

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أوبكر بلقايد تلمسان

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

مدرسة الدكتوراه تخصص تسيير المالية العامة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية

تخصص تسيير المالية العامة

الموضوع:

تمويل نفقات التكوين المهني ودوره في التنمية الاقتصادية « حالة ولاية تيارت »

تحت إشراف الدكتور:

* بوهنة علي

من إعداد الطالب:

* راجحي بوعبدالله

أمام أعضاء لجنة المناقشة:

- | | | | | |
|--------|--------------|----------------------|--------------|-----------------------|
| رئيسا | جامعة تلمسان | أستاذ التعليم العالي | جامعة تلمسان | أ. د باركة محمد الزين |
| مقرا | جامعة تلمسان | أستاذ محاضر | جامعة تلمسان | د. بوهنة علي |
| ممتحنا | جامعة تلمسان | أستاذ محاضر | جامعة تلمسان | د. شعيب بغداد |
| ممتحنا | جامعة تلمسان | أستاذ محاضر | جامعة تلمسان | د. طاوولي مصطفى |

السنة الجامعية : 2010/2011

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(...ربنا لا تزغ قلوبنا بعد إذ
هديتنا وهب لنا من لدنك
رحمة إنك أنت الوهاب...)

الآية 08 من سورة آل عمران

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فهو المهتدي ومن يضلل فلن تجد له وليا مرشداً، والصلاة والسلام على رسول الله خاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين والتابعين له بإحسان إلى يوم الدين .

وبعد : أهدي هذا العمل المتواضع :

✚ إلى من قال الله في حقهما : (.....ولا تقل لهما أف ولا تنهرهما ، وقل لهما قولا كريما)(والدين الكريمين اللذين دعواتهما ذللت لي الكثير من الصعاب، أطال الله في عمرهما .

✚ إلى التي ساعدتني بكل ما أوتيت من قوة ، وقاسمتني هموم إنجاز هذا البحث، ووفرت لي الأجواء المناسبة للقيام بهذا العمل ، نصف حياتي، زوجتي الكريمة حفظها الله ورعاها .

✚ إلى أولادي الثلاثة حفظهم الله ورعاهم وثبت خطاهم على تقواه :

* عبد الحفيظ حسين صلاح الدين

* عبد اللطيف علاء الدين

* عبد الحكيم جمال الدين

✚ إلى الإخوة والأخوات ، الأقارب والأصدقاء ، وإلى كل من ساهم معنا في إثراء هذا البحث المتواضع وإنجاز هذه المذكرة سواء من بعيد أو من قريب ، ونذكر على وجه الخصوص :

* الأستاذ المشرف على البحث : بوهنة علي

* وكل أساتذة ومسيري مدرسة الدكتوراه تخصص " تسيير المالية العامة " وعلى رأسهم رئيس المشروع الأستاذ الدكتور : باركة محمد الزين .

* وإلى كل من علمنا حرفا على مستوى جميع مراحل التعليم بمختلف أطواره .

العبد الضعيف إلى الله أخوكم رابحي بوعبدالله

التشكرات

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(...رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين...) الآية 19 من سورة النمل .

فالفضل والشكر لله سبحانه وتعالى الذي أعاننا ويسر لنا طريق العلم والمعرفة ، ومهد لنا السبل ونور لنا الطرقات ، لتحقيق الوصول إلى دراسة وتحليل هذا البحث المتواضع .

فما من شك أن الزرع لا يستوي على سوقه إلا إذا وجد الرعاية والعناية ، والغر لا يشتد عوده إلا إذا لقي مثل ذلك ، وقد جاء في الأثر " لا يشكر الله من لا يشكر الناس " .

وإن عملنا هذا لم يكن ليرى النور لو لم تتضافر جهود ، وتكاتف جنود ، كانوا لنا عضدا وسندا ، ومهدوا لنا الطريق للوصول إلى تحقيق المبتغى .

✚ وعليه فإنني أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى كل من ساعدني في إنجاز هذه المذكرة سواء من بعيد أو من قريب ، وأذكر على رأسهم الأستاذ المشرف على هذه الرسالة الدكتور: **بوهنة علي** الذي لم يبخل بتوجيهاته ونصائحه .

✚ كما أتوجه بخالص شكري إلى كل أساتذة ومسيري مدرسة الدكتوراه تخصص " تسيير المالية العامة " وعلى رأسهم رئيس المشروع الأستاذ الدكتور : **باركة محمد الزين** والذين ساهموا جميعا بطرق مختلفة في تكويننا وتوجيهنا .

✚ وأتقدم بخالص شكري وعظيم امتناني إلى زوجتي التي كانت الساعد المعين في جميع مراحل إعداد هذه المذكرة .

✚ كما لا يفوتني بالذكر أن أتقدم بشكري الخالص إلى مدراء الوكالات والمؤسسات العمومية التي كانت محل تطبيق العملية الميدانية لهذا البحث وعلى رأسهم مدير غرفة الصناعة التقليدية والحرف ومقتصدا مركز التكوين المهني للبنات ومركز حمداني عدة ، ورئيس مصلحة التكوين وكذا رئيس المكتب بمصلحة المستخدمين على مستوى مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية تيارت ، وذلك نظير التسهيلات المقدمة من قبلهم جميعا لدعم هذه المذكرة في إطار البحث العلمي .

