

مساهمة استراتيجية التكوين المهني للدولة في تطوير سوق العمل الجزائري

اسم و لقب المؤلف: د/ حسين بلعجوز اسم و لقب المؤلف: د/ عبد المطلب بيسار

جامعــة محمد بوضياف –المسيلة-

bisarabdo@gmail.com

h_beladjouz@yahoo.fr

الملخص:

تعد البطالة مشكلة اقتصادية واجتماعية، وحتى سياسية تواجه الدول النامية والمتقدمة على السواء ونظرا لكثرة التبعات الناجمة عن هذه المشكلة فقد أولت مختلف هذه الدول -وخاصة المتقدمة- اهتماما بالغاً بحل هذه المشكلة والتخلص من تبعاتها، ومن بين الحلول التي وجدتها والتي ساهمت بشكل فعال في التقليل من هذه المشكلة والتخفيف من آثارها بشكل فعال الاهتمام بمؤسسات التكوين المهني، لذلك أولت الجزائر عناية فائقة لهذا القطاع رغبة منها في الاستفادة من مزاياه بصفة عامة من جهة، إضافة لإدراكها لدورها الكبير الذي تلعبه في الحد من تداعيات أزمة البطالة -خاصة في ظل الظروف الراهنة- من جهة أخرى. وتهدف الدراسة إلى إبراز أحد الأساليب الحديثة التي تراهن عليها الدولة الجزائرية في معالجة مشكلة البطالة ألا وهي الاهتمام بتطوير استراتيجية الدولة اتجاه التكوين المهني لفئة الشباب، ومساهمتها في تطوير سوق العمل الجزائري، بالإضافة إلى التحديات والرهانات القائمة عليه.

الكلمات المفتاحية: التكوين - التكوين المهني - سوق العمل.

Abstract :

Unemployment is an economic, social and even political problem facing both developing and developed countries. Due to the many consequences of this problem, the various countries, especially the developed ones, have paid great attention to solving this problem and eliminating its consequences. Among the solutions that it found, Of this problem and the effective alleviation of its effects on the vocational training institutions, so Algeria paid great attention to this sector in order to benefit from its advantages in general, on the one hand, in addition to realizing its great role in reducing the repercussions of the unemployment crisis - Alrahenh- conditions on the other .

The study aims to highlight one of the modern methods that the Algerian state is betting on in dealing with the problem of unemployment. It is concerned with the development of the state strategy

towards the vocational training of the youth, and its contribution to the development of the Algerian labor market in addition to the challenges and stakes.

Keywords: composition, vocational training, labor market.

- مقدمة:

إن الإصلاحات الجديدة المزمع القيام بها و التي يملحها استمرار التوجيهات الحديثة تثير تحديات جديدة أمام تطوير التكوين، و تأتي هذه التحديات في سياق علمي، حيث تعرف اقتصاديات كل البلدان تحولات جذرية تطبعها العولمة و تحرير التبادلات التجارية، و فتح الحدود أمام رؤوس الأموال و تطوير تكنولوجيات جديدة، واحتدام المنافسة و كذا تكثيف التنافس قصد توسيع السوق أو اقتحام أسواق جديدة، إضافة إلى أن هذه التحولات تتميز بتشكيل التكتلات الجهوية و تعزيزها.

ولا يمكن للجزائر أن تتجاهل مثل هذه التوجيهات العامة خشية أن تجد نفسها على هامش هذه الحركة، و في هذا الإطار، ينبغي أن تهدف الإصلاحات الشاملة إلى تسهيل إدماج الاقتصاد في التقسيم الدولي الجديد للعمل و التحكم فيه، كما أنه يتوجب على هذه الإصلاحات أن تحقق لمنظومة التكوين المهني تكاملا أكبر سواء على مستوى تصورها أم فيما يخص طرق وكيفيات تطبيقها و يستلزم الأمر توفير الكفاءات الضرورية التي تسمح لفئة من السكان بتحسين مكانتها في تنظيم معين للشغل، و في هذه الحالة يقوم التكوين المهني بدور أكيد و يعتبر استثمارا مفيدا على المديين المتوسط و الطويل.

غير أن منظومة التكوين تعاني اليوم مشاكل عويصة و بالنظر إلى هذه الوضعية تتناقص حظوظ المنظومة التربوية في تحقيق الإدماج و الترقية الاجتماعية في وقت تبرز فيه مقتضيات المساواة والعدالة الاجتماعية في سياق جديد يتميز بديموقراطية الحياة العامة.

و تواجه المنظومة إذن تحديات جديدة تجبرها على إجراء إصلاحات جذرية تمكنها من أداء دورها الكامل كمؤسسة للإدماج الاجتماعي.

وسوف نحاول من خلال ورقتنا البحثية معالجة الإشكالية الرئيسية التالية: ما مدى مساهمة استراتيجية

التكوين المهني للدولة في تطوير سوق العمل؟ وماهي التحديات والرهانات القائمة عليه؟

وسوف نعالج الإشكالية السابقة من خلال التطرق إلى النقاط التالية:

- أولا: واقع وأفاق تطور التكوين المهني بالجزائر.
- ثانيا: انعكاسات برنامج التعديل الهيكلي على التكوين المهني.
- ثالثا: سياسات التكوين المهني والجدوى الاقتصادية منها.
- رابعا: التحديات والرهانات (التكنولوجيا الجديدة، التحديات الديمغرافية والاقتصادية، الإدماج المهني...).

- أولاً: واقع وآفاق التكوين المهني في الجزائر

لقد اعتبر التكوين المهني منذ فترة طويلة " الدودة الزائدة " للنظام التربوي أو عبارة أخرى " شعبة الفشل " بحكم استقباله للشباب الراسيين من المنظومة التربوية.

و بالتالي كان التكوين المهني في الدول النامية ضعيف البنية ولكن اليوم تغيرت هذه الصورة في العديد من الدول و من ضمنها دول المغرب العربي الكبير، وذلك نظرا للصعوبات الاقتصادية حيث معظم الشباب الخريجين والراسيين أدركوا أن مخرجهم الوحيد في الحياة العملية يكون في التأهيل في أحد المهن الملقنة من التكوين المهني، الشيء الذي يسمح لهم بالاندماج بصفة طبيعية و فعالة في عالم الشغل الذي يكتفي تدريجيا بحكم تشعبه باليد العاملة المؤهلة.

