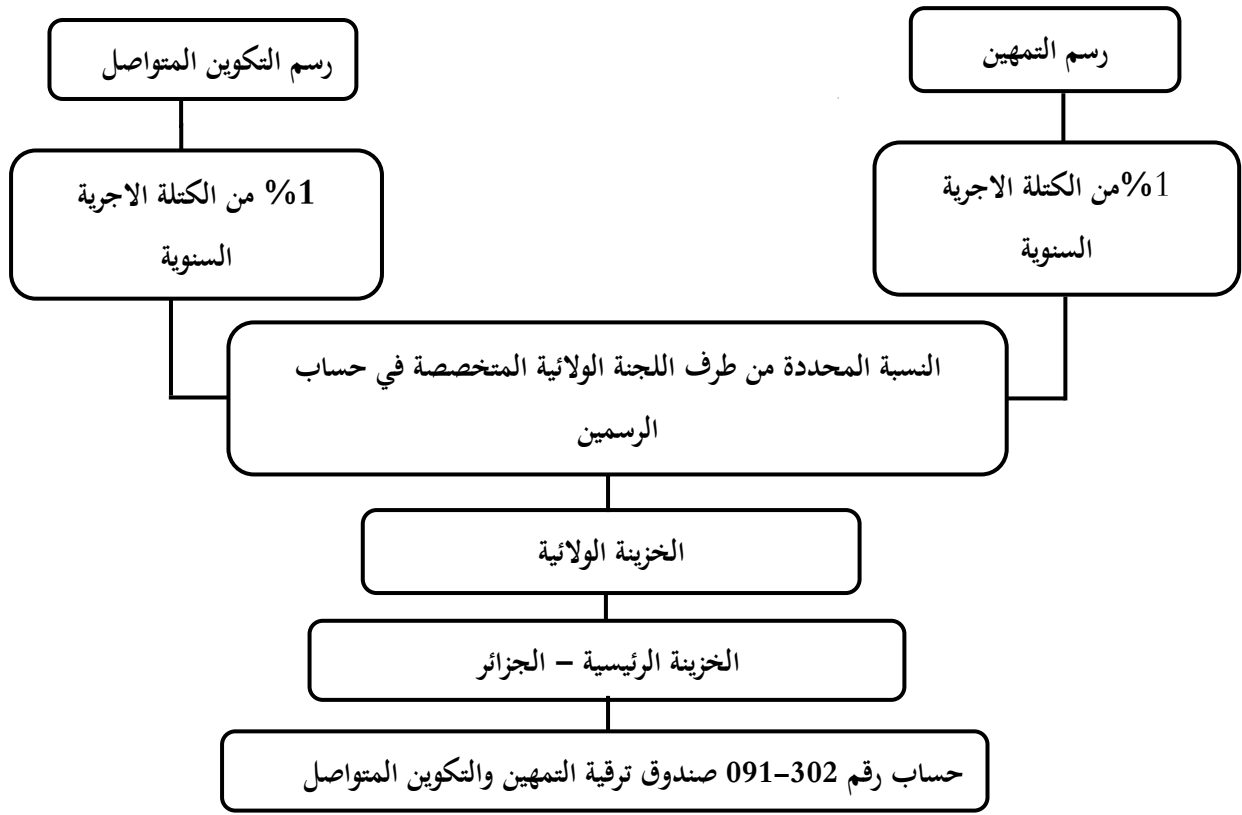
رابعاً: استلام وثيقة الترابط من طرف مديرية الضرائب.

تلزم مديرية الضرائب بإرسال وثيقة لمديرية التكوين والتعليم المهنيين تتضمن مجمل المؤسسات التي قامت برسمي التمهين والتكوين المتواصل سواء منها التي أودعت ملفاتها على مستوى المديرية أو التي قامت بالتسديد مباشرة، لتتمكن هذه الأخيرة بإصدار أوامر التحصيل للمؤسسات المتأخرة عن التسديد، كما تقوم بدورها مديرية

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

التكوين والتعليم المهنيين بإرسال نسخة عنها إلى الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل لتمكينه من تحيين ملفات المؤسسات الملتزمة بدفع الرسمين، كما تقوم على إثرها أيضا المديرية بإصدار أوامر التحصيل للمؤسسات المتخلفة عن التسديد. (التعليمية الوزارية رقم 253، 2005)

الشكل رقم (06): يوضح نظام تحصيل رسمي التمهين والتكوين المتواصل.



المصدر: الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC

خامسا: عودة الاستثمار Retour D'investissement

وتستعيد المؤسسات هذه الأموال عن طريق الصندوق الذي يمول لها نشاطات التكوين وتطوير التكوين المهني، وذلك بعد أن تقوم المؤسسات المستخدمة المواظبة على دفع رسمي التمهين والتكوين المتواصل بإحصاء احتياجاتها من التكوين، والتعبير عن احتياجاتها بطلب تودعه لدى الصندوق للاستفادة من عمليات التمويل والمرافقة لتكوين عمالها.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

الشكل رقم (07) يوضح مراحل تسيير رسمي التمهين والتكوين المتواصل



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على المعطيات السابقة

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

### المطلب الثاني: نتائج رسمي التمهين والتكوين المتواصل خلال السنوات من 2006 إلى 2019

يلم ملف رسمي التمهين والتكوين المتواصل على 03 مخارج رئيسية تقود إلى تنمية الموارد البشرية وتمويلها، تتمثل في مقدار الجهد المبذول من طرف المؤسسات الاقتصادية المواظبة في التكوين بنمطيه، وعوائد الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل والمتمثلة في الفروق المسجلة بين مقدار الجهد المبذول والذي استفادت على إثره من إعفاء جزئي أو كلي وبين ما هو مفروض عنها، أي ما بقي في ذمتها من قيم للرسم ملزمة بدفعها، هذه العوائد يعيد الصندوق استثمارها في تنمية الموارد البشرية، ومع ذلك فإن هذا الملف لا يخلو من سلبيات تعيق تطبيقه، كما يختص بجملة من الإيجابيات تشجع على تطويره والسعي إلى تعميمه على مختلف مؤسسات النسيج الاقتصادي.

### الفرع الأول: حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف المؤسسات الاقتصادية المواظبة على دفع

#### رسمي التمهين والتكوين المتواصل خلال السنوات من 2006 إلى 2019.

سنتعرض في هذا الفرع إلى تقديم حصيلة اثبات المجهود الفني التمهين والتكوين المتواصل من طرف مجموعة من مؤسسات النسيج الاقتصادي لولاية بسكرة التي أودعت طلباتها لدى مديرية التكوين والتعليم المهنيين بسكرة، مع الإشارة إلى أن هناك مؤسسات أخرى يتم فيها إيداع طلبات اثبات المجهود على المستوى المركزي (المؤسسة الأم هي التي تقوم بإيداع طلب اثبات المجهود على مستوى الولاية المتواجدة بها مثل سونلغاز...) وقد عرفت عملية تقييم إثبات مجهود المؤسسات الاقتصادية في التكوين معدلات متباينة بين المؤسسات بسبب تباين فترات الانخراط في العملية من قبل هذه الأخيرة، وإلى اختلاف سياسة إدارة هذا الملف في كل مؤسسة، وسنحاول من خلال هذا المطلب التعرف على مساهمة هذه المؤسسات في تنمية الموارد البشرية من خلال التزامها برسمي التمهين والتكوين المتواصل.



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

الجدول رقم (06) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة صناعة الكوابل.

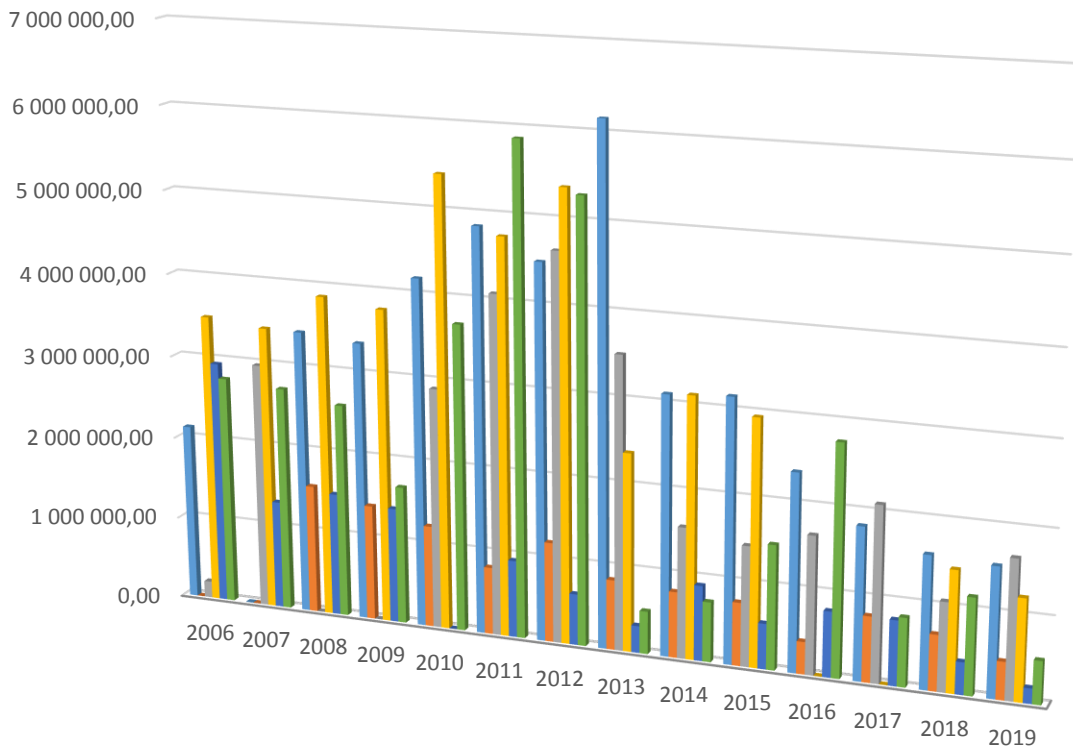
| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة                   |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|---------------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                           |
| 2 763 838,97                      | 2 937 664,63             | 3 497 854,97       | 199 793,03                        | 2 125 524,5              | 2 125 524,50       | 2006  | مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة |
| 2 711 342,02                      | 1 310 683,06             | 3 424 308,85       | 2 968 519,10                      | 1 454 574,36             | 2 968 519,1        | 2007  |                           |
| 2 583 038,92                      | 1 491 245,39             | 3 868 818,97       | 4 579 537,49                      | 1 556 062,86             | 3 419 168,14       | 2008  |                           |
| 1 669 918,00                      | 1 397 656,29             | 3 779 972,92       | 0                                 | 1 398 234,15             | 3 353 321,27       | 2009  |                           |
| 3 689 243,44                      | 457 924,87               | 5 409 774,40       | 2 899 298,43                      | 1 234 236,80             | 4 183 946,32       | 2010  |                           |
| 5 871 610,02                      | 936 661,42               | 4 750 344,66       | 4 083 811,89                      | 817 218,82               | 4 845 640,12       | 2011  |                           |
| 5 285 322,48                      | 619 691,98               | 5 361 398,46       | 4 638 194,80                      | 1 209 986,44             | 4 495 106,87       | 2012  |                           |
| 516 100,00                        | 326 991,50               | 2 380 955,46       | 3 514 972,01                      | 847 738,10               | 6 154 306,66       | 2013  |                           |
| 723 475,00                        | 908 564,84               | 3 126 844,51       | 1 580 168,00                      | 796 458,55               | 3 109 920,07       | 2014  |                           |
| 1 497 928,11                      | 548 084,23               | 2 949 014,04       | 1 449 128,00                      | 762 596,91               | 3 155 730,23       | 2015  |                           |
| 2 762 275,63                      | 791 102,53               | 2 516 739,47       | 1 660 170,24                      | 389 670,60               | 2 366 511,48       | 2016  |                           |
| 824 476,00                        | 782 758,55               | 2 022 536 ,43      | 2 099 871,20                      | 790 911,48               | 1 830 061,10       | 2017  |                           |
| 1 157 465,56                      | 387 787,26               | 1 451 536,86       | 1 066 896,56                      | 671 761,86               | 1 589 119,13       | 2018  |                           |
| 517 389,00                        | 182 781,30               | 1 217 827,05       | 1 662 236,00                      | 454 090,63               | 1 548 464,06       | 2019  |                           |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة صناعة الكوابل وتباينها من سنة إلى أخرى.

الشكل رقم (08) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة صناعة الكوابل خلال السنوات من 2006 إلى 2019،



- قيم الرسوم المقررة خلال السداسي الأول للسنوات من 2006 إلى 2019
- قيم الجهد المبذول في التمهين خلال السداسي الأول للسنوات من 2006 إلى 2019
- قيم الجهد المبذول في التكوين المتواصل خلال السداسي الأول للسنوات من 2006 إلى 2019
- قيم الرسوم المقررة خلال السداسي الثاني للسنوات من 2006 إلى 2019
- قيم الجهد المبذول في التمهين خلال السداسي الثاني للسنوات من 2006 إلى 2019
- قيم الجهد المبذول في التكوين المتواصل خلال السداسي الثاني للسنوات من 2006 إلى 2019

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) الخاص بحصيلة تقييم الجهد المبذول من قبل مؤسسة صناعة الكوابل في التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل خلال عدد من السنوات يمتد من سنة 2006 إلى 2019، أنها كانت المؤسسة السبّاقة للالتزام والمواظبة على دفع الرسمين من ضمن مؤسسات النسيج الاقتصادي لولاية بسكرة، إذ نجد أن المبالغ مسجلة خلال كل السنوات عدا السداسي الأول لسنة 2009 الذي لم تسجل فيه أي مجهود، مما يعني أن المؤسسة مستفجرة لبذل مجهودها لتغطية ولو جزء من قيمة الرسوم المفروضة عليها وأحيانا ما يفوقها خصوصا في التكوين المتواصل، كما كان بذل المجهود في التكوين عن طريق التمهين في معظم السنوات أقل من قيمة الرسم المفروضة بفارق يتباين من ( 3% إلى 49%) في أغلب السداسيات، عدا السداسي الأول 2006، الذي عادلته فيه قيمة الجهد المبذول في هذا النمط من التكوين قيمة الرسم المقررة مما يعفيها من دفع قيمة الرسم المقدّرة بـ 1% من الكتلة الأجرية، والسداسي الثاني من السنة نفسها والذي سجل نسبة في بذل المجهود في التمهين تقارب 84%، وهذا ما يفسر اهتمام المؤسسة بالمساهمة في سياسة تنمية الموارد البشرية التي تتبناها الدولة من خلال تطبيق هذين الرسمين عن طريق استقطاب عدد كبير من المتمهين يفوق العدد المخصص من خلال قانون التمهين، حيث يصل أحيانا إلى 33 متمهن، تخصص لهم شبه رواتب يحدّد مقدارها قانون التمهين، ومصاريف تتمثل في الألبسة الواقية ومعدّات ولوازم تتطلبها التخصصات المتاحة، والتي يتم تضمينها في رسم التمهين بنسبة لا تتجاوز 10% من قيمة الرسم المقرّرة، بالإضافة إلى مصاريف ورواتب العمال الذين تسخرهم للإشراف على تعليم المتمهين خارج رواتبهم الأصلية، ونفس الشيء بالنسبة للتكوين المتواصل الذي سجلت فيه المؤسسة مجهود يقل عن 50% في (السداسي الثاني 2013 والسداسي الثاني 2014 والسداسي الثاني 2017 والسداسي الثاني 2019)، وفي حين أن السداسي الثاني 2009 لم تبذل فيه أي مجهود، أما باقي السداسيات سجلت فيها المؤسسة معدلات عالية في بذل المجهود في هذا النمط من التكوين في أغلب السنوات بنسب تجاوزت 50%، فنجدها أحيانا تجاوزت نسبة الرسم المفروضة عنها المقدّرة بـ 1% الكتلة الأجرية من خلال السداسي الثاني 2008، السداسي الثاني 2011، السداسي الأول 2012، السداسي الثاني 2016 والسداسي الأول 2017، السداسي الأول 2019، وعادلت النسبة المقرّرة بنسبة 100% في كل من السداسي الأول 2007، وهي دائما في ارتفاع مما يفسر اهتمام المؤسسة بتوفير التكوين لعمالها، وهذا يرجع إلى مكانة المؤسسة كمؤسسة عريقة في ولاية بسكرة تحوز على استثمارات ضخمة وعدد كبير من العمال يفوق 410 عامل، لهذا فهي تحتاج

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

إلى تكوين عمالها، وعادة ما تتضمن الوثائق الثبوتية التي تقدمها للجنة المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل لتبرير الجهد المبذول في التكوين فواتير لدورات تكوينية أجريت خارج الوطن وأخرى تم فيها استخدام خبراء للإشراف على تكوين إطارات المؤسسة، إضافة إلى إرسال العمال في دورات تكوينية داخل الوطن سواء في مؤسسات عمومية للتكوين أو مؤسسات خاصة معتمدة وهذا كله للمساهمة في تطوير الكفاءات وتنمية المهارات للعمال وتمكينهم من مسايرة التطور التقني والعلمي وحسن الإدارة والتعامل مع الآلات الحديثة التي تفتتها المؤسسة.

#### الجدول رقم (07) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف قاعدة الصيانة - سوناطراك

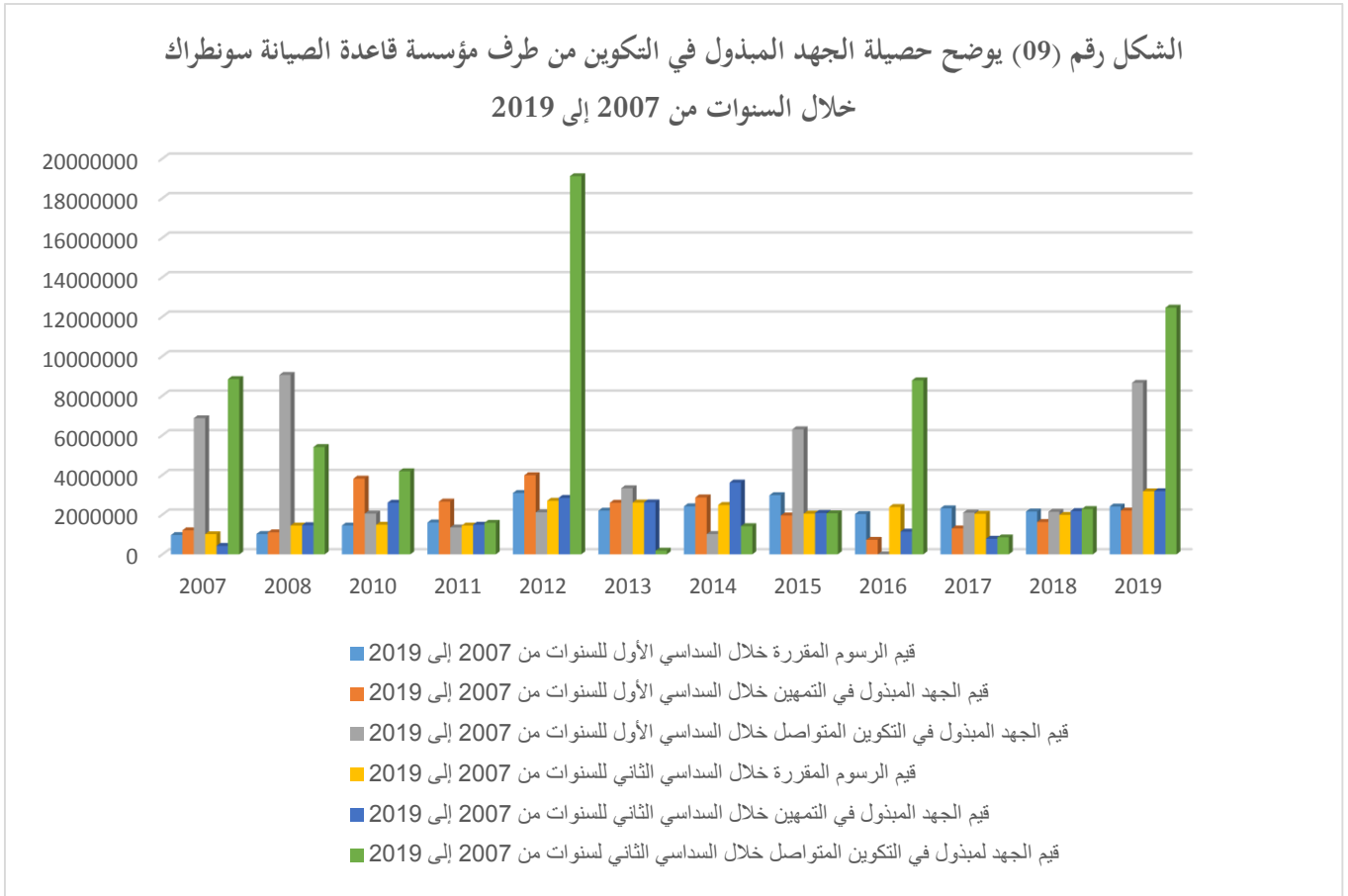
| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة  |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|--|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |  |
| 8 840 000,00                      | 425 128,09               | 1 014 080,91       | 6 859 000,00                      | 1 208 963,04             | 971 637,39         | 2007  | مؤسسة<br>قاعدة<br>الصيانة<br>سوناطراك<br>بسكرة |
| 5 408 000,7                       | 1 464 033,48             | 1 450 253,69       | 9 052 000,00                      | 1 107 989,22             | 1 023 166,91       | 2008  |  |
| 1 395 720,06                      | 1 158 447,65             | 1 395 720,05       | 2 681 075,00                      | 1 168 045,00             | 1 286 714,36       | 2009  |  |
| 4 183 000,00                      | 2 600 304,54             | 1 489 563,79       | 2 051 164,87                      | 3 815 035,78             | 1 451 248,18       | 2010  |  |
| 1 586 000,00                      | 1 490 392,66             | 1 450 307,44       | 1 350 000,00                      | 2 659 508,75             | 1 606 427,54       | 2011  |  |
| 19 114 812,3                      | 2 843 194,97             | 2 701 458,23       | 2 113 000,00                      | 3 987 184,81             | 3 090 821,86       | 2012  |  |
| 182 028,00                        | 2 618 217,47             | 2 608 840,05       | 3 329 130,00                      | 2 596 765,36             | 2 199 130,00       | 2013  |  |
| 1 417 700,00                      | 3 616 866,88             | 2 485 999,61       | 1 020 600,00                      | 2 867 027,32             | 2 416 613,73       | 2014  |  |
| 2 065 660,00                      | 2 084 008,00             | 2 045 698,53       | 6 297 165,00                      | 1 956 517,50             | 2 980 000,00       | 2015  |  |
| 8 776 640,00                      | 1 144 421,57             | 2 380 020,00       | 0                                 | 727 295,7                | 2 026 556,95       | 2016  |  |
| 852 347,99                        | 782 758,54               | 2 041 951,00       | 2 100 000,00                      | 1 303 903,63             | 2 317 636,33       | 2017  |  |
| 2 282 300,00                      | 2 176 673,95             | 1 985 339,51       | 2 140 430,00                      | 1 628 959,92             | 2 152 999,23       | 2018  |  |
| 12 456 000,00                     | 3 181 840,33             | 3 171 843,34       | 8 652 739,52                      | 2 202 543,36             | 2 407 833,64       | 2019  |  |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة قاعدة الصيانة - سوناتراك وحدة بسكرة وتباينها من سنة إلى أخرى.



نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن مؤسسة سوناتراك وهي وحدة للشركة الام الرائدة على المستوى الوطني وكذا العالمي وهذا ما يفسر تفوقها في بذل المجهود في التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل في أغلب الدورات، ويمكننا تحليل معدلات النسب التي سجلتها على مدار الدورات على النحو التالي:

إذ نجدها سجلت نسب في بذل المجهود قلت عن 50% من قيمة الرسوم المفروضة، في كل من السداسي الأول 2007 بنسبة 41.9%، السداسي الأول والثاني 2016 الذين سجلت فيهما 35.8% و 48% على التوالي، السداسي الثاني 2017 بنسبة 38.3%، وأخرى تجاوزت فيها نسبة 50% في كل من السداسي الأول والثاني 2009، السداسي الأول 2017، الأول والثاني 2018 والأول 2019، وهي كلها لم تتجاوز النسب المفروضة 1%

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

مما يلزمها بدفع الفارق، أما باقي السداسيات فاق مجهودها في التمهين نسبة الرسوم المفروضة والتي مثلت 1% من الكتلة الأجرية وبالتالي أعفيت من دفعها وهذا يعود لحرص المؤسسة على المساهمة في سياسة تنمية الموارد البشرية التي تتبناها الدولة من خلال تطبيق هذين الرسمين، وذلك من خلال استقطاب المهنيين والذي يكون بأعداد كبيرة في كل الدورات وصل إلى 45 متهين في بعض الأحيان، تضمنت الوثائق الثبوتية التي تقدمها المؤسسة للجنة المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل، شبه الرواتب المخصصة للمتهين وفق قانون التمهين، إضافة إلى مصاريف أخرى متنوعة تمثلت في ما يخص لهم من إ طعام ونقل وألبسة واقية، بنسبة لا تتجاوز 10% من قيمة الرسم المقررة، بالإضافة إلى مصاريف رواتب العمال الذين تسخرهم للإشراف على تعليم المهنيين خارج رواتبهم الأصلية، وفي جانب التكوين المتواصل فقد تجاوزت مصاريف المؤسسة في التكوين المتواصل الذي خصصته لعمالها قيمة الرسم المفروضة وأحيانا بأضعاف مضعفة مما أعفاها من دفع الرسوم المفروضة عليها في هذا النمط من التكوين لعدة سداسيات شملت كل من السداسيات للسنوات من 2007 إلى 2010، أيضا كل من السداسي الأول 2011، السداسي الثاني 2012، السداسي الأول 2013، الأول والثاني 2015، السداسي الثاني 2016، السداسي الثاني 2018، الأول والثاني 2019، في حين سجلت المؤسسة مجهود قل عن 50% وتراوح بين النسب التالية: 6.77% في السداسي الثاني 2018، و42.2% في السداسي الأول 2014، 41.7% بالنسبة للسداسي الثاني 2017، كما سجل مجهودها في سداسيات أخرى ارتفاعا ملحوظا يفوق 50% من قيمة الرسوم المقررة إلا أنه لم يغطي النسب المفروضة، كما شهدت تباين في النسب بين (57% و 99.4%) وتمثل في كل من السداسي الأول 2011 والسداسي الأول 2012، السداسي الثاني 2014، السداسي الأول 2017 السداسي الأول 2018، السداسي الأول 2019، هذه السداسيات كانت فيها مصاريف التكوين أقل من قيمة الرسوم المفروضة مما ألزم المؤسسة بدفع الفروقات والتي كانت طفيفة في أغلب الأحيان، وهذا كله يعود لنشاط المؤسسة الذي يتطلب الاهتمام بتطوير المورد البشري والرفع من كفاءته ومهارته، وهذا ما لاحظناه من خلال الوثائق الثبوتية التي تقدم في كل دورة للجنة المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل المتضمنة فواتير لدورات تكوينية تقام في الخارج وبالعملة الصعبة، فواتير لدورات تكوينية في معاهد ومدارس رائدة في التكوين، استقدام خبراء ومتخصصين، إضافة إلى التكوين الذي يستفيد من عمال المؤسسة في معاهد التكوين المتخصص التابعة لها.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

الجدول رقم (08) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مطاحن الزيبان

