

تحليل سوسيو- تاريخي لتطور نظام التكوين المهني الجزائري منذ الاستقلال

الأستاذة: سامية زيتوني.

الأستاذة: جماد ليلي.

zintounisamia@yahoo.fr

البريد الإلكتروني: djemedleila@yahoo.fr

قسم علم الاجتماع

جامعة باجي مختار عنابة – الجزائر-

الملخص :

يدرج نظام التكوين المهني ضمن أدوات التنمية وذلك من خلال وظائفه المتعددة وأهدافه الخاصة المتعلقة بشكل أساسي بإعداد الأفراد للحياة المهنية، ولضمان ذلك لجأت العديد من الدول لتطوير هذا القطاع والذي يلعب دورا جوهريا في تحسين نوعية الحياة وتمكين الأفراد من التفكير الرشيد، وعليه لا بد من الاهتمام به خاصة في مرحلة ما بعد المدرسة، وإعطائه أولوية قصوى في خطط البلاد التنموية ومشروعات التعاون الإقليمي والدولي. ويبرز دور نظام التكوين المهني بالخصوص في توفير الكفاءات البشرية التي تساهم في تطوير القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة. لذلك جائت دراسة قطاع التكوين المهني دراسة سوسيو تاريخية للوقوف على محطات تطور هذه المنضومة التكوينية ومدى تحقيقها للتنمية الشاملة. الكلمات المفتاحية: التكوين، التكوين المهني.

Résumé

Le système de formation professionnelle est l'un des outils qui par ses objectifs aide à l'insertion dans la vie active. Beaucoup d'états de par le monde lui accordent une très grande importance. Il aide à avoir une main d'œuvre qualifiée et des compétences avérées à même d'aider au bon fonctionnement des entreprises. Ce qui a amené à une étude socio- historique du secteur pour garantir un essai qualitatif et quantitatif.

Les mots clés : formation –formation professionnelle.

مقدمة:

في الجزائر رغم معاناة قطاع التربية و التكوين المهني من مشاكل عدّة، فلقد أدّى استقرار حال البلاد في الآونة الأخيرة إلى العناية بهذين القطاعين و التغيير فيهما، بما يعيد الثقة في خريج المدرسة الجزائرية. لذا ومنذ عام 2000 أين عرف النسق

الاقتصادي الجزائري نوعا من النشاط الذي فرضته سياقات جديدة تعمل داخله ممثلة في الاستثمار الأجنبي، و القطاع الخاص بدأ إعادة النظر في سير المنظومة التكوينية.

أَمَلَا في تحسين صورة النظام التكويني و جعل برامجه التعليمية تساهم في العمليات التنموية المتعلقة بالأفراد والمجتمع. ويعد النظام التكويني من أكثر الأنظمة الاجتماعية في الجزائر اتصالا بالتنمية في شتى المجالات، فقد جاءت هذه المحاولة بعرض للتطور التاريخي لنظام التكوين المهني منذ الاستقلال إلى المرحلة المعاصرة، كما تهدف هذه المحاولة العلمية إلى تحليل الخطاب المتعلق بالإصلاحات الأخيرة التي عرفها النظام التكويني في السنوات القليلة الماضية من خلال الإجابة على جملة من الأسئلة ترتبط بتطور هذا القطاع، من حيث الهيكلية و التنظيم و البرامج التكوينية ومدى مساهمة هذه الأخيرة في عمليات التنمية الشاملة للبلاد.

في هذا الشأن نطرح عدة تساؤلات سنجيب عليها من خلال العناصر المكونة لهذا الموضوع وهي:

- كيف كانت وضعية النظام التكويني الجزائري بعد الاستقلال؟
 - هل تحسن واقع النظام التكويني بعد الإصلاحات التكوينية الأخيرة؟
 - هل ساهم النظام التكويني في التنمية الشاملة للبلاد؟
- للإجابة على هذه التساؤلات وضّفنا جملة من المقاربات النظرية والمنهجية، مثل المنهج الوصفي الذي يصف ويحلل النظام التكويني في مختلف المراحل التاريخية التي مرّ بها، إضافة إلى الاعتماد على تقنية التتبع التاريخي.
- كما أن محور نقاشنا سوف يدور حول العناصر التالية، والتي سنبتدئها بعرض مراحل تطور النظام التكويني المهني في الجزائر بعد الاستقلال، ثم الحديث عن واقعه خاصة في مرحلة بدء الإصلاحات، ويتضمن ذلك الحديث عن مدى تحسن واقع التكوين المهني في الجزائر بعد الإصلاحات الأخيرة، ومدى مساهمته في التنمية الشاملة للبلاد.

أولا، تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

أ- مفهوم التكوين المهني: تختلف مسمياته من دولة إلى أخرى، ففي الدول الناطقة بالفرنسية تستخدم مصطلح formation أما الدول الناطقة

بالانجليزية تستخدم مصطلح training فالأولى تعني "تربية فكرية أو أخلاقية و اكتساب المعارف النظرية و تطبيقها في احد التقنيات"¹

أما الثانية " يراد بها عملية التعليم على إثرها الفرد يكتسب معارف"²

إذا فمن خلال المعنى اللغوي لكل vocational training و formation professionnelle الذي يعني إعداد الفرد لأداء أعمال معينة فمصطلح تكوين بالفرنسية تقابلها تدريب بالانجليزية و الفرق فقط هو في استخدامات اللغة. و سوف يتم استخدام تكوين مهني بسبب اعتماده من قبل المنظومة التربوية و السياسية في الجزائر.

- M.GRAWITZ فقد عرفت التكوين المهني formation professionnelle "انه موجه لتحضير و تعليم كل ضرورات مهنة معينة مع مراعاة من جهة تطور التقنيات و الحاجات التقنية و من جهة أخرى الزيادة في إعداد البطالين من بينهم الأفراد الغير مؤهلين"³ إذن فالتكوين المهني تحكمه ضرورة هو تعليم مهنة تتواءم و التغيرات التقنية خصوصا و هو ما يؤكد أيضا T.ARDOUIN "أن التكوين المهني نشاط يستخدم وسائل وهو موجه لإكساب معارف لشخص أو لمجموعة من الأشخاص في منظور حالي أو مستقبلي، أو الذي له علاقة بالسياق و الهدف المنتظر"⁴ فالتكوين انطلاقا من هذا التعريف يخضع لطابع مؤسسي له أهداف، و هو ما يؤكد عليه كل من PIERRE ASART et ANDRE AKOUN "أن التكوين المهني يشير إلى تنفيذ مجموعة الوسائل لتنمية القدرات الفكرية و العقلية للفرد، هذه العملية التي ترجع إلى هيئات بيداغوجية في إطار جزء من مخطط المنظومة التربوية"⁵

و هو ما ذهب إليه عبيد محمود محسن الزوبعي و عماد حازم محمد الجنابي "التدريب المهني هو التغيير الذي يحدث للفرد بهدف تطوير معارفه و مهاراته من خلال هيئات

¹ rey-debore Jostte: dictionnaire méthodologique du français actuel, robert méthodologique, 107 avenue parmentier, paris (XIème) 1989, p.745