يعتبر التكوين المهني في سافلة النظام التربوي القاعدي، وفي عالية عالم الشغل، الذين تربطها به علاقات وثيقة، ويتأثر من التغيرات التي تطرأ استمرار على أنماط التنظيم و التسيير فيهما، وندمج قطاع التكوين المهني ضمن هذا الجهاز الشامل الذي يسمى نظام " التربية و التكوين و التشغيل ".

وعليه يتبين لنا أن التكوين المهني يتولى في نفس الوقت مهام ذات طابع اقتصادي واجتماعي ، وتتوجه نشاطاته إلى جميع شرائح المجتمع (من الشاب الراسيين من المنظومة التربوية أو الشباب الباحثين عن العمل لأول مرة أو لعمال المتطلعين إلى تحسين مستوياتهم أو تغيير مهنتهم، أو العمال المطرودين و حتى أولئك الأميين الذين لهم الحق أيضا في التكوين و الشغل).

بالإضافة إلى تفتح التكوين المهني نحو احتياجات التكوين للمتعاملين الاقتصاديين و لاجتماعيين الذين يعتبر في خدمتهم لبناء مجتمع متكامل حسب الطرق و الإمكانيات التي من بينها تخرج مهام للنظام الوطني للتكوين المهني.⁽¹⁾

1- تعريف التكوين المهني:

التكوين المهني يعني أي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها، وذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل، بغض النظر عن مستوى أو نوعية المنصب العمل الذي سيحتله.⁽²⁾

و قد عرفه المكتب الدولي للعمل (BIT) أنه مجموعة الأنشطة الرامية إلى اكتساب المعارف، والتأهيل و السلوكات الضرورية لممارسة مهنة أو بعض المهن بمهارة و فعالية.

2- مهام التكوين المهني⁽³⁾:

يعتبر التكوين المهني وسيلة لاستمرار الموارد البشرية و ترقية التشغيل، وفي هذا السياق يحدد لنفسه الأهداف التالية:

أ- منح التأهيل المناسب للفرد قصد الالتحاق بمنصب التشغيل، المنتج إذا كان المعني أجير أو مستقل ، كما بإمكان التكوين المهني منح إمكانية تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي.

- ب- تحضير الشباب القادمين من المنظومة التربوية، إلى الحياة العملية كما يمكنه تكوين الكبار الراشدين بين الذين لم يتمكنوا من الحصول على منصب شغل بحكم عدم معرفتهم أي مهنة.
- ت- تلبية حاجيات المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين المعنيين من اليد العاملة المؤهلة الضرورية لتسيير الاقتصاد و الحياة الاجتماعية نوعا و كما.
- ث- المشاركة في تخطيط الموارد البشرية و المساهمة في تنظيم حركة اليد العاملة المؤهلة.
- ج- وللقيام بهذه المهام يتولى التكوين المهني ما يلي:
- ح- ملاحظة و تحليل تطور المهن و التأهيلات بسوق العمل و هيكله التشغيل لكل قطاع النشاط، والتكهن فيما يخص أنواع التكوين الممكن تطويرها عبر مختلف الأنماط.
- خ- التنظيم على جميع المستويات لمعرفة درجة تكيف التكوين الممنوح وقدرة الإدماج الاجتماعي المهني للخرجين الحائزين على شهادة مهنية.
- د- باعتباره أداة لتكيف اليد العاملة المؤهلة مع عملية إعادة الهيكلة نظرا لتطور تقنيات الإنتاج و تنظيم العمل. فالتكوين المهني يهدف إلى التأهيل و الإدماج الاجتماعي المهني، والترقية الاجتماعية من خلال العمل واستثمار الموارد البشرية وعليه يجب أن ينظر إليه ليس بتفكير مدرسي (تمدرس)، ولكن باعتباره صورة من عالم الشغل الذي يعتبر التكوين المهني الممر الرئيسي المؤدية إليه.
- 3- أنماط التكوين⁽⁴⁾:

قطاع التكوين المهني يضمن تكويننا في المستويات انطلاقا من العمال المختصين (المستوى 1) إلى التقنيين السامين (المستوى 5)، في مختلف أنماط التكوين.

أ- التكوين في المراكز (التكوين المقيم): يتم هذا النوع من التكوين في المؤسسات (مركز التكوين المهني و التمهين " C FPA ")، مركز التكوين الإداري " CFA "، والملحقات مشكلا الشبكة الأساسية لجهاز التكوين، تحت وصاية القطاع المكلف التكوين المهني، وهذه المؤسسات ذات طابع محلي و يختص هذا النمط من التكوين بجميع التخصصات و المهن و مستويات التأهيل، بدءا بالعامل المختص (المستوى الأول) إلى تقني سامي (المستوى الخامس).

ب- التكوين عن طريق التمهين: أنشئ هذا النمط بموجب القانون رقم 81-70، وشرع في تطبيقه سنة 1982 و يشمل الشباب الذي يتراوح سنهم بين 15 و 18 سنة، وإلى غاية 25 سنة بالنسبة للمعوقين.

يعتبر التمهين نمط من أنماط التكوين المهني و يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أساسي أثناء العمل، ويعترف به و يسمح بممارسة مهنته في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المتعلقة بإنتاج السلع و الخدمات.

ويتم اكتساب هذا التأهيل بواسطة التنفيذ الفعلي و المتكرر التدريجي لمختلف العمليات المرتبطة بالمهنة المعنية و من خلال تكوين نظري و تكنولوجي تكميلي، يتم تلقينه في هياكل التكوين المعتمدة من طرف

الإدارة المكلفة التكوين المهني" المادة 02 ". وينص هذا القانون على أن هذا النوع من التكوين يخضع لعقد تمهين يربط المستخدم بالتمهين.

يعتبر عقد التمهين عقدا تلتزم الهيئة المستخدمة من خلاله، بضمان تكوين مهني منهجي و كامل للمتمهين الذي يتعهد مقابل ذلك بالعمل لصالح هذه الهيئة طوال مدة القد، مقابل شبه مرتب محدد مسبقا (المادة 10).