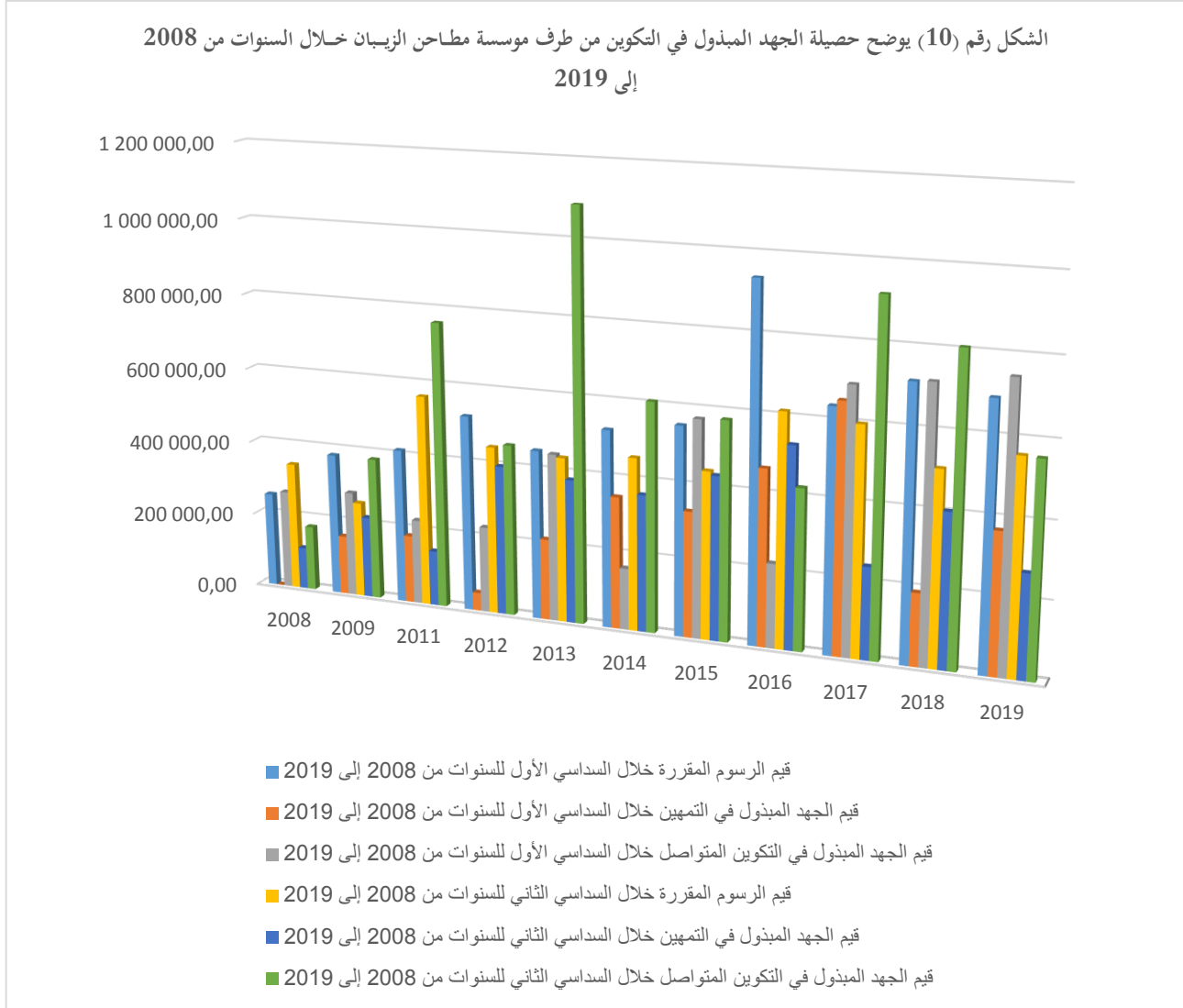
| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة                              |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|--------------------------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                                      |
| 174 000,00                        | 112 206,12               | 343 166,34         | 264 056,50                        | 158 716,97               | 253 324,92         | 2008  | مؤسسة<br>مطاحن<br>الزيبان<br>القنطرة |
| 380 584,50                        | 218 494,80               | 256 044,28         | 281 632,53                        | 185 409,40               | 380 584,50         | 2009  |                                      |
| 236 715,00                        | 95 544,02                | 271 051,28         | 388 971,25                        | 181 851,87               | 275 362,82         | 2010  |                                      |
| 761 892,20                        | 147 521,86               | 563 953,39         | 226 720,00                        | 48 149,99                | 412 956,01         | 2011  |                                      |
| 456 748,00                        | 398 278,72               | 447 309,40         | 229 095,00                        | 216 310,71               | 522 725,32         | 2012  |                                      |
| 1 087 430,00                      | 382 288,07               | 438 154,12         | 444 940,51                        | 350 486,34               | 450 039,40         | 2013  |                                      |
| 607 393,14                        | 363 162,51               | 457 746,54         | 163 420,00                        | 333 592,97               | 523 592,35         | 2014  |                                      |
| 578 397,00                        | 433 472,04               | 443 061,41         | 574 250,00                        | 465 250,33               | 553 361,88         | 2015  |                                      |
| 424 786,63                        | 531 559,26               | 613 866,30         | 222 360,00                        | 653 825,13               | 937 844,81         | 2016  |                                      |
| 919 895,00                        | 243 075,76               | 599 763,87         | 695 370,90                        | 191 049,08               | 638 168,19         | 2017  |                                      |
| 807 228,84                        | 404 357,94               | 508 390,54         | 719 300,00                        | 370 512,28               | 716 029,69         | 2018  |                                      |
| 557 384,00                        | 272 948,34               | 559 884,88         | 747 140,00                        | 470 864,78               | 692 902,84         | 2019  |                                      |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة وتباينها من سنة إلى أخرى.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

في سنة 2008 التحقت بعملية تقييم الجهد المبذول في التمهين والتكوين المتواصل التي تقوم بها اللجنة المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل في دورتين من كل سنة إدارية، كل من مؤسستي مطاحن الزيبان والقنطرة والتعاونية الفلاحية ومن خلال الجدول رقم (08) يمكننا ملاحظة حصيلة نشاطات مؤسسة مطاحن الزيبان خلال الدورات المسجلة، فنجدها قد سجلت في نمط التكوين عن طريق التمهين تفاوتاً في النسب، تراوحت بين (26.1% و50%) من خلال كل من السداسي الثاني 2008، السداسي الثاني 2010، السداسي الثاني 2011، السداسي الأول والثاني 2017، السداسي الثاني



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

2019، كما شهدت بذل مجهود تباين بين ( 50% و 100%) في باقي السداسيات من قيمة الرسوم المفروضة أحيانا، وقد لاحظنا من خلال مراجعتنا لطلب المؤسسة المودع لدى مديرية التكوين والتعليم المهنيين لاحظنا اقتصار المصاريف على شبه الرواتب التي تدفع للمتمهين على الرغم من استقدام المؤسسة لعدد معتبر من هؤلاء، إلا ان عدم تخصيص المؤسسة لمصاريف أخرى خاصة معلم التمهين أدى إلى عدم تغطية المؤسسة لرسم التمهين في كل مرة واضطرارها لدفع الفروق المسجلة بين قيمة الجهد الفعلية والقيمة المقررة، أما بالنسبة للتكوين المتواصل فنلاحظ تسجيل المؤسسة لمعدلات مرتفعة في بذل المجهود في هذا النمط من التكوين فاقت في أغلبها القيمة المقررة للرسوم في التكوين المتواصل المقدر بـ 1% من الكتلة الأجرية مما أعفاها من دفعها، عدا بعض السداسيات وهي السداسي الثاني 2008، السداسي الأول 2009، السداسي الثاني 2010، السداسي الأول 2011، السداسي الأول 2012، السداسي الأول 2013، السداسي الأول 2014، السداسي الثاني 2015، السداسي الأول 2016، السداسيين الأول والثاني 2017، السداسيين الأول والثاني 2018، السداسي الأول 2019، هذه السداسيات سجلت فيها المؤسسة المذكورة تباينا في نسب بذل المجهود في التكوين المتواصل تراوح بين ( 23.7% و 99.5%) عن قيم الرسوم المقررة، مما يلزم المؤسسة بدفع الفروقات بين قيم الجهد المبذول فعليا في التكوين المتواصل وقيمة الرسوم المفروضة في هذا النمط.

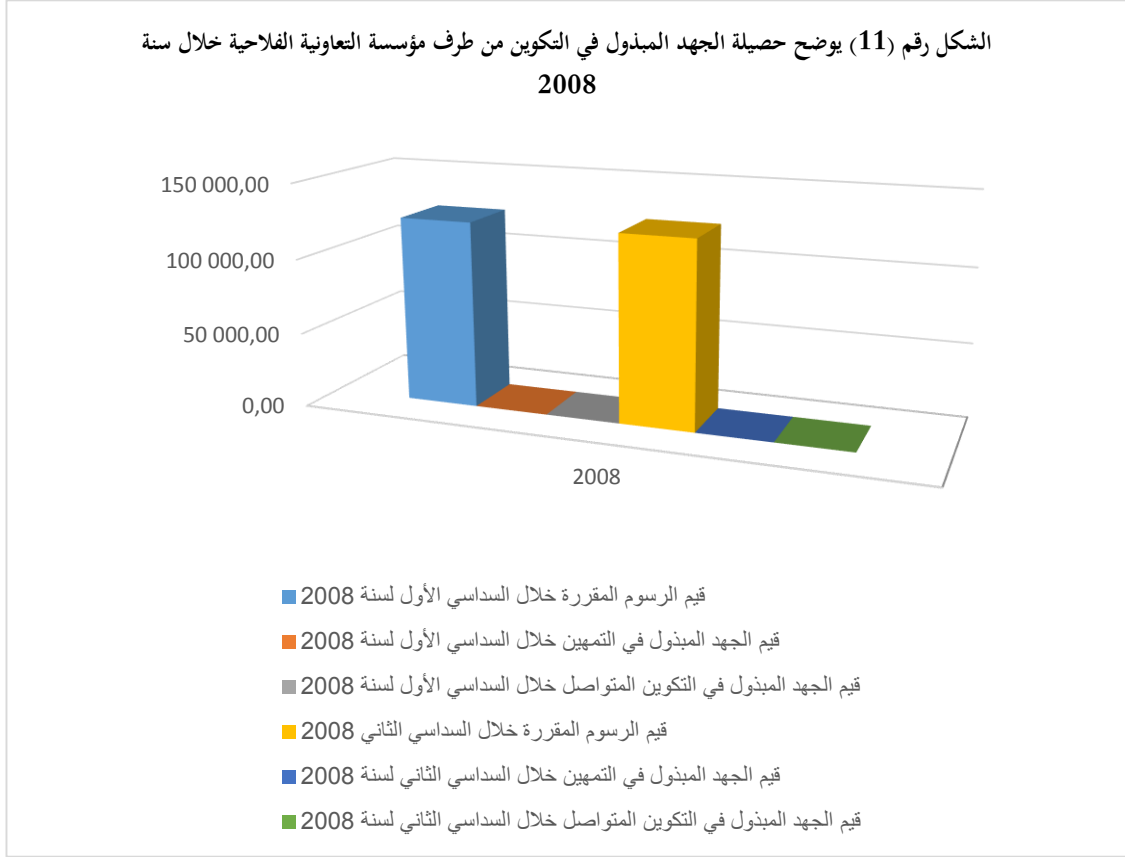
الجدول رقم (09) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة التعاونية الفلاحية.

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة            |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|--------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                    |
| 0                                 | 0                        | 124 620,40         | 0                                 | 0                        | 124 620,40         | 2008  | التعاونية الفلاحية |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة التعاونية الفلاحية وتباينها من سنة إلى أخرى.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن مؤسسة التعاونية الفلاحية سجلت حضورها من خلال سنة 2008 فقط والتي لم تبذل فيها أي جهد في كلا النمطين ودفعت نسبة الرسوم فيهما كاملة بما يعادل بـ 1% من الكتلة الأجرية بما يساوي 124 620,40 دج لكل سداسي، كما تبين لنا من خلال اطلاعنا على محاضر الاجتماعات لدى مديرية التكوين والتعليم المهنيين أنها في هذه الفترة عقدت اتفاق مع مديرية التكوين المهني والصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل لتكفلها بعدد كبير من المتمهين مقابل إعفائها من الرسم في هذا النمط.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

الجدول رقم (10) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة باباهم للأجر - البرانيس

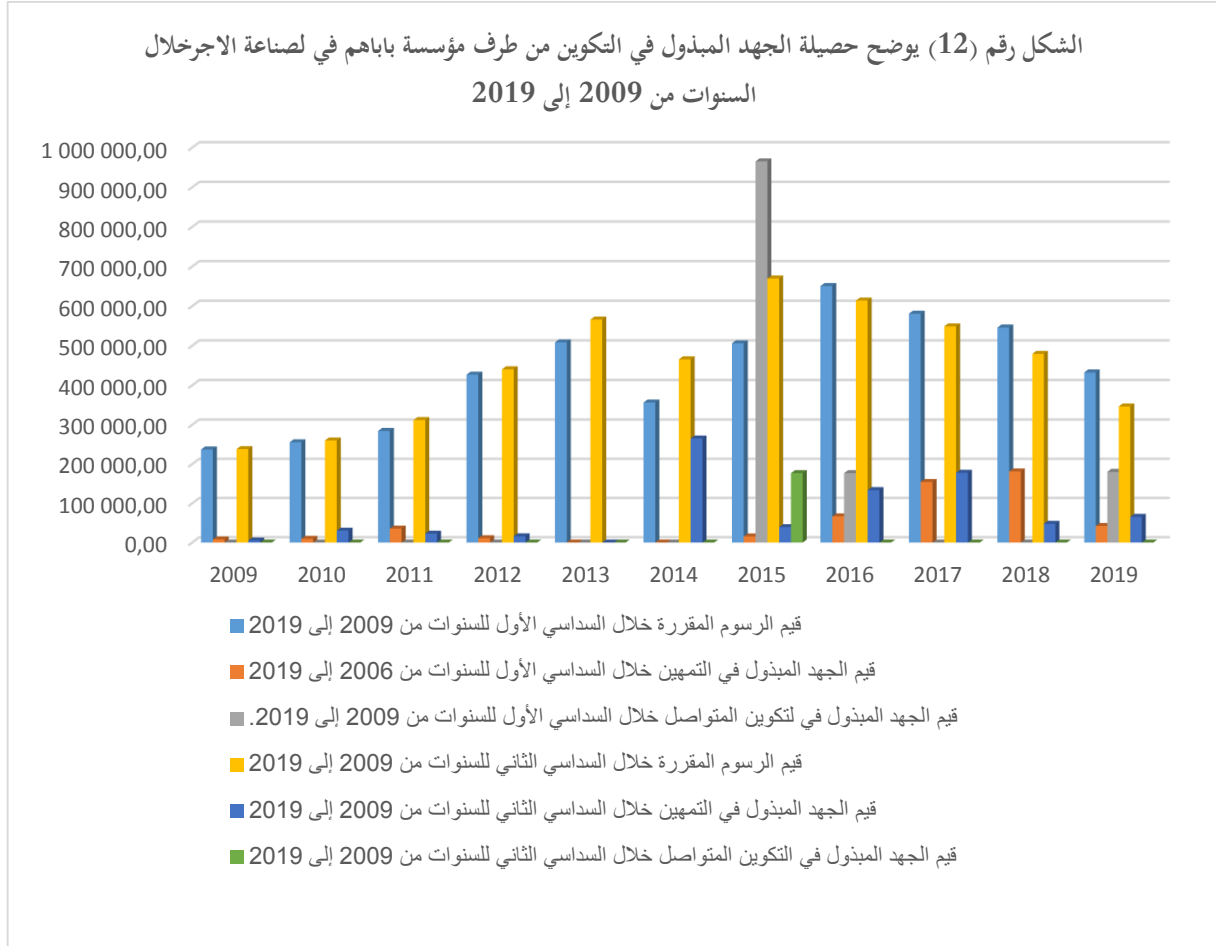
| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة                     |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|-----------------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                             |
| 0                                 | 5 072,72                 | 237 924,25         | 0                                 | 7 800,00                 | 237 143,97         | 2009  | مؤسسة باباهم للأجر البرانيس |
| 0                                 | 30 272,70                | 260 075,43         | 0                                 | 9 409,08                 | 255 315,72         | 2010  |                             |
| 0                                 | 22 500,00                | 312 013,29         | 0                                 | 35 352,26                | 284 317,59         | 2011  |                             |
| 0                                 | 15 954,52                | 440 288,38         | 0                                 | 11 045,44                | 426 764,38         | 2012  |                             |
| 0                                 | 0                        | 565 849,03         | 0                                 | 0                        | 508 399,37         | 2013  |                             |
| 0                                 | 265 017,60               | 465 365,93         | 0                                 | 0                        | 356 448,19         | 2014  |                             |
| 176 678,40                        | 39 088,61                | 669 472,71         | 965 140,00                        | 15 432,94                | 505 894,31         | 2015  |                             |
| 0                                 | 133 530,79               | 613 838,91         | 176 678,40                        | 66 596,34                | 650 564,33         | 2016  |                             |
| 0                                 | 177 627,00               | 548 727,43         | 0                                 | 154 227,16               | 580 682,55         | 2017  |                             |
| 0                                 | 47 699,33                | 479 302,57         | 0                                 | 181 116,83               | 545 717,96         | 2018  |                             |
| 0                                 | 65 413,58                | 346 518,39         | 180 000,00                        | 42 218,40                | 432 426,63         | 2019  |                             |

مصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة باباهم للأجر وتباينها من سنة إلى أخرى.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن مؤسسة باباهم للأجر - البرانيس سجلت حضورها لأول مرة في عملية تقييم الجهد المبذول سنة 2009، بالنسبة للتكوين عن طريق التمهين عرفت المؤسسة بذلك للمجهود في أغلب السداسيات، إلا أن هذه الجهود كانت ضعيفة نوعا ما حيث لم تبذل أي مجهود في سنة 2013 والسداسي الأول 2014، وألزمت بدفع نسبة الرسوم كاملة، وتباينت مجهوداتها بين ( 2.1% و 41.6%) في كل السنوات عدا السداسي الثاني 2014 الذي سجلت فيه نسبة 56.9% من قيمة الرسم، أين تعين عليها دفع الفارق عن قيم الرسوم المقررة، وذلك لاقتصارها على دفع شبه رواتب المتمهين والذي لم يكن بالعدد الكافي، وكذلك عدم تخصيص مصاريف أخرى للمتمهين يمكن ان ترفع من النسب، أما بالنسبة للتكوين المتواصل فقد فضلت فيه المؤسسة دفع الرسوم بدل تضييع الوقت في تكوين العمال لسياسة

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

تنتهجها المؤسسة تركيز على جانب الاستثمار المادي اكثر منه في استثمار المورد البشري فيما عدا السداسي الأول من سنة 2015 الذي فاق فيه مجهود المؤسسة في التكوين المتواصل النسبة المقررة عليها واعفيت من دفع الرسم فيه، وكذلك السداسي الثاني من سنة 2015 والسداسي الاول من سنة 2016 والسداسي الأول من سنة 2019 الذين سجلت فيهم نسب ( 26.4 %، 27.2 %، 41.6 %) على التوالي، والزمتم بدفع الفارق عن قيمة الرسوم المقررة خلال هذه السداسيات.

الجدول رقم (11) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة عموري - عموري للأجر

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة                 |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|-------------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                         |
| 0                                 | 148 078,18               | 176 781,77         | 0                                 | 58 802,71                | 170 270,77         | 2009  | مؤسسة<br>عموري<br>عموري |
| 0                                 | 0                        | 198 018,74         | 0                                 | 0                        | 199 104,49         | 2011  |                         |
| 0                                 | 0                        | 255 245,13         | 0                                 | 0                        | 259 014,02         | 2012  |                         |
| 0                                 | 0                        | 333 389,92         | 0                                 | 0                        | 278 793,19         | 2013  |                         |
| 0                                 | 0                        | 348 604,76         | 0                                 | 0                        | 350 828,02         | 2014  |                         |
| 0                                 | 87 257,88                | 430 554,66         | 0                                 | 146 700,00               | 365 600,62         | 2015  |                         |
| 0                                 | 45 000,00                | 367 577,76         | 0                                 | 38 045,43                | 425 218,14         | 2016  |                         |
| 0                                 | 0                        | 229 032,72         | 0                                 | 131 277,00               | 349 896,42         | 2017  |                         |
| 260 594,90                        | 17 850,00                | 284 754,36         | 0                                 | 0                        | 0                  | 2019  |                         |

مصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

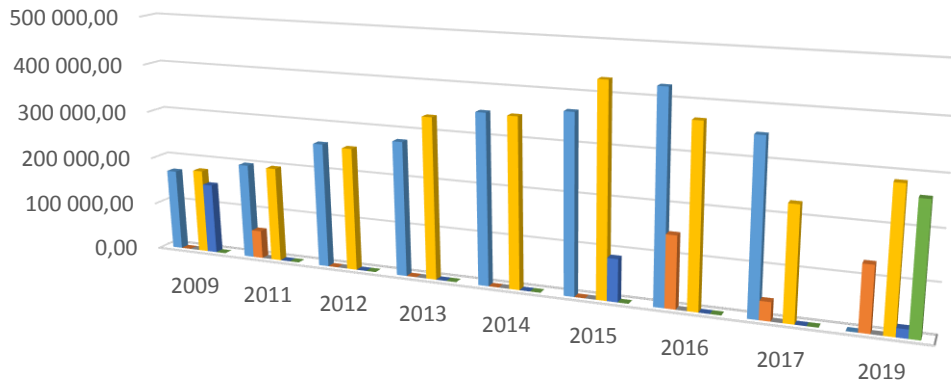
## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة عموري عموري وتباينها من سنة إلى أخرى.

الشكل رقم (13) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة عموري عموري خلال السنوات من

2009 إلى 2019



- قيم الرسوم المقررة خلال السداسي الأول للسنوات من 2009 إلى 2019
- الجهد المبذول في التمهين خلال السداسي الأول للسنوات من 2009 إلى 2019
- قيم الجهد المبذول في التكوين المتواصل خلال السداسي الأول للسنوات من 2009 إلى 2019
- قيم الرسوم المقررة خلال السداسي الثاني للسنوات من 2009 إلى 2019
- الجهد المبذول في التمهين خلال السداسي الثاني للسنوات من 2009 إلى 2019
- الجهد المبذول في التكوين المتواصل خلال السداسي الثاني للسنوات من 2009 إلى 2019

### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

مؤسسة عموري عموري للأجر هي الأخرى سجلت حضورها لأول مرة في عملية تقييم الجهد المبذول سنة 2009، حيث نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن المؤسسة لم تكلف نفسها عناء بذل المجهود لا في التكوين عن طريق التمهين ولا في التكوين المتواصل وفضلت دفع الرسوم المفروضة عليها في هذين النمطين من التكوين، لأنها ترى أن تكوين العمال يمكن ان يساهم في تعطيل عملية الإنتاج ونفس الأمر بالنسبة لاستقطاب متهنيين لا تعرف هويتهم والتكفل بهم وتضييع وقت العمال في تعليمهم من شأنه ان يؤثر على عملية الإنتاج، ولعل هذا النوع من التفكير يعود للسياسة المنتهجة في المؤسسة، عدا بعض السداسيات التي مالت فيهما النظرة بعض الشيء تمثلت في السداسي الأول الثاني من سنة 2015 والسداسي الأول والثاني من سنة 2016، والسداسي الأول 2017، بنسب تجسدت

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

في ( 34.5 %، 83.7 %، 40.1 %، 20.2 %، 8.9 %، 2.2 %، 37.5 %) على التوالي أين عملت المؤسسة على التكفل ببعض المتمهين داخل مقرّاتها، تمثلت المصاريف المسجلة من خلالهم في شبه الرواتب، أما بالنسبة لغيابها عن سنة 2018 والسداسي الأول 2019 فقد اطلعنا من خلال محضر اجتماع اللجنة أنها وخلال السداسي الأول من سنة 2018 قدمت ملف إعفائها من دفع الرسمين وذلك لتوقفها عن النشاط، وعادت لتستأنف المؤسسة مشاركتها في العملية خلال السداسي الثاني من سنة 2019 تحت تغيير النشاط إلى التغليف والتوضيب، وقد عرف السداسي بذلا للمجهود من طرف المؤسسة في كلا النمطين، التمهين والتكوين المتواصل 50% بتسجيل نسبة 6.28% في التمهين و 91.5% في التكوين المتواصل وألّزمت بدفع الفروقات المسجلة من خلالهما.

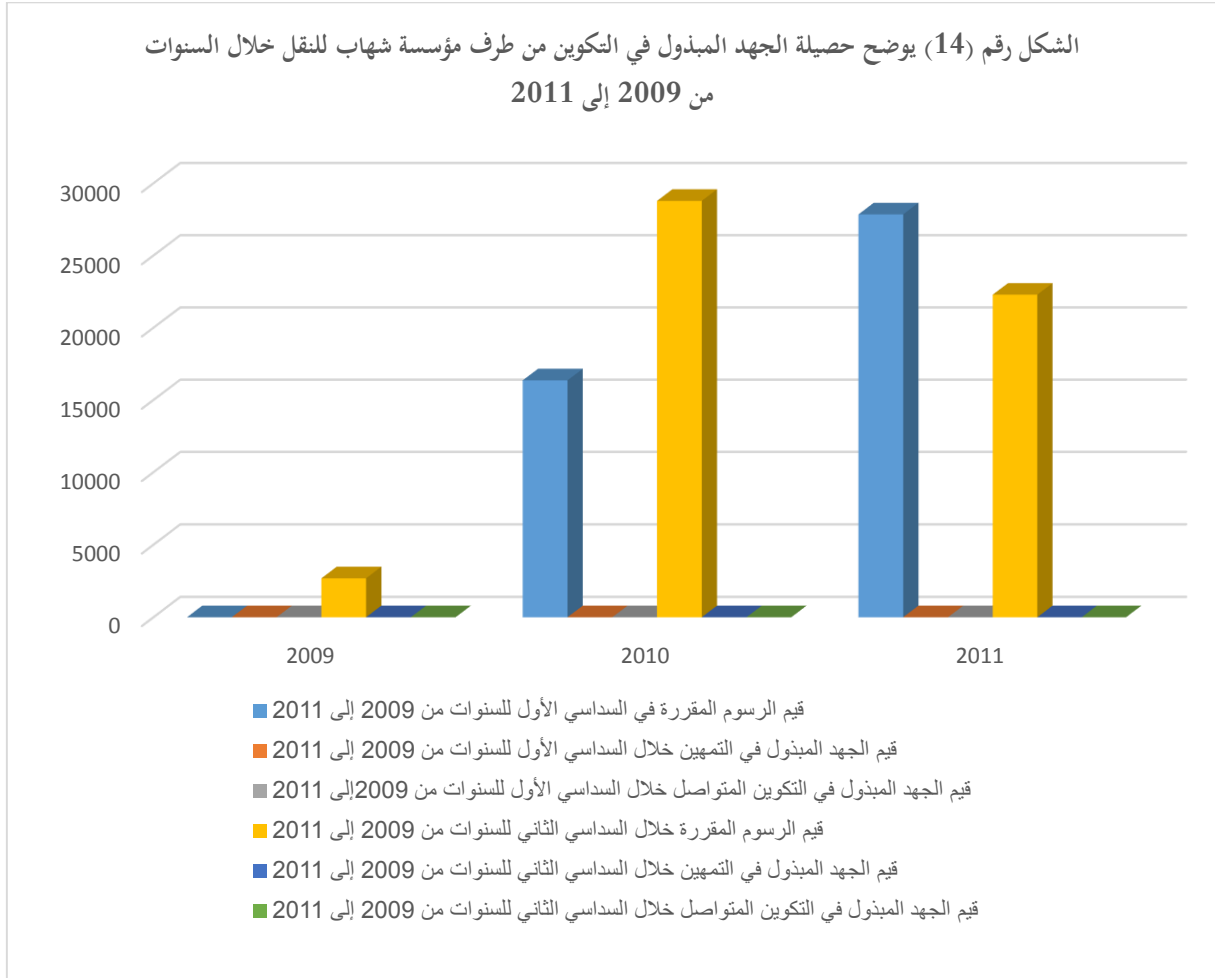
الجدول رقم (12) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة شهاب للنقل.