² Paperback, dictionary major new edition, second edition 1995 Harper Collins publishers ISBN 000470 780-x 1995, p883

³grawitz Madlene : lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition Dalloz 31-3 rue froudeveaux 75685, cedex 14, paris, 2000, p 184

⁴ ARDOUIN THERY : ingénierie de formation professionnelle pour l'entreprise, analyser, concevoir, évaluer. 2^{ème} édition dunard ISBN 21004 97669 PARIS 2006, p20

⁵ akoun André et ansart pierre: dictionnaire de sociologie, ISBN 2850365785 le ISBNN° 2,02030801-0 seuil, paris , p235

محددة و المتمثلة في مراكز متخصصة تتبع المؤسسات الإنتاجية أو المستفيدة من مخرجات التدريب بصورة مباشرة"¹

حسب المعجم نجد المشرع الجزائري عرفه حسب المادة 06 من قانون 2008/87 "التكوين المهني الأول إكساب المؤهلات النوعية و الضرورية لممارسة مهنة ما، و هو موجه لضمان مؤهلات ثم تأسيسها بناء على طلبات التكوين"² و هذا التعريف لا يختلف عن ما تقدم من ناحية مهام التكوين و أهدافه و يشمل قطاع التعليم و التكوين المهني حسب المشرع:

تكوين مهني أولي formation professionnelle initiale

تعليم مهني enseignement professionnelle

انطلاقا من تعريف التكوين المهني الذي ورد ذكره، فالمشرع قد حدد مفهوم التعليم المهني فحسب المادة 10. "انه كل أشكال التعليم الأكاديمية المؤهلة و الذي توفره المؤسسات التعليمية المهنية بعد الدورة الإلزامية للمؤسسات التربوية، و هو موجه لإعداد و تطبيق مهنة أو مجموعة مهن. و قد عدد نوعين من التعليم المهني: تعليم سلمي هدفه إكساب الثقافة العلمية التي تنمي الكفاءات المهنية تعليم تقني يسمح بتنمية الكفاءات المهنية.

ب- مفهوم التأهيل: و لمحاولة الفهم أكثر، نتفحص المفهوم من خلال معجم التكوين و التمهين، فقد عرفه "كل أشكال التعليم التي تصلح للتأهيل من اجل مهنة أو حرفة أو عمل نوعي، أو هو إكساب استعدادات نوعية لتطبيق مهنة، حرفة، شغل أي كان السن أو المستوى الثقافي للتلميذ أو الطالب المهني. و قد عدد أيضا المعجم نوعين تعليم مهني و هو ما تم إيضاحه و تعليم تقني enseignement technique و الذي وجه لمستوى الثانية ثانوي و المرحلة الأولى من التعليم العالي، لتكوين مهندس او تقنيين لوظائف في إطار سامي"³ من خلال التعريفين التعليم المهني يؤكد على شيئين المستوى التعليمي و

¹ الزويبي عبيد محمود حسن ، الجنابي عماد حازم محمد: تطوير مناهج التعليم و التدريب المهني و

التقني 1ط، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس، 2003 ص ص 27-28

² Lois N° : 87 du 16 safar 1429 correspondant au 23 Février 2008, portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnelle, journal officiel de R.A.N, N :11.

³ Lexique de la formation professionnelle : guide d'élaboration et d'adaptation des curicules de la formation par apprentissage, guide d'élaboration et adaptation

السن. و هذا يكون قد منح الفرصة لكل الفئات من خلال صيغتي التعليم المهني التقني، والنظري (العلمي) لمراعاة كل المستويات التعليمية و السن أيضا إذا فقد تم التخلي عن السمة الانتقائية بالتعليم المهن يشمل التكوين المهني انطلاقا ما تقدم.

بالمقابل نجد مفهوم *calcification professionnelle*، قد ورد تعريفه في المعجم التكوين المهني "عملية إشراف القدرات و المعارف و المؤهلات و الخبرة التقنية التي تمكننا من تطبيق مهنة او حرفة، فمفهوم التأهيل يفهم في معناه الواسع بعيدا عن تحويل المعارف التقنية و البدء في تنفيذها في سيرورة العمل فهي لا تنفصل عن الشروط الاجتماعية"¹

أما في معجم مصطلحات التربية و التعليم إن التأهيل المهني "هو موجة لإعادة تأهيل الموظفين في إطار العمل الذي يقوم به من اجل تقويم أداءهم لإطلاعهم على المستجدات العلمية الحديثة في مجال مهتهم"²

إذا فهذا المعنى التكوين غير التأهيل، فالأول يعمل على إكساب هذه الخبرات و الكفاءات أما الثاني فهو يثمنها و يوظفها لتعكس واقع العمل.

أما عن أنماطه فيرى *Soyer* "إن التكوين هو وسيلة لتقديم أهداف مختلفة، فكل نمط تكوين له طرق و قواعد نوعية تسيره"³

و سنذكر فيما يلي الأنماط المختلفة على سبيل المثال لا الحصر، انطلاقا من عامل الزمن فحسبه يمكن تقسيم التكوين إلى نوعين مستمر و لفترة محددة:

- **التكوين المستمر:** يهدف إلى تحسين أوضاع العمال بمختلف الفئات خلال فترات حياتهم المهنية لضمان الترقية للعمال و تعويضهم عن النقص في المعارف. إما لفترة محددة يمكن أن نعدد منه: التكوين الاقامي *formation résidentielle*: هو

des consultants de la formation professionnelle, Alger, Avril 2006, Anne le 1, , P06

¹ Lexique F,P et A Annexe 1,p3

² جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية و التعليم، عربي فرنسي انجليزي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان. 2005، ص ص 141، 142.

³ Jaque Soyer : fonction formation, 1 rue Thenard 75240 édition organisation, paris cedex 05, 1998, P :11

الشكل التقليدي من التكوين المهني حيث يتم بشكله التطبيقي و النظري في مراكز التكوين المهني¹

• تكوين عن طريق التمهين formation par apprentissage : طريقة للتكوين لأجل إكساب الكفاءة المهنية أثناء العمل، بحيث يتم بمشاركة بين مراكز التكوين (التكوين النظري) و المؤسسات الاقتصادية و الصناعية (تكوين تطبيقي) و هو موجه لفئة عمرية محددة²

• التكوين المسائي cour du soir، موجه للعمال بالدرجة الأولى و يتم في مراكز التكوين المهني مساء بعد الانتهاء من مهامهم العادية.

• التكوين عن بعد formation par correspondance و هو تكوين بالمراسلة يتكفل به مركز متخصص في جانب الدراسة الذاتية للمتكوينين و التي ترسل لهم عن طريق البريد فهم يتابعون حصصا في مراكز التكوين المهني تحت إشراف مؤطرين تابعين لذلك المركز حيث يمارسون أعمالا تطبيقية ثم الانخراط في امتحان نهائي للحصول على شهادة³

بناء على الشروح السابقة حول التكوين المهني، يمكن أن نعرف هذا المفهوم وفق ما استخدمناه: و هو جملة الأنشطة و العمليات التي تهدف إلى إعداد الأفراد لدخولهم لسوق العمل، بإكسابهم المهارات و الكفاءات اللازمة لتطبيق مهنة للقيام بعمل معين و الذي يتم على مستوى مراكز متخصصة في شكله الاقامي و التمهين.