ج- التكوين عن طريق المراسلة (عن بعد): لقد تم إدخال هذا التكوين سنة 1984 موجب إنشاء المركز الوطني للتعليم عن بعد، وبعد أربع سنوات تمكن هذا المركز (CNEPD) من تشغيل هيكله التي سمحت له بالشروع في الأنشطة البيداغوجية و إنشاء ملحقات دعم على المستوى الجهوي، وتحتوي برامجه التعليمية المحاسبة، البنوك، التأمين، الكتابة، السياحة. يوجه التكوين بالمراسلة إلى جميع فئات المجتمع الراغبة في الحصول على تأهيلات معينة أو تحسين قدراتها المهنية. و هو قادرا ضمن نوع الفروع الخاصة على أن يمس عددا جد هام من الأفراد وأن يشكل من الناحية الاجتماعية وسيلة من شأنها ان تساهم في رفع المستوى الثقافي، الفني للجميع. وقد يكون مفعوله فعال خاصة في مجال رفع الكفاءة و تحديث المعارف في الكثير من التخصصات و لجميع المشتغلين.

إن طريقة التكوين هذه قد حظيت باهتمام فريد من نوعه ما: ما يزيد عن 8000 متربص في عدد محدود من التخصصات.

د- التكوين التعاقدية: بدأ هذا النوع من التكوين في بداية التسعينات، وهو يرمي إلى تحسين مستوى عمال القطاعين العمومي والخاص وإعادة تأهيلهم، فيما يعرف بالإطار التعاقدية.

هـ- التكوين المهني المتواصل: حدده القانون في شكل برامج تكوين مفتوحة على الدوام لكل العمال، على أساس شروط مسبقة ويهدف إلى:

- التكيف المستمر للعامل مع تطور المهن التقني و التكنولوجي.

- إعادة تأهيل العامل في مهنته الجديدة.

- ترقية العمال اجتماعيا وثقافيا عن طريق التأهيل.

و- التكوين في المؤسسات⁽⁵⁾: يمس التكوين في المؤسسات كافة نشاطات المبرجة من طرف المؤسسة بغية ضمان مردودية وسائلها الإنتاجية باستعمال إما وسائل خاصة أو وسائل مشتركة من مؤسسات أخرى. إن هذه النشاطات التي تمتد على فترات قصيرة تعطي الاحتياجات الخاصة للمؤسسات و هي مبدئيا مبرجة في إطار مخططات التكوين المصادق عليها سنويا، وهي تتوفر على ميزانية خاصة للإنجاز. هذه النشاطات تتمثل على وجه الخصوص في:

- التكوين الخاص المخصص لتقليد مناصب الشغل لدى المؤسسة.

- رفع مستوى العمال المتمثل في تحسين كفاءات العمال في إطار ترفيتهم.

- التدريب الإضافي المتمثل في التكوين الإضافي للعامل بغية السماح له بتحسين تكيفه مع عمله أو ممارسة عمل جديد.

إن هذا التكوين الذي برز إلى الوجود في سنة 1963 لم يتم تطويره إلا ابتداء من سنة 1982 التي شاهدت تبني و تطبيق نظام قانوني و تشريعي مناسب. ومن مهام هذا النظام تسيير تنظيم و تمويل التكوين في المؤسسات و تحديد ظروف التوظيف والعمل و التأجير للعمال المخصصين، لهذا النوع من التكوين وكيفية إقرار التكوين وكذا حث المؤسسة على المشاركة في الجهد الوطني للتكوين.

4- مستويات التكوين والتأهيل و الالتحاق:

يخص التكوين المهني كل المترشحين الشاب و الكبار الذين ليس لهم أي تأهيل معني، ويتحقق هذا التكوين في المستويات التالية.

- المستوى الأول (1): تكوين العمال المختصين.
- المستوى الثاني (2): تكوين العمال و الأعوان ذوي التأهيل العالي
- المستوى الثالث (3): تكوين العمال و الأعوان المؤهلين
- المستوى الرابع (4): تكوين أعوان التنفيذ و التقنيين..
- المستوى الخامس (5): تكوين التقنيين السامين و الإطارات المتوسطة.

الجدول رقم (1): مدونة القطاعات المهنية و تخصصات التكوين المهني

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

المستوى الخامس	C.T.S شهادة تقني سامي	مستوى السنة الثانية + اختبار المستوى	20 شهر	(06) أشهر
----------------	--------------------------	---	--------	-----------

المصدر: الجدول منجز من الوثيقة "جهاز التنظيم البيداغوجي للامتحانات المستعملة في قطاعي التربية و التكوين" من طرف مجموعة العمل المشكلة من ممثلي القطاعين "التربية و التكوين"، الجزائر، ديسمبر 1987.

وتدوم فترة التكوين من 12 شهرا، 15 شهرا، 18 شهرا، 24 شهرا و 30 شهرا حسب المستويات و الاختصاصات و أنماط التكوين، و يمدد التمهين بستة أشهر مقارنة بالتكوين في المراكز. و يتوج التكوين بامتحانات تمنح على أثرها شهادات دولة، شهادة التأهيل المهني، شهادة تقني سامي و إضافة إلى هذه الشهادات، تمنح شهادات بعد إجراءات تكوين متخصص لا سيما في الاختصاصات المالية.

- ثانيا: انعكاسات برنامج التعديل الهيكلي على التكوين المهني⁽⁶⁾

أثر برنامج التعديل الهيكلي على كل القطاعات لا سيما قطاع الصحة و التربية و التكوين التي يتم تمويلها كلية من ميزانية الدولة، و في إطار برنامج التعديل الهيكلي، لم تعد تحدد حسب حاجات التكوين. و من بين تحليل انعكاسات برنامج التعديل الهيكلي على النفقات العمومية في قطاع التربية و التكوين انخفاض ميزانية التسيير و التجهيز بالنسبة لميزانية الدولة الإجمالية من 27,4 % في سنة 1990 إلى 18 % خلال السنوات الثلاث الأخيرة، غير أن هذه النسب لا يجب اعتبارها كحجة بالغة لتحرير النتائج السلبية المسلحة و من الممكن اقتصاد أموال معتبرة داخليا لا سيما و أن :

- 1- الأدوات و الوسائل البيداغوجية عرفت غلاء في أسعارها.
- 2- لم يتم رفع أجور الموظفين بشكل معتبر، مع أن هذه المسألة تشكل نقطة جوهرية من البحث عن الفعالية و النوعية ، أي تخفيض نسبة الرسوب المدرسي و المهني.
- 3- كما يتعين بالضرورة مراجعة نظام تمويل قطاع التكوين المهني و ذلك مهما كانت نجاعة الإجراءات و الأعمال التي شرعت الإدارة فيها حاليا.