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة          |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                  |
| معفية                             | 0                        | 2 682,74           | معفية                             | 0                        | 0                  | 2009  | مؤسسة شهاب للنقل |
| معفية                             | 0                        | 28 779,23          | معفية                             | 0                        | 16 356,63          | 2010  |                  |
| معفية                             | 0                        | 22 284,06          | معفية                             | 0                        | 27 843,32          | 2011  |                  |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة شهاب للنقل وتباينها من سنة إلى أخرى.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن مؤسسة شهاب للنقل قد تقدمت بطلب اثبات المجهود خلال ثلاث سنوات ابتداء من سنة 2009، فقط ويعود ذلك لإفلاسها وتوقفها عن النشاط، وخلال سنوات مشاركتها في العملية كانت معنية فقط برسم التمهين لأنها لم يبلغ عدد العمال فيها 20 عامل حسب المرسوم التنفيذي المشار إليه سابقا، كما أنها لم تبذل أي جهد في التمهين وفضلت دفع الرسوم كاملة.



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

الجدول رقم (13) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة قديلة للمياه

المعدنية - جمورة

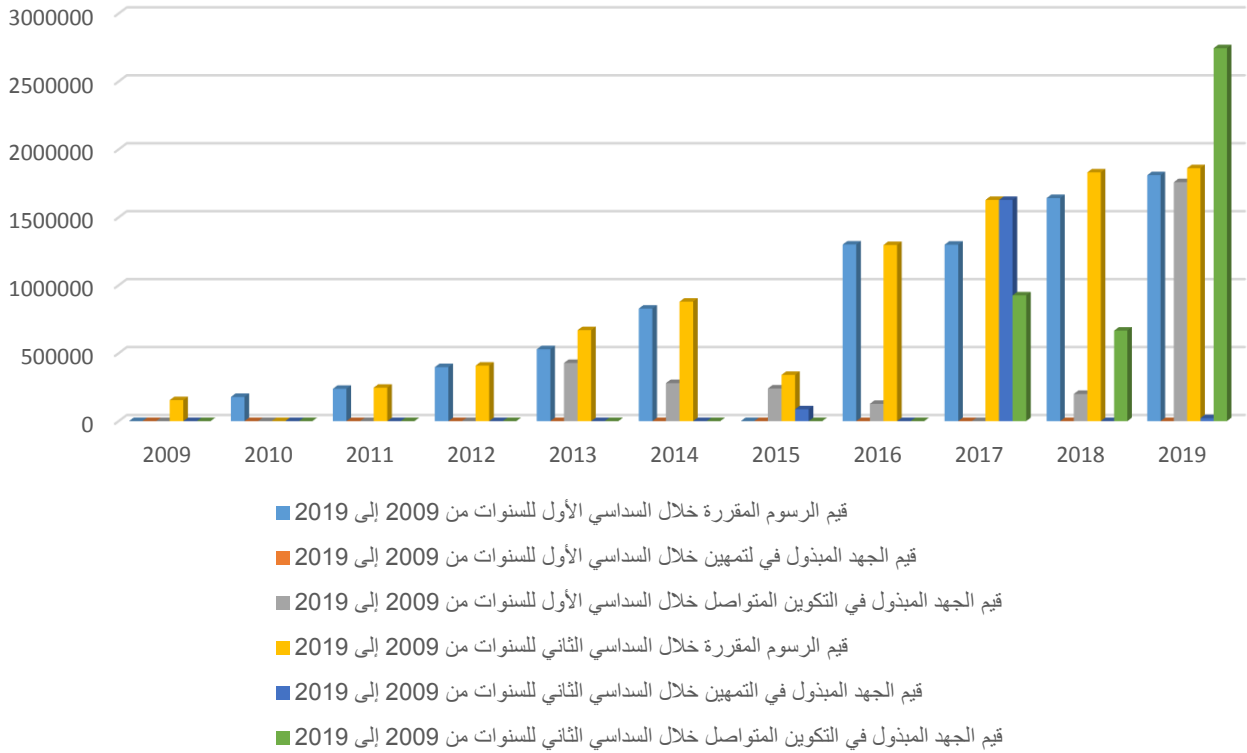
| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة           |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|-------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                   |
| 0                                 | 0                        | 154 220,82         | /                                 | /                        | /                  | 2009  | مؤسسة قديلة جمورة |
| /                                 | /                        | /                  | 0                                 | 0                        | 177 895,92         | 2010  |                   |
| 0                                 | 0                        | 245 851,77         | 0                                 | 0                        | 237 741,68         | 2011  |                   |
| 0                                 | 0                        | 408 726,54         | 0                                 | 0                        | 397 263,89         | 2012  |                   |
| 0                                 | 0                        | 669 142,46         | 428 000,00                        | 0                        | 529 235,49         | 2013  |                   |
| 0                                 | 0                        | 879 414,94         | 279 640,00                        | 0                        | 827 944,79         | 2014  |                   |
| 0                                 | 87 257,88                | 340 554,66         | 240 000,00                        | 0                        | 921 664,71         | 2015  |                   |
| 0                                 | 0                        | 1 295 912,48       | 127 056,07                        | 0                        | 1 299 683,37       | 2016  |                   |
| 925 410,00                        | 1 627 449,91             | 1 627 449,91       | 0                                 | 0                        | 1 298 077,56       | 2017  |                   |
| 665 620,00                        | 0                        | 1 830321,51        | 200 000,00                        | 0                        | 1 641 368,79       | 2018  |                   |
| 2 744 025,00                      | 21 600,00                | 1 861 279,9        | 1 758 560,00                      | 0                        | 1 809 968,92       | 2019  |                   |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة قديلة للمياه المعدنية وتباينها من سنة إلى أخرى.

الشكل رقم (15) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة قديلة للمياه المعدنية للسنوات من 2009 إلى 2019



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

من بين المؤسسات التي سجلت حضورها هي الأخرى لأول مرة في عملية تقييم الجهد المبذول سنة 2009، مؤسسة قديلة للمياه المعدنية حيث نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن المؤسسة عرفت عدم بذل الجهود في التمهين والتكوين المتواصل في أغلب السداسيات، ويعود ذلك ربما لعدم اقتناعها بضرورة تخصيص الوقت والأموال لتكوين عمالها بما يعود على المؤسسة بالنفع وتفضل دفع قيمة الرسم كاملة على تضييع الوقت في ذلك، كما قد تجد المؤسسة صعوبة في استقطاب متهمين يستحذون على ثقته للمساهمة في تكوينهم وإعدادهم للظفر بمناصب سواء في المؤسسة أو مؤسسات أخرى، عدا بعض السداسيات التي لاحظنا فيها تحركا للمؤسسة نحو تغيير الاتجاه نوعا ما، بالنسبة للتمهين تمثلت في السداسي الثاني من كل من سنة 2015، 2019، 2017 بتسجيلها لنسب ( 36.3%، 100%، 67.6%)

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

على التوالي، أعفيت من دفع الرسم في السداسي الثاني 2017، ودفعت الفارق الناتج عن السداسيين الآخرين، بحيث اقتصرت المصاريف المبررة على شبه رواتب المتمهين، أما في التكوين المتواصل فقد تمثلت الجهود المبذولة من خلال السداسيات، الأول 2013، الأول 2014، السداسي الأول 2015، السداسي الأول 2016، السداسي الثاني 2017، السداسي الأول والثاني 2018 السداسي الأول 2019 بنسب تراوحت بين ( 25% و 97.1%) بحيث سددت على اثرها الرسوم الناتجة عن الفروقات المسجلة بين ما حققته من جهد في التكوين المتواصل وقيم الرسوم المطالبة بها في حالة عدم بذل أي جهد، عدا السداسي الثاني 2019 التي فاق فيها الجهد المبذول نسبة الرسم المفروضة، فأعفيت من دفعه.

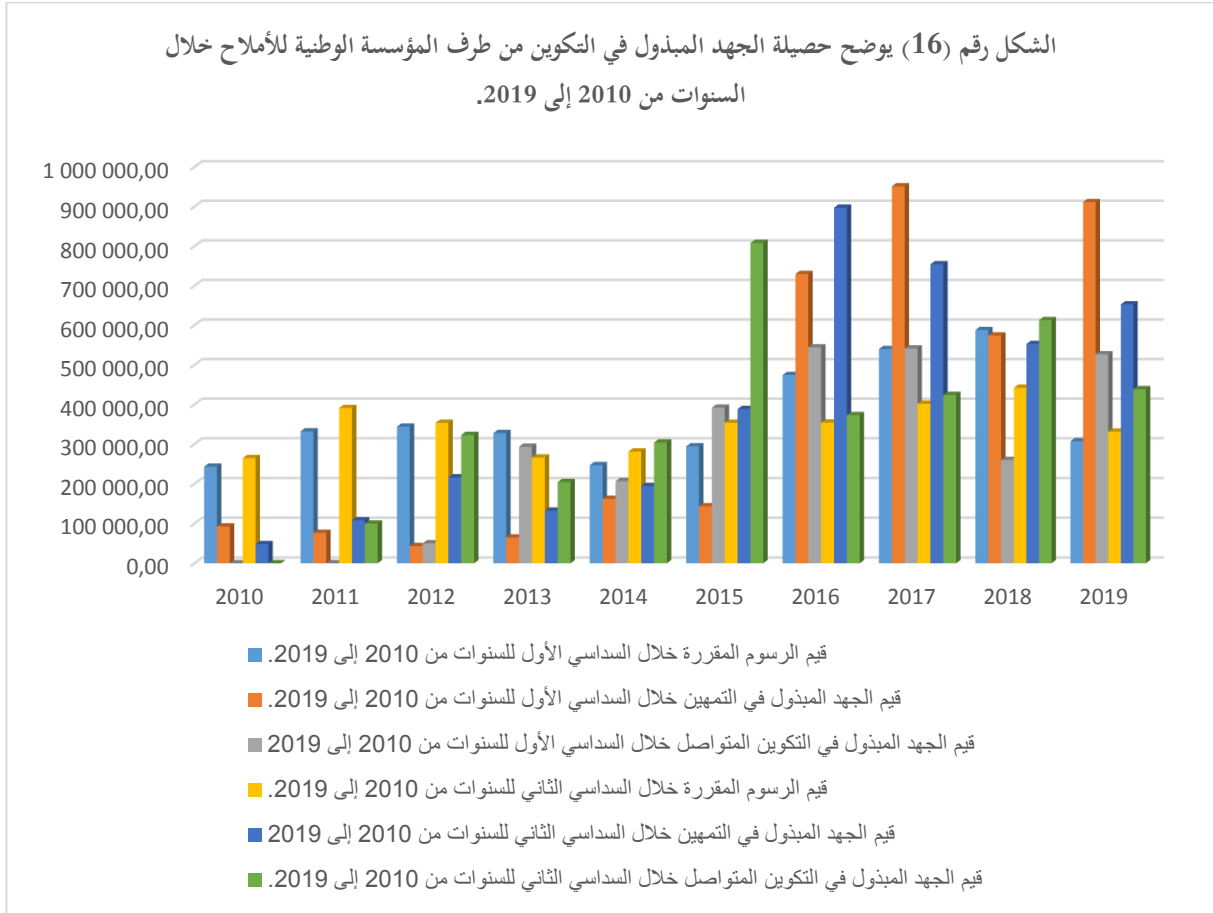
الجدول رقم(14) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف المؤسسة الوطنية للأملح.

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة               |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|-----------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                       |
| 0                                 | 48 000,00                | 264 489,78         | 0                                 | 92 500,00                | 242 979,25         | 2010  | مؤسسة الاملاح الوطنية |
| 99 653,28                         | 108 000,00               | 390 865,52         | 0                                 | 76 500,00                | 331 862,64         | 2011  |                       |
| 322 799,62                        | 216 000,00               | 353 361,70         | 50 000,00                         | 43 200,00                | 343 653,66         | 2012  |                       |
| 204 161,72                        | 132 258,40               | 266 024,09         | 293 100,00                        | 64 800,00                | 327 533,66         | 2013  |                       |
| 303 690,00                        | 194 400,00               | 280 981,76         | 206 544,94                        | 162 000,00               | 246 893,61         | 2014  |                       |
| 808 110,58                        | 388 287,60               | 353 508,44         | 391 744,61                        | 143 307,64               | 294 061,35         | 2015  |                       |
| 372 958,63                        | 897 064,30               | 353 991,29         | 544 130,04                        | 729 643,61               | 474 294,50         | 2016  |                       |
| 423 844,92                        | 754 200,00               | 401 571,54         | 541 330,10                        | 951 101,52               | 539 858,60         | 2017  |                       |
| 613 002,00                        | 552 600,00               | 441 999,40         | 259 783,15                        | 574 200,00               | 587 908,16         | 2018  |                       |
| 438 319,65                        | 652 846,06               | 330 895,32         | 526 478,85                        | 911 137,45               | 306 970,00         | 2019  |                       |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف المؤسسة الوطنية للأصلاح وتباينها من سنة إلى أخرى.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

مؤسسة الأصلاح الوطنية انضمت إلى عملية تقييم بذل الجهود التي تقوم بها اللجنة الولائية المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل في سنة 2010، نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن المؤسسة بذلت جهود في أغلب السداسيات في كلا النمطين، فيما يخص التكوين عن طريق التمهين فإن المؤسسة قدمت جهودا معتبرا في كل السداسيات دون استثناء، حيث أن السداسيات من السداسي 2010 إلى السداسي الأول 2014، فتراوحت النسب فيها بين ( 13.1%، 97.6%) إلا أنها لم تتجاوز فيها الرسوم المفروضة لاقتصار الجهد على شبه الرواتب التي تدفع للمتمهين رغم العدد المعتبر للمتمهين لدى المؤسسة، في حين شهدت المؤسسة تغطية للجهد المبذول تجاوزت قيم الرسوم المفروضة في كل السداسيات ابتداء من السداسي الثاني 2014 عدا السداسي الأول 2018، ويعود السبب فيها إلى العدد الكبير

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

للمتمهين المستقطبين على مستوى المؤسسة بالمقارنة مع صغر حجم الكتلة الأجرية السنوية خلال كل سداسي والذي ساعد على تغطية الرسم وان اقتصر المصاريف على شبه الرواتب المدفوعة لهؤلاء.

في حين نجد من خلال التكوين المتواصل أنه وباستثناء السداسي الأول والثاني من سنة 2010 وكذلك السداسي الأول من 2011 الذين لم تبذل فيهما المؤسسة أي جهد في التكوين المتواصل ويرجع ذلك إلى ان المؤسسة جديدة في العملية ولم تتعرف بعد إلى حيثيات احتساب الجهد، وكذلك السداسي الثاني 2011 والسداسي الأول 2012 الذين شهدا مستوى منخفض قدر بـ 25.5%، 14.5% على التوالي في بذل المجهود في التكوين المتواصل لنفس السبب، ليتطور الجهد المبذول من طرف المؤسسة ليقف فوق نسب الرسوم المفروضة ابتداء السداسي الثاني 2014 ليشمل بقية السداسيات الموالية والذين استفادت من خلالها المؤسسة من إعفاء للرسوم المفروضة عليها، عدا السداسي الأول 2018 الذي سجلت فيه نسبة 44.1% سددت من خلاله الفارق المسجل عن قيمة الرسم المقرر.

الجدول رقم(15) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مناني للأشغال العمومية

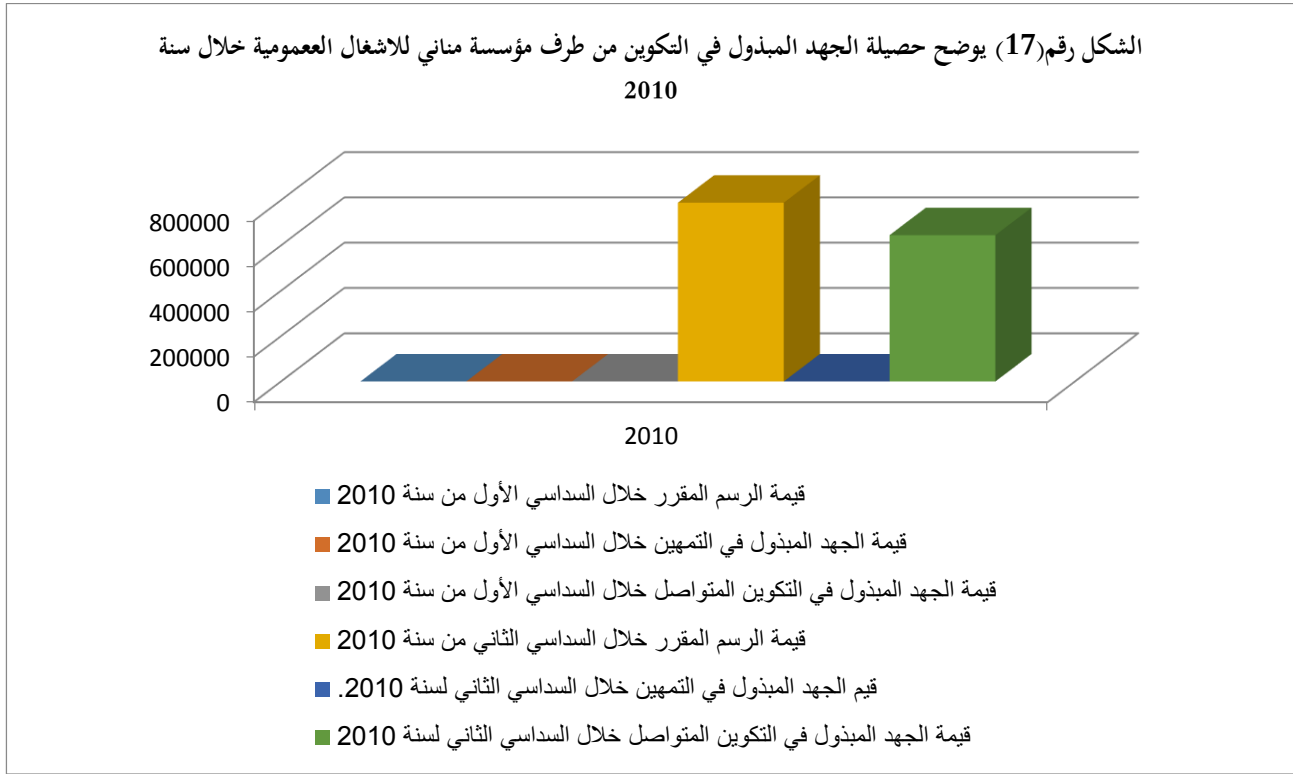
| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة     |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|-------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |             |
| 645 366,92                        | 0                        | 788 775,91         | /                                 | /                        | /                  | 2010  | مؤسسة مناني |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مناني للأشغال العمومية وتباينها من سنة إلى أخرى.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

خلال نفس السنة في السداسي الثاني من سنة 2010 شهدت عملية تقييم بذل المجهود التي تقوم بها اللجنة الولائية المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل من طرف اللجنة المتخصصة في حساب الرسمين انضمام مؤسسة مناني مرة واحدة لم تعد بعدها للظهور، لم تقم خلالها بأي جهد في التكوين عن طريق التمهين، مما ألزمها بدفع قيمة الرسم كاملة والمقدّرة بـ 1% من الكتلة الأجرية، أما في التكوين المتواصل فقد قامت بجهد قدرت نسبته بـ 81.8% من قيمة الرسم المقررة مما ألزمها بدفع الفارق المسجل.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

الجدول رقم (16) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مصنع الاسمنت عين التوتة - وحدة بسكرة

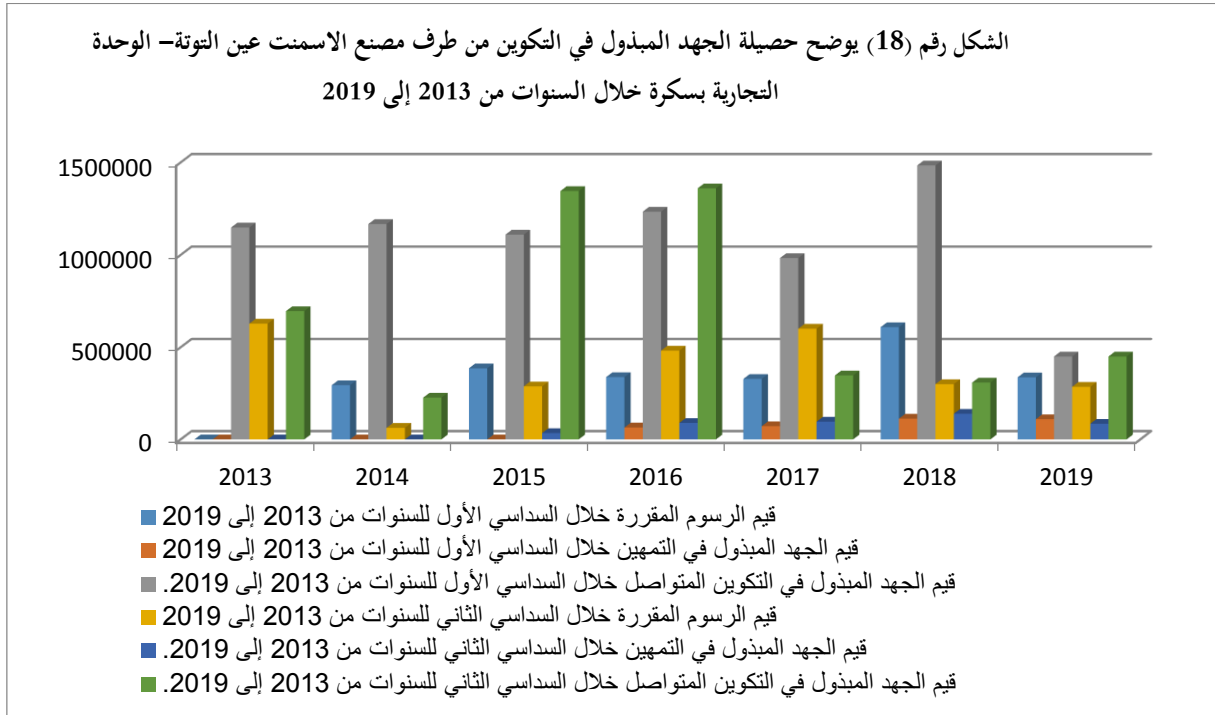
| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة                          |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|----------------------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                                  |
| 695 878,85                        | 0                        | 628 160,42         | 1 147 957,53                      | 0                        | 294 012,38         | 2013  | مصنع<br>الاسمنت<br>عين<br>التوتة |
| 226 690,00                        | 0                        | 62 831,84          | 1 166 868,74                      | 0                        | 385 481,50         | 2014  |                                  |
| 1 345 018,30                      | 34 209,10                | 287 690,57         | 1 109 662,12                      | 0                        | 338 164,66         | 2015  |                                  |
| 1 359 365,30                      | 89 307,64                | 481 681,97         | 1 233 422,12                      | 64 800,00                | 328 321,97         | 2016  |                                  |
| 347 094,90                        | 96 116,87                | 600 735,97         | 983 020,46                        | 71 446,08                | 608 858,44         | 2017  |                                  |
| 308 361,11                        | 139 060,64               | 299 667,23         | 1 483 220,00                      | 112 534,11               | 336 700,74         | 2018  |                                  |
| 449 592,86                        | 84 931,51                | 285 277,79         | 449 592,86                        | 109 585,55               | 532 062,32         | 2019  |                                  |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مصنع الاسمنت عين التوتة - الوحدة التجارية بسكرة وتباينها من سنة إلى أخرى.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

من خلال الجدول رقم ( 16 ) نلاحظ أن مصنع الاسمنت - عين التوتة الوحدة التجارية - بسكرة قد انظم إلى عملية تقييم بذل المجهود التي تقوم بها اللجنة الولائية المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل في سنة 2013، حيث عملت المؤسسة على بذل مجهود التكوين في أغلب السداسيات خصوصا في جانب التكوين المتواصل الذي تجاوزت فيه نسب الرسوم المقررة وأحيانا بأضعاف مضعفة ويعود ذلك الى الاهتمام بالتكوين المتواصل للعمال في عدة مجالات تخص نشاط المؤسسة في جانب النقل والتوزيع... الخ على مستوى معاهد ومدارس عمومية ومدارس خاصة معتمدة وبشكل طاق على مستوى المعاهد المتخصصة في التكوين التابعة لمصنع الاسمنت عين التوتة - باتنة، عدا السداسي الثاني 2017 والسداسي الأول 2019 الذي قدّمت خلالهما المؤسسة جهد معتبر إلا أنه لم يغطي نسبة الرسم المفروضة قدر ب 57.77% و 84.5% على التوالي مما ألزمها بدفع الفوارق المسجلة، أما فيما يتعلق بنمط التمهين نجد ان المؤسسة لم تقدم خلال الخمس سداسيات الأولى أي جهد يذكر في هذا النمط لعدم



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

تمكنها من استقدام متهنين لضعف الاتصالات وعدم تقدم الشباب نحوها لهذا الغرض، مما دفع بها إلى دفع الرسوم كاملة خلال هذه السداسيات، وابتداء من السداسي الثاني 2015 في تقديم جهد متفاوت النسب تراوح بين ( 11.7% و 46.4%) إلا انه لم يكن بالقدر الكافي أو لحد تغطية نسب الرسوم المفروضة وهذا لاقتصار مصاريف التمهين على شبه الرواتب التي تدفع للمتمهين وقلة عدد المتمهين المستقطبين في المؤسسة، سددت على إثره الفروقات المسجلة عن قيم الرسوم المقررة.

الجدول رقم (17) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مصنع الآجر - البرانيس.