ثانيا، مراحل تطور نظام التكوين المهني في الجزائر:

أ – نظام التكوين المهني بعد الاستقلال:

ورثت الجزائر جهاز يتكون من عدد لا يتعدى 25 مركز يستقطب حوالي 30000 منصب تكوين عبر كامل التراب الوطني⁴. تباينت التخصصات المهنية التي كانت تلقن

¹ بوفلجة غيات: التربية و التكوين في الجزائر، مخبر علم النفس و علوم التربية، دار الغرب، ج2، 2006، ص91.

² Dossier d'apprentissage, DOSEP/INFP/FNAC/2007

³ بوفلجة غيات: التربية و التكوين في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 93

⁴ رحمون هلال: تطابق التكوين المهني و التشغيل في الجزائر كحل لمشكلة البطالة، دراسة حالة خريجي مؤسسات التكوين المهني و التمهين، مجلة سعد دحلبل البليدة ج26، 2006، ص 480.

بين البناء، التلحيم و النجارة و التي كانت لخدمة مصالح الاستعمار و احتياجاته من القوة العاملة المتخصصة الذي كان حريص لكي لا يصنع أي تراكم محلي للمعرفة savoir fait لاندراج هذه العلاقة في إطار العلاقة العضوية التي تربط الدول المستعمرة بمستعمراتها و التي تنعت باللاتكافؤ كما يصفها سمير أمين في كتابه بالتطور اللامتكافئ " فأزمة النمط الطرفي التابع برزت من النزعة التوسعية الاستغلالية للنمط المركزي الذي دمج النمط الطرفي في النظام الامبريالي العالمي ليؤدي فيه وظائف محددة"¹ و هو ما يعكسه مركز بلعيد بلقاسم و وادي القبة الذين انشأ سنة 1948 كان يكون حسب الاحتياجات المحلية للدولة الفرنسية و التي كانت تتمثل في أعمال التلحيم، البناء .

كانت جملة الإجراءات التي ظهرت أثناء هذه الفترة ترتيب المجتمع و مؤسساته و ذلك من خلال:

أ-1- الفترة بين 1962 – 1966:

سعت الدولة خلالها إلى إعادة تشغيل المؤسسات و تنشيط القطاعات التي غادرها المستعمر و كانت هذه الانطلاقة قد واجهتها صعوبات نوجزها:

- نقص كبير في هياكل الاستقبال و المؤطرين البيداغوجيين 6000 مكون على مستوى الوطن
- قلة الاعتمادات المالية لمواجهة هذا الوضع واتخذت إجراءات عدة للتخفيف من هذه الضغوطات تمثلت في:
- إعادة فتح مؤسسات التكوين المهني التي غادرها الإطارات الأوروبية.
- إدخال تخصصات مهنية جديدة في تطبيقات المهن المقرر تعليمها خاصة في ميدان النسيج و الحديد و الصلب و ذلك للإيقاع بالحاجات التقنية المتصلة بالمشاريع الاقتصادية المعتمدة.

¹ رابح كعباش: سوسيولوجيا التنمية، مخبر علم الاجتماع و الاتصال، جامعة قسنطينة، 2006 ص.162 - 565

- إنشاء المحافظة الوطنية للتكوين 1963 حيث أسندت إليها مهمة الربط بين مختلف النشاطات و المشاريع المقررة فيما يخص التعليم التقني و التكوين المهني، و كانت هذه المحافظة تهدف إلى دراسة و ترقية سياسة تكوين الكبار¹
- أ-2- المخطط الثلاثي الأول: 1967 – 1969:

يعتبر حجر الأساس للاقتصاد المخطط في الجزائر حيث يهدف إلى وضع سياسة شاملة و متناسقة و على هذا الأساس أسندت مهام جديدة للتكوين المهني حتى يستجيب إلى غاية التنمية

إن التطور الذي شهده الجهاز بالمقارنة مع السنة الأولى للاستقلال ملموس لكنه في نفس الوقت محتشم، فقد شمل توسيع الهياكل القائمة من أجل تحقيق فعالية أكثر للاستجابة للطلب الاجتماعي ففتح تخصصات جديدة مع الاحتياجات الاقتصادية من اليد العاملة الفنية و هذا حسب القطاعات و المناطق بالإضافة لتحويل الأخرى لتكون أكثر تكليفا و مرونة مع السياق الاقتصادي. و التأكيد على تحديد العلاقة بين التكوين المهني و عالم الشغل هذه الجزئية التي بقيت عائقا دون فعالية الجهاز حتى في المراحل التالية.

إن المتتبع لجملة الإجراءات في هذه المرحلة يستنتج أنها كمرحلة انتقالية لأجل توفير الشروط المؤسسية و السياسية و الاجتماعية للانتقال من وضع سوسيو- اقتصادي إلى آخر يسمح بتنفيذ إستراتيجية التنمية في المرحلة اللاحقة حسب تصورات الدولة دائما.

ب- نظام التكوين المهني و تكوين القاعدة الصناعية:

هناك عدة إجراءات اتخذتها الدولة من خلال المخططات :

ب-1- المخطط الرباعي الأول 1970 – 1973:

عرف النشاط الاقتصادي ابتداء من السبعينات توسعا كبيرا نتيجة تضافر عوامل عدة كان أبرزها ارتفاع مدا خيل البترول و التي ساهمت في إنشاء قاعدة صناعية، لذا ضبطلت مهام التكوين ليستجيب لغايات التنمية التي تم تحديدها آنذاك من جهة، و من جهة أخرى التكفل بالشباب المتسرب و تحضيرهما السريع لميدان العمل. لكن بقلب

¹ بوفلجة غيات: التربية و التكوين بالجزائر، مخبر البحث في علم النفس و علوم التربية، دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر، ج 2، 2006، ص 81

إيديولوجي بتصورات تم من خلالها تحديد مهام التكوين المهني في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد كما يلي:

- ضرورة تصور عملية دائمة للتكوين المهني تمس الشباب الباحثين على العمل لأول مرة و المطلوبة كذلك في عملية الإنتاج اقتصاديا، إما سياسيا لكي يتمكن من المساهمة في التسيير بوعي و مسؤولية بمعنى آخر إعداد إنسان جزائري اشتراكي
- مواصلة توسيع المؤسسات و هياكل الاستقبال لتلبية الطلب الاجتماعي المتزايد على التكوين المهني.
- إعادة تكييف بعض التخصصات و إضافة أخرى تتماشى مع الواقع الاقتصادي.

ب-2- المخطط الرباعي الثاني 1973 – 1977:

النقطة الأساسية في هذا المخطط و الخاصة بالتكوين المهني هي اتخاذ قرار وضع نظام وطني للتكوين و المتمثل في استحداث هيئة لتأطير هذا القطاع و هو المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني* كجهاز مؤطر للمنظومة التكوينية مهمته مراقبة و تكييف التكوين المهني و احتياجات المجتمع الجزائري.