و سيبقى مشكل تمويل نشاطات التكوين المهني مطروحا خلال السنوات القادمة نظرا للمهام و الأهداف المنتظرة باعتباره عامل إدماج اجتماعي و مهني و مجالا لإدماج فئة البطالين في المحيط الاجتماعي.

- ثالثا: سياسات التكوين المهني و الجدوى الاقتصادية منها

إن إشكالية التكوين المهني تطورت خلال العشريتين الماضيتين، فالسياسات المتبعة في هذا المجال، و لو أنها تختلف في أهدافها باختلاف الأنظمة الاقتصادية و مستويات التنمية للمجتمعات، و الظرف الاقتصادي فإنه يمكن تقسيمها إلى سياستين اثنتين⁽⁷⁾:

1- الطريقة الأولى:

وتجتمع كل الدول الصناعية التي تستفيد من تقاليد مرموقة في مجال التكوين فيها إلى القرن الماضي، حيث تطورت أجهزتها التكوينية لا سيما بعد الحرب العالمية الثانية لمواجهة متطلبات إعادة بناء الاقتصاد المنهار خلال هذه الأزمة العالمية.

فخلال المرحلة الكبرى للتطور الاقتصادي التي وصلت لغاية سنة 1970 ، قامت هذه الدول المصنعة بإنشاء هياكل عديدة للتكوين المهني سمحت بتوسيع قدراتها ليس في التكوين المهني فحسب بل أيضا في مجال التعليم التقني، قصد تكوين خاص من شأنه رفع المهارة أو تغيير المؤهل إلى مؤهل آخر لشغل منصب عمل حديث كما تساهم هذه السياسة في تحسين الإنتاجية و رفع مستوى الإطارات باستمرار لمواجهة التطور السريع.

وتجدر الإشارة إلى أن التعليم التقني تتكفل به هياكل الدولة و لكن التكوين المهني يخضع في نفس الوقت إلى مؤسسات الدولة، و أخرى للقطاع الخاص، بما في ذلك الشركات المتوسطة و الكبيرة.

وهذه القدرات الهائلة سمحت بالتكفل شريحة الشباب من 12 إلى 18 سنة بنسبة تصل أحيانا إلى 80 % أو أكثر. (الولايات المتحدة الأمريكية 88% - الاتحاد السوفياتي (سابقا) و بريطانيا العظمى و ألمانيا 80% - كندا 92%).

ولكن نظرا للتكلفة العالية للتكوين المهني داخل المراكز (من ثلاث إلى أربع مرات على التكلفة التعليم العالي)، اتخذت الدول المتقدمة سلسلة من الإجراءات من شأنها:

خلق أنماط جديدة غير مكلفة للتكوين المهني المتناوب، التكوين عن بعد، التكوين المسائي... إلخ. و يعتبر التكوين المتناوب أفضل نمط من غيره لأنه يعتبر الشكل المتطور في تحسين نوعية التكوين للشباب القادم من المنظومة التربوية و تحضير للاندماج الاجتماعي المهني.

هذا النمط من التكوين يضع المتدرب في وضعية حقيقية للعمل بالتناوب ما بين مؤسسة التكوين و ورشة الإنتاج حيث يتكيف المعني الأمر مع متطلبات سوق الشغل، ويمكن التأكد من هذا التقدير في استطاعة قطاع الإنتاج على التحكم في التطور التكنولوجي الذي يقوم به المجتمع المصنع المتقدم عكس ما يجري في الدول النامية التي تستهلك التكنولوجيا القادمة من الخارج.

على سبيل المثال و في ألمانيا يعتبر هذا النظام متطور جدا حيث يصل عدد المتهنيين و المتدربين الذين يتابعون تكوينا بالتناوب (من المؤسسة الإنتاجية إلى مؤسسة تكوينية إلى موقع الإنتاج) 1800.000 و 300.000 على التوالي.

هذا البلد المعروف عالميا بتقدمه الصناعي، رغم الحروب التي دمرته، لدلالة على الجدوى الاقتصادية من التكوين المهني خاصة عندما تتولى الدولة المعنية بالاستفادة منه حسب طرق شاملة تلزم جميع المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين.

كما تطور التكوين المتناوب في أوروبا بفضل اجتهاد المقاولين و أرباب العمل الذين نظموا أنفسهم للإشراف على بعض العمليات التكوينية و المشاركة في التسيير التقني و البيداغوجي للتكوين المهني. و إذا واصلنا مقارنة هذه الدولة المصنعة، تتميز سياستها في هذا المجال عند الدول النامية في أن الدولة و المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين يتفقون معا لوضع ميكانيزمات لتنظيم شامل لجهاز التربية-التكوين-التشغيل، حيث تعتمد أنشطة هذا النظام على اللامركزية و السلطات للأجهزة المحلية تقوم بدورها مع تنسيق مناسب على المستوى الجهوي.

أما في الدول التي تتميز بالاقتصاد المخطط، يركز تطوير التكوين المهني على الجهاز المركزي للتخطيط الذي يحدد سياسة التي يجب إتباعها في هذا المجال نظرا للموارد الممكنة و المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية التي يجب إيجاد حلولها (التكوين و التشغيل).

في هذا المضمار يتولى نظام التكوين المهني المتوقع وضعه ليتكفل في نفس الوقت بطلب التكوين للشباب المتسربين من المنظومة التربوية و أيضا التكفل بإعداد اليد العاملة المؤهلة. و يتم إحصاء التكوين المهني من الجهاز المكلف بالتخطيط على شكل قطاعات أخرى في إطار المخطط الوطني للتنمية.