✚ وإلى كل من تركوا بصماتهم على صفحات هذا البحث ، إليكم جميعا خالص شكري وتقديري.

العبد الضعيف إلى الله أخوك رابحي بوعبدالله

حقت روياته

البيد ش

محتويات البند

مقدمة عامة
الفصل الأول: مقارنة عامة حول التكوين المهني
المبحث الأول : مفهوم التكوين المهني
المبحث الثاني : أنماط التكوين المهني
➤ المطلب الأول : التكوين التعاوني
➤ المطلب الثاني : التكوين المتناوب
➤ المطلب الثالث : التكوين التجديدي
➤ المطلب الرابع : إعادة التأهيل
المبحث الثالث : نماذج عالمية وعربية للتكوين المهني
➤ المطلب الأول : النموذج الإنجليزي
➤ المطلب الثاني : النموذج الألماني
➤ المطلب الثالث : النموذج الياباني
➤ المطلب الرابع : النموذج التونسي
➤ المطلب الخامس : النموذج المصري
المبحث الرابع : التكوين داخل المؤسسة
➤ المطلب الأول : أهمية التكوين وأهدافه
➤ المطلب الثاني : أسس ومبادئ التكوين في المؤسسة
➤ المطلب الثالث : هندسة وفعالية التكوين
➤ المطلب الرابع : أنواع وأشكال التكوين في المؤسسة
المبحث الخامس : النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل
➤ المطلب الأول : التكوين في فكر آدم سميث ADAM Smith
➤ المطلب الثاني : التكوين عند ألفرد مارشال ALFRED Marshall
➤ المطلب الثالث : نظرية التجزئة في سوق العمل
➤ المطلب الرابع : نظرية البحث عن العمل
➤ المطلب الخامس : نظرية الرأسمال البشري
الفصل الثاني : النفقات العامة والرقابة عليها ومسؤولية أعوان التنفيذ
المبحث الأول : الجوانب الفنية للنفقات العامة
➤ المطلب الأول : مفهوم النفقات العامة وأركانها
➤ المطلب الثاني : تطور مفهوم النفقات العامة
➤ المطلب الثالث : هدف النفقات العامة
المبحث الثاني : هيكل النفقات العامة
➤ المطلب الأول : التقسيمات العلمية والاقتصادية للنفقات العامة
➤ المطلب الثاني : تقسيم النفقات العامة حسب التشريع الجزائري
المبحث الثالث : قواعد الإنفاق العام
➤ المطلب الأول : ضوابط الإنفاق العام

➤ المطلب الثاني : حدود الإنفاق العام
➤ المطلب الثالث : ظاهرة تزايد النفقات العامة
المبحث الرابع : الآثار الاقتصادية للنفقات العامة
➤ المطلب الأول : أثر النفقات العامة على الإنتاج الوطني
➤ المطلب الثاني : أثر النفقات العامة على الاستهلاك
➤ المطلب الثالث : أثر النفقات العامة على توزيع الدخل الوطني
➤ المطلب الرابع : أثر النفقات العامة على الادخار
➤ المطلب الخامس : أثر النفقات العامة على الادخار القومي
المبحث الخامس : تنفيذ الميزانية العامة للدولة ومسؤولية أعوان التنفيذ
➤ المطلب الأول : ماهية الميزانية العامة للدولة
➤ المطلب الثاني : المبادئ العامة التي تحكم تحضير الميزانية
➤ المطلب الثالث : إجراءات تحضير وإعداد واعتماد الميزانية العامة للدولة
➤ المطلب الرابع : تقنيات تقدير النفقات والإيرادات
➤ المطلب الخامس : الأجهزة المكلفة بعملية التنفيذ
➤ المطلب السادس : مسؤولية أعوان التنفيذ
➤ المطلب السابع : مراحل تنفيذ النفقات العامة
المبحث السادس : الرقابة على تنفيذ النفقات العامة
➤ المطلب الأول : الرقابة الإدارية
➤ المطلب الثاني : الرقابة التشريعية
➤ المطلب الثالث : الرقابة المستقلة أو القضائية
الفصل الثالث : التكوين المهني في الجزائر " واقع و أفاق "
المبحث الأول : نظام تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر
➤ المطلب الأول : تطور منظومة التكوين المهني
➤ المطلب الثاني : تنظيم التكوين
➤ المطلب الثالث : هيئات وهيكل التكوين المهني
➤ المطلب الرابع : المبادئ والمهام الأساسية للتكوين المهني
➤ المطلب الخامس : التكوين الإنتاجي
➤ المطلب السادس : نقائص وعراقيل ومشاكل المنظومة التكوينية
المبحث الثاني : دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية
➤ المطلب الأول : علاقة التكوين المهني بالمؤسسات الإنتاجية
➤ المطلب الثاني : أثر إصلاح المنظومة التكوينية على المحيط الاقتصادي
➤ المطلب الثالث : رهانات المنظومة التكوينية
المبحث الثالث : التكوين المهني والتنمية الاقتصادية
➤ المطلب الأول : مفاهيم عامة حول التنمية الاقتصادية ومفهوم التنمية المستدامة
➤ المطلب الثاني : أهمية ومستلزمات وأهداف التنمية الاقتصادية
➤ المطلب الثالث : التمييز بين النمو الاقتصادي والتنمية
➤ المطلب الرابع : تمويل التنمية الاقتصادية
➤ المطلب الخامس : التكوين المهني والتنمية