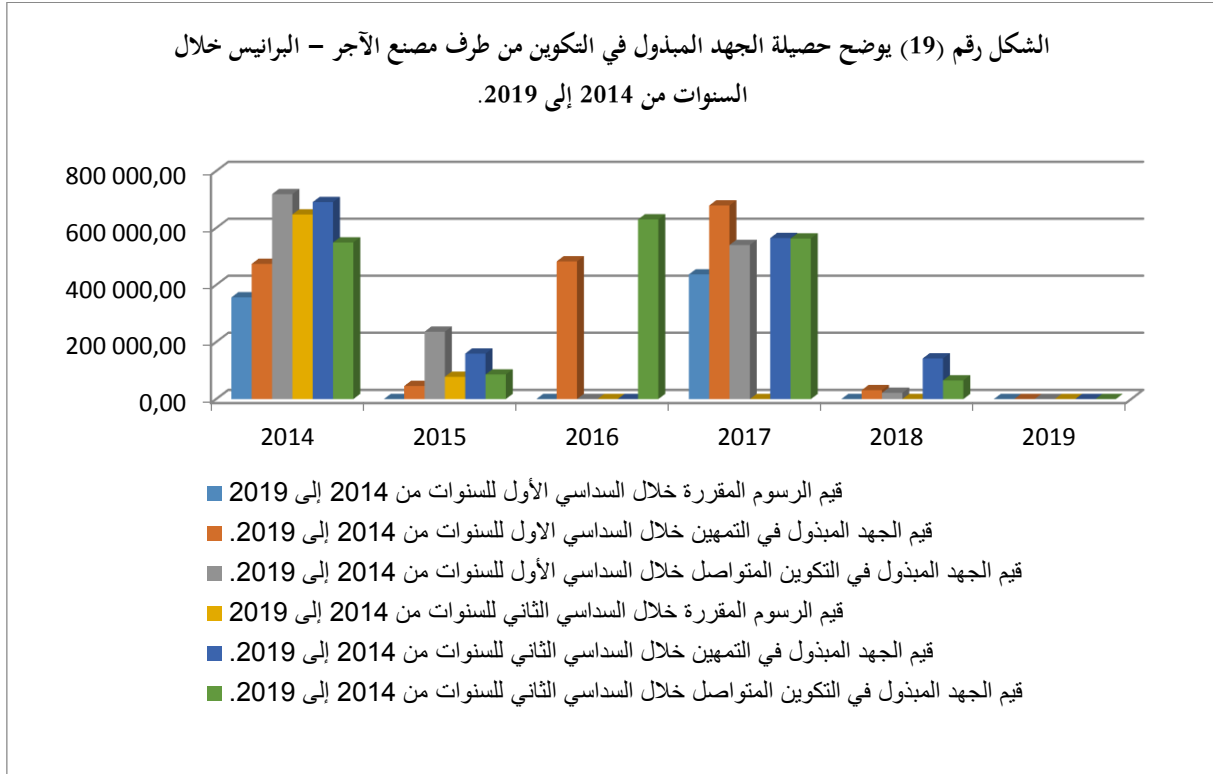
| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة             |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|---------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                     |
| 0                                 | 0                        | 436 773,89         | 0                                 | 0                        | 356 448,19         | 2014  | مصنع الآجر البرانيس |
| 0                                 | 31 172,44                | 679 011,59         | 482 570,00                        | 45 899,69                | 473 764,66         | 2015  |                     |
| 0                                 | 21 845,42                | 540 210,39         | 0                                 | 236 004,35               | 718 779,84         | 2016  |                     |
| /                                 | /                        | /                  | 0                                 | 78 103,42                | 647 386,23         | 2017  |                     |
| 0                                 | 142 268,52               | 564 495,75         | 0                                 | 159 312,28               | 690 823,37         | 2018  |                     |
| 0                                 | 65 464,83                | 563 036,85         | 630 000,00                        | 86 154,19                | 549 064,21         | 2019  |                     |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مصنع الآجر - البرانيس وتباينها من سنة إلى أخرى.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

شهدت انضمام مؤسستين جديدتين للعملية هما مصنع الآجر - البرانيس ومصنع النسيج والتجهيز - بسكرة، بالنسبة للمؤسسة الأولى نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أنها في سنة 2014 وخلال السداسيين الأول والثاني لم تبذل أي مجهود في نمط التمهين لان المؤسسة جديدة في العملية ولم تتعرف بعد على حيثياتها وهو الامر الذي ألزمها بدفع الرسمين كاملين، في حين بذلت مجهود في هذا النمط في كل السداسيات المتبقية تراوح بين ( 4% و 32.8% ) من قيم الرسوم المقررة، والسداسي الثاني 2017 الذي لم تبذل فيه المؤسسة أي جهد، لم يرقى للمستوى المطلوب او تغطية النسب المقررة للرسوم لاقتصاره على مصاريف شبه الرواتب المدفوعة للمتمهين وكذا العدد القليل للمتمهين المستقطبين على مستوى المؤسسة، أما نمط التكوين المتواصل فلم تبذل فيه المجهود في أغلب سداسياته ودفعت خلالهم نسب الرسوم المقررة كاملة، باستثناء السداسيين الأول 2015 والأول 2019 الذين بذلت فيهما جهدا معتبرا فاق نسبة الرسم المفروضة، استفادت من خلالهما المؤسسة من إعفاء للرسمين المقررين خلال هذين السداسيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

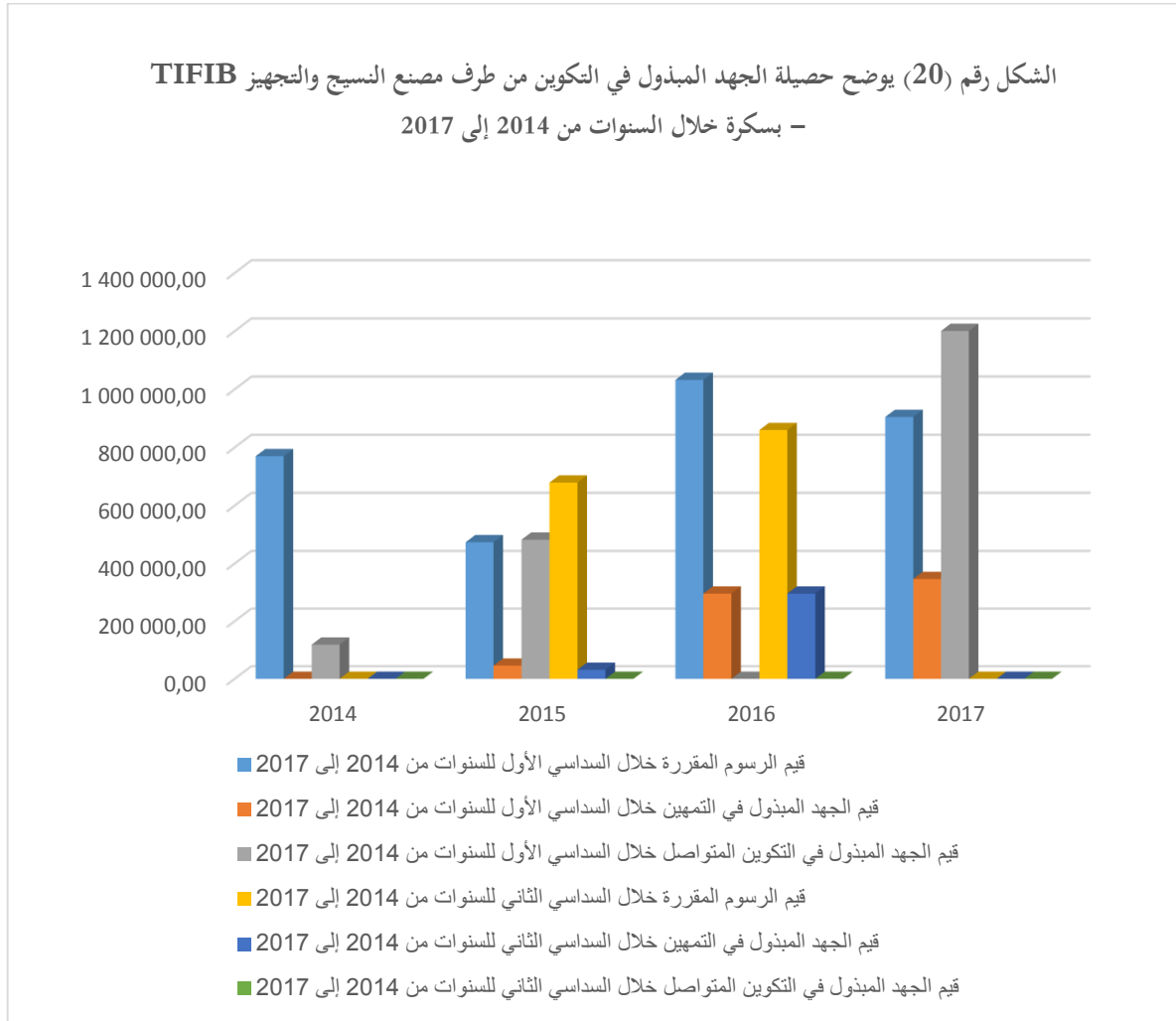
الجدول رقم (18) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مصنع النسيج والتجهيز  
TIFIB - بسكرة

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة                    |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|----------------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                            |
| /                                 | /                        | /                  | 118 560,00                        | 0                        | 769 897,40         | 2014  | مصنع النسيج والتجهيز بسكرة |
| 0,00                              | 31 172,44                | 679 011,59         | 482 570,00                        | 45 899,69                | 473 764,66         | 2015  |                            |
| 0                                 | 295 688,92               | 859 753,73         | 0                                 | 295 688,92               | 1 032 110,65       | 2016  |                            |
| /                                 | /                        | /                  | 1 200 679,00                      | 346 334,75               | 904 643,21         | 2017  |                            |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مصنع النسيج والتجهيز TIFIB وتباينها من سنة إلى أخرى.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

أما مصنع النسيج والتجهيز بسكرة TIFIB، خلال الجدول رقم (18) أن له مشاركة متذبذبة في العملية حيث شارك في السداسي الأول 2014 وغاب عنها في السداسي الثاني ليعود في 2015 و2016 والسداسي الأول من سنة 2017 ليغيب عنها بقية السداسيات الأخرى ويعود ذلك للوضعية الصعبة التي تعيشها المؤسسة خصوصا في جانب التسيير، حيث في كل عملية يعين مسؤول لمتابعة الموارد البشرية وبعد استيعابه للعملية يغير ويعين غيره ليعيد من جديد محاولة فهم العملية وهكذا... مما أثر على سير

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

متابعة الرسمين على مستوى المؤسسة، ومع ذلك سجلت وجودها من خلال ست سداسيات، في جانب التمهين لم تبذل في السداسي الأول 2014 أي مجهود يذكر وسدّدت بذلك قيمة الرسم كاملة، في حين شهد السداسي الأول والثاني 2015 و2016 والسداسي الأول والثاني 2016 والسداسي الأول 2017 مجهودا متفاوت النسب في التمهين قدر بـ 6.6%، 4.6%، 28.6%، 34.4% على التوالي، المجهود كان قليل لم يصل إلى تغطية قيم الرسوم المفروضة لاقتصاره على شبه رواتب التمهين من جهة والعدد القليل للمتمهين الذي لا يتناسب مع عدد العمال في المؤسسة والكتلة الأجرية السنوية من جهة أخرى، مما ألزمها بدفع الفارق عن قيم الرسوم المفروضة، وفي جانب التكوين المتواصل بذلت المؤسسة مجهودا خلال السداسي الأول 2014 قدر بـ 15.4% سدّدت ما خلفه من فارق عن الرسم المقرر، والسداسي الأول 2015 والسداسي الأول 2017 الذي فاقت فيهما الجهد المبذول نسبة الرسم المفروضة فأعفيت من دفعهما، أما سنة 2016 فلم تبذل فيها أي مجهود في كلا النمطين ودفعت قيمة الرسمين كاملة.

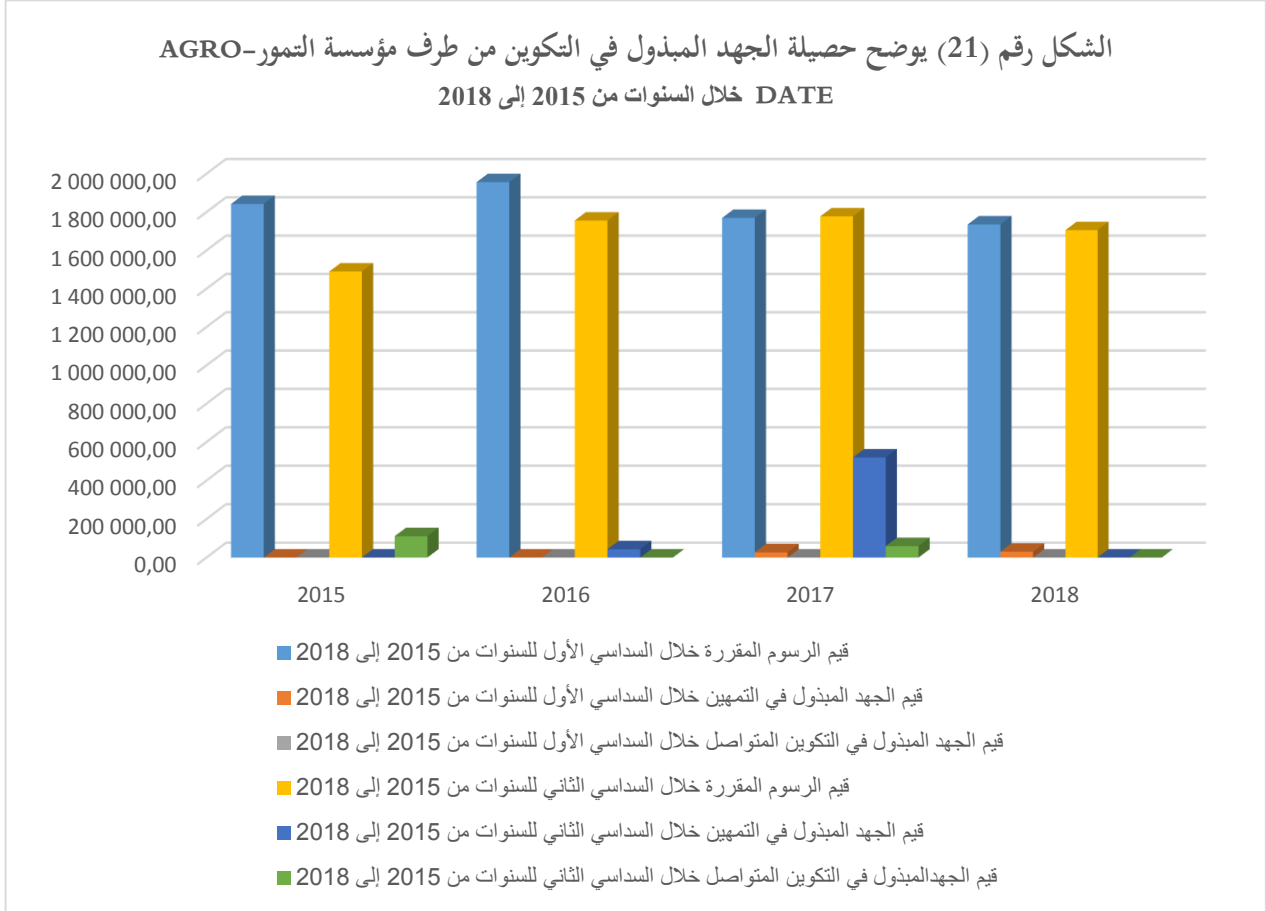
الجدول رقم (19) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة التمرور AGRO - DATE .

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة        |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|----------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                |
| 0                                 | 0                        | 39 387,48          | 0                                 | 0                        | 28 422,65          | 2015  | AGRO -<br>DATE |
| 0                                 | 0                        | 65 255,28          | 0                                 | 0                        | 41 031,35          | 2016  |                |
| 0                                 | 0                        | 0                  | 0                                 | 0                        | 76 361,39          | 2017  |                |
| 0                                 | 0                        | 0                  | 0                                 | 0                        | 68 120,07          | 2018  |                |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة التمور AGRO-DATE وتباينها من سنة إلى أخرى.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

أما سنة 2015 فقد شهدت انضمام كل من مؤسسة التمور AGRO - DATE ومؤسسة الجزائرية للمياه وحدة بسكرة إلى عملية تقييم بذل الجهود التي تقوم بها اللجنة المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل، إذ نلاحظ من الجدول رقم (19) أن مؤسسة التمور AGRO - DATE لم تكلف نفسها عناء بذل الجهود خلال السداسيات التي تواجدت من خلالها وتفضل دفع الرسوم كاملة لأنها ترى بأن النشاط الذي تقوم به لا يتطلب تضييع الوقت في التعليم والتمهين لأنه نشاط تجاري أكثر منه إنتاجي، أما السداسيات التي لم تسجل فيها حضورها فهي تكون قد سددت الرسوم مباشرة دون المرور على اللجنة الولائية المتخصصة لأنه ليس لها جهد لكي يقيم، وهذا ما تأكدنا منه من خلال وثيقة الترابط التي تسلمها مديرية الضرائب إلى مديرية التكوين والتعليم المهنيين ويوضح عليها مختلف المؤسسات التي قامت بتسديد الرسمين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

الجدول رقم (20) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة الجزائرية للمياه - وحدة بسكرة.

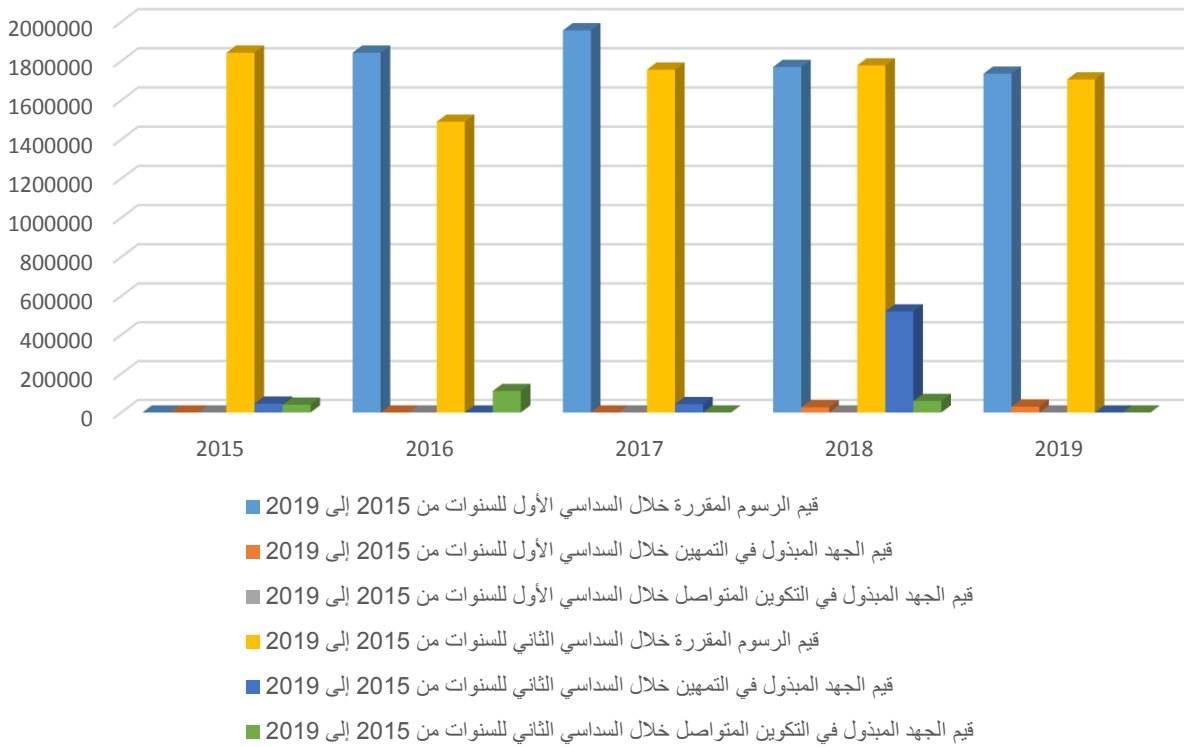
| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة          |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                  |
| 40 000,00                         | 45 899,69                | 1 842 225,40       | /                                 | /                        | /                  | 2015  | الجزائرية للمياه |
| 110 936,00                        | 0                        | 1 489 800,00       | 0                                 | 0                        | 1 842 225,41       | 2016  |                  |
| 0                                 | 43 200,00                | 1 755 910,00       | 0                                 | 0                        | 1 956 270,00       | 2017  |                  |
| 59 400,00                         | 520 076,50               | 1 777 581,42       | 0                                 | 27 000,00                | 1 769 510,84       | 2018  |                  |
| 0                                 | 0                        | 1 705 668,58       | 0                                 | 30 240,00                | 1 735 281,47       | 2019  |                  |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف الجزائرية للمياه ADE وتباينها من سنة إلى أخرى.

الشكل رقم (22) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة الجزائرية للمياه - وحدة بسكرة خلال السنوات من 2015 إلى 2019



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

أما مؤسسة الجزائرية للمياه فإنها هي الأخرى لم تكن لها جهود في المستوى المطلوب في هذا المضمار حيث نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) انها في نمط التمهين قامت بمجهود خلال خمس سداسيات، السداسي الثاني 2015 حققت مجهود بنسبة 2.5%، السداسي الثاني 2017 بنسبة 2.46%، السداسي الأول والثاني 2018، حققت نسب 1.55%، 1.7%، على التوالي والسداسي الأول 2019 بنسبة 1.74% الا ان هذه الجهود كانت ضعيفة لم تصل إلى تغطية قيم الرسوم المفروضة عليها خلال هذه السداسيات، مما ترتب عليه دفعها للفروقات المسجلة بين ما أنجزته من مجهود فعلي وبين ما هو مقرر عليها القيام به، أما من خلال التكوين المتواصل فاتضح مجهود المؤسسة من خلال السداسي الثاني 2015 السداسي الثاني 2016، السداسي الثاني 2018، كانت الجهود ضعيفة بنسب ( 2.17%، 7.4%، 3.34%) مكنت من تسجيل



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

فروقات مرتفعة عن قيم الرسوم المقررة على المؤسسة خلال هذه السداسيات قامت المؤسسة بتسديدها، باقي السداسيات في كلا الجانبين لم تعرف بذلا للمجهود من قبل المؤسسة في التمهين والتكوين المتواصل ألزم المؤسسة بدفع قيم الرسوم المقررة كاملة عدا السداسي الأول 2016 الذي شهد تغيب المؤسسة عن العملية.

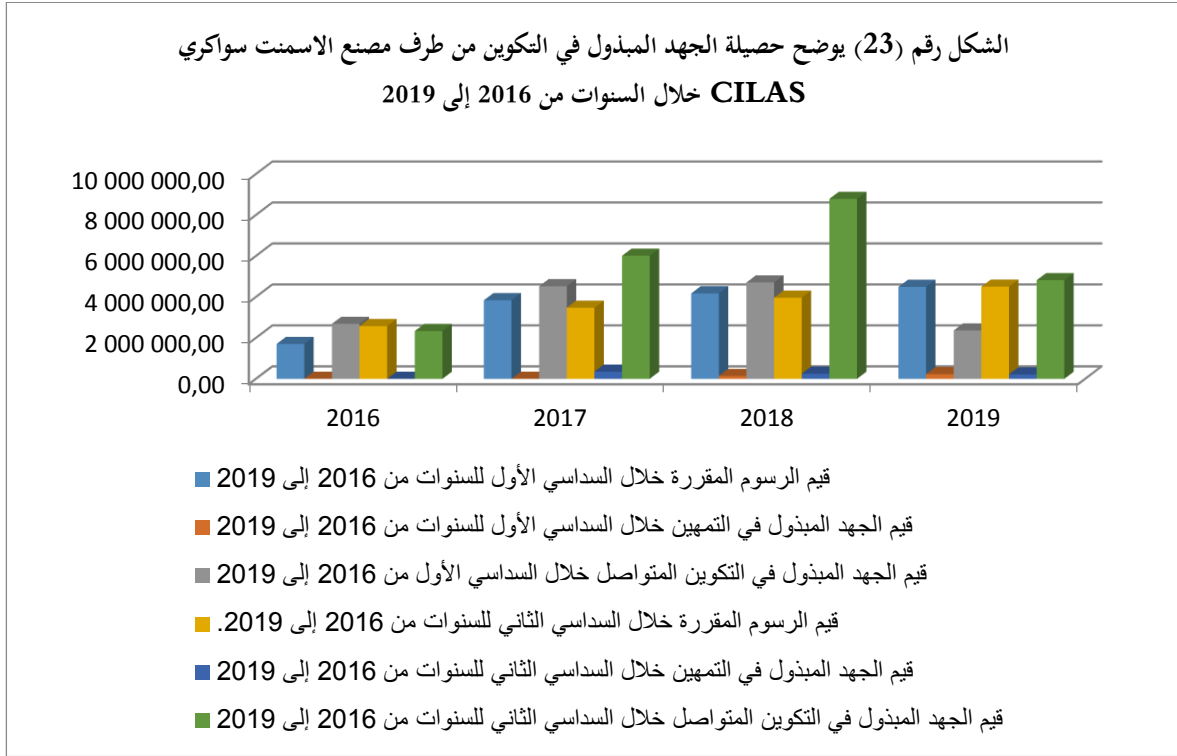
الجدول رقم (21) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مصنع سواكري للإسمنت CILAS

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة                   |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|---------------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                           |
| 2 333 400,00                      | 0                        | 2 574 197,93       | 2 683 880,00                      | 0                        | 1 701 488,64       | 2016  | مصنع<br>سواكري<br>للإسمنت |
| 6 009 840,00                      | 347 274,65               | 3 472 476,46       | 4 520 438,55                      | 0                        | 3 837 758,91       | 2017  |                           |
| 8 785 685,00                      | 252 720,00               | 3 963 242,23       | 4 706 000,00                      | 138 240,00               | 4 172 378,42       | 2018  |                           |
| 4 817 224,77                      | 216 649,00               | 4 498 737,32       | 2 360 660,00                      | 228 240,00               | 4 490 547,08       | 2019  |                           |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مصنع الاسمنت سواكري CILAS وتباينها من سنة إلى أخرى.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

عملية تقييم بذل الجهود للسداسي الأول 2016 شهدت انضمام مصنع سواكري للإسمنت CILAS الذي نلاحظ من خلال الشكل رقم (21) أنه في جانب التمهين وفي السنة الأولى لانضمامه وكذا السداسي الأول في السنة الموالية، لم يقدم أي مجهود في هذا النمط وفضل تسديد قيم الرسوم المقررة كاملة، ربما يعود ذلك إلى ان المصنع لم يستعد بعد للتحضير لاستغلال الرسم في استقطاب متمهين داخله والمساهمة في بناء سياسة الدولة لتنمية الموارد البشرية بدل دفعه كضريبة، وبداية من السداسي الثاني 2017 بدأت المؤسسة في استقطاب متمهين داخل المؤسسة وتخصيص مصاريف للتكفل بإعدادهم وتنمية مهاراتهم في التخصصات المتوفرة داخل المصنع لم ترقى الجهود فيها إلى المستوى المطلوب بسبب الكتلة الأجرية السنوية المرتفعة بالمقارنة مع العدد القليل للمتمهين المستقطبين واقتصار المصاريف على شبه الرواتب المدفوعة لهم، ف سجل في السداسي الثاني 2017، والسداسيين الأول والثاني 2018 والسداسيين الأول والثاني 2019 النسب التالية على التوالي 10%، 3.3%، 6.37%، 5.8%، 4.81%، أما في التكوين المتواصل

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

فإن المصنع قدّم مجهودات فاقت الرسوم المقررة في أغلب السداسيات مما مكنه من الإعفاء من دفع هاته الرسوم، عدا السداسيين الثاني 2016 والأول 2019 اللذين بذلت فيهما جهود جد معتبرة بلغت 90.6% و52.56% على التوالي، قام المصنع بتسديد الفروق المسجلة عن قيمة الرسوم المفروضة.

الجدول رقم (22) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة SPA - CFB.

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة    |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |            |
| معفية                             | 0                        | 6 858,09           | /                                 | /                        | /                  | 2016  | SPA<br>CFB |
| معفية                             | 0                        | 23 188,02          | معفية                             | 0                        | 37 033,73          | 2017  |            |
| معفية                             | 0                        | 23 680,89          | معفية                             | 0                        | 27 781,22          | 2018  |            |
| معفية                             | 0                        | 27 832,67          | معفية                             | 0                        | 26 822,13          | 2019  |            |

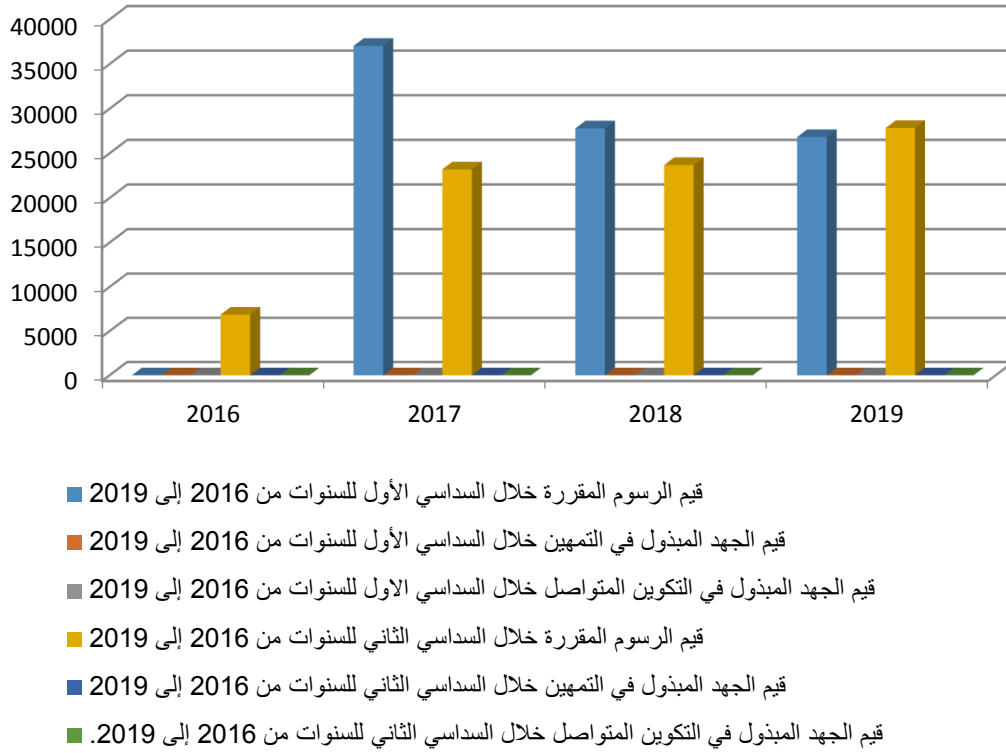
المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة SPA CFB وتباينها من سنة إلى أخرى.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

الشكل رقم (24) يوضح الجهد المبذول من طرف مؤسسة SPA CFB خلال السنوات من 2016 إلى 2017



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

أما مؤسسة SPA-CFP فكانت بداية انضمامها للعمليات من خلال السداسي الثاني 2016، ومن خلال الجدول رقم (22) يلاحظ أنها معنية برسم التمهين فقط لأن عدد عمالها أقل من 20 عامل حسب المرسوم التنفيذي 82-299 المؤرخين في 04 سبتمبر 1982، الذي جاء في المادة رقم 2 منه "تطبق أحكام المرسوم على كل مؤسسة يوجد بها عادة عدد من العمال الدائمين يساوي أو يفوق العشرين عاملا وذلك مهما كانت وضعيتها القانونية وقطاع عملها"، كما نلاحظ أنها لم تقم بأي مجهود في التمهين في أغلب السداسيات وفضلت تسديد قيم الرسوم كاملة.