و يتم التفكير في هذه الاحتياجات استنادا إلى نماذج أو مقاييس لدول أخرى، و بالتالي عدم تطبيق سياسة تناسب البلاد، حيث تركز السياسة المتبعة على الإرادة و حماس في التكوين من إنشاء مؤسسات تكوينية عديدة دون دراسة معمقة عن الاحتياج الحقيقي من شعب و تخصصات و مستوى التأهيل المناسب. وعندما تتوفر الاعتمادات المالية، يبقى مشكل نوعية التكوين المطلوب دون حل، أي بدون معرفة الكمية و النوعية و الشعب التي يجب توفيرها، ويظهر الفائض في بعض التخصصات و النقص في أخرى نتيجة الغلط في التكهّن نظرا لعدم استطاعة القطاعات المعنية في التنظيم و التسيير.

هذا العامل يؤثر سلبا على المنتج، بحيث نرى عددا هائلا من الفنيين في تخصص ما، دون الحصول على منصب شغل، مع العلم أنه في نفس الوقت تحتاج العديد من قطاعات النشاط إلى عمال و موظفين مؤهلين في تخصصات أخرى.

و لتعويض هذا " الفراغ التكنولوجي "، تقوم العديد من الدول في طريق النمو بعمليات وطنية، تشمل توسيع قدرات الاستقبال للتعليم التقني و التكوين المهني. ولذلك ترصد اعتمادات مالية هائلة دون الوصول إلى الأهداف الموحدة و ذلك للأسباب التالية:

- أ- مهما كانت الإرادة السياسية، تبقى الإمكانيات غير كافية و لا تسمح بتوسيع النظام إذا اقتضى الأمر.
- ب- اللجوء إلى استيراد التجهيزات التقنية و التربوية و صيانتها و تجديدها، مع المميزات المعروفة على سیر هياكل التكوين، كل هذه العوامل تعتبر حواجز صعبة الحل.
- ت- غياب سياسة النمو الديمغرافي على المدى البعيد تمنح نجاح أي مشروع لتنمية التكوين المهني.

ث- ضعف مردودية النظام التربوي الذي لم يستطيع استيعاب جميع الشباب خلال الطور السياسي و الذي ضغط إضافيا على قطاع التكوين المهني الذي يمدد دورات التكوين لتعويض نواقص النظام التربوي. وبالتالي يتم الاهتمام أكثر بالجانب الكمي فضلا عن النوعية في التأهيل و ينحز عن هذه الوضعية تبذير في الموارد و عدم الاستفادة من الخيرات المتوفرة.

ج- نقص مناصب العمل نظرا لاعتبارات اقتصادية (توقف الاستثمارات المنتجة ضعف التأطير في سوق الشغل، غياب اليد العاملة المؤهلة في بعض الشعب.....).

ح- إضافة إلى ذلك صعوبة توظيف المتخرجين الحائزين على الشهادات نظرا لعدم تعاون المستخدمين (أرباب العمل)، باعتبارهم المتعاملين الاقتصاديين الذين يتكيف بهم قطاع التكوين المهني. وبالتالي عدم تعاونهم هذا يؤدي إلى تخفيض فعالية قطاع التكوين المهني و سمعته في المجتمع.

خ- نقص التنسيق مع التعليم التقني و القطاعات التعليمية الأخرى التي تدخل في جهاز التكوين، يترجم بتبذير أو سائل وبالتالي إضعاف النظام الوطني للتربية و التكوين الذي ينتج عنه عدم التكفل بالاحتياجات الخاصة بالشباب دون منصب شغل و البطالين.

2- الطريقة الثانية:

في سياسة التكوين تنظر إلى تطوير التعليم العام الإجباري على حساب التعليم التقني و المهني نظرا للتكلفة العالية.

ذلك يعني منح تربية قاعدية طويلة الأمد و شاملة لجميع شرائح المجتمع لا سيما منها للمواطنين ذوي الدخل الضعيف لمساعدتهم في الحصول على المنصب الأول في الشغل.

هذا دليل تنمية قدرات جهاز التكوين المهني فوق ما يستحق و ذلك للأسباب التالية:

أ- مصروفات التسيير و الاستثمارات الهامة.

ب- عدم مرونة التنظيم و التسيير.

ت- سرعة التطور التكنولوجي يتطلب تجديد متكرر للتجهيزات.

ث- ضعف الشبكة الصناعية التي لم تسمح بإمكانية التكوين المتناوب.

ج- نقص التعاون من المتعاملين الاقتصاديين في فترة الأزمة.

ح- هذه السياسة تركز على أن مناصب الشغل المحتمل شغلها من الشباب القادمين من المنظومة التربوية لا تتطلب تكويننا مسبقا بسبب التطور السريع و المستمر للتكنولوجيا.

خ- يمكن تنظيم دورات تكوينية قصيرة فقط تحدد من صاحب العمل باعتبار أن المعارف العامة المكتسبة من الشباب خلال الفترة الدراسية في التعليم الابتدائي والثانوي كافية.

هذه السياسة تلقي موافقة الشباب القادم من المنظومة التربوية باعتبارها تستجيب لطموحاتهم المتمثلة في إمكانيةهم بمواصلة التعليم العالي مع العلم ان الوضعيات تختلف من بلد إلى آخر تبعا للنظام الاقتصادي. و عكس ما لاحظناه في السياسة السابقة الذكر، في هذه السياسة لم يلعب التكوين المهني دور المسندة بين النظام التربوي و عالم الشغل و لم يتكفل باستيعاب العدد الهائل من الشباب قصد التخفيض من نسبة البطالة ، ولكن من جهة أخرى تساهم هذه السياسة في الإدماج الحقيقي و الدائم للشباب الذي تابع دورة قصيرة مناسبة لمنصب عمل محدد.

في هذا المضمار يصبح التكوين المستمر مقبولا، يسمح بتعويض النقص الملحوظ في تنظيم التكوين الأساسي و الاستجابة إلى سوق الشغل بمشاركة الاقتصاديين المعنيين.