ب-3- المخطط الخماسي الأول 1980 – 1984:

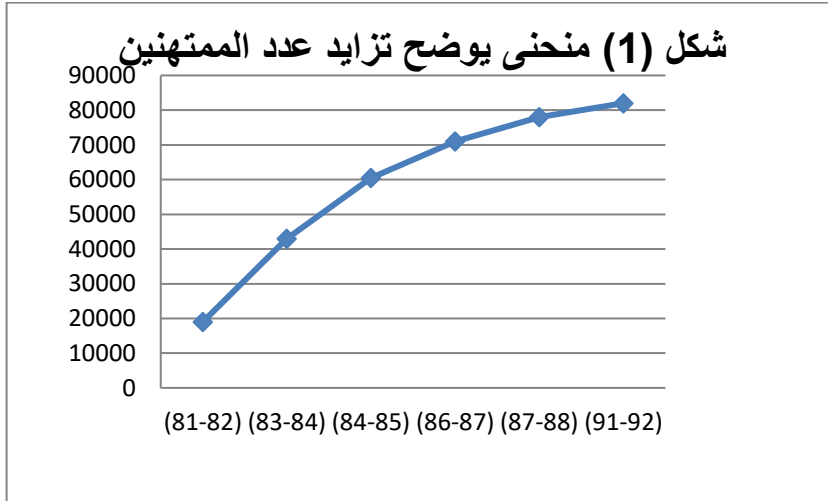
تم اعتماد مشروع التمهين سنة 1981 عن طريق قانون 07/81 بتاريخ 27 جوان 1981 كمسار جديد إضافة إلى الإقامة و التكوين عن بعد (1980) لفئة الشباب بين 15 – 18 سنة ليتم رفع السن إلى 25 سنة عن طريق القانون المعدل و المتمم لقانون الجزائري 1981 قانون 1990 المؤرخ في 02 ديسمبر 1990، و بموجب هذا القانون أصبحت مراكز التكوين المني و التمهين للكبار CFPA، هذا المشروع الذي يعد طريقة اقتصادية و منظمة تتناسب و إمكانيات الدول النامية ، بحيث يتم إشراك القطاع الإنتاجي ليساهم في عملية التكوين و هو أحسن وسيلة للتكيف مع محيط العمل و تخفيض تكاليف التكوين* .

. المرسوم رقم 135/78، المؤرخ في 1978/06/03 *

و الجدول المولي يوضح تنظيم التكوين على مستوى المؤسسات الإنتاجية، بحيث يتماشى عدد المستخدمين مع عدد الممتحنين الواجب قبولهم: جدول رقم (1) يوضح عدد الممتحنين الواجب قبولهم وكيفية الاستفادة من المؤسسات¹

عدد المستخدمين	5-1	20-6	40-21	100-41	100-101	أكثر من 100
عدد الممتحنين	2-1	30-2	6-4	10-5	ممتحنين إلى 3 لكل 20 عامل	من 3% إلى 6% عدد المستخدمين

و قد استفاد من هذا المشروع الشباب بشكل متزايد سنويا نورددها في الشكل الموالي للفترة بين (1981-1982)²



ما نلاحظه أن نسبة الشباب في تزايد سنويا و تجدر الإشارة أن نصيب القطاع العام في الإشراف على التمهين عالية بحيث بلغت 60% أما عدد التخصصات المقرر تعليمه بواسطة هذه الطريقة من التكوين كانت في البداية 49 تخصص سنة 1982 و وصلت إلى 110 تخصص سنة 1983. أما عن الطاقة الاستيعابية للقطاع ككل في هذه الفترة فقد بلغ 90.000 منصب حوالي 77.000 منصب مشغول و 34.000 متخرج لترتفع في نهاية المخطط إلى 155.500 منصب.

¹ Slaini ahmed : éducation et somation des jeunes (intégration à la vie économique dans le Maghreb, revue perceptive, N° : 1 juin 95, P8

² Slaimi Ahmed : opat, P10

ب-4- المخطط الخماسي الثاني (1980-1981):

كان دور القطاع موجه للعمل على تلبية الطلب الاجتماعي و المتمثل في تسريبات المنظومة التربوية و تم أهدافه للحصول على تحقيق 100.000 منصب جديد للتكوين منها 60.000 عن طريق قطاع التكوين المهني أما الباقي من طرف الهيئات الأخرى الموجودة على مستوى الشركات الوطنية الكبرى علما أن احتياجات اليد العاملة المؤهلة لنفس الفترة كانت تقدر ب 764.000 عامل منها 63.000 فقط خاصة بالتقنيين السامين¹ و قد عكس ميدان الدراسة مجمل الإصلاحات خلال هذه الفترة بحيث تم تحويل مركز ديدوش مراد إلى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني INSFP لتكوين تقنيين سامين نظرا لما تميز به هذا المركز خصوصا من حيث حجمه و الأجهزة البيداغوجية و الوسائل البشرية، أما مركز ديدوش مراد للبنات الذي انطلق في أعماله سنة 1981 و مركز 8 ماي 1945 بدا يستغل سنة 1986 بينما سنة 1985 فقد تم تحويل مركز بوزعرورة الذي كان تابعا لوزارة العدل بالإضافة للمعهد الوطني للتكوين بوحديد IFP المتبع لجملة هذه الإصلاحات في هذه المرحلة يلاحظ الدور القيادي و المنفرد الذي لعبته الدولة باعتبارها موجهة لسياسة التنمية يهدف إحداث تغيرات بالبنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري لتتماشى و التحولات لعميقة على اثر عملية التصنع المكثفة و الواسعة و التي اعتمدت على إطلاق ديناميكية معرفية² ترجمتها بفلسفة تعتمد على الكم و التراكم و هي المقاربة بالأهداف l'approche par objectif لتحقيق تراكم رأس المال البشري الذي تحتاجه خطط التنمية، هذه العملية التي لم تحقق ما كان منتظر بالرغم من النفقات الضخمة

إن مواطن الخلل التي رافقت هذا المشروع أثرت على فعاليته بالرغم من كل النفقات الضخمة التي رصدت له بداية بغياب الإطار التشريعي القادر على تدعيم هذا الاتجاه الجديد فعدم تحسين القانون الأساسي للمكونين خاصة فيما يتعلق بالأجر أدى إلى تسرب كبير لهيئة التدريس مما اثر سلبا على فعالية عملية التكوين بالرغم من إنشاء معاهد للتكوين، أضف لذلك إن التدقيق الجديد في تعريف مفهوم التكوين يفرض

¹ زحمون هلال: مرجع سبق ذكره، ص 481

² عنصر العياشي: نحو علم اجتماع نقدي، دراسات نظرية و تطبيقية ، ديوان المطبوعات الجامعية

1999 ص 108

تعديلات جوهرية في الهياكل التابعة للوزارة الوصية خاصة فيما يتعلق بلامركزية الوظائف الإدارية و البيداغوجية لعملية التكوين حتى تكون هناك مرونة مركزية للوظائف الإدارية و البيداغوجية لعملية التكوين حتى تكون هناك مرونة في عملية التسيير يتحمل على إثرها المسؤولين على المراكز و المعاهد وحتى مديريات تسيير و توظيف الوسائل الموجودة تحت تصرفهم و ما يتطلبه كل إقليم، و هذه الإشكاليات التي مازالت مطروحة حتى اليوم و التي تأكدها الفعالية الثلاثية في عملية التكوين المهني: مدير التكوين، مديرية التكوين، الأساتذة المكلفين بالهندسة البيداغوجية على مستوى المعاهد .