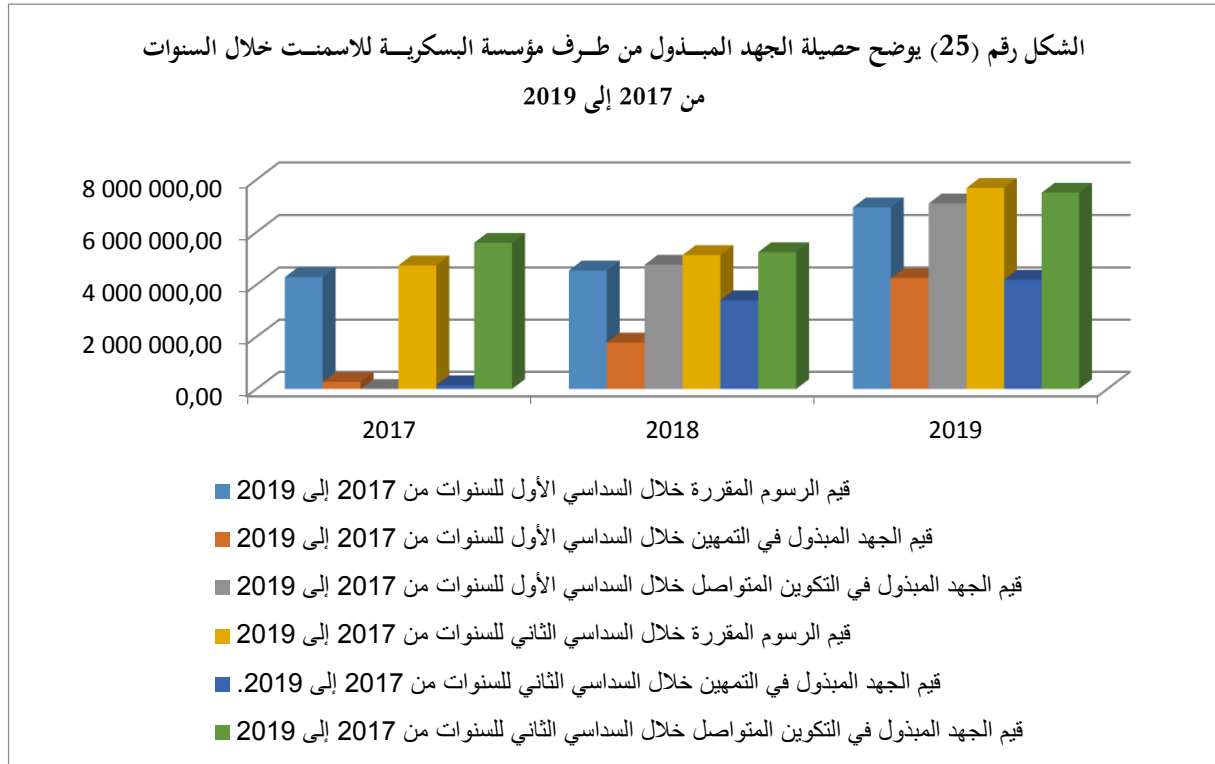
## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

الجدول رقم (23) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة العسكرية للإسمنت.

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة  |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|----------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |          |
| 5 596 996,22                      | 142 363,63               | 4 736 850,21       | 0                                 | 274 488,34               | 4 289 268,67       | 2017  | مؤسسة    |
| 5 243 083,11                      | 3 405 758                | 5 131 905,52       | 4 763 667,33                      | 1 779 709,10             | 4 541 234,54       | 2018  | البسكرية |
| 7 503 762,75                      | 4 191 302,30             | 7 688 220,44       | 7 095 955,14                      | 4 251 545,55             | 6 944 913,58       | 2019  | للإسمنت  |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة العسكرية للإسمنت وتباينها من سنة إلى أخرى



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

مؤسسة البسكرية للإسمنت والشركة التابعة لحبوب الزيبان - القنطرة كان انضمامهما لعملية تقييم بذل المجهود في التمهين والتكوين المتواصل من قبل اللجنة الولائية المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل سنة 2017، نلاحظ من الجدول رقم (23) أن مؤسسة البسكرية للإسمنت في جانب التمهين كان لها مجهود من خلال كل السداسيات إلا انه كان ضعيف جدا في السداسيين الأول والثاني من سنة 2017 حيث بلغ نسبة 6.3% و3% على التوالي، لان المؤسسة كانت جديدة في العملية وفي مرحلة التتقيب عن متمهين لاستقطابهم داخل المؤسسة لذلك كان عدد المتمهين قليل بالمقارنة مع الكتلة الأجرية العالية للمؤسسة وعدد العمال الذي فاق 1000 عامل، بالإضافة إلى اقتصار المصاريف على شبه الرواتب المدفوعة للمتمهين وفي السنوات الموالية من خلال السداسي الأول 2018، السداسي الأول والثاني 2019 بدأت مصاريف التمهين في الارتفاع بصورة نسبية حيث بلغت النسب 39.1%، 66.3%، 54.51%، 54.5%، على التوالي وذلك لتمكن المؤسسة من استقطاب أعداد كبيرة من المتمهين وصلت إلى 70 متمهين، وتضمين مصاريف التمهين بالإضافة إلى شبه الرواتب، رواتب عمال تم تخصيصهم كمعلمي تمهين للإشراف على تكوين المتمهين والرفع من مؤهلاتهم، لم تصل الجهود رغم تضاعفها لتغطية الرسوم المقررة وذلك لارتفاع الكتلة الأجرية للمؤسسة ومع ذلك تمكنت من تقليص الفروقات بشكل كبير وقامت بتسديدها فيما بعد، أما بالنسبة للتكوين المتواصل فان المؤسسة بعد السداسي الأول الذي لم تتمكن فيه من بذل مجهود لحدثة المؤسسة بالعملية تمكنت بعدها ابتداء من السداسي الموالي من بذل مجهود في هذا النمط فاق قيم الرسوم المقررة مما أعفاها من دفعها عدا السداسي الثاني 2019 الذي انخفض عن سابقه محققا نسبة 97.6%، وقامت المؤسسة على إثره بتسديد الفارق البسيط المسجل.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

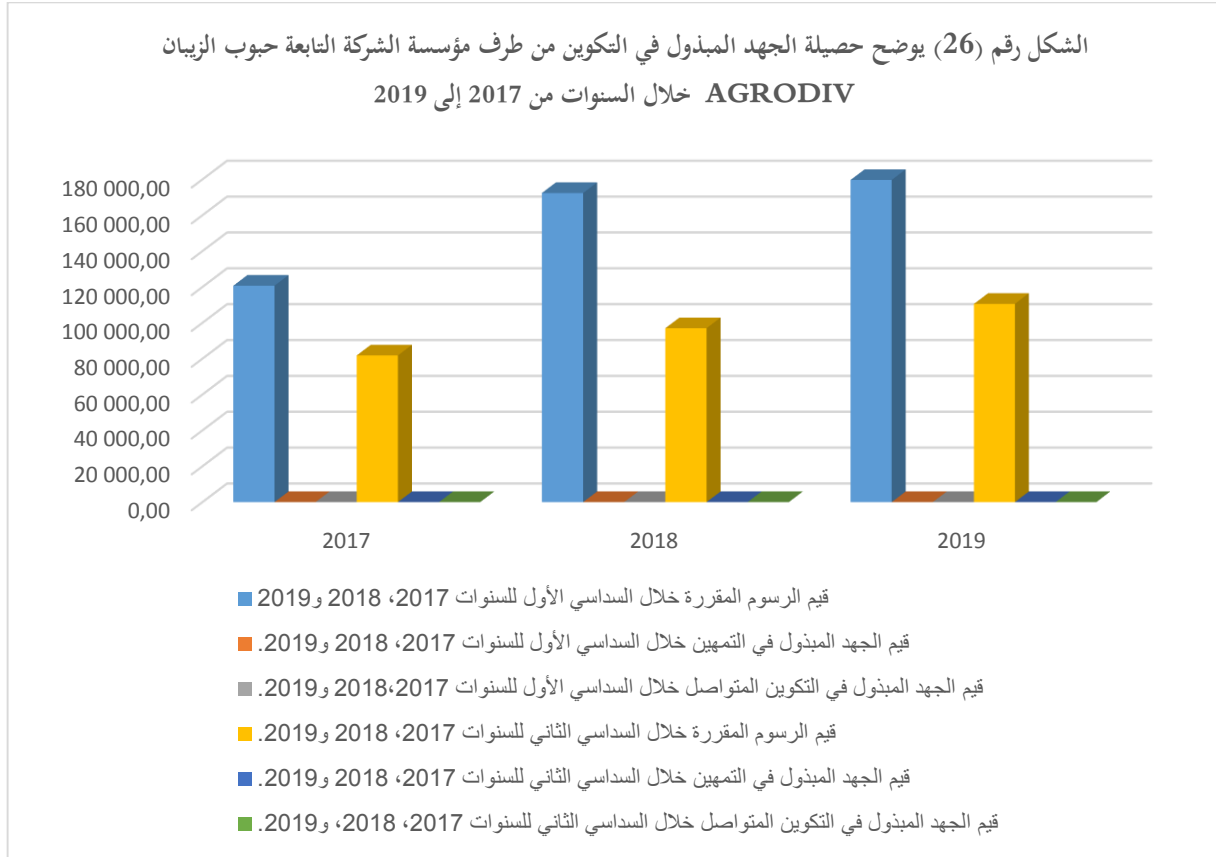
الجدول رقم (24) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف الشركة التابعة لحبوب الزيبان.

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة                      |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|------------------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                              |
| معفية                             | 0                        | 81 808,85          | معفية                             | 0                        | 120 684,28         | 2017  | الشركة التابعة لحبوب الزيبان |
| معفية                             | 0                        | 96 975,71          | معفية                             | 0                        | 172 380,77         | 2018  |                              |
| معفية                             | 0                        | 110 569,75         | معفية                             | 0                        | 179 650,66         | 2019  |                              |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف الشركة التابعة لحبوب الزيبان AGRODIV وتباينها من سنة إلى أخرى.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

أما الشركة التابعة لحبوب الزيبان القنطرة فيلاحظ من الجدول انها هي الأخرى معفية من رسوم نشاط التكوين المتواصل وذلك لان عدد العمال فيها يقل عن 20 عامل، عملا بأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 82-299 المؤرخين في 04 سبتمبر 1982 المذكور سابقا، وبالتالي فهي معنية بنط التمهين فقط الذي لم تبذل فيه أي مجهود خلال كل السداسيات وفضلت دفع قيمة الرسوم المقررة كاملة.



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

الجدول رقم (25) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة الصيدلية المركزية

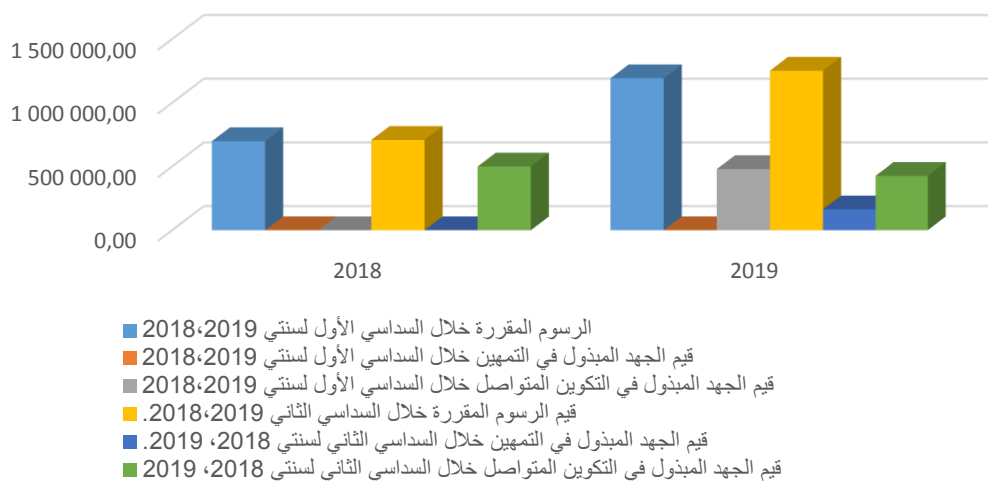
للمستشفيات

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة           |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|-------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                   |
| 500 000,00                        | 0                        | 708 644,60         | 0                                 | 0                        | 699 079,39         | 2018  | الصيدلية المركزية |
| 426 000,00                        | 163 800,00               | 1 201.40 252       | 480 000,00                        | 0                        | 1 193 131,32       | 2019  | للمستشفيات        |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة الصيدلية المركزية للمستشفيات وتباينها من سنة إلى أخرى.

الشكل رقم (27) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف الصيدلية المركزية للمستشفيات خلال سنتي 2018، 2019.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

خلال عملية تقييم بذل المجهود في التمهين والتكوين المتواصل من قبل اللجنة المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل انضم الى الطلبات المطروحة طلب مؤسسة الصيدلانية المركزية للمستشفيات، إذ نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أنها لم تبذل أي مجهود في التمهين خلال السداسي الأول والثاني من سنة الانضمام والسداسي الأول من السنة الموالية، في حين تمكنت من بذل مجهود في التمهين من خلال السداسي الثاني 2019 بنسبة 13.08% من قيمة الرسم المفروضة إلا أنها لم تغطي قيمة الرسم المقررة في هذا النمط مما ألزم المؤسسة بدفع الفارق المسجل، أما فيما يخص التكوين المتواصل عدا السداسي الأول الذي لم تتمكن فيه المؤسسة من بذل مجهود في التكوين المتواصل وسدّدت قيمة الرسم المقررة كاملة، تمكنت المؤسسة من بذل مجهود قليل نوعا ما في بقية السداسيات، حيث سجلت في السداسي الثاني 2018، السداسي الأول والثاني 2019 نسب 70.5%، 40.2%، 34.02%، لم تصل إلى تغطية الرسوم المقررة على المؤسسة في هذا النمط وهذا ما أدى بالمؤسسة إلى تسديد الفروقات المسجلة.

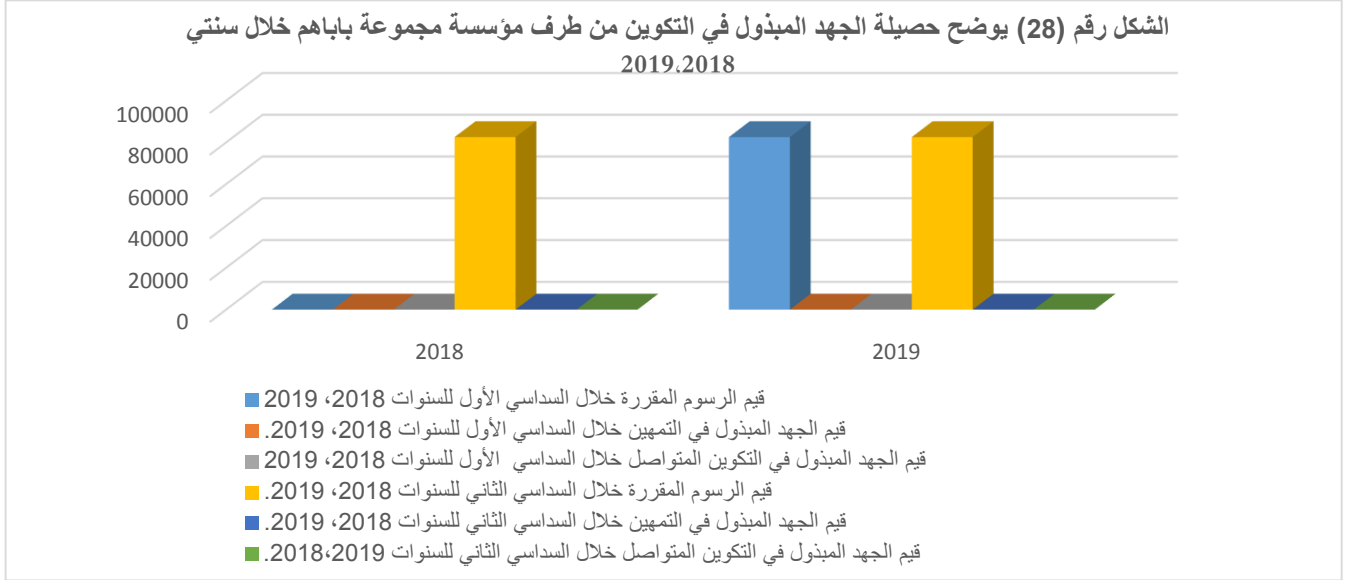
الجدول رقم (26) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مجموعة باباهم.

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|---------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |         |
| معفية                             | 0                        | 82 569,41          | معفية                             | 0                        | 0                  | 2018  | مجموعة  |
| معفية                             | 0                        | 82 569,41          | معفية                             | 0                        | 82 569,41          | 2019  | باباهم  |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة مجموعة باباهم وتباينها خلال سنتي الحضور.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

أما مؤسسة مجموعة باباهم التي انضمت للعملية خلال السداسي الثاني من سنة 2018 فهي الأخرى معفاة من دفع رسم التكوين المتواصل لعد بلوغ عدد العمال فيها 20 عاملا وفق احكام المادة 02 من احكام المرسوم السابق الذكر، وتبقى معنية فقط برسم التمهين، إلا أنها لم تبذل أي مجهود خلال كل السداسيات وفضلت دفع قيمة الرسوم المقررة كاملة.

الجدول رقم (27) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة ديوان التسيير العقاري OPG

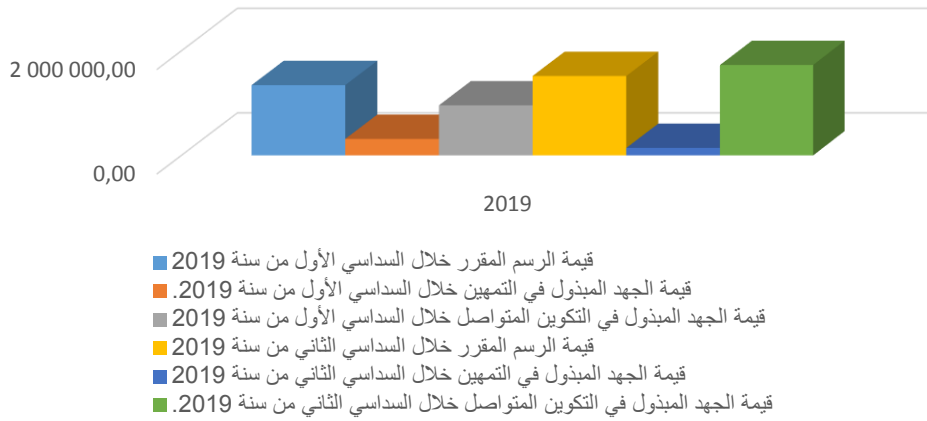
| المؤسسة               | السنة | السداسي الأول      |                          |                                   | السداسي الثاني           |                                   |
|-----------------------|-------|--------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
|                       |       | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التمهين | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | الجهد المبذول في التكوين المتواصل |
| ديوان التسيير العقاري | 2019  | 1 344 729,76       | 316 440,00               | 958 010,00                        | 143 160,00               | 1 729 610,00                      |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف ديوان التسيير العقاري.

الشكل رقم (29) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة ديوان التسيير العقاري خلال سنة 2019



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) أن سنة 2019 قد شهدت خلال السداسي الأول انضمام ديوان التسيير العقاري إذ عرفت بذلا للمجهود خلال السداسيين، حيث أنها في التمهين لم تتمكن من تغطية الرسوم المقررة فسجلت 23.5% و 9.41% في السداسي الأول والثاني على التوالي، وسددت الفروقات المسجلة أما في التكوين المتواصل لم تتمكن فيه من تغطية الرسم المقرر خلال السداسي الأول حيث بلغت النسبة 71.2% وسددت الفرق المسجل بينما بذلت مجهودا فاق الرسم المقرر خلال السداسي الثاني مما أعفاها من دفعه.

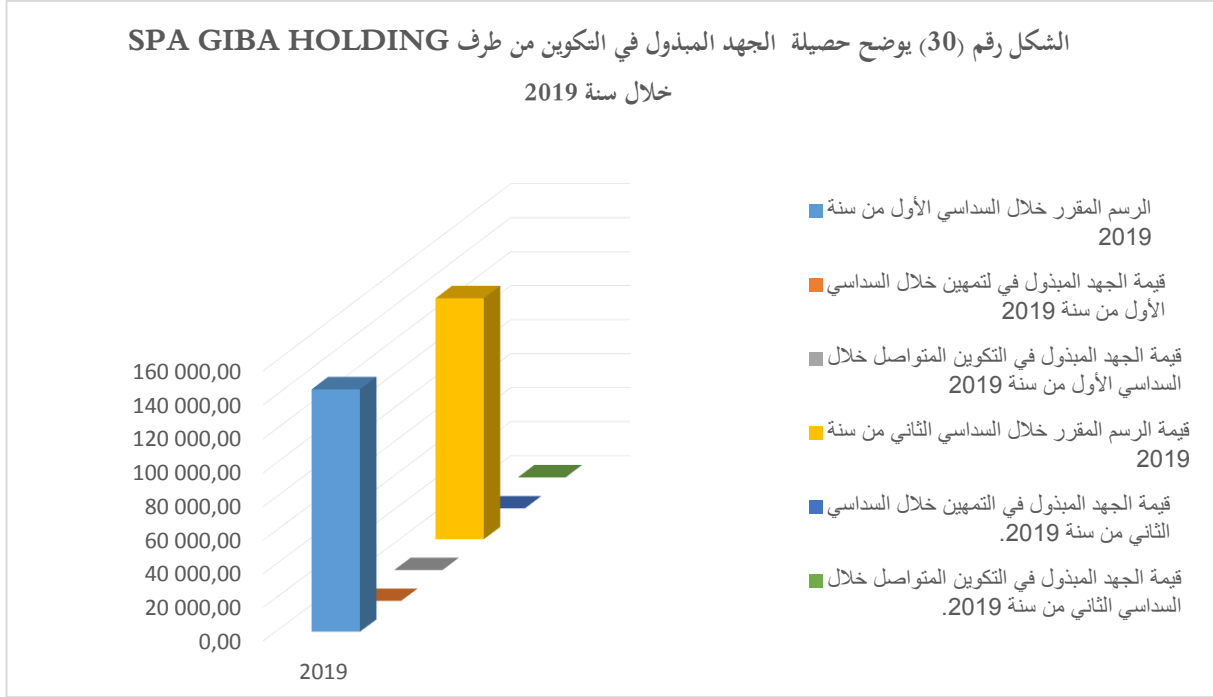
الجدول رقم (28) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة GIBA CPA HOLDING

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة          |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|------------------|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |                  |
| معفية                             | 0                        | 142 127,15         | معفية                             | 0                        | 143 671,08         | 2019  | SPA GIBA HOLDING |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة SPA GIBA HOLDING.



### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

شهدت سنة 2019 أيضا ومن خلال السداسي الأول انضمام مؤسسة SPA GIBA HOLDING، وهي من المؤسسات المعفية من رسم التكوين المتواصل لعدم بلوغ عدد العمال فيها 20 عامل عملا بأحكام نص المادة الثانية (02) من المرسوم التنفيذي رقم 299-82 المؤرخين في 04 سبتمبر 1982 المذكور سابقا، في حين لم تبذل أي مجهود في التمهين خلال السداسيين مما ألزمها بدفع الرسمين المقررين في التمهين كاملين.

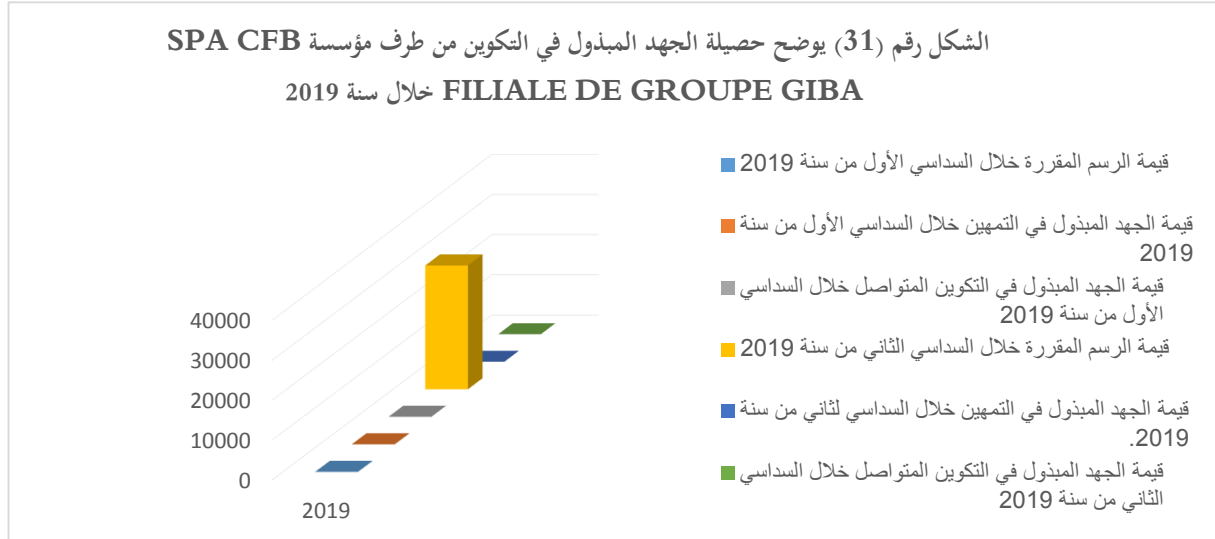
## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

الجدول رقم (29) يوضح حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة SPA CFB FILIALE DE GROUPE GIBA

| السداسي الثاني                    |                          |                    | السداسي الأول                     |                          |                    | السنة | المؤسسة                                 |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------|-------|---|
| الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة | الجهد المبذول في التكوين المتواصل | الجهد المبذول في التمهين | قيمة الرسم المقررة |       |   |
| معفية                             | 0                        | 30 945,13          | /                                 | /                        | /                  | 2019  | SPA CFB<br>Filiale de<br>groupe<br>Giba |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين.

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين حصيلة الجهد المبذول في التكوين من طرف مؤسسة FILIALE DE GROUPE GIBA وحدة بسكرة.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

أما مؤسسة SPA CFB FILIALE DE GROUPE GIBA هي الأخرى من المؤسسات المعفية من رسم التكوين المتواصل لعدم بلوغ عدد العمال فيها 20 عامل عملا بأحكام نص المادة الثانية (02) من المرسوم التنفيذي رقم 299-82 المؤرخين في 04 سبتمبر 1982 المذكور سابقا، في حين لم تبذل أي مجهود في التمهين خلال السداسي محل المشاركة مما ألزمها بدفع الرسم المقرر في التمهين كاملا.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

الفرع الثاني: عوائد الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل من الرسمين خلال السنوات من 2006 إلى 2019.