في حالة توفر المرونة في النصوص القانونية لها يشجع القطاع الإنتاجي، فإنه يتسنى لأرباب العمل إنشاء إمكانيةهم الذاتية في التكوين المهني، أو إبرام اتفاقيات مع القطاع العمومي أو الخاص بغية تنظيم دورات تكوينية خاصة بالعمل.

و تكون هذه الدورات مفيدة لو نظمت في المصانع نفسها بحكم توفرها على تجهيزات متطورة. و لكن لهذه السياسة حدود نذكر من بينها ما يلي:

أ- غياب سياسة متحمسة لتطوير و توسيع قدرات جهاز التكوين المهني التي قد تحرم البلاد من هياكل قادرة على تكوين احتياطات من اليد العاملة المؤهلة، التي يصعب إعدادها في وقت قصير في حالة تغير الظروف الاقتصادي إيجابيا.

ب- يعتمد اكتساب التكوين على الاندماج في الحياة العملية في معظم الحالات. و تخطيط الموارد البشرية و استثمارها لا يمكن القيام به إلا على المدى القصير بالنسبة لتطور الظروف الاقتصادي.

ت- إمكانيات التكوين الأكثر فعالية و ذات مردودية تستغل من طرف القطاع الخاص الذي يتميز بمرونة في التصرف. و لكن القطاع العمومي يبقى منصب على التكوين ذات الطابع الكلاسيكي العادي، وبالتالي لم يجلب طالبي التكوين بسهولة و تنافس.

- رابعا: التكوين المهني في الجزائر التحديات و الرهانات⁽⁸⁾

إن الإصلاحات الجديدة المزمع القيام بها و التي يملحها استمرار التوجيهات الحديثة تثير تحديات جديدة أمام تطوير التكوين، و تأتي هذه التحديات في سياق علمي، حيث تعرف اقتصاديات كل البلدان تحولات جذرية تطبعها العولمة و تحرير التبادلات التجارية، و فتح الحدود أمام رؤوس الأموال و تطوير تكنولوجيات جديدة. واحتدام المنافسة و كذا تكثيف التنافس قصد توسيع السوق أو اقتحام أسواق جديدة ، إضافة إلى أن هذه التحولات تتميز بتشكيل التكتلات الجهوية و تعزيزها.

ولا يمكن للجزائر أن تتجاهل مثل هذه التوجيهات العامة خشية أن تجد نفسها على هامش هذه الحركة. و في هذا الإطار، ينبغي أن تهدف الإصلاحات الشاملة إلى تسهيل إدماج الاقتصاد في التقسيم الدولي الجديد للعمل و التحكم فيه.

كما أنه يتوجب على هذه الإصلاحات أن تحقق لمنظومة التكوين تكاملا أكبر سواء على مستوى تصورها أم فيما يخص طرق و كفاءات تطبيقها و يستلزم الأمر توفير الكفاءات الضرورية التي تسمح لفئة من السكان بتحسين مكانتها في تنظيم معين للشغل.

و في هذه الحالة، يقوم التكوين بدور أكيد و يعتبر استثمارا مفيدا على المديين المتوسط و الطويل. غير أن منظومة التكوين تعاني اليوم مشاكل عويصة و بالنظر إلى هذه الوضعية تتناقص حظوظ المنظومة التربوية في تحقيق الإدماج و الترقية الاجتماعية في وقت تبرز فيه مقتضيات المساواة والعدالة الاجتماعية في سياق جديد يتميز بديمقراطية الحياة العامة.

و تواجه المنظومة إذن تحديات جديدة تجربها على إجراء إصلاحات جذرية تمكنها من أداء دورها الكامل كمؤسسة للإدماج الاجتماعي.

1- تحديات التكوين المهني في الجزائر:

أ- التحدي الديمغرافي: يظل النمو السريع لفئات السكان الذين يبلغون سن التمدرس و تزايد عدد الأميين أهم العوائق التي تقف في وجه سياسات التكوين.

و تعبر هذه الوضعية عن حجم التحدي الذي ينبغي على المنظومة أن ترفعه، إن العبء الديمغرافي و ارتفاع نسبة الشباب (حوالي 50 % لا يتجاوزون سن الخامسة عشر). سيؤثران بشكل قوي و لمدة طويلة على الجهود الجبارة الواجب بذلها في مجالي التكوين و التشغيل.

و إذا كانت الدولة قد تمكنت من التحكم إلى حد ما في هذه الوضعية خلال عشرينيات الستينيات و السبعينيات و الثمانينات، و ذلك بدفع الثمن باعتبار ضخامة النفقات المخصصة لهذه المنظومة أصبح من الصعب عليها مواجهة الوضعية الحالية في ظل المحيط الاقتصادي الجديد و بعبارة أخرى، يصعب عليها الحفاظ على نفس حجم النفقات المخصصة سابقا للتكوين، كما أنه برزت بدائل أخرى تنتظر التنفيذ من خلال الاقتصاد في النفقات الداخلية و إلزام الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين على المشاركة.

و ينبغي على هذه البدائل أن تستهدف جملة من العمليات المتوازنة الخاصة بإدماج المنظومات الفرعية للتكوين، قصد ضمان الحركة الاجتماعية و نمو القدرات و ترقية الكفاءات و كذا تشجيع إمكانيات المبادرة لخدمة الرقي الاجتماعي.

وفي هذا الصدد، ينبغي طرح مسألتين أساسيتين، و يتعلق الأمر بالتسرب المدرسي، والتوجيه المدرسي و المهني.

لا يمثل التسرب مشكلة خاصة بمنظومتنا التربوية و التكوينية، بل هو مشكلة عالمية، لكنه بلغ عندنا درجة من الخطورة أصبح من الصعب مقارنته بالتسرب في بلدان أخرى. و يؤدي التسرب إلى تبيد الموارد البشرية و إحباط نفسية الأطفال و عائلاتهم كما يخلف عبئا اقتصاديا واجتماعيا، باعتبار منظومة التربية و التكوين استثمارا يستهلك أموالا باهضة دون فائدة، مما يجعل من التسرب مشكلة محورية.