الرجوع للوصاية في إطار منطق الدولة المهيمنة (المستثمر الوحيد و المنتج الوحيد) نتيجة هذا الاقتصاد الذي نتجت عنه فرض على المؤسسات حالة من وهم المشاركة التي كانت احد أسباب فشل مشروع التنمية، و هو ما يتناقض تماما مع ما يروج له الخطاب الرسمي ففي مقابلة مع وزير التكوين المهني لتقديم عملية التكوين المهني و فعاليته في ظل التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري¹ إلى 19 سنة الذين عليهم الانتظار مدة حتى يتم حصولهم على عمل أو التحاقهم بمركز التمهين و كانت النتائج أنهم يمارسون أي نشاط خلال هذه الفترة كالأعمال عند الخواص حرف مكانيك... أو ممارسة أعمال متقطعة سواء بصفة إرادية أو غير إرادية نظرا للظروف الاجتماعية² و في ذات السياق يؤكد Paul Gachet | بحيث اعتبر التصور التكنوقراطي لسيرورة التنمية و أن الخطاب الإيديولوجي حاضر في الخطابات المحدثة

حصة تحولات: برنامج إذاعي بثته القناة الأولى ليوم 2010/04/14 على الساعة 12.00 .¹

بوذراع نادية: التمهين و مشكلات التوافق المهني عند الشباب في الجزائر، دراسة ميدانية بمركب

الحجار للحديد و الصلب، إشراف خير الله حصار ، رسالة نيل شهادة ماجستير، جامعة جناية

147،148، 1994/1993 ص ص،

هي سمة من سمات سياسات التكوين في الدول المغاربية¹ كذلك ندرج نتائج الدراسة التي قام بها الأستاذ نجاح ياسين² حول سياسة التكون المهني. تميزت هذه السياسة أنها تتم بقالب إيديولوجي، إذ لم يكن هناك اهتمام بالجانب السوسيولوجي للتكوين لأن الشغل الشاغل للمخططين هو كيفية تلبية حاجات المجتمع من التعليم، الصحة، السكن ... دون أن ينتهوا للخصوصية و تفرد المجتمع في وظائفه السوسيولوجية و خصوصية مشاكله الاجتماعية التي تؤثر على نجاح عملية التخطيط.

إن هذا الانفراد في طرح أساليب و طرق الحلول بالرغم من توفر كل ما يتطلب العمل الجاد و الرصين لصياغة سياسة تكوين فعالة كان لها بالغ الأثر السلبي على هذه المرحلة التي اعتبرها الكثير من الباحثين انه كان من الممكن إن توفرت شروط و تم تمثين ما أنجز بمثابة الانطلاقة الحقيقية لمنظومة فعالة فخلافا لذلك، كانت البداية تشوبها نقائص كثيرة كان لها الأثر السلبي على ما تبع من مراحل.

ج- نظام التكوين المهني وبدء الإصلاحات والتوجه نحو تعميمها: ج-1- إعادة الهيكلة (1990-2000):

شهدت هذه المرحلة نوعا ما من الركود لعدة أسباب أهمها ما تعلق بإعادة تنظيم الاقتصاد من جهة و تبعات اللازمة النفطية العالمية لسنة 1986 مما فرض اكراهات على نسق المجتمع الجزائري ضريبة الاندماج في السياق العالمي و التي تمثلت ببروز ملامح النظام الليبرالي في شقيه الشراكة الأجنبية partenariat ، و الخصخصة privatisation اللتان لن يتأتيا إلا باعتماد مخطط التكيف الهيكلي plan ajustement structurelle بتاثير من صندوق النقد الدولي FMI بحيث احتضنت الجزائر اتفاقية stand by 1984-1991 من اجل الإصلاحات العميقة للاقتصاد و تفويض دور الدولة

¹ Chantal Bernard avec la participation du groupe chercheur : la politique, de l'emploi – formation au Maghreb (1970–1980), édition du centre de la recherche.

² نجاح ياسين: البطالة عند متخرجي مراكز التكوين المهني، أسبابها و نتائجها، دراسة ميدانية ولاية عنابة، رسالة نيل شهادة ماجستير تحت إشراف: علال ايركان حدة، 1994-1995.

في الحياة الاقتصادية و سياستها النقدية¹ مما جعل سياسة التكوين تأخذ منحى مغاير، خلافا لفترة السبعينيات بحيث تميزت بنوع من التباطؤ، فقد أصبح الترشيد هو ما يميز الفترة بإمكانية لجميع الوسائل لتجهيز و فتح مراكز جديدة للتكوين المهني قد تراجعت و اقتصرت على الجانب البيداغوجي و التشريعي، ففي سنة 1990 تم تجسيد جملة من الإجراءات²:

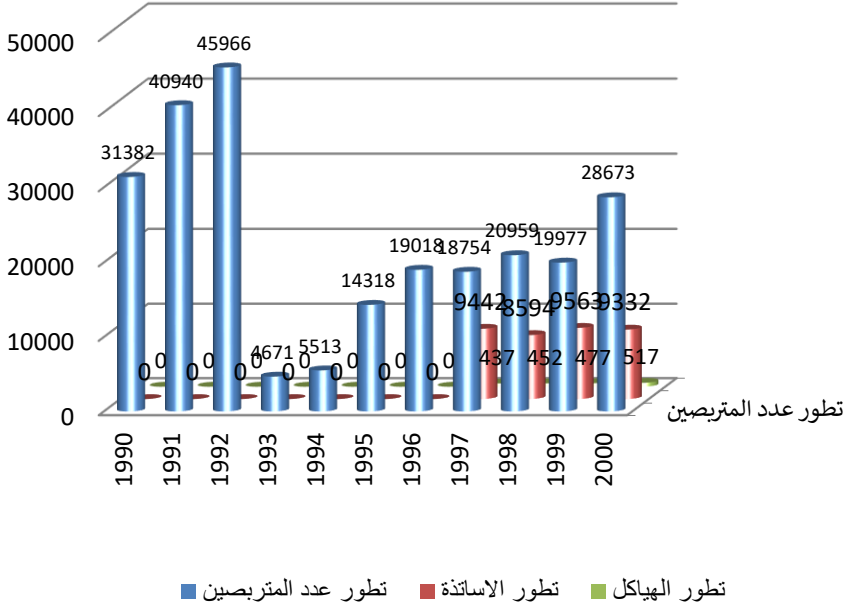
- مخطط توجيهي و الذي أوصى بإشراك الفعالية (مؤسسات، مجموعات إدارية...) في عملية التكوين من جانب التخطيط خصوصا للبرامج.
- توسيع أنماط التكوين إضافة إلى نمط الدروس المسائية
- إدخال المستوى 4 و 5 في التكوين المهني
- دعم الموارد البشرية و التسيير بتأطير من مستوى جامعي لتحسين الأداء البيداغوجي للمكونين
- لامركزية التسيير الإداري و المالي لقطاع التكوين
- إحداث مركز الدراسات و البحث عن المهن و المؤهلات (CERPEQ) centre de recherche de profession et qualification في مجال حملة شهادات التكوين المهني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-138 المؤرخ في 15/05/1990 و كانت من بين مهامها الأساسية متابعة التكوين و تحديد سبب الإدماج في سوق العمل و سبب البطالين الذين هم في وصفيّة الانشطار و كذلك الأسباب التي حالت دون إدماج البطالين في سوق العمل سواء تعلق الأمر بالتكوين النظري أو التمهين
- فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية و البيداغوجية للدولة و استحداث دورتين للتكوين** (سبتمبر و فيفري) لزيادة استقطاب الشباب و إعطائهم فرصة في التكوين تكون على مدار السنة و فيما يلي ستورد تطور الهياكل و المتريصين و الأساتذة التكوين على المستوى الوطني 1990-2000