قامت خلال هذه الفترة جل المؤسسات المواظبة بدفع ما عليها من رسوم والتي مثلت في مجملها عوائد الصندوق من هذه الرسوم، يعمل على إعادة استثمارها تحقيقاً لأهداف تنمية الموارد البشرية.

الجدول رقم (30) يوضح حصيلة عوائد الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل المسددة من طرف المؤسسات المودعة لطلباتها خلال الفترة من 2006 إلى 2019.

| المؤسسة                       | السنوات          | حصيلة الرسوم المقررة في التمهين | حصيلة رسوم التمهين الفعلية | حصيلة الرسوم المقررة في التكوين المتواصل | حصيلة رسوم التكوين المتواصل الفعلية |
|-------------------------------|------------------|---------------------------------|----------------------------|--|-------------------------------------|
| مؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة   | من 2006 إلى 2019 | 86 363 990,20                   | 62 285 153,85              | 86 363 990,20                            | 25 627 765,77                       |
| مؤسسة قاعدة الصيانة سونطراك   | من 2007 إلى 2019 | 51 180 224,85                   | 8 103 427,81               | 51 180 224,85                            | 8 196 347,99                        |
| مؤسسة مطاحن الزيان - القنطرة  | من 2008 إلى 2019 | 11 859 285,08                   | 5 190 514,52               | 11 859 285,08                            | 5 074 258,56                        |
| التعاونية الفلاحية            | 2008             | 249 240,80                      | 249 240,80                 | 249 240,80                               | 249 240,80                          |
| مؤسسة باباهم للآجر - البرانيس | من 2009 إلى 2019 | 9 723 051,32                    | 5 653 948,89               | 9 723 051,32                             | 8 683 800,21                        |
| مؤسسة عموري - عموري           | من 2009 إلى 2019 | 5 022 685,49                    | 4 349 674,29               | 5 022 685,49                             | 4 762 090,59                        |
| مؤسسة شهاب للنقل              | من 2009 إلى 2011 | 97 845,98                       | 97 945,98                  | 97 845,98                                | معفية                               |
| مؤسسة قديلة - جمورة           | من 2009 إلى 2019 | 18 453 720,11                   | 16 717 412,32              | 18 453 720,11                            | 11 968 154,14                       |
| مؤسسة الاملاح الوطنية         | من 2010 إلى 2019 | 7 133 704,27                    | 2 094 142,32               | 7 133 704,27                             | 1 919 529,36                        |

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

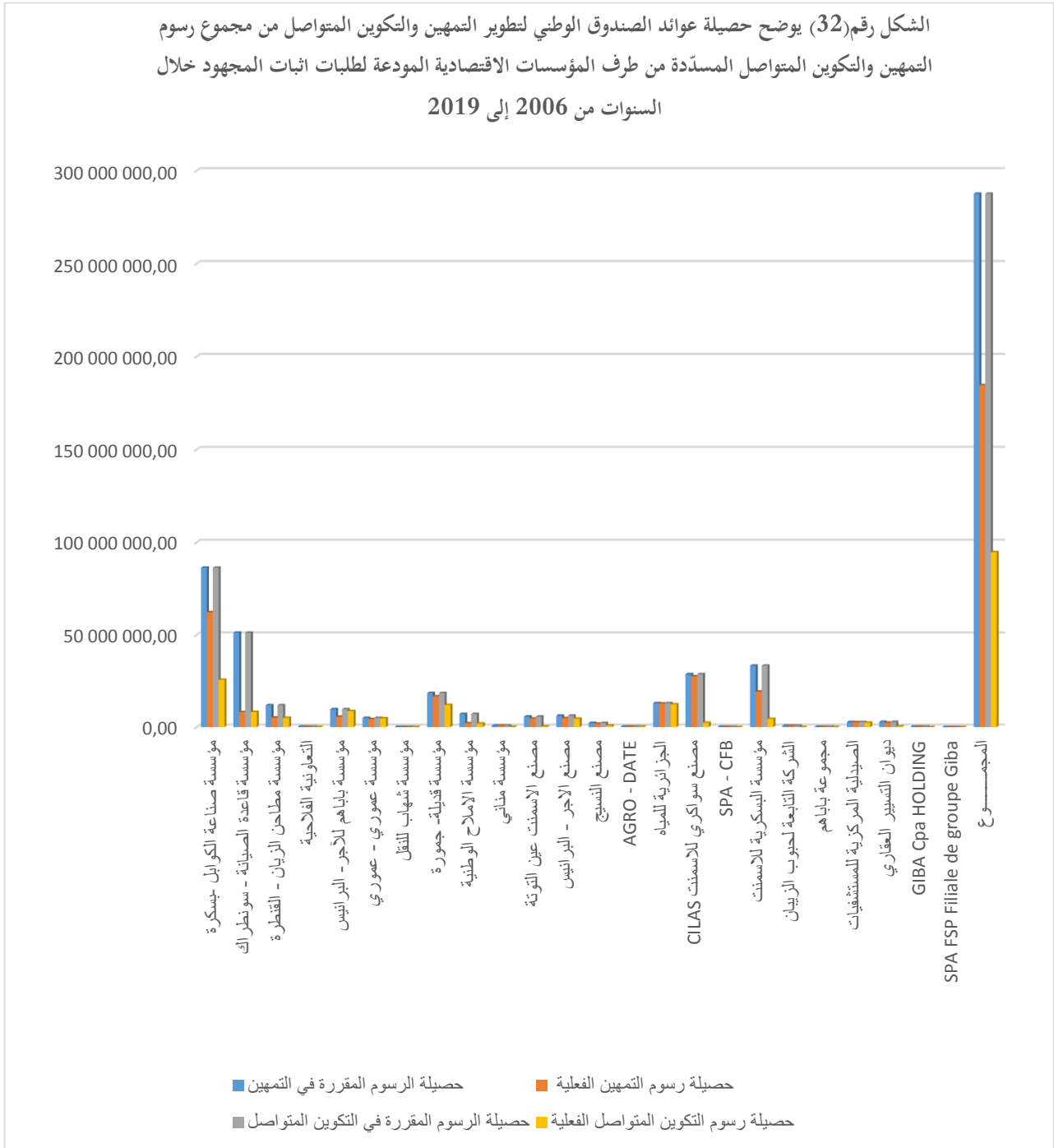
|               |                |                |                |                  |                                      |
|---------------|----------------|----------------|----------------|------------------|--------------------------------------|
| 143 408,99    | 788 775,91     | 788 775,91     | 788 775,91     | 2010             | مؤسسة مناني                          |
| 336 110,54    | 5 723 129,64   | 4 636 069,88   | 5 723 129,64   | من 2013 إلى 2019 | مصنع الاسمنت<br>عين التوتة           |
| 4 549 579,89  | 6 219 794,97   | 4 898 152,41   | 6 219 794,97   | من 2014 إلى 2019 | مصنع الاجر<br>البرائيس               |
| 859 753,73    | 2 277 037,36   | 1 892 270,67   | 2 277 037,36   | من 2014 إلى 2017 | مصنع النسيج                          |
| 307 472,11    | 307 472,11     | 307 472,11     | 307 472,11     | من 2015 إلى 2018 | AGRO<br>DATE                         |
| 12 332 695,22 | 13 003 707,71  | 12 797 968,04  | 13 003 707,71  | من 2015 إلى 2019 | الجزائرية للمياه                     |
| 2 370 685,02  | 28 710 827,48  | 27 547 754,62  | 28 710 827,48  | من 2016 إلى 2019 | مصنع سواكري<br>للإسمنت CILAS         |
| معفية         | 173 196,75     | 173 196,75     | 173 196,75     | من 2016 إلى 2019 | SPA - CFB                            |
| 4 486 733,57  | 33 332 392,96  | 19 287 226,10  | 33 332 392,96  | من 2017 إلى 2019 | مؤسسة البسكوية<br>للإسمنت            |
| معفية         | 762 070,03     | 762 070,03     | 762 070,03     | من 2017 إلى 2019 | الشركة التابعة<br>لحبوب الزيبان      |
| معفية         | 247 708,23     | 247 708,23     | 247 708,23     | من 2018 إلى 2019 | مجموعة باباهم                        |
| 2 447 056,72  | 2 764 655,31   | 2 689 256,71   | 2 764 655,31   | 2018، 2019       | الصيدلية المركزية<br>للمستشفيات      |
| 386 719,76    | 2 864 549,57   | 2 404 941,77   | 2 864 549,57   | 2019             | ديوان التسيير<br>العقاري             |
| معفية         | 285 798,23     | 285 798,23     | 285 798,23     | 2019             | SPA GIBA<br>HOLDING                  |
| معفية         | 30 945,13      | 30 945,13      | 30 945,13      | 2019             | SPA CFB<br>Filiale de<br>groupe Giba |
| 94 799 348,95 | 287 575 909,49 | 184 532 136,88 | 287 575 909,49 |                  | المجموع                              |

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية التكوين والتعليم المهنيين



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة

وبناء على معطيات الجدول السابق يمكن تقديم المنحنى البياني الموالي الذي يبين عوائد الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل المسددة من طرف المؤسسات الاقتصادية المودعة لطلباتها وتباينها من سنة إلى أخرى.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) أنه يمثل إجمالي مبالغ الرسوم المحصلة من طرف المؤسسات المواظبة على دفعها خلال السنوات من 2006 إلى 2019، بحيث تختلف سنوات المشاركة من مؤسسة لأخرى، وكذلك مقدار الرسوم المسددة، فنجد أن مؤسسة صناعة الكوابل تتصدر قائمة المؤسسات الاقتصادية المواظبة على دفع رسمي التمهين والتكوين، وذلك لا يعود لضعف المجهود المبذول في التكوين، وإنما لمشاركة المؤسسة في كل العمليات وخلال كل السنوات المدروسة، رغم وجود تباين في بذل المجهود خلال هذه السنوات، فقد بلغت نسبة تسديدها لرسوم التمهين 72.1% والتكوين المتواصل 29.6% من مجموع الرسوم المقررة لكلا النمطين من التكوين، وتلتها مؤسسة قاعدة الصيانة سوناطراك بمعدلات نسب تسديد الرسوم خلال سنوات مشاركتها من 2007 إلى 2019 كانت ضعيفة جدا حيث بلغت ما يقارب 15.8% في التمهين و 16% في التكوين المتواصل، ما يفسر ارتفاع بذل المجهود في المؤسسة في جل هذه السنوات حيث تعتبر المؤسسة الأقل تسديدا للرسوم بالمقارنة مع عدد السنوات المقدمة فيها لطلباتها وكذلك لكتلتها الأجرية المرتفعة نوعا ما، تلتها بقية المؤسسات على نفس القاعدة يكمن الاختلاف في عدد سنوات المشاركة في العملية، وفي مستوى بذل المجهود في كل مؤسسة الذي يترجم إلى قيمة الرسوم المسددة. والتي كانت نسب التسديد فيها على النحو التالي:

- التعاونية الفلاحية (2008): نسبة تسديد الرسوم 100% في التمهين، 100% في التكوين المتواصل.
- مؤسسة باباهم للأجر (من 2009 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 58.1% في التمهين، 89.3% في التكوين المتواصل.
- مؤسسة عموري عموري (من 2009 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 86.6% في التمهين، 94.8% في التكوين المتواصل.
- مؤسسة شهاب للنقل (من 2009 إلى 2011): نسبة تسديد الرسوم 100% في التمهين، ومعفية من دفع رسوم التكوين المتواصل لعدم بلوغ عدد العمال فيها 20 عاملا.
- مؤسسة قديلة للمياه المعدنية (من 2009 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 90.6% في التمهين، 64.8% في التكوين المتواصل.
- المؤسسة الوطنية للأملاح (من 2010 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 29.3% في التمهين، 26.9% في التكوين المتواصل.
- مؤسسة مناني (2010): نسبة تسديد الرسوم 100% في التمهين، 18.2% في التكوين المتواصل.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

- مصنع الاسمنت (من 2013 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 81% في التمهين، 5.8% في التكوين المتواصل.
- مصنع الأجر - البرانيس (من 2014 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 78.7% في التمهين، 73.1% في التكوين المتواصل.
- مصنع النسيج والتجهيز TIFIB (من 2014 إلى 2017): نسبة تسديد الرسوم 78.7% في التمهين، 37.7% في التكوين المتواصل.
- مؤسسة التمور AGRO-DATE (من 2015 إلى 2018): نسبة تسديد الرسوم 100% في التمهين، 100% في التكوين المتواصل.
- الجزائرية للمياه (من 2015 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 98.4% في التمهين، 94.8% في التكوين المتواصل.
- مصنع سواكري للإسمنت CILAS (من 2016 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 95.4% في التمهين، 8.2% في التكوين المتواصل.
- مؤسسة البسكرية للإسمنت (من 2017 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 57.8% في التمهين، 13.4% في التكوين المتواصل.
- الشركة التابعة حبوب الزيبان (من 2017 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 100% في التمهين، ومعفية من دفع رسوم التكوين المتواصل لعدم بلوغ عدد العمال فيها 20 عامل.
- مجموعة باباهم (من 2018 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 100% في التمهين، ومعفية من دفع رسوم التكوين المتواصل لعدم بلوغ عدد العمال فيها 20 عامل.
- الصيدلية المركزية للمستشفيات (من 2018 إلى 2019): نسبة تسديد الرسوم 97.2% في التمهين، 88.5% في التكوين المتواصل.
- ديوان التسيير العقاري (2019): نسبة تسديد الرسوم 83.9% في التمهين، 13.5% في التكوين المتواصل.
- SPA GIBA HOLDING SPA (2019): نسبة تسديد الرسوم 100% في التمهين، ومعفية من دفع رسوم التكوين المتواصل لعدم بلوغ عدد العمال فيها 20 عامل.
- SPA CFB Filiale de groupe Giba: نسبة تسديد الرسوم 100% في التمهين، ومعفية من دفع رسوم التكوين المتواصل لعدم بلوغ عدد العمال فيها 20 عامل.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

لنجد بذلك ومن خلال المجموع العام أن قيم الرسوم المقررة للتمهين خلال السنوات المدروسة والمقدرة بما قيمته 287 575 909.49 دج، سدد منها 184 532 136.88 دج كرسوم فعلية مثلت الفارق عن الجهد المبذول في التمهين من طرف مجموع هذه المؤسسات، وكذلك ما قيمته 287 575 909.49 دج في التكوين المتواصل، سدد منها 94 799 348.95 دج كرسوم فعلية في التكوين المتواصل مثلت الفارق عن الجهد المبذول في هذا النمط من التكوين.

وبذلك يكون الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل قد حصل نسبة 64.2% من الرسوم في التمهين مما يفسر انخفاض مجهود التمهين لدى المؤسسات الاقتصادية في هذا النمط، بينما يكون قد حصل نسبة 33% من الرسوم في التكوين المتواصل من جملة الرسوم المقررة على المؤسسات الاقتصادية التي أودعت طلبات إثبات المجهود لدي مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة، مما يفسر ارتفاع مجهود التكوين المتواصل لدى هذه المؤسسات.

### الفرع الثالث: مساهمة الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في ترقية التمهين والتكوين المتواصل.

يعرض الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل تمويل البرنامج الجماعي للتكوين المتواصل، حيث تستفيد كل المؤسسات المستخدمة الملتزمة برسمي التمهين والتكوين المتواصل على مستوى التراب الوطني من البرنامج الجماعي للتكوين المتواصل الذي ينجز من طرف مؤسسات تكوينية عمومية أو خاصة معتمدة.

كما يعمل على تمويل المخطط الجماعي للاندماج المهني، وفي خضمه تبرز مساهمة الصندوق بولاية بسكرة في ضل تنصيب لجنة ولائية بولاية بسكرة، توكل لها مهمة دراسة العمليات المدرجة ضمن المخطط الجماعي للاندماج المهني، والتي حدّدت بموجب اتفاقيات، تمثلت أهمها في: (المخطط الجماعي للإدماج المهني (P.C.I.P)، 2009)

### حصيلة إنجاز الاتفاقيات في إطار المخطط الجماعي للإدماج المهني

- برنامج 2006/2005- البرنامج 1: تم إمضاء اتفاقية بتاريخ 19-10-2005، لتمويل برنامج المؤسسات التكوينية عياد بن علي سيدي عقبة، فضيلة سعدان بسكرة، الطاهر مزروع -سيدي خالد لتنصيب 51

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

متمهن منهم 21 متمهن في المؤسسات المستخدمة تابعة لخواص ومنها ما هو تابع لمديرية النشاط الاجتماعي، حيث تضمنت العملية عدّة تخصصات ( البستنة، الحدائق والمساحات الخضراء، الزراعة المحمية، تربية الأبقار، تربية الأغنام والماعز، تربية الدواجن، الزراعة الصحراوية، الرسم على القماش، النقش على الجبس، حدادة فنية، ميكانيك صناعة الألبسة، عامل إدراج المعلومات)، نجح منهم 39 متمهن وانقطع 12 متمهن، بعد أن خصص للعملية غلاف مالي 890 000.00 دج.

• 2008/2007 - البرنامج 2: تم إمضاء اتفاقية رقم 18 بتاريخ 01-02-2007، لتمويل برنامج المؤسسة التكوينية فضيلة سعدان بسكرة، لتنصيب 80 متمهن منهم 10 متمهين في الفئات الخاصة في المؤسسات المستخدمة التابعة لمركز الصناعة التقليدية، حيث تضمنت العملية عدّة تخصصات (الطرز بخيط الذهب والفضة، اللباس التقليدي، النسيج التقليدي، البستنة والمساحات الخضراء)، نجح منهم 62 متمهن وانقطع 18 متمهن، بعد أن خصص للعملية غلاف مالي 4 212 000.00 دج.

2009/2008 - البرنامج رقم 03، تم إمضاء اتفاقية رقم 07 بتاريخ 22-03-2010، لتمويل برنامج المؤسسة التكوينية محمد ناجي-إناث2-بسكرة، لتنصيب 54 متمهن في المؤسسات المستخدمة التابعة لمركز الصناعة التقليدية، حيث تضمنت العملية عدّة تخصصات (الطرز، اللباس التقليدي، النسيج التقليدي)، نجح منهم 33 متمهن وانقطع 21 متمهن، بعد أن خصص للعملية غلاف مالي 2 390 400.00 دج.

• 2010/2009 - البرنامج رقم 04 مشترك بين الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية - الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، مديرية التكوين المهني وغرفة الصناعة التقليدية والحرف تم إمضاء اتفاقية في 2009، لتمويل برنامج سهرت عليه 11 مؤسسة تكوينية في ولاية بسكرة، لتنصيب 262 متمهن في المؤسسات المستخدمة تابعة لخواص، حيث تضمنت العملية عدة تخصصات متفرقة في الشعب المهنية ذات الأولوية) بعد أن خصص للعملية غلاف مالي 5 659.200.00 دج.

• 2010/2011 - برنامج رقم 04، تم إمضاء اتفاقية، لتمويل برنامج المؤسسة التكوينية المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني- حساني بوناب - بسكرة، لتنصيب 54 متمهن في مكاتب الدراسات، حيث تضمنت العملية تخصص رسم إسقاط الخرسانة المسلحة - المستوى الخامس نجح منهم 28 متمهن وانقطع 02 متمهن، بعد أن خصص للعملية غلاف مالي 2 160 000.00 دج.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

- وتم إضفاء اتفاقية إطار بين القطاعين الممضاة بتاريخ 2013/02/19 وتم بموجب هذه الاتفاقية التكفل بالتكوين البيداغوجي والتكوين المتواصل لفائدة 40 إطار تابعين للغرفة الوطنية والغرف الولائية حول موضوع التنمية المحلية من طرف الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل بولاية بسكرة.

#### الفرع الرابع: تقييم رسمي التمهين والتكوين المتواصل

نظرا لأهمية رسمي التمهين والتكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية ودورها في تأهيل المؤسسات الاقتصادية وتطورها أردنا الوقوف على إيجابيات وسلبيات هذا الاجراء الذي اتخذته الدولة كمصدر إضافي لتمويل التكوين في الجزائر من خلال استقصاء آراء بعض ممثلي المؤسسات الاقتصادية المواظبة على رسمي التمهين والتكوين المتواصل وأيضا حصر بعض الإيجابيات والسلبيات التي تكتنف الرسمين من خلال إمامنا بالملف بحكم وظيفتنا بمديرية التكوين والتعليم المهنيين.

أولاً: نظرة بعض المؤسسات الاقتصادية المواظبة لرسمي التمهين والتكوين المتواصل

من خلال تعاملنا المباشر مع بعض ممثلي المؤسسات الاقتصادية المواظبة على رسمي التمهين والتكوين المتواصل أثناء ترددهم على المديرية فيما يخص هذا الملف حاولنا استقصاء آراءهم حول نجاعة الرسمين ومساهمة المؤسسات في تمويل التكوين في الجزائر، فكانت آراءهم مقرةً بفعالية هذا الإجراء الذي ساهم في استفادة العمال من التكوين الذي بدوره عاد على المؤسسات بالنفع من عدة زوايا ( مردودية العمل، الاستقرار...الامن الوظيفي، اعداد الكفاءات، وفاء الموظفين لأعمالهم.....)، كذلك استفادة المؤسسات ولو بالشيء القليل من إدماج بعض المتمهين الذين تلقوا تكوينهم بالمؤسسة في مناصب قارة، اذ أنه ربحا للوقت وبدل لجوء المؤسسة لتوظيف اشخاص عن طريق الاختبار والمقابلة التي لا يمكن ان تعطي التقييم الحقيقي الذي يعطيه تقييم تحت اشراف إدارات المؤسسة ولمدة طويلة تصل الى ثلاث سنوات في بعض التخصصات يستطيع خلالها المشرف على المتمهين تقييم عمله وسلوكياته وجاهزيته، كذلك فان الزامية الرسمين تحتم عليهم استغلال هذه النسب في التكوين عوض دفعها كتكلفة إضافية للمؤسسة.

في المقابل كانت آراء ممثلي المؤسسات التي عادة ما يندم بذلها لمجهود التكوين وتفضل دفع قيمة الرسمين كاملة أن ذلك يعود لطريقة التسيير التي ينتهجها مديري الموارد البشرية في المؤسسة، فهناك من يميل

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

إلى الاهتمام بالموارد البشري فيحسن استغلال الرسمين لصالح المؤسسة وهناك من يصب اهتمامه على الإنتاج المادي ويرى في الرسمين غرامة مالية يجب تسديدها للتخلص من عبئها.

وأفاض ممثلي المؤسسات في أن عملية استرجاع الأموال التي يدفعونها في شكل تكوينات لعمالهم عن طريق الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل غير واضحة وانهم يجهلون الترتيبات المتعلقة بها.

كما لم يفت ممثلي بعض هذه المؤسسات التعبير عن بعض العراقيل التي يواجهونها في الالتزام بالرسمين والتي تنحصر أهمها في إن اجتماعات اللجنة تعقد مرتين في السنة وأثناءها تقدم المؤسسة كل الوثائق الثبوتية لتبرير الجهد المبذول بما فيها الفواتير الخاصة بعمليات التكوين خلال الدورة ، هذه الأخيرة التي قد تصل متأخرة عن اجتماع اللجنة ولا تتمكن المؤسسة من تضمينها في الملف، أو أن الجهد المبذول يكون أكبر من نسبة الرسم وترغب المؤسسة تضمينه في ملف الدورة الأخرى وهذا لا يسمح به تحديد العملية بدورتين في السنة، زيادة على المصاريف المتعددة التي قد توفرها المؤسسة في العملية والتي حصرها التنظيم في 10% من قيمة الرسم، كذلك فإن تاريخ اجتماع اللجنة الولائية المتخصصة في حساب رسمي التمهين والتكوين المتواصل المحدد بشهر فيفري للسداسي الأول وشهر أوت للسداسي الثاني لا يتناسب مع تاريخ 20 جانفي أو 20 جويلية وهي الفترة التي تلزم المؤسسة فيها بدفع G50، مما يعرض المؤسسة للتعرض لغرامة التأخير من طرف مديرية الضرائب.

ثانيا: رسمي التمهين والتكوين المتواصل بين الإيجابية والسلبية

جاء إنشاء الدولة لرسمي التمهين والتكوين المتواصل تجسيدا لمساعدتها في تنمية الموارد البشرية، إلا أن هذا المسعى ومنذ تشريعه بمقتضى قانون المالية 1998، واجه عزوف العديد من المؤسسات الاقتصادية في ولاية بسكرة عن الانخراط فيه، وتجنب وضع المدين، الأمر الذي يستدعي منا الوقوف على بعض الإيجابيات والسلبيات التي تكونت لدينا من خلال متابعة الملف وظروف العمل التي يتم فيها، والتي يمكن التعرض لها من خلال ما يلي:

أ. إيجابيات رسمي التمهين والتكوين المتواصل: من خلال دراستنا هذه استطعنا الإلمام ببعض الإيجابيات التي قد يلم بها الالتزام بالرسمين، يمكن تعدادها في النقاط التالية:

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

- إيجاد مصادر إضافية لتمويل التمهين والتكوين المتواصل.
- تمويل التمهين والتكوين المتواصل الذين يساهمان في تحقيق التنمية الاقتصادية الوطنية للمؤسسة عن طريق التحكم في وسيلة الإنتاج وتحويل التكنولوجيا، ومن ثم تطور الإنتاج فتطوير الاقتصاد الوطني.
- يساعد المؤسسة على مواجهة الاحتياجات الفردية لتطوير الجهد الإنساني.
- يساعد العامل على اكتساب معارف جديدة وتنمية قدراته البشرية.
- المساهمة في تطوير مناصب العمل والمحافظة عليها.
- تزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة.
- تنظيم التكوين بالمؤسسة وتمويله.
- مساعدة المؤسسات على مسايرة التطورات المتلاحقة ومن ثم التعبير عن احتياجاتها من التكوين.
- المساهمة في توفير الاحتياجات القطاعية والوطنية من اليد العاملة المؤهلة.
- يساهم في تنمية الرضى الوظيفي لدى العمال.
- المساهمة في تمويل عمليات التمهين من خلال دفع شبه رواتب المتتمهين، (الحصة التي هي على عاتق الدولة)

- تمويل البرامج وتطوير الكفاءات وفقا لمتطلبات وحاجيات المؤسسات الاقتصادية.
- ادماج الشباب في عالم الشغل واستفادة المؤسسات من اليد العاملة المؤهلة.
- ب. سلبيات التمهين والتكوين المتواصل: السلبية الوحيدة التي يمكن أن تسجل على رسمي التمهين والتكوين المتواصل هي تقييد المؤسسة بوقت محدد للقيام بتكوين عمالها أو استقبال متتمهين، فقد تكون ليست محتاجة للتكوين في وقت معين لسبب أو آخر، أو قد تكون محتاجة للتكوين بشكل أكبر يفوق النسبة المخصصة وترغب المؤسسة في تضمينه كله في ملف طلب اثبات المجهود.
- أما خلاف ذلك يمثل عراقيل ونقائص في مجال التطبيق والتعريف بالرسمين، يمكن حصرها في مجموعة من النقاط أهمها:

- مازالت أغلب المؤسسات الاقتصادية تنظر إلى رسمي التمهين والتكوين مجرد تكلفة إضافية.
- قلة المنتقيات والأيام الإعلامية للتحميس بأهمية الرسمين.
- عدم تعيين مراجع للوثائق والحسابات من خارج اللجنة للتأكد من خلوها من التلاعبات.
- عدم اتخاذ الإجراءات الكفيلة بملاحقة المؤسسات المتهربة من دفع الرسمين.



## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

- عدم ضبط العملية بالنسبة للحرفيين الذين تواجه اللجان صعوبة في تحديد الكتلة الاجرية لديهم (بالنسبة لرسم التمهين).
- عدم ضبط آجال تسليم شهادات اثبات الجهود بما يتناسب مع الفترة التي تلزم المؤسسة فيها بدفع G50.
- عدم تخصيص مكتب مستقل للإشراف على العملية على مستوى مديرية التكوين والتعليم المهني (تفاديا لضغط العمل الذي قد يؤثر على التسيير الجيد للعملية).
- تحديد الفواتير بالدورة يثير استياء المؤسسات، كون هناك فواتير يتم تسلمها بعد انعقاد اللجنة.
- تهرب المؤسسات من التصريح بالعدد الحقيقي للعمال.
- اثباتات تبرير الكتلة الاجرية التي تقدمها المؤسسات غير كافية.
- ضعف التنسيق بين مديرية التكوين والتعليم المهنيين من جهة ومديرية الضرائب ومفتشية العمل من جهة أخرى.