و نشير إلى أن العديد من الكتابات تناولت هذا الموضوع لكن دون توضيح محتوى المفهوم و دون تحديد الأسباب الحقيقية للتسرب المدرسي. وإذا تبنينا منطق نظام التربية و التكوين الذي تكمن مهمته الرئيسية في تكوين الشباب بتزويده بمستوى من المعارف التي تؤهله للاندماج في الحياة العملية يمكننا أن نصف كل شاب لا يتوفر على هذا المستوى المعرفي في فئة المتسربين مثلما يمكننا تعميم المشكلة بالقول أن كل الأطفال غير المتعلمين ينتمون إلى فئة المتسربين.

و ما سردنا هذين المثالين إلا تأكيداً على الغموض الذي يكتنف هذه المشكلة و صعوبة تقديرها. **ب- التحدي الاقتصادي:** إن عدد هياكل الاستقبال الإضافية الواجب توفيرها و تكوين المكونين و توظيفهم و توفير الكتب و الوسائل البيداغوجية و بالتالي تعبئة موارد مالية معتبرة، تمثل كلها مشكلا عويضا و بسبب النمو الديمغرافي يتضاعف عدد الأطفال بسرعة أكبر من عدد الكبار العاملين و الشباب. و إذا افترضنا أن نسبة التمدرس و التكوين بمعدل التكاليف لكل تلميذ تبقى في مستواها الحالي، فإنه يستلزم إنعاش الاستثمار في مجال التكوين الذي يتوقف بدوره على إنعاش التنمية الاقتصادية. و ريثما يتحقق ذلك يدفعنا الوضع الاقتصادي أكثر للبحث عن تقشف في المصاريف الداخلية و اللجوء إلى حلول بديلة، إذ أن المقتضيات الاقتصادية التي يستلزمها هذا الإنعاش قد ينجم عنها التخلي عن الاستثمار في مجال التكوين، و بالتالي يترتب عنها انعكاسات اقتصادية و اجتماعية.

و هذا ما يقتضي تحديد القطاعات التي يجب على الدولة أن تخصص لها ميزانية بالدرجة الأولى من جهة، و الضرورة الملحة لترشيد جهاز التكوين و استعماله بطريقة أمثل مما هو عليه الآن من جهة أخرى. و يستوجب ذلك وضع قواعد التنسيق بين كل من التعليم الثانوي لا سيما التقني و التعليم العالي و التكوين المهني، كما يقتضي ذلك إشراك جميع الفاعلين و المتعاملين على المستوى المحلي والوطني. و إذا كان من الصعب تحديد حاجات سوق العمل فإنه من الصعب أيضا توقع التطورات التكنولوجية و إعداد برامج خاصة بفروع جديدة. إن تضافر هذه الصعاب يجعل مسألة جودة التكوين مسألة جوهرية يجب معالجتها من خلال تكوين متواصل طيلة الحياة المهنية.

و بالفعل، تبقى سوق العمل، رغم أنها غير معروفة من حيث تنظيمها و تطويرها دائما مفتوحة و تتوقف على روح المبادرة الفردية.

ت- التكنولوجيا الجديدة: لقد دفعت الحاجات الاجتماعية المتزايدة إلى توفير تكوين مكثف من حيث الكمية على حساب النوعية. و ازداد انخفاض مستوى النوعية تفاقماً بفعل تدهور ظروف التكوين الأساسي في المدارس و مراكز التكوين المهني و الجامعات بسبب تظافر عوامل عديدة و التخلي عن التكوين المتواصل في المؤسسات.

كما زاد من هذا التدهور تقليص التكاليف المخصصة للتكوين، إذ أنه لا يمكن توفير تكوين ذي نوعية بتكاليف ضئيلة. كما أن استمرار هذا التدهور سيساهم في ضعف تكوين المواطنين و تأهيلهم، مما لا يمكنهم من المساهمة الفعلية في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

و يقتضي تدارك هذه الوضعية إرادة فعلية لتشجيع التكوين المتواصل و تطبيق مقاييس للترقية على أساس تجربة العمال المهنية و كفاءتهم و لا يمكن تحقيق هذا الهدف إلا بتوسيع فرص الدخول إلى مراكز التكوين و توفير الإعلام و الوثائق.

و عليه، فإن ذلك يتطلب تنظيماً جديداً لهياكل المستقبل و المناهج التربوية ووسائل التكوين، من خلال توفير تكوين متواصل لجميع العمال، و إنه بالتالي يتم إشراك كل من الدولة و القطاعات و المؤسسات و الجامعات المحلية و المنظمات المهنية و النقابية و الجمعية.

كما يفتح المجال (الواسع) وسعا للتفاوض الجماعي على أساس مقاييس الاستفادة من التكوين حسب وضع الأشخاص المعنيين، لأن الإجراءات الخاصة بالتكوين المهني هي نتيجة اتفاقيات جماعية بين المتعاملين الاجتماعيين و بينهم و بين الدولة في إعداد القوانين و التنظيمات.

لقد برز خلال العشريات الأخيرة اتجاهان رئيسيان للتقدم العلمي و التقني و هما الإنتاج الآلي و المعامل العلمي المرتفع للإنتاج.

و لقد أدى هذان الاتجاهان الجديدان إلى زيادة التجهيزات بالنسبة لكل شخص و إلى إعادة هيكلة الاقتصاد القائم على الإبداع التكنولوجي بصفة معتبرة، إلى درجة أنهما أديا إلى تغيير مناصب الشغل و حاجات سوق العمل، و بين تحليل إحصائي، لتوزيع اليد العاملة العلمية و التقنية في قطاع الصناعة أن تكوين التقنيين و العلميين يؤدي على المدى الطويل إلى تحول نوعي للإنتاج و نظام الإنتاج، و تبرز هذه الظاهرة مدى أهمية دور التعليم المهني و التقني في تحسين تأهيل العامل.

و في المستقبل، تتطلب مناصب الشغل أن يكون للعامل مؤهلات و خبرات متنوعة و تكوين متعدد الاختصاصات (تكوين عام و علمي و تقني ومهني).