¹ Hocine Benissad : Algérie restructuration et refoule économique (1989-1993), office du publication universitaire Alger 1994, pp (140,141)

² بوفلجة غيات: ج2، 2006 مرجع سبق ذكره ص 85

. وفق مرسوم 141 - 91 الصادر بتاريخ 11 ماي 1991 و يخضع للقانون التجاري الخاص **

(شكل رقم 2)
منحنى يوضح تطور الهياكل و الاساتذة و المتربصين لقطاع التكوين المهني
على المستوى الوطني (1990 - 2000)



Source : ONS le courrier de l'éducation

هذه المعطيات الإحصائية وفقا لشكل أعلاه تعكس تباطؤ هذا القطاع من حيث الهياكل فنجد ان تم انجاز 74 هيكل جديد في ظرف 10 سنوات إذا هذا الضعف في الانجاز الذي رافق هذه الفترة كانت له مسببات خصوصا مشرف إعادة هيكلة الاقتصاد بحيث نجد أن الشركات الوطنية التي تم إعادة هيكلتها قد تخلت على معاهدها و المراكز التي كانت تشرف عليها، فعلى مستوى إقليم عنابة نجد انه تم إغلاق بعض المراكز و معاهد التكوين مثل CEFOS و CIF ببلدية سيدي عمار أما عن مستوى تاطير الأساتذة فهو اسم بالتذبذب في تصاعد و انخفاض على عكس ما عرفته المرحلة السابقة بداية السبعينيات إلى منتصف الثمانينات.

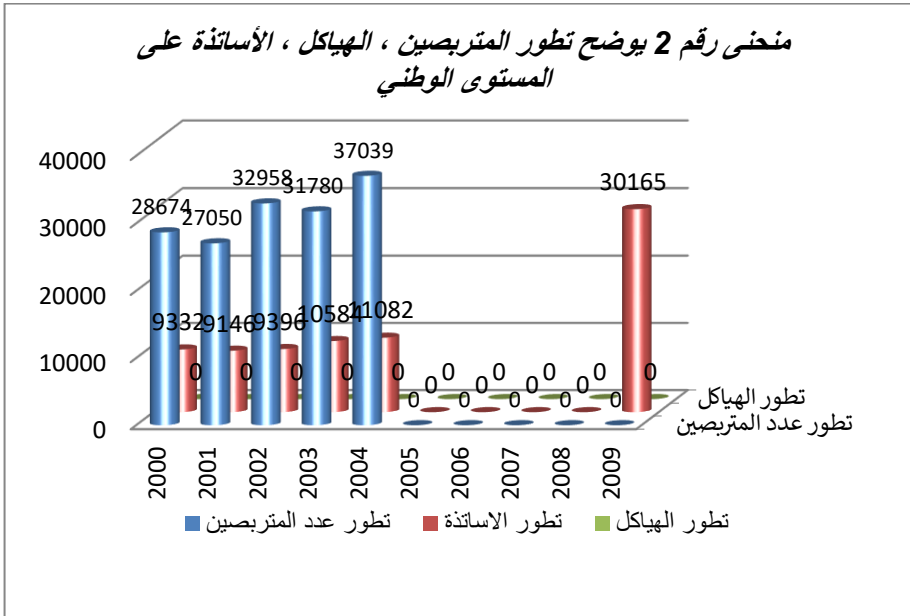
ج-2- اقتصاد السوق 2000-2011:

إن النسق الاقتصادي الجزائري في هذه الفترة عرف نوعا ما من النشاط فرضته سياقات جديدة تعتمل داخله ممثلة في الاستثمار الأجنبي و القطاع الخاص و بالتالي

وجب إعادة النظر في سير المنظومة التكوينية لذلك كانت الإجراءات التالية حسب تصورات الدولة:

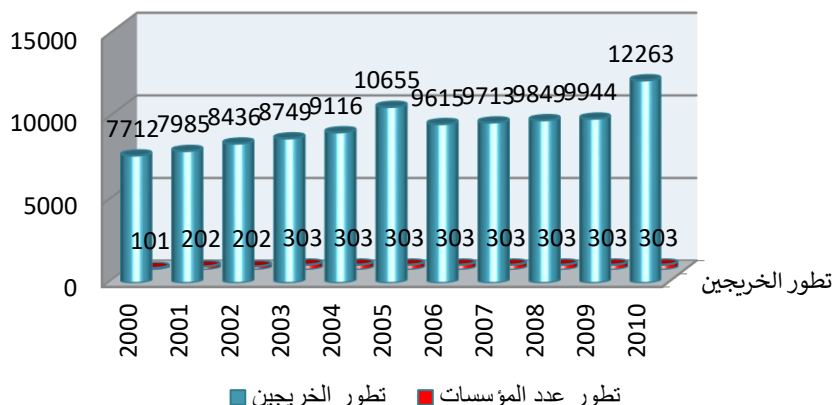
- مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن و العمالة
 - تنوع مسارات التكوين من خلال تطوير كل أشكال التكوين المهني
- التكوين المتواصل، عن بعد بالمرأة الماكثة بالبيت، الدروس المسائية.
- إذا فقد تم التخلي عن ميزة الانتقائية و فتح المجال لكل راغب لذا كان الطلب على التكوين يتزايد و رافقه زيادة في مستوى التاطير و حتى من ناحية الهياكل نظرا لإنعاش المصدر التمويل بالنسبة لهذا الجهاز و هو ارتفاع أسعار البترول و قد تم تخصيص صندوق وطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل له، التسيير المالي للقطاع و الدعم المالي لنشاطات الخاصة بتطوير التكوين المتواصل و هو ما جاءت به المادة (1) من القرار الوزاري رقم 17 المؤرخ في 28 ابريل 2004¹

و فيما يلي منحنى يوضح تطور المتربصين على المستوى الوطني من سنة 2000-2010



¹ Arrêté N° 17 date 28 Avril 2004 correspondant aux instituant les relations entre INDEPOC et les établissements de formation professionnelle en matière de formation et de développement de la formation continue

منحنى يوضح تطور المؤسسات و المتربصين بإقليم عنابة



اما بالنسبة لسنة 2010 فهو ما يوضحه الجدول الموالي تعداد الجدد و المستأنفين حسب الأنماط و الأجهزة التكوينية.