## الفصل الثاني: واقع رسمي التمهين والتكوين المتواصل في مديرية التكوين والتعليم

### المهنيين - بسكرة

#### خلاصة الفصل الثاني

خصص هذا الفصل للجانب التطبيقي من دراستنا بهدف التحقق مما تم التطرق إليه في الجانب النظري من مجهودات الدولة المبذولة في تنمية الموارد البشرية ومن خلال أحد ممارساتها في هذا الجانب والمتمثل في فرض رسمي التمهين والتكوين المتواصل على المؤسسات الاقتصادية التي لا تلتزم بتخصيص جزء من ميزانيتها في تكوين العمال واستقطاب مهنيين لديها، حيث تم من خلال هذا الفصل التعريف بالهيئات المخول لها دراسة وتسيير هذه الرسوم، وكذا تحليل عملية دراسة وتقييم الجهد المبذول من قبل المؤسسات المواظبة على إيداع طلباتها على مستوى مديرية التكوين والتعليم المهنيين خلال السنوات من 2006 إلى 2019، تم التوصل من خلالها إلى العديد من النتائج شملت بصفة عامة اهتمام بعض المؤسسات على غرار كل من مؤسسة صناعة الكوابل، سوناطراك، المؤسسة الوطنية للأملاح، مطاحن الزيبان، مصنع الاسمنت عين التوتة وحدة بسكرة، مصنع سواكري للإسمنت، البسكرة للإسمنت....)، باستهلاك نسب الرسوم المفروضة عليها في عمليات التكوين والتمهين مساهمة منها في تنمية الموارد البشرية على مستوى سوق العمل ككل وليس بالنسبة لعمالها فقط، في حين تأتي باقي المؤسسات الأخرى الاستفادة من هذه الرسوم عن طريق تمكين عمالها من عمليات التكوين وتفضل الدفع النسب كاملة، لكن الملفت للنظر أن هذه المؤسسات بدأت تغيير سياستها من خلال محاولة إيجاد سبل للانخراط في العملية التكوينية.

كما اتضح من خلال هذه الدراسة دور الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في تمويل وترقية تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات أو تلك التي تسعى الدولة لتوفير امكانيات ومؤهلات إعدادها للولوج لعالم الشغل، بحيث كان للصندوق دور مهم في التكفل بملف المخطط الجماعي في ولاية بسكرة، في حين بقي هذا الدور مقتضبا نوعا ما في برنامج التكوين المتواصل الذي قد يعود لتقصير من المؤسسات في التعبير عن احتياجاتها من التكوين لدى الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.

الخطامة

## الخاتمة:

تنشيط الحياة الاقتصادية ودفع عجلتها يقتضي الاهتمام بالموارد البشري، ذلك أن هذا المورد ذو أهمية بالغة ولا يمكن تجاهله في رسم أي من الخطط أو الاستراتيجيات الشاملة للتنمية، وهو الأمر الذي تمخض عنه اهتمام موازي من أصحاب القرار في العديد من الدول وكذا الجامعات ومراكز البحث عن طريق تكثيف البحث في مختلف جوانب هذا المجال وربطه بالمتغيرات المؤثرة فيه للمساهمة من خلال النتائج المتحصل عليها وتفعيلها خدمة لتطوير اقتصاداتها، لذلك تظهر أهمية مساهمة الدولة في تنمية الموارد البشرية بمختلف جوانبها، التي يعد سوق العمل أحد مداخلها لما يمثله من ركيزة للنهوض بالموارد البشري وتحقيق متطلباته التي يجب أن تحظى بنفس الاهتمام على مستوى المؤسسات الاقتصادية تحقيقا لتطلعاتها في تحقيق التميز والاستمرار.

وقد تأكد لنا من خلال دراستنا أهمية مساهمة الدولة في مشاركة المؤسسات هذا الاهتمام وضمان تفعيله من خلال مختلف التشريعات الملزمة بتنظيمه وتمويله على غرار رسمي التمهين والتكوين المتواصل لما يحققه من تمكين العمال من التكوين المستمر بمختلف تصنيفاتهم وعلى نفس الدرجة من الأهمية، كما لم تغفل الدولة ضرورة مساهمة هذه المؤسسات في تمويل تنمية الموارد البشرية على مستوى سوق العمل من خلال استقبال الشباب للتمهين في مواقع العمل الخاصة بها، الشيء الذي يحقق فرص واحتمالات استفادة المؤسسة من خدماتهم بإدماجهم في مناصب عمل دائمة أو حصولهم على مناصب عمل في عالم الشغل إلا أن هذه المساهمة تبقى محصورة في مجال ضيق من التطبيق.

بعد الانتهاء من معالجة هذا الموضوع ومن خلال ما تم التعرض له في مختلف جوانبه يمكننا التأكيد على صحة الفرضيات التي انطلقنا منها والتي بينت ما يلي:

- تحتاج الموارد البشرية إلى مساهمة الدولة في تنميتها.
- تحتاج الموارد البشرية إلى مساهمة الدولة في تنميتها، أثبتت صحتها من خلال تشريع العمل والآليات التي استحدثتها الدولة على مستوى مكاتب التشغيل من برامج وصناديق الدعم والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهيئات المرافقة والدعم على مستوى الجامعات ومؤسسات التكوين، فالعمال والشباب الراغب في العمل بحاجة إلى التشريع والآليات التي تحفظ حقه في التنمية ومن خلال الدراسة التطبيقية أدركنا أهمية الرسمين كآلية لتمكين العمال وطالبي العمل من التنمية، حيث أن أغلب المؤسسات تستهلك نسبة كبيرة من قيمة الرسم

المفروض عليها في تكوين العمال واستقطاب متهنيين لديها، حتى أن الفارق من الأموال التي تدفع كرسوم يمكن استعادتها في شكل استثمار للموارد البشرية أو تمويل عمليات تنمية الموارد البشرية من طرف الصندوق الوطني FNAC.

- أن الدولة تقوم بفرض رسوم على المؤسسات التي لا تساهم في تنمية مواردها البشرية  
 - أن الدولة تقوم بفرض رسوم على المؤسسات التي لا تساهم في تنمية مواردها البشرية، أثبتت صحتها من خلال حصيللة تقييم الجهد المبذول من طرف المؤسسات الاقتصادية المدروسة حيث ان الدولة فرضت رسم بمقدار 1% من الكتلة الأجرية في التكوين المتواصل على المؤسسة التي لا تخصص هذه النسبة في تكوين مستخدميها وقد تجسد ذلك من خلال عوائد FNAC من رسوم التكوين المتواصل التي بلغت 33% من قيم الرسوم المقررة.

- أن الدولة تقوم بفرض رسوم على المؤسسات التي لا تساهم في تنمية الموارد البشرية التي تبحث عن فرص عمل

- أن الدولة تقوم بفرض رسوم على المؤسسات التي لا تساهم في تنمية الموارد البشرية التي تبحث عن فرص عمل، أثبتت صحتها من خلال حصيللة تقييم الجهد المبذول من طرف المؤسسات الاقتصادية المدروسة حيث ان الدولة فرضت رسم بمقدار 1% من الكتلة الأجرية في التمهين على المؤسسة التي لا تخصص هذه النسبة في استقطاب وتكوين متهنيين لديها و المساعدة على اعدادهم للظفر بمنصب عمل سواء لديها أو في سوق العمل وقد تجسد ذلك من خلال عوائد FNAC من رسوم التكوين المتواصل والتمهين التي تجاوزت 0.64% من قيم الرسوم المقررة.

- يعاد استثمار عوائد رسمي التكوين المتواصل والتمهين في تنمية الموارد البشرية.  
 - يعاد استثمار عوائد رسمي التكوين المتواصل والتمهين في تنمية الموارد البشرية، تم إثبات صحتها من خلال التعرض لأوجه تسيير الموارد المالية للصندوق المتاحة له من رسمي التمهين والتكوين المتواصل والمتمثلة في البرامج الممولة وإجراءات الصندوق اتجاه شركائه وتمكين المؤسسات من الاستفادة من التكوين وكذلك مساهمة الصندوق الوطني FNAC في تعزيز ملف المخطط الجماعي للتمهين على مستوى ولاية بسكرة.

### - النتائج العامة

- انعدام شراكة حقيقية بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية، وهذا يعود إلى ان المؤسسات الاقتصادية لدينا مازالت تغلب فكر الاستثمار المادي على الاستثمار في المورد البشري، ولعل أجهزة الدعم المستحدثة مؤخرًا

على مستوى الجامعات تساهم في تفعيل الشراكة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي مع الحرص على تفعيلها ومساندة برامجها.

- رغم تقدم الاهتمام بتفعيل الشراكة بين قطاع التكوين والتعليم المهنيين مع المؤسسات الاقتصادية من خلال مختلف التشريعات أهمها قانون 298/82 المؤرخ في 04 سبتمبر 1982 الذي أسس لشراكة قوية من خلال تنظيم التكوين داخل المؤسسة وتنظيمه وكذا مختلف الآليات التي كانت تصب في نفس الاتجاه إلا أننا لم نلمس الأهداف المرجوة بعد.

- تمثل مختلف القوانين وتشريعات العمل عين الدولة على المؤسسات، ووسيلتها في الحفاظ على دورها في الحفاظ على حقوق العمال، وتحقيق التنمية البشرية من خلالها.

- مساهمة الدولة في تنمية الموارد البشرية من خلال مهام مديرية التكوين والتعليم ودورها في تفعيل رسمي التمهين والتكوين المتواصل في المؤسسات المستخدمة.

- يساهم رسمي التمهين والتكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية من خلال تنظيم التكوين وتمويله في هذه المؤسسات.

- عدد المؤسسات المودعة لطلبات اثبات المجهود قليل بالمقارنة مع عدد مؤسسات النسيج الاقتصادي لولاية - بسكرة.

- من ضمن هذه المؤسسات المشاركة، هناك المعفاة من دفع رسم التكوين المتواصل لعدم بلوغ عدد العمال 20 عامل، بالتالي دفع نسبة رسم التمهين كاملة، مما أثر على ارتفاع عوائد الرسوم في التمهين بالمقارنة مع التكوين المتواصل.

- اهتمام المؤسسات الاقتصادية المودعة لطلبات اثبات المجهود في التكوين على مستوى ولاية بسكرة، بالتكوين المتواصل لفائدة العمال والذي دلت عليه النسبة الاجمالية من عوائد الرسوم التي بلغت 33% أي ان ما يعادل 67% من نسبة الرسم المقرر خصص لبذل مجهود التكوين المتواصل، في المقابل هناك جهد أقل في التكفل بالمتمهين في هذه المؤسسات حيث بلغت نسبة عوائد التمهين 64.2% أي أن ما نسبته 36.8% فقط خصص لبذل مجهود التمهين في هذه المؤسسات.

- مساهمة الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في ولاية بسكرة في تمويل المخطط الجماعي للتمهين، عودة الاستثمار للمؤسسات الاقتصادية الملزمة برسمي التمهين والتكوين المتواصل.

- نسبة 2% التي فرضتها الدولة على المؤسسات لتخصيص هذه النسبة للتمهين وللتكوين المتواصل، تساهم في تنمية الموارد البشرية، ويكون ذلك من خلال الجزء الذي تخصصه المؤسسة في تكوين العمال بنفسها

والجزء الآخر الذي تدفعه كرسوم يعاد استثماره مرة أخرى في احتياجاتها من التكوين الذي يوفره FNAC، وكذلك عوائد الرسوم التي تدفعها المؤسسات لا تدخل في خزينة الدولة كإيرادات مثل باقي الضرائب والرسوم وإنما توضع في حساب خاص وتستثمر في تمويل وترقية نشاطات التكوين.

### - المقترحات

- استغلال إجبارية رسمي التمهين والتكوين المتواصل لصالح المؤسسة والمساهمة في تنمية مواردها البشرية بدل دفع النسب كاملة.

- مساهمة المؤسسة في تمويل تنمية الموارد البشرية من خلال الالتزام برسمي التمهين والتكوين المتواصل.

- استفادة المؤسسات من تنصيب متهين لديها وإعدادهم جيدا لتمكينهم من مناصب دائمة وكسب وفاءهم بما يعود بالنفع عليها كطريقة ناجعة لاستقطاب الموارد البشرية.

- ضعف مشاركة المؤسسات في المساهمة في تنمية الموارد البشرية يستوجب تفعيل دور مديرية التكوين والتعليم المهنيين في تنظيم المزيد من الأيام الإعلامية للتعريف بالرسمين بتأطير من طرف إدارات الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.

- على الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل التقرب أكثر من المؤسسات الاقتصادية وتمكينها من التعبير عن احتياجاتها من التكوين في إطار ما يعرف بعودة الاستثمار.

### - آفاق الدراسة

يعتبر موضوع تنمية الموارد البشرية والعمل على ترقيتها من أهم المواضيع التي تشغل المفكرين والمؤسسات، لأن المورد البشري هو الأصل في عملية الإنتاج، وما الآلات والمعدات إلا أجهزة مساعدة بذلك، ولعل هذه الأهمية للمورد البشري تتطلب اهتماما ومساهمة متبادلة من الدولة والمؤسسات للنهوض بالاقتصاد الوطني، ومن خلال هذه الأهمية والنتائج المتوصل لها من دراستنا هذه يمكننا طرح بعض المواضيع التي قد تفتح آفاقا جديدة للبحث في الموضوع، تتمثل في:

- دور الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة.

- محور تشغيل - تكوين ودوره في تنمية الموارد البشرية.

- آفاق الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية للحد من بطالة الخريجين.

- واقع اتفاقيات الشراكة لتنمية الموارد البشرية في التكوين المهني.

## قائمة المراجع

### المراجع

- أحمد بلقمري. (ماي, 2015). حوكمة التكوين المهني في الجزائر. مجلة المنال.
- أحمد محمد لقمان. (2008). التشغيل والبطالة في الدول العربية. منظمة العمل العربية.
- إطلاق البكالوريا المهنية. (24, 09, 2019). تاريخ الاسترداد 22, 05, 2020، من البلاد. نت: m.elbilad.net
- إطلاق البكالوريا المهنية. (10, 10, 2019). تاريخ الاسترداد 22, 05, 2020، من Sud horizons: <https://www.sudhorizons.dz>
- البرامج والتراتب الاجتماعي. (2018). تاريخ الاسترداد 29, 04, 2020، من وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة: [www.msnfcf.gov.dz](http://www.msnfcf.gov.dz)
- البرامج والتراتب الاجتماعي. (2018). تاريخ الاسترداد 29, 04, 2020، من وزارة التضامن والاسرة وقضايا المرأة: [www.msnfcf.gov.dz](http://www.msnfcf.gov.dz)
- البكالوريا المهنية. (25, 02, 2020). تاريخ الاسترداد 22, 05, 2020، من وكالة الأنباء الجزائرية: <https://www.aps.dz>
- التعليم الوزارية رقم 253. (19, 07, 2005). المتعلقة بوثيقة الترابط. الجزائر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين.
- التعليم المهني. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 18, 05, 2020، من وزارة التكوين والتعليم المهنيين: <https://www.mfep.gov.dz>
- التكوين المتواصل. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 2020، من مركز التكوين المهني والتمهين مروش رابح - راس الوادي برج بوعريريج: <https://cfpareo.blogspot.com>
- الحسين عبد القادر. (2011). الاستراتيجيات والسياسة الاقتصادية في الجزائر. الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة. المسيلة: جامعة محمد بوضياف .
- الزهرة مولاي. (2011). سوق العمل والموارد البشرية. الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. (الصفحات 83-94). بسكرة: جامعة محمد خيضر.



- *السياسة الوطنية للتشغيل*. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 29 04, 2020، من وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: <https://www.mtess.gov.com>
- القانون رقم 06-26. (26 12, 2006). يتضمن قانون المالية 2007. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 85 المؤرخ في 27 ديسمبر 2006.
- القانون رقم 98-08. (05 08, 1998). يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1998. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 58 المؤرخ في 15 ربيع الثاني عام 1419.
- المخطط الجماعي للإدماج المهني (P.C.I.P). (2009). *اليوم الدراسي حول عملية تمويل التكوين المهني - الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC* (الصفحات 1-3). بسكرة: مديرية التكوين المهني.
- المدير العام لتطوير التمهين والتكوين المتواصل. (03 فيفري, 2020). تمويل 95 بالمائة من معلمي التمهين على المستوى الوطني. (ايمان لواس، المحاور) جريدة الوسط.
- المرسوم التنفيذي رقم 18-162. (14 06, 2018). يحدد إنشاء مؤسسة خاصة للتكوين المهني أو التعليم المهني وفتحها ومراقبتها. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 36 المؤرخة في 17 جوان 2018.
- المرسوم التنفيذي رقم 82-298. (4 09, 1982). المتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة وتمويله. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 1768.
- المرسوم التنفيذي رقم 82-300. (04 09, 1982). يحدد شروط توظيف المكونين في المؤسسة عملهم ومرتباتهم. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 1768.
- المرسوم التنفيذي رقم 98-149. (13 05, 1998). يحدد شروط وكيفيات تطبيق المادتين 55 و56 من القانون رقم 97-02 المؤرخ في 31 ديسمبر 1997 والمتضمن قانون المالية لسنة 1998، المتعلقين على التوالي برسم التكوين المهني المتواصل ورسم التمهين. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 31.
- المرسوم التنفيذي رقم 97-152. (10 05, 1997). المتعلق بالحد الأدنى للأجر المضمون. الجزائر: الجريدة الرسمية.
- المرسوم التنفيذي رقم 233-2000. (14 08, 2000). يحدد قاعدة تنظيم مصالح التكوين المهني بالولاية. الجزائر: الجريدة الرسمية.

- أمال شوتري، و نجوى عبد الصمد. (جوان, 2018). قراءة في علاقة المناطق الصناعية بالتكوين المهني. مجلة إقتصاديات المال والأعمال - العدد السادس، الصفحات 305-317.
- أمال ميموني. (2015). سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية (مذكرة ماستر سياسات عامة والتنمية). السعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر: جامعة مولاي الطاهر.
- أنس عبد الباسط عباس. (2011). تخطيط وتنمية القوى العاملة. المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- بشير هدفي. (2001). الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية - طبعة 2006. الجزائر: جسر للنشر والتوزيع.
- بلقاسم سلاطونية. (1998). سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر. مجلة العلوم الانسانية.
- بطاقة تقنية. (فيفري, 2020). مخطط عروض التكوين المهني. بسكرة: مديرية التكوين والتعليم المهنيين.
- تاريخ مديرية التكوين المهني PDF. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 03 06 2020، من موقع ولاية الجزائر: [www.wilaya-alger.dz](http://www.wilaya-alger.dz)
- تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص و ت ب). (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 29 04 2020، من [cite-cnac-new](https://www.cnac.dz) الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: <https://www.cnac.dz>
- تقديم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 29 04 2020، من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: <https://www.angem.dz>
- تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 29 04 2020، من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ: <https://ansej.org.dz>
- جهاز المساعدة على الادمج المهني. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 29 04 2020، من الوكالة الوطنية للتشغيل: <https://www.anem.dz>
- حسن الحاج. (أفريل, 2003). مؤشرات سوق العمل. سلسلة جسر التنمية العدد السادس عشر السنة الثانية.، الصفحات 01-21.

- حكيمة بنو مشيارة . (2017). نظام تكوين أساتذة التعليم والتكوين المهنيين في الجزائر. *الجودة والابتكار في مجال التطوير المهني للمعلمين: قضايا وتحديات* (الصفحات 1-36). بيروت: مكتب اليونيسكو .
- حميدة جرو. (جوان, 2018). واقع التكوين المهني في دمج سوسيو مهني للفئات الهشة من المجتمع الجزائري - ولاية بسكرة نموذجا من 2004 إلى 2011. الصفحات 185-199.
- خصائص الموارد البشرية الجديدة والمتوافقة مع متطلبات التنافسية. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 19 04, 2020, من الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي: [www.abah.co.uk](http://www.abah.co.uk)
- رابح توابحية. (2010). قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية (مذكرة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل - تخصص - تنمية الموارد البشرية). بسكرة، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر .
- ربيع بليلية، و خديجة عزوزي. (2018). الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي (الانتظارات والرهانات). *الملتقى الدولي حول الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي "الانتظارات والرهانات"* (الصفحات 1-19). قالمة: جامعة 08 ماي 1945.
- رسمي التمهين والتكوين المتواصل . (بلا تاريخ). *سجلات ووثائق رسمية* . بسكرة، مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة.
- رضا رايس. (2016). النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية - الحمامات - تبسة (مذكرة ماستر في علم الاجتماع - تخصص تنظيم وعمل). تبسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة العربي التبسي.
- رفيق زراولة . (2011). تأثير التغيرات السوسيواقتصادية على تنظيم وهيكل الجامعة الجزائرية - دراسة حالة جامعة قالمة (أطروحة دكتوراه). عنابة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة باجي مختار .
- رقية نبار. (2012). الاحتراق النفسي لدى أساتذة التكوين والتعليم المهنيين. وهران، كلية العلوم الاجتماعية - قسم علم النفس، الجزائر: جامعة وهران.
- رونالد ايرنبرج، و روبرت سميث. (بلا تاريخ). *اقتصاديات العمل*. القصيم، جامعة الملك سعود، السعودية: دار المريخ للنشر .

- زراولة رفيق. (2018). مساهمة التعليم الجامعي في تنمية روح المقاولة لدى الطلبة، دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة 8 ماي 1945 قالمة. ملتقى تاسكا الدولي الثالث للشراكة والتنمية - مناهج التعليم في العالم الاسلامي...بناء الانسان ونهضة الأوطان. انطاكيا: جامعة انطاكيا.
- زوبيدة مشري، و شهرزاد بولحية. (مارس، 2019). التعليم العالي في الجزائر وسياسات التشغيل . مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع مجلد 2 عدد 01، 252-265.
- سامية فقير ، و محمد أمين لعروم. (2017). فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل المنتهجة من الحكومة في الحد من البطالة في الجزائر. المؤتمر العلمي الوطني الرابع حول سياسات التشغيل والتقليل من البطالة في الجزائر بمجهود البرامج الحكومية ومبادرات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني. الطارف: جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف (كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير).
- سليمة عابد. (2015). الإطار المؤسسي والتشريعي ودوره في أداء سوق العمل - دراسة حالة الجزائر 2003 - 2013 (ماجستير العلوم الاقتصادية تخصص إقتصاد دولي). وهران، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة وهران 2 محمد بن أحمد.
- سليمة غزوي. (2004). دراسة قياسية لمشكل البطالة فيالجزائر (مذكرة ماجستير). الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية: جامعة الجزائر.
- شافية حميداني، و عبد الرزاق فريغن. (2016). دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر - ولاية قالمة نموذجا ( مذكرة ماستر في العلوم السياسية - تخصص إدارة الجماعات المحلية). قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم العلوم السياسية، الجزائر: جامعة 8 ماي 1945.
- شافية عبد الله. (2011). الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر(أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي). وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر: جامعة وهران.
- شفيق سلاح. (1978). دراسة وتخطيط القوى العاملة في الجمهورية العربية السورية. بيروت: معهد الانماء العربي.
- شكري مدلس. (2018). آليات التشغيل في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية . بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، الجزائر: جامعة محمد خيضر.

- صفية بوزار. (2014). فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014). *الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة (الصفحات 552-567)*. الجزائر: جامعة الجزائر3.
- *صيع التكوين*. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 05 15 2020، من وزارة التكوين والتعليم المهنيين: <https://www.mfep.dz>
- طه حسين نوي، ياسين سي لخضر غربي، و خيرة سرار. (مارس، 2018). سياسات التعليم العالي ومتطلبات التنمية المستدامة في الجزائر. *مجلة آفاق المعلوم - العدد الحادي عشر*، الصفحات 352-367.
- عاشور عمر المسماري. (2008). *تخطيط القوى العاملة والتعليم وسوق العمل*. البيضاء، ليبيا: منتوجات جامعة عمر المختار.
- عائشة سمسوم. (2015). أهمية منظومة التدريب المهني في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة. ندوة عربية حول تنمية ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز ثقافة العمل الحر. الجزائر: منظمة العمل العربية.
- عبد الباسط عبد المعطي، و آخرون. (1990). *السكان والمجتمع*. دار المعرفة الجامعية.
- عبد الرزاق جباري. (2015). أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال 2012-2001 (مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة). سطيف، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية.، الجزائر: جامعة فرحات عباس.
- عبد الكريم أحمد جميل. (2017). *التنمية البشرية الحديثة - الطبعة 1*. الجنادرية: الجنادرية للنشر والتوزيع.
- عبدون ناصر دادي ، و عبد الرحمان العايب. (2010). *البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- عرض الجهاز الجديد لتمويل التكوين المهني . (بلا تاريخ). *قصاصات تعريفية*. هيئة وطنية لتمويل التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل FNAC، الجزائر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين.
- عقيل جاسم عبد الله. (1997). *مدخل إلى التخطيط الاقتصادي، منهج وأساليب التخطيط*. دار الجامعة المفتوحة.

- غنية بودوح. (2013). استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية (أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنمية بشرية). بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر.
- فادي سنكي. (27 09, 2010). دور العولمة والتعليم في تنمية الموارد البشرية. تاريخ الاسترداد 27 03, 2020، من موقع عالم نوح الالكتروني للثقافة والفنون: <http://www.nouhworld.com>
- فريجيش بن علي. (2018). جدلية العلاقة بين النمو الإقتصادي والعمالة في الجزائر (أطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية). وهران، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة وهران 2.
- فريد بلقوم. (2006). علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق العمل - حالة الجزائر. مذكرة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية. تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر: جامعة أبو بكر بلقايد.
- فريد بلواهري. (2013). مدى تماشي التكوين الجامعي في نظام ل م د مع متطلبات سوق العمل " حسب رأي الأساتذة" (مذكرة ماجستير في إدارة الموارد البشرية - قسم علم الاجتماع). سطيف، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والانسانية، الجزائر: جامعة سطيف 2.
- فضيلة عاقل. (2014). دروس في مقياس تشريع العمل. باتنة، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير، والعلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة الحاج لخضر.
- فوزي بن الشيخ. (2014). مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة - دراسة حالة الجزائر 2005-2013 (مذكرة ماستر). ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح.
- قرار. (27 09, 1999). يضبط كفاءات تحديد النسب المخصصة بعنوان رسم التكوين المهني المتواصل ورسم التمهين وكذا نموذج الشهادات الخاصة بذلك. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 74 المؤرخة في 10 رجب 1420 هـ.
- قرار وزاري مشترك. (30 01, 2011). يحدد تشكيلة وصلاحيات وطريقة سير اللجنة الولائية للشراكة. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 21 المؤرخ في 03 افريل 2011.
- قرار وزاري مشترك. (11 06, 2015). يتضمن تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 58 المؤرخ في 04 نوفمبر 2015.