و نتيجة لذلك أصبحت العلاقة بين التكوين و المؤسسات تتأثر بقوة من جراء العلاقة الثلاثية الجديدة التي أصبحت تربط بصفة وطيدة التربية بالتكوين المهني و الإنتاج و تحول دور مختلف المواقع التي تنشأ بها هذه العلاقة فأصبحت المؤسسة أكثر فأكثر ميداناً للبحث و التكوين إضافة إلى مهامها الإنتاجية و أمام هذه الوضعية ، فإن منظومة التكوين مطالبة بتغيير أساليبها و أهدافها، و بالتالي فهي تخضع إلى ضغوط معتبرة:

- ضغوط ناجمة عن التزايد المذهل لعدد التلاميذ و الطلبة وعن التكاليف المترتبة عن ذلك.
- الضغوط المتعلقة بالاحتراف المهني المرتبط بالأهداف الجديدة عندما يتعلق الأمر بمراعاة الآفاق المهنية للمتخرجين من منظومة التكوين.
- ضغوط ناجمة عن الشراكة التي يجب إقامتها كما يجب إقامة علاقات جديدة مع المؤسسات و المنظمات الحرفية و الجماعات المحلية و الجمعيات، و ذلك على المستوى المحلي و الوطني و الدولي.
- ضغوط متعلقة بنوعية التكوين.

و قد يسبب التطور العلمي والتقني صدمة تؤثر على الأشخاص و تجعلهم يشعرون باللامن أمام التطور المذهل للأبحاث العلمية و التقدم التكنولوجي . لهذا يعد القضاء على هذا المستوى الارتباك غير المعقول رهانا بالنسبة للتكوين لا سيما بالنسبة للعلاقة بين العلوم و التقدم البشري.

2- آفاق التكوين المهني في الجزائر⁽⁹⁾

إن آفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر للفترة المقبلة ترمي إلى تحقيق أهداف نوعية من

خلال:

- أ- تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني،
- ب- تنمية وتطوير التكوين عن طريق التمهين والتكوين بالتناوب،
- ت- عصنة المناهج والوسائل التعليمية،
- ث- إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التكوين،
- ج- تهيئة مدونة الفروع والتخصصات المهنية،
- ح- تطوير التشاور مع الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين في عملية التكوين،
- خ- تنصيب مرصد المهن والتكوين،
- د- إدراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي، حماية المحيط، الإعلام الآلي، الفنادق والسياحة، تقنيات السمع البصري الفنون والصناعات المطبعية ، الصناعات الغذائية وإدراج اللغات الأجنبية.
- ذ- تطوير وظيفة الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهنيين.
- ر- تكوين رؤساء المؤسسات في تسيير المشاريع،
- ز- مساعدة المؤسسات في التعبير عن احتياجاتها من التكوين.

- خاتمة وتوصيات:

على الرغم من الجهود التي بذلتها الدولة لتنمية و تطوير قطاع التكوين المهني منذ الاستقلال، و عبر المخططات التنموية، إلا أننا نجد اليوم واقع هذا القطاع عبارة عن أسئلة تطرح نفسها بنفسها باحثة عن إجابات و استفسارات، فمثلا كيف يمكن لجهاز التكوين المهني تخطي المشاكل المطروحة التي تعيق تطوره؟ كيف يمكننا وضع أهداف محددة تتماشى و أوضاع البلاد من جهة و التطور التكنولوجي من جهة أخرى؟ و كيف يمكننا تحقيقها؟

لم يعد التكوين المهني مدرسة الفرصة الأخيرة أو مجرد وسيلة لامتصاص العدد الهائل من الشباب الذين رفضهم النظام المدرسي، لا سيما أولئك الذين طردوا في الطور الأساسي، أو ملجأ للرسوب المدرسي خاصة إذا علمنا أن التكوين المهني له دور هام و استراتيجي إذ أنه يضمن التحكم في التكنولوجيات الجديدة، و التي تضعه في مسار التنمية الوطنية خاصة في الظروف الناتجة عن الأزمة الاقتصادية و التوجه التدريجي نحو اقتصاد السوق.

لأجل ذلك يجب وضع ميثاق التزامات للتشاور و تجمع كل مسؤولي نظام التربية و التكوين و التشغيل و المتعاملين الاقتصاديين لمواجهة السياسات التنفيذية في مختلف الميادين و على المستويات المحلية و الجهوية و الاستجابة لانشغالات و اهتمامات القطاعات و تسجيل كل القرارات الواجب اتخاذها في سياق الحقائق الاقتصادية و الاجتماعية.

و نظرا للتطور الهام الذي تشهده حجم هياكل التكوين و طبيعتها منذ المخطط الخماسي الأول فإنه لم يعد من المستطاع تسييرها مركزيا أو ضمان مردوديتها .

و ينبغي أن تكون اللامركزية عنصرا فعالا لتنسيق و تطوير جهاز التكوين هذا. فزيادة على كونها تشجع المبادرة على جميع المستويات فإنها تساهم من جهة أخرى في توحيد ظروف التكوين و طرقه و تشجيع الاتصالات بين مستعملي اليد العاملة المؤهلة و هياكل التكوين قصد تحسين و توحيد أدوات التسيير و مناهج التكوين و محتويات البرامج التربوية و الشهادات... إلخ .

- الهوامش والاحالات:

(1) عبد القادر الهاشمي، التكوين المهني في؟ قطار المغرب العربي و جدواه الاقتصادية و الاجتماعية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل في الجزائر، الطبعة الأولى، الجزائر سنة 1989، ص05.

(2) المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالثة عشرة، ماي 1999، ص25.

(3) ALI BELOUTI, La Formation Professionnelle, Décembre 91, page 06.

(4) Séminaire International sur le financement de la formation professionnelle, 24 au 27 septembre 2000, Ministère de la Formation et de la Profession, Alger Min T.F.P , page 15-16.

- (5) وزارة التكوين المهني، مجلة العلم، العدد 17، جانفي -مارس 1987، ص 33.
- (6) <http://www.eurojar.org/ar/euromed>
- (7) عبد القادر الهاشمي، مرجع سابق، ص 12-14
- (8) بن أشنهو عبد اللطيف : التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1982، ص 89.
- (9) عبد القادر الهاشمي : التكوين المهني وأفاق تطوره في الجزائر، وزارة التكوين المهني، جانفي 1983، ص 58.