جدول رقم (2): يوضح تعداد المستأنفين و الجدد حسب الأنماط التكوينية 2010

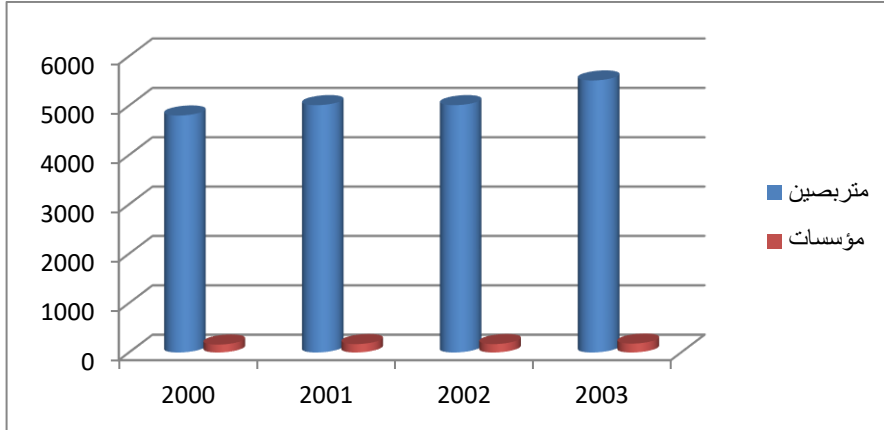
المجموع	الجدد	المستأنفين	طرق التكوين
			المتربصين
5998	2038	3960	اقامي
6163	2400	3763	تمهين
102	47	55	عن بعد
1189	507	682	دروس مسائية
144	129	115	ماكينة بالبيت

تقرير حول الدخول المني أكتوبر 2010

المصدر: مديرية التكوين المني

أما بالنسبة للهيكل التكويني على مستوى إقليم عنابة فيمكن نورها في المنحنى الموالي و تطورها بين سنة 2000 إلى 2003 و قدرة استيعاب هذه الهياكل.

منحنى رقم (6) يوضح توزيع هياكل التكوين انطلاقاً



المصدر: مديرية التكوين المهني عنابة

و فيما يلي نورد توزيع الهياكل على مستوى الولاية لسنة 2010 الذي يوضح كل دوائر الولاية تتوفر على الأقل على مؤسسة تكوين

- من بين 12 بلدية نجد 11 منها تحتوي على مؤسسة للتكوين في إقليمها الترابي بينما يلاحظ عدم حيابة البلديات الباقية مثل واد العنب على هياكل التكوين المهني و هذه الإشكالية فيما يخص عدم تناسب التوزيع المكاني لهياكل التكوين المهني مع الحاجيات الإقليمية و الكثافة السكانية نجدها قد رافقت كافة مراحل تطور هذا القطاع ففي سنوات السبعينيات و بداية الثمانينات كانت الولايات الأقل استفادة من مراكز التكوين المهني هي ولايات الجنوب (بين 1-4 مراكز) و الأكثر استفادة هي ولايات الشمال (10 مراكز فأكثر) و وجود مراكز تشرف على تكوين تخصصات رغم عدم حاجة سوقها المحلي لها. دائرة عنابة لوحدها تتوفر على أكبر عدد ممكن من المؤسسات 05 أي ما يعادل 2700 منصب تكوين بنسبة 60 % بالإضافة إلى انه هناك مؤسسات تكوين يقل بها الطلب من التكوين الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض نسبة تشغيل المناصب النظرية المفتوحة و من بين هذه المناطق التي نجد بها مؤسسة تكوينية نذكر من بينها منطقة شطاوي و المعدل الوطني هو 64 ساكن لكل منصب تكوين.¹

تقرير حول الدخول المهني 2010، مديرية التكوين المهني - عنابة - ¹

ثالثا: مدى مساهمة نظام التكوين المهني الجزائري في التنمية الشاملة

مرّ قطاع التكوين المهني بفترات عصيبة خاصة بعد الاستقلال واستمرت المعاناة مع رحلة البحث عن السبل الكفيلة لتحقيق التنمية، من خلال إيجاد التطابق بين البرامج والشعب التكوينية التي تدرس في التخصصات المهنية الموجودة في سوق العمل. فالتعليم المهني التخصصي في مرحلة ما بعد المدرسة يعتبر الركيزة الأساسية في تزويد مؤسسات المجتمع بالموارد البشرية المدربة والقادرة على تحقيق التنمية الشاملة للبلاد، إضافة إلى أنه يضفي على خريجيه طابع التخصص اللامعري والمهني. إن علاقة نظام التكوين المهني بالتنمية ذات طابع جدلي، وإن التنمية الشاملة تتوقف على مدى نجاح سياسة التكوين في مختلف مراحلها، حيث تترى الكوادر المتوسطة ذات التخصص العلمي، الذي يمكن أن تستفيد منه كل مشاريع التنمية. ففي سنة 2001 خرجت الجزائر بالاعتماد على مشروع هندسة التكوين لإصلاح المنظومة التكوينية والاستعانة بالخبرة الألمانية و الكندية في هذا المجال لتوجيه القطاع لأداء أفضل باستخدام المقارنة بالكفاءات *approche par compétence*، لتحسين برامج التكوين وتحسين نوعية الأداء¹

إن عملية تحسين محتوى البرامج والمناهج البيداغوجية وفق هذه المقاربة يتم انطلاقا من إشراك كل الفاعلين لاسيما المهنيين (عالم العمل)، و يصبح بذلك التكوين ضمن الأهداف العامة لهذا التصور و هو ترقية العائد التربوي للتكوين و الذي يتم بتعميم التكوين عن طريق التمهين والوصول لما نسبته 75% من طاقة القطاع، هذا النمط الذي هو اقل تكلفة بيداغوجيا و الذي من شأنه أن يضمن للمتكون مكان تربص و يدعم تكامله مع الحياة المهنية، فهو بذلك يدعم الحراك المهني للفرد و إمكانية التغيير عن طرق الخبرة المهنية التي تم اكتسابها و المتمثلة في المعارف الثلاثة (معارف نظرية، مهنية، سلوكية)²

¹ M.Sellah: le management de formation 3^{ème} parti, l'articulation entre l'ingénierie de formation et ingenierie pédagogique, revue objectif formation, N°22 Juin 2006, P :37

² Cadre méthodologique d'élaboration l'approche par compétence en formation professionnelle, INFP , 2006, pp :05,06.

هذا التوجه الجديد الذي عول عليه لخلق ديناميكية مهنية جديدة لعملية التكوين و تخفيض خصوصا نسب التسربات التي يعاني منها القطاع و لسنوات عدة، انطلاقا من تخصصات تم اختيارها بناء على معايير محددة كمرحلة أولية ليتم فيما بعد التعميم¹ و قد تم اختيار في الفترة بن 2004-2006 أربعة تخصصات تتمثل في: صيانة السيارات، التبريد و التكييف، الصناعة، تسيير الموارد المائية²

الحقيقة أن الجزائر بذلت ولا تزال تبذل جهودا لا بأس بها من أجل النهوض بقطاع التكوين المهني وجعله يصل إلى تحصيل نسبة لا بأس بها من الخبرة الفنية المهنية لدى الموارد البشرية الجزائرية من أجل تحقيق التنمية للمجتمع.