- قرار وزاري مشترك. (أكتوبر, 2011). يحدد القائمة الاسمية ومهام وكيفيات سير اللجنة الولائية المكلفة بتحديد الحصص في حدود 1% من الكتلة الأجرية السنوية المستحقة من قبل المستخدم الخاضع للرسم لكل من الرسمين المتعلقين على التوالي برسم التكوين المهني المتواصل و/ أو المهين. الجزائر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين.
- كل ما تريد أن تعرفه عن التكوين المهني والتمهين. (23, 02, 2015). تاريخ الاسترداد 15 05, 2020، من مدونة التوظيف في الجزائر: <https://www.dzemploi.org>
- لطيفة لمطوش، و عمر اقاسم. (03, 2016). التنمية البشرية في الجزائر، قياسها ومعوقاتها. دفاتر بوادكس، 148-168.
- ليندة كحل الراس. (2014). سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010. مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نقود وبنوك. الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية - قسم العلوم الاقتصادية: جامعة الجزائر 3.
- مجدولين دهينة ، و نجوى حبه. (2011). دور سياسات التشغيل في تقليص الفجوة بين عرض عمل حاملي الشهادات الجامعية واحتياجات السوق المحلية. ملتقى حول التشغيل ودوره في تنمية الموارد البشرية (الصفحات 60-69). بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- محمد ابراهيم مقداد، و مازن أبو حصيرة. (بلا تاريخ). اقتصاد العمل. مساق تدريسي لطلبة الاقتصاد والعلوم السياسية. غزة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية بغزة قسم الاقتصاد: PDF created with PDF factory protrial version www PDF factory.com
- محمد الهادي عوايجية. (03 جوان, 2019). هكذا تحكمنا في تسيير مختلف البرامج والأجهزة الاجتماعية . (علواش نور الدين، المحاور)
- محمد حمادي أدريوش . (2006). إشكالية التشغيل في الجزائر(شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية - تخصص إقتصاد التنمية). تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر: جامعة أبو بكر بلقايد.
- مدحت القرشي. (2007). اقتصاديات العمل. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- مدني بن شهرة . (2008). الاصلاحالاقتصادي وسياسة التشغيل. عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة. (2012). *تقرير حول الاستثمار الخاص في قطاع التكوين المهني. مصلحة التكوين التناوبي والتنسيق ما بين القطاعات. بسكرة: مكتب التنسيق ما بين القطاعات.*
- مديرية التكوين والتعليم المهنيين - بسكرة. (2013, 04 08). تاريخ الاسترداد 06 07, 2020، من <http://www.vitamedz.com>
- مراد بلخيري. (ديسمبر, 2015). تنمية الموارد البشرية في التنظيمات الصناعية الجزائرية (النظرية والواقع). *مجلة الباحث للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 7 - العدد 21، الصفحات 335-350.*
- منشور رقم 10. (16 12, 2020). يحدد انشاء دار مراقبة. وزارة التكوين والتعليم المهنيين.
- منشور رقم 12. (20 12, 1999). يتعلق بكيفيات تحديد النسب المخصصة لرسم التكوين المهني المتواصل ورسم التمهين وكذا نموذج الشهادات الخاصة بها. الجزائر: وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني.
- منظمة العمل الدولية . (2002). *توصية بشأن تنمية الموارد البشرية، التعليم والتدريب والتعلم المتواصل. مؤتمر العمل الدولي - توصية رقم 195، (الصفحات 1-11).*
- منظمة العمل الدولية. (2009). *المفوضة الجماعية الاستراتيجية. دليل استرشادي. ترجمة الدليل الاسترشادي إلى العربية من طرف المكتب الاقليمي للدول العربية - بيروت 2014.*
- منظمة العمل العربية. (1992). *توصية بشأن التدريب المهني. مؤتمر العمل الدولي - التوصية 57، (الصفحات 01-10).*
- منير قوجيل. (2014). *سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر (مذكرة ماجستير في علم الاجتماع - تخصص علم اجتماع التربية). بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر.*
- مهام أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 2020، من الوكالة الوطنية للتشغيل [ANEM: https://www.anem.dz](https://www.anem.dz)
- مهدي عوارم. (2017). *سوسيولوجيا التنمية البشرية في الجزائر - دراسة في سياسات التشغيل (أطروحة دكتوراه علوم). سطيف، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد لمين دباغين.*



- نبذة عن الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 03 05 2020، من الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار : [www.andi.dz](http://www.andi.dz) <index.php
- نبيلة جعيجع، و وفاق جعيجع. (2011). دور التدريب في تنمية الموارد البشرية. *ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية (الصفحات 95-105)*. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- نجوى بن عويدة. (2019). التعليم العالي في الجزائر بين واقع الإصلاحات ومتطلبات التنمية البشرية (أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص إدارة الأعمال والتنمية المستدامة). سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر: جامعة فرحات عباس.
- نصر الدين عشوري. (ب ت). الأساليب العلمية لتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة. *مجلة اقتصاديات شمال افريقيا عدد 4، الصفحات 155-180*.
- نعمة الله نجيب ابراهيم. (2002). *نظرية إقتصاد العمل*. الاسكندرية، كلية التجارة، مصر: جامعة الاسكندرية.
- نوال نمور. (2012). كفاءة أعضاءهيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي (مذكرة ماجستير في إدارة الموارد البشرية). قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، والعلوم التجارية، الجزائر: جامعة منتوري.
- هشام بخوش. (2011). الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج المختلفة التي وضعت لتجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل. *الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية (الصفحات 168-180)*. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- وزارة التكوين العالي والبحث العلمي. (2015). التعليم العالي في الجزائر، الأجهزة المساعدة على الاندماج المهني للخريجين. *دليل التكوين العالي والبحث العلمي، 01 - 130*. الجزائر: المديرية العامة للتعليم والتكوين العالين.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. (بلا تاريخ). التكوين والتعليم المهنيين مهام وهياكل. *نشرة إعلامية*. الجزائر.
- وليد ابراهيمي. (2015). سياسة التعليم العالي وانعكاساتها على التنمية الاقتصادية في الجزائر (مذكرة ماستر في العلوم السياسية - تخصص سياسات عامة وتنمية). سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، الجزائر: جامعة مولاي الطاهر.

- وهيبية سراج. (2008). دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجر في الجزائر (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة). الشلف، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر: جامعة الشلف.
- يوسف عبد علي الأسدي، حسين علي اليعيبي، و ساري ناجي. (2018). *اقتصاد العمل، ماهيته وخصائصه - الطبعة الأولى*. البصرة، مؤسسة البصرة للطباعة والنشر، العراق: مركز المحور للدراسات والتخطيط الاستراتيجي.
- Baziz, A. (2017). Diagnostique dans la Wilaya de tizi-ouzou et les premisses d'un marketing territorial (Mimoire de Master en science economiques). Tizi-ouzou, Facultes des sciences economiques, Comerciales et de gestion, Algerie: Univercité Mouloud Mammri.
- Emitir, F. (2014). L'evalisation de la formation professionnelle continue en entreprise Algerienne (Memoire de Magistere en management/ option strategie). oran, Factulté Des Sciences economiques, des sciences de gestion et des sciences cimmerciales, Algerie: Univercité d'oran.
- Feroukhi, D. (2005). La problématique de l'adecation formation emploi. *CREAD*. Alger.
- Fonds National de developpement de L'apprentissage et de la formation continue. (2006). Programme Collectif de Formation Continue PCFC. *GUIDE*. Algerie: Ministere de la formation et de l'enseignement profesionels .
- Fonds Nnational dedevloppement de l'apprentissageet de la formation continue. (2004). Programme collectif de formation continue. *guide*. Ministere de la formation et de l'enseignement profesionels.



### وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

قرار مؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1420 الموافق 15 سبتمبر سنة 1999، يتضمن إنهاء مهام رئيس ديوان وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بموجب قرار مؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1420 الموافق 15 سبتمبر سنة 1999، صادر عن وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تنهى مهام السيد أحمد مزمان، بصفته رئيسا لديوان الوزير، لتكليفه بوظيفة أخرى.

قرار مؤرخ في 12 جمادى الثانية عام 1420 الموافق 22 سبتمبر سنة 1999، يتضمن إنهاء مهام مكلف بالدراسات والتلخيص بديوان وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بموجب قرار مؤرخ في 12 جمادى الثانية عام 1420 الموافق 22 سبتمبر سنة 1999، صادر عن وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تنهى مهام السيد محمد زغلامي، بصفته مكلفا بالدراسات والتلخيص بديوان الوزير، لتكليفه بوظيفة أخرى.

### وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني

قرار مؤرخ في 17 جمادى الثانية عام 1420 الموافق 27 سبتمبر سنة 1999، يضبط كفايات تحديد النسب المخصصة بعنوان رسم التكوين المهني المتواصل ورسم التمهين وكذا نموذج الشهادات الخاصة بذلك.

إن كاتب الدولة لدى وزير العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، المكلف بالتكوين المهني،

المادة 2: تحدّد مساحة التّنقيب، طبقا للمخططات الملحقة بأصل هذا القرار، عن طريق الوصل التّتابعي للنّقاط المحدّدة إحداثياتها الجغرافية كما يأتي:

| الرقم | خط الطول الغربي | خط العرض الشمالي |
|-------|-----------------|------------------|
| 01    | 00° 40' 00"     | 32° 10' 00"      |
| 02    | 00° 15' 00"     | 32° 10' 00"      |
| 03    | 00° 15' 00"     | 31° 40' 00"      |
| 04    | 00° 30' 00"     | 31° 40' 00"      |
| 05    | 00° 30' 00"     | 31° 25' 00"      |
| 06    | 01° 00' 00"     | 31° 25' 00"      |
| 07    | 01° 00' 00"     | 30° 55' 00"      |
| 08    | 01° 45' 00"     | 30° 55' 00"      |
| 09    | 01° 45' 00"     | الحدود المغربية  |
| 10    | الحدود المغربية | 32° 05' 00"      |
| 11    | 00° 40' 00"     | 32° 05' 00"      |

المادة 3: يتعيّن على الشركة الوطنية "سوناطراك" أن تنجز، خلال مدة صلاحية رخصة التّنقيب، البرنامج الأدنى للأشغال الملحق بأصل هذا القرار.

المادة 4: تمنح الشركة الوطنية "سوناطراك" رخصة التّنقيب لمدة سنتين (2) ابتداء من تاريخ نشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

المادة 5: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 25 جمادى الثانية عام 1420 الموافق 5 أكتوبر سنة 1999.

يوسف يوسف



- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرخ في 13 محرم عام 1411 الموافق 4 غشت سنة 1990 الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح التشغيل والتكوين المهني في الولاية وعملها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-149 المؤرخ في 16 محرم عام 1419 الموافق 13 مايو سنة 1998 الذي يحدد شروط وكيفيات تطبيق المادتين 55 و56 من القانون رقم 97-02 المؤرخ في 2 رمضان عام 1418 الموافق 31 ديسمبر سنة 1997 والمتضمن قانون المالية لسنة 1998 المتعلقين على التوالي برسم التكوين المهني المتواصل ورسم التمهين،

- وبمقتضى المرسوم رقم 98-355 المؤرخ في 20 رجب عام 1419 الموافق 10 نوفمبر سنة 1998 والمتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل وتنظيمه وسيره،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-362 المؤرخ في 25 رجب عام 1419 الموافق 15 نوفمبر سنة 1998، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 98-113 المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1418 الموافق 18 أبريل سنة 1998 الذي يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 091-302 الذي عنوانه صندوق ترقية التمهين،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-363 المؤرخ في 25 رجب عام 1419 الموافق 15 نوفمبر سنة 1998، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 98-114 المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1418 الموافق 18 أبريل سنة 1998 الذي يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 090-302 الذي عنوانه صندوق ترقية التكوين المهني المتواصل.

يقرر ما يأتي :

المادة الأولى : عملا بأحكام المادتين 5 و6 من المرسوم التنفيذي رقم 98-149 المؤرخ في 16 محرم عام 1419 الموافق 13 مايو سنة 1998 والمذكور أعلاه، يُسبط هذا القرار كيفيات تحديد النسب التي يجب على صاحب العمل دفعها بعنوان رسم التكوين المهني المتواصل ورسم التمهين وكذا نموذج الشهادات الخاصة بذلك.

- بمقتضى القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالتمهين، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 97-02 المؤرخ في 2 رمضان عام 1418 الموافق 31 ديسمبر سنة 1997 والمتضمن قانون المالية لسنة 1998، لا سيما المادتان 55 و56 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 97-03 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل،

- وبمقتضى القانون رقم 98-08 المؤرخ في 12 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 5 غشت سنة 1998 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1998،

- وبمقتضى المرسوم رقم 64-214 المؤرخ في 24 ربيع الأول عام 1384 الموافق 3 غشت سنة 1964 والمتضمن إلزام المؤسسات على امتلاك مصلحة للتكوين المهني والترقية العمالية،

- وبمقتضى المرسوم رقم 82-298 المؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1402 الموافق 4 سبتمبر سنة 1982 والمتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة وتمويله،

- وبمقتضى المرسوم رقم 82-299 المؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1402 الموافق 4 سبتمبر سنة 1982 والمتعلق بكيفيات ترويج التكوين المهني داخل المؤسسات،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 98-428 المؤرخ في أول رمضان عام 1419 الموافق 19 ديسمبر سنة 1998 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- شبه الراتب المقدم للمتجهنين من طرف المؤسسة المشغلة.

- مصاريف أخرى مرتبطة بالنشاطات البيداغوجية التي ستحددها السلطة المكلفة بالتكوين المهني.

\* العقود المفسوخة في تلك المدة،

\* المتخارجون في تلك المدة،

\* نسبة توظيف خريجي التمهين.

المادة 4 : تسلّم الشهادات في نسختين من طرف مديرية التشغيل والتكوين المهني للولاية لأصحاب العمل الذين قدموا الطلب مبررين الجهد المبذول في ميدان التكوين المهني المتواصل و/أو التمهين المذكورين في المادتين 2 و3 أملاه، في الشهر الأول من السداسي الذي يشمل التصريح الجبائي حسب النموذج الملحق بهذا القرار.

المادة 5 : تودع طلبات الشهادات لدى مديريات التشغيل والتكوين المهني بالولايات، المحددة للنسب المذكورة في المادتين 2 و3 من هذا القرار في الأجل الآتية :

- الموعد الأول، شهر يناير من السنة الجارية ويخص السداسي الثاني من السنة المنصرمة،

- الموعد الثاني، شهر يوليو ويخص السداسي الأول من السنة الجارية.

المادة 6 : تتم دراسة الطلبات المذكورة أملاه من طرف مصالح مديريات التشغيل والتكوين المهني بواسطة لجان خاصة تنشأ لهذا الغرض.

المادة 7 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 17 جمادى الثانية عام 1420 الموافق 27 سبتمبر سنة 1999.

كاتب الدولة لدى وزير العمل  
والحماية الاجتماعية والتكوين المهني  
المكلف بالتكوين المهني

كريم يونس

المادة 2 : تحدد نسبة رسم التكوين المهني المتواصل حسب الحجم الساعي المخصص فعلياً للتكوين المهني لصالح الفئات المهنية الاجتماعية وتقاس طبقاً للمعايير الآتية :

\* توزيع اليد العاملة المشغلة حسب الفئات المهنية الاجتماعية وطبيعة نشاط المؤسسة،

\* الحجم الساعي المبذول في تلك المدة،

\* الحجم الساعي المبرمج للتكوين حسب التوزيع الآتي :

\* 40٪ لإطارات،

\* 40٪ لإطارات التحكم،

\* 20٪ لعمال التنفيذ،

\* الحجم الساعي للتكوين المتواصل المخصص فعلياً للتكوين والموزع حسب النسب لكل الفئات المهنية الاجتماعية،

\* حصة النسبة من الكتلة الأجرية المستعملة لتنفيذ العمليات المبرمجة نسبة للحصة الواجب تخصيصها في تكوين عمال الهيئة المستخدمة،

\* تقييم الهيئة المكلفة بالتكوين.

المادة 3 : تحدد نسبة رسم التمهين حسب الحصص المنجزة فعلياً وتقاس وفقاً للمعايير الآتية :

\* الحصة القانونية المحددة للتمهين،

\* المتمهون حسب المستوى، الموجودون في تلك المدة،

\* المؤسسة أو المؤسسات التكوينية التي زكت عقود التكوين،

\* حصة النسبة من الكتلة الأجرية المستعملة لتنفيذ عمليات التمهين المبرمجة نسبة للحصة الواجب تخصيصها للتمهين.

\* المصاريف المخصصة من طرف المؤسسة للتمهين طوال المدة والتي تؤخذ بعين الاعتبار هي :

- منح المشرفين على التمهين إضافة إلى أجورهم.



الملحق رقم 1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني

كتابة الدولة للتكوين المهني

مديرية التشغيل والتكوين المهني

لولاية .....

شهادة إثبات الجهد المبذول في ميدان التكوين المهني المتواصل

بناء على الطلب المقدم من طرف ..... بتاريخ .....

بناء على محضر اجتماع اللجنة الخاصة المكلفة بدراسة طلبات تحديد رسم التكوين المهني المتواصل.

يشهد السيد مدير التشغيل والتكوين المهني أن نسبة رسم التكوين المهني المتواصل

بالنسبة للمدة من ..... إلى ..... هي ..... (بالعدد والحروف).

تسلم هذه الشهادة من نسختين للعمل بها في حدود ما يسمح به القانون.

حررَ بـ ..... في .....

الإمضاء والختم

## الملحق رقم 2

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني

## كتابة الدولة للتكوين المهني

مديرية التشغيل والتكوين المهني

لولاية .....

## شهادة إثبات الجهد المبذول في ميدان التمهين

بناء على الطلب المقدم من طرف ..... بتاريخ .....

بناء على محضر اجتماع اللجنة الخاصة المكلفة بدراسة طلبات تحديد رسم التمهين.

يشهد السيد مدير التشغيل والتكوين المهني أن نسبة رسم التمهين بالنسبة للمدة

من ..... إلى ..... هي ..... (بالعدد والحروف).

تسلم هذه الشهادة من نسختين للعمل بها في حدود ما يسمح به القانون.

حرر بـ ..... في .....

الإمضاء والختم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مديرية التكوين والتعليم المهنيين

لولاية بسكرة

الرقم : ..... / م ت م / خ ح / .....

شهادة إثبات مجهود التكوين  
المهني المتواصل

\* بناءً على الطلب المقدم ..... بتاريخ ..../..

\* بناءً على محضر إجتماع اللجنة الولائية المتخصصة في دراسة طلبات تحديد رسمي التمهين و التكوين المتواصل بعنوان السداسي الأول....

يشهد مدير التكوين المهني أن نسبة رسم التكوين المتواصل بالنسبة  
للمدة من 01/01/.... إلى 06/30/.... هي % = ..... = دج

وبالحروف: .....

سلمت هذه الشهادة في نسختين للعمل بها في حدود ما يسمح به القانون.

حرر بـ: .....

الختم و الإمضاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مديرية التكوين والتعليم المهنيين  
لولاية بسكرة  
الرقم : ..... / م ت م / خ ح / ....

شهادة إثبات مجهود التمهين

\* بناءً على الطلب المقدم من طرف ..... بتاريخ .../.../...

\* بناءً على محضر إجتماع اللجنة الولائية المتخصصة في دراسة طلبات تحديد  
رسمي التمهين و التكوين المتواصل بعنوان السداسي الأول ....

يشهد مدير التكوين والتعليم المهنيين أن نسبة رسم التمهين بالنسبة

للمدة من 01/01/... إلى 30/06/... هي ...% = ..... = دج

وبالحروف: .....

سلمت هذه الشهادة في نسختين للعمل بها في حدود ما يسمح به القانون.

حرر ب: .....  
الختم و الإمضاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مديرية التكوين والتعليم المهنيين  
لولاية بسكرة  
الرقم : ..... / م ت م / خ ح / ....

شهادة إثبات مجهود التكوين المتواصل

\* بناءً على الطلب المقدم من طرف ..... بتاريخ ..../..../...

\* بناءً على محضر إجتماع اللجنة الولائية المتخصصة في دراسة طلبات تحديد  
رسمي التمهين و التكوين المتواصل بعنوان السداسي الثاني ....

يشهد مدير التكوين والتعليم المهنيين أن نسبة رسم التكوين المتواصل  
بالنسبة للمدة من 07/01/..... إلى 12/31/..... هي ...% = ..... دج

وبالحروف: .....

سلمت هذه الشهادة في نسختين للعمل بها في حدود ما يسمح به القانون.

حرر ب: .....

الختم و الإمضاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مديرية التكوين والتعليم المهنيين  
لولاية بسكرة

الرقم :..... / م ت م / خ ح / ....

### شهادة إثبات مجهود التمهين

\* بناءً على الطلب المقدم من طرف ش. ذ. أ المجموعة الصناعية الجزائرية  
باباهم GIBA بتاريخ ..../..../....

\* بناءً على اجتماع اللجنة الولائية المتخصصة في دراسة طلبات تحديد رسمي  
التمهين والتكوين المتواصل بعنوان السداسي الثاني .....

يشهد مدير التكوين والتعليم المهنيين المهني أن نسبة رسم التمهين  
بالنسبة للمدة من 07/01/.... إلى 12/31/.... هي %... = ..... دج

وبالحروف:.....

سلمت هذه الشهادة في نسختين للعمل بها في حدود ما يسمح به القانون .

حرر ب:.....  
الختم و الإمضاء

الملحق رقم (03) نموذج أمر بتحصيل رسم التمهين ورسم التكوين المتواصل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

ولاية بسكرة

في : .....

السيد المدير الولائي للتكوين المهني

مديرية التكوين والتعليم المهنيين

إلى السيد : المدير الولائي للضرائب

مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين

بسكرة

الرقم : ..... / م ت م / .....

أمر بالتحصيل

السداسي / .....

السيد قابض الضرائب ..... قبضة بسكرة المحطة .....

يحصّل من الهيئات و المؤسسات المذكورين في القوائم المرفقة و الخاضعين لرسمي التمهين

والتكوين المتواصل طبقا للقانون 02-97 المؤرخ في 31 ديسمبر 1997 المتضمن قانون المالية لسنة 1998

المعدل و المتمم بالقانون رقم 06-24 المؤرخ في 26 ديسمبر 2006.

بالحروف : ..... بالأرقام ..... دج

حدد هذا الأمر بمبلغ : .....

من أجل وضعه في حالة التنفيذ طبقا للمادة 68 من القانون 90-21 المؤرخ في 15/08/1990.

الإمضاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

ولاية بسكرة ..... بسكرة:

مديرية التكوين والتعليم المهنيين

رقم / ..... / .... السيد المدير الولائي للتكوين المهني

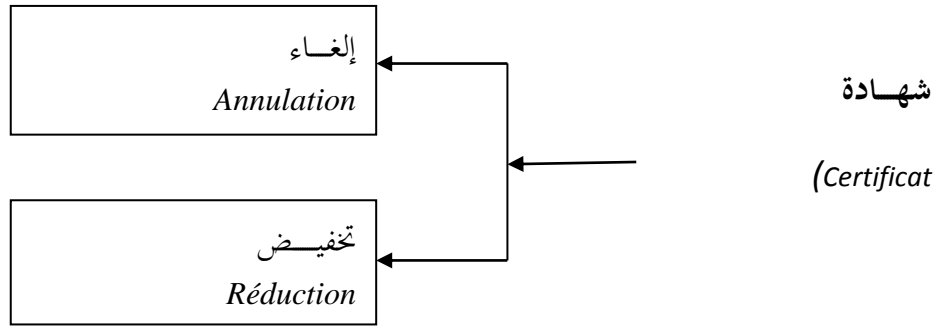
إلى السيد قابض الضرائب: .....

.....

السنة المالية : .....

الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل

Fonds National de Développement de l'Apprentissage  
Et de la Formation Continue



- الأمر بالتحصيل رقم : ..... / ..... / ..... الصادر بتاريخ: ..... من طرف مديرية التكوين المهني

لولاية بسكرة ، على عاتق السيد: ..... (.....) ب : .....

قد تم ..... بمبلغ : ..... دج

وبالأرقام .....

و الحساب رقم 302-091... الخاص بالتمهين

قد تم ..... إلغاؤه أو تخفيضه ..... بمبلغ : ..... دج

وهذا للأسباب التالية

.....

.....

الإمضاء

## Entreprise

Semestre

### 2.1 / Volume Horaires de la Formation Professionnelle Continue

| Catégorie Socio-Profes. | Volume H.trav.Payé<br>durant la Période | Volume h,<br>devant être<br>consacré à<br>FPC= 1% | Volume des Heures de Formation<br>par CSP selon les taux Fixés |                 | Volume des Heures<br>consacrées à la FPC / CSP |      | Ecart par rapport au<br>Taux |             | Volume et<br>Taux |
|-------------------------|---|---|--|-----------------|--|------|------------------------------|-------------|-------------------|
|                         |   |   | Taux   | Nombre d'Heures | Taux   | Taux | Volume                       | Taux        |                   |
| Cadre                   |   | 0,00  | 40%  |                 |  |      |                              | 0,00        | 1,00              |
| Maitrise                |   | 0,00  | 40%  |                 |  |      |                              | 0,00        | 1,00              |
| Exécution               |   | 0,00  | 20%  |                 |  |      |                              | 0,00        | 1,00              |
| <b>Total</b>            | <b>0 000</b>                            | <b>0,00</b>                                       | <b>100%</b>  | <b>0,00</b>     |  |      |                              | <b>0,00</b> | <b>1,00</b>       |

### 2.2 / Montant des Dépenses Réellement Consacrées à la Formation Professionnelle Continue ;

| Effectif de l'entreprise déclaré par<br>catégorie socioprofessionnelle | Masse Salariale Brute<br>versée durant la<br>période | Equivalent 1% devant être<br>consacré à la FPC |           | Dépenses réellement consacrées à la<br>FPC |             | Ecart Constaté |      |
|--|--|--|-----------|--|-------------|----------------|------|
|  |  | Valeur   | Taux      | Valeur                                     | Taux        | Valeur         | Taux |
| Cat.Socio.Prof   | Montant  |  |           |  |             |                |      |
| Cadre  |  | 0,00   | 1%        |  |             | 0,00           |      |
| Maitrise   |  | 0,00   | 1%        |  |             | 0,00           |      |
| Exécution  |  | 0,00   | 1%        |  |             | 0,00           |      |
| <b>Total</b>   | <b>0</b>   | <b>0,00</b>                                    | <b>1%</b> | <b>0,00</b>                                | <b>0,00</b> | <b>0,00</b>    |      |

الملحق رقم (05): نموذج الجداول الخاصة بحساب رسمي

التمهين والتكوين المتواصل

## Entreprise

Semestre

### Montant des Dépenses engagées par l'Entreprise en Matière d'Apprentissage

| Montant Représentant 1 % de la MSG | Inses réellement engagés dans l'apprentissage |   |   | Total des Dép | Ecart par Rappo | Calcul du taux à payer |
|------------------------------------|---|---|---|---------------|-----------------|------------------------|
|                                    | Présalaires versés durant la période          | Rémunération des maîtres d'apprentissage en sus de leur Fonction Principale | Autres Frais à déterminer ( Maxi : 10% Taux plein ) |               |                 |                        |
| 0,00                               |   |   |   | 0,00          | 0,00            |                        |

### Appréciation Qualitative de la Prise en charge des Apprentis

|    |
|----|
| 00 |
| 00 |
| 00 |

Nombre de Contrats résiliés durant la période :

Nombre de Sortants Diplômés durant la période :

Nombre des Apprentis recrutés à l'issue de leur Formation :



Semestre

**Entreprise  
Effectifs des Apprentis en Place**

| Effectifs des<br>Travailleurs<br>de l'Entreprise | Quota<br>réglementaire | Apprentis en Place durant la Période |     |   | Total | Ecart | Masse<br>Salariale<br>Versée durant<br>la période | Montant salarial<br>représentant 1<br>% de la MSG |
|--|------------------------|--------------------------------------|-----|---|-------|-------|---|---|
|  |                        | N 1-3                                |     |   |       |       |   |   |
|  |                        | N 4                                  | N 5 |   |       |       |   |   |
| 0  |                        |                                      |     | 0 | 0     | 0,00  | 0,00  |   |

Semestre

**Bilan des Actions d'Apprentissage réellement engagées par l'Entreprise**

| 1% de la<br>MSG<br>consacré à<br>l'Apprentissage | Montant<br>réel<br>consacré à<br>l'Apprentissage | Ecart constaté | Observations |
|--|--|----------------|--------------|
| 0,00   | 0,00   | 0,00           |              |