<p>الفصل الرابع : دراسة تطور نفقات التكوين المهني وحالة خريجه للفترة (2005-2009) " حالة ولاية تيارت نموذجا "</p>
<p>المبحث الأول : لمحة عن ولاية تيارت وقطاع التكوين المهني بالولاية</p>
<p>➤ المطلب الأول : نبذة عن ولاية تيارت</p>
<p>➤ المطلب الثاني : نبذة عن قطاع التكوين المهني في ولاية تيارت</p>
<p>المبحث الثاني : قطاع التكوين المهني بالأرقام للفترة محل الدراسة (2005-2009)</p>
<p>المبحث الثالث : عرض وتحليل نفقات وإيرادات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت وميزانية التسيير لمركز حمداني عدة تيارت 14/1</p>
<p>➤ المطلب الأول : عرض وتحليل ميزانية قطاع التكوين المهني بولاية تيارت</p>
<p>➤ المطلب الثاني : عرض وتحليل ميزانية التسيير لمركز حمداني عدة تيارت 14/1</p>
<p>المبحث الرابع : عرض وتحليل إحصائيات خريجي المنظومة التكوينية ووضعيتهم على مستوى سوق الشغل المحلي للفترة (2005-2009)</p>
<p>الخاتمة العامة</p>

المقدمة

العلماء

المقدمة العامة

1/ المدخل :

لا يمكن إنجاز أي سياسة تنموية إلا إذا توفرت الكفاءات المهنية الضرورية لتجسيدها، ولا يمكن إنجاز أي سياسة تصنيعية إلا إذا كانت مصحوبة بالتكوين المهني والتقني للأفراد الذين يساهمون بشكل أو بآخر في تنفيذ وتحقيق هذه السياسة.

ومن المعروف أيضا أن تنمية أي اقتصاد وطني وتطويره وازدهاره ، يتطلب استخدام العديد من المنشآت ذات الطابع الاقتصادي في سائر القطاعات الإنتاجية والتي تمثل حقيقة رأسمال باهض وأن تجهيز المصانع بالأجهزة والآلات وطرق التصنيع الحديثة يتطلب ويقتضي تكوين العمال في المجال التقني وتوعيتهم حول قضية الأمن الصناعي ، الذي يحظى بالاهتمام لوجود علاقة مباشرة بينه وبين تحقيق الكفاية الإنتاجية التي تعتبر حجر الزاوية في قضية التنمية الاقتصادية .

ومما لا شك فيه أن النمو الاقتصادي مرتبط ارتباطا وثيقا بالنمو الاجتماعي وتحسين ظروف المعيشة للطبقة العاملة مما يؤدي إيجابا إلى دفع الإنتاج والإنتاجية .

ومن خلال ما سبق نستطيع أن نصل إلى فكرة عامة مفادها أن أي اقتصاد متطور يجب أن يبنى أساسا على قاعدة صلبة تتمثل في التكوين الجيد للموارد البشرية ، ومن هنا يعتبر تكوين الإنسان أجدى استثمار لمستقبل البلاد .

وفي هذا الإطار نجد أن قطاع التكوين والتعليم المهنيين هو الرائد في هذا المجال ، على اعتبار أنه يسهر على تكوين مختلف الشرائح الشبانية من مختلف المستويات والأعمار، وفي مختلف التخصصات والأنماط ، هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هذا القطاع له وزنه في السياسة الاقتصادية والتنموية للبلاد ، وهو مكمل بطبيعة الحال لقطاعي التربية والتعليم العالي ، مما يحتم على الدولة تخصيص اعتمادات مهمة على مستوى الميزانية العامة لفائدة هذا القطاع الحساس ، من أجل النهوض به وبالتالي تقديم الدور المنوط به في عملية التنمية الاقتصادية التي تحدث حسب بعض العلماء الاقتصاديين تغييرات في الهياكل الاقتصادية ، نظرا لما تحققه من زيادة في الدخل أو الناتج الوطني ، وبالتالي الوصول إلى عتبة التحسن في الرفاه الاقتصادي للشعوب .

هذا الدور الذي لن يتحقق إلا إذا تم التخطيط له مسبقا وتحديدًا على المدى المتوسط والبعيد ، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال تسيير وترشيد نفقات هذا القطاع بشكل يسمح له بالمساهمة في التطورات



الاقتصادية للبلاد ، وذلك بتحقيق الأهداف المحددة باستخدام