خاتمة:

حاولنا في هذا المقال عرض التطور التاريخي لنظام التكوين المهني في الجزائر منذ فترة ما بعد الاستقلال وفق تحليل سوسيو تاريخي مبرزين أهم السياقات الاجتماعية التي تموضع فيها و التغيرات التي تعرض لها سواء على المستوى التنظيمي أو على مستوى البرامج التكويني. فنظام التكوين المهني الجزائري أخذ عبر المراحل التاريخية المختلفة بعدا معقدا يتداخل فيه العنصر الاقتصادي و التربوي و الاجتماعي و الثقافي، و الظاهر من خلال واقع التكوين المهني في الجزائر أن أساس و جوهر هذا التكوين هو البحث عن مستوى معيشي أفضل من خلال تحقيق مخرجات ذات كفاءة عالية قادرة على التكيف مع متطلبات الحياة الاجتماعية، من خلال إحداث التطابق مع التخصصات المهنية الموجودة في سوق العمل و بالتالي المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد.

وعليه وجب النهوض أكثر بالمنظومة التكوينية المهنية باعتبارها ظاهرة اجتماعية وفق إستراتيجية تعليمية واقتصادية واجتماعية متكاملة، تشرك كل الفاعلين و تراعي مصلحة كل الأطراف، فهذه النظرة التكاملية تجسد المنطلقات الأساسية لمعالجة النقائص التي تعاني منها من منظور تربوي و اقتصادي مراعين الخصوصيات السوسيو ثقافية للمجتمع الجزائري.

المراجع والحواشي:

¹ Projet promotion formation professionnelle par apprentissage, nouveau projet ingénierie pédagogique du formation cooperation technique Allemande , CTZ, Juin 2007.

² Guide implantation d'un programme de formation, version expérimentale, approche par compétence, INFP, 2006, PP : 01-02

- 1- rey-debore Jostte: dictionnaire méthodologique du français actuel, robert méthodologique, 107 avenue Parmentier, paris (XIème) 1989, p.745
- 2- Paperback, dictionary major new edition, second edition 1995 Harper Collins publishers ISBN 000470 780-x 1995, p883
- 3- grawitz Madlene : lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition Dalloz 31-3 rue froudeveaux 75685, cedex 14, paris, 2000, p 184
- 4- ARDOUIN THERY : ingénierie de formation professionnelle pour l'entreprise, analysée, concevoir, évaluer. 2^{ème} édition dunard ISBN 21004 97669 PARIS 2006, p20
- 5- akoun André et hansart pierre: dictionnaire de sociologie, ISBN 2850365785 le ISBNN° 2,02030801-0 seuil, paris , p235
- 6- الزويبي عبيد محمود حسن ، الجنابي عماد حازم محمد: تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني و التقني ط1، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس، 2003 ص ص 27-28
- 7- Lois N°: 87 du 16 safar 1429 correspondant au 23 Février 2008, portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnelle, journal officiel de R.A.N, N:11.
- 8- Lexique de la formation professionnelle : guide d'élaboration et d'adaptation des curicule de la formation par apprentissage, guide d'élaboration et adaptation des consultants de la formation professionnelle, Alger, Avril 2006, anne le 1, , P06
- 39- Lexique F,P et A Annexe 1,p
- 10- جرجس ميشال جرجس:معجم مصطلحات التربية و التعليم، عربي فرنسي انجليزي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان. 2005، ص ص 141،142،
- 11- Jaque Soyer: fonction formation, 1 rue Thenard 75240 édition organisation, paris cedex 05, 1998, P:11
- 12- بوفلجة غيات: التربية و التكوين في الجزائر، مخبر علم النفس و علوم التربية، دار الغرب، ج2، 2006، ص91
- 13- Dossier d'apprentissage, DOSEP/INFP/FNAC/2007
- 14- بوفلجة غيات: التربية و التكوين في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 93
- 15- رحمون هلال: تطابق التكون المهني و التشغيل في الجزائر كحل لمشكلة البطالة، دراسة حالة خريجي مؤسسات التكوين المهني و التمهين، مجلة سعد دحلب البلدية ج2، 26، 28، 2006 ص 480.
- 16- رابح كعباش: سوسيولوجيا التنمية، مخبر علم الاجتماع و الاتصال، جامعة قسنطينة. 2006 ص(162-565)

- 17- بوفلجة غيات: التربية و التكوين بالجزائر، مخبر البحث في علم النفس و علوم التربية، دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر، ج 2، 2006، ص 81
- 18- Slaini ahmed : éducation et somation des jeunes (intégration à la vie économique dans le Maghreb, revue perceptive, N° : 1 juin 95, P8
- 19- Slaimi Ahmed : opat, P10
- 20- زحمون هلال: مرجع سبق ذكره، ص 481
- 21- عنصر العياشي: نحو علم اجتماع نقدي، دراسات نظرية و تطبيقية ، ديوان المطبوعات الجامعية 1999 ص 108
- 22- حصبة تحولات: برنامج إذاعي بثته القناة الأولى ليوم 2010/04/14 على الساعة 12.00.
- 23- بوزراع نادية: التمهيين و مشكلات التوافق المهني عند الشباب في الجزائر، دراسة ميدانية بمركب الحجار للحديد و الصلب، إشراف خير الله حصار ، رسالة نيل شهادة ماجستير، جامعة جناية 1994/1993 ص ص 147، 148.
- 24- Chantal Bernard avec la participation du groupe chercheur : la politique, de l'emploi – formation au Maghreb (1970-1980), édition du centre de la recherche.
- 25- نجاح ياسين: البطالة عند متخرجي مراكز التكوين المهني، أسبابها و نتائجها، دراسة ميدانية ولاية عنابة، رسالة نيل شهادة ماجستير تحت إشراف: علال ايركان حدة، 1994-1995.
- 26- Hocine Benissad : Algérie restructuration et refoule économique (1989-1993), office du publication universitaire Alger 1994, pp (140,141)
- 27- بوفلجة غيات: ج 2، 2006 مرجع سبق ذكره ص 85.
- 28- Arrêté N° 17 date 28 Avril 2004 correspondant aux instituant les relations entre INDEPOC et les établissements de formation professionnelle en matière de formation et de développement de la formation continue.
- 29- تقرير حول الدخول المهني 2010، مديرية التكوين المهني – عنابة -
- 30 - M.Sellah: le management de formation 3^{ème} parti, l'articulation entre l'ingénierie de formation et ingenierie pédagogique, revue objectif formation, N°22 Jiun 2006, P :37
- 31- Cadre méthodologique d'élaboration l'approche par compétence en formation professionnelle, INFP , 2006, pp :05,06.
- 32- Projet promotion formation professionnelle par apprentissage, nouveau projet ingénierie pédagogique du formation coopération technique Allemande, CTZ, Juin 2007.
- 33- Guide implantation d'un programme de formation, version expérimentale, approche par compétence, INFP, 2006, PP : 01-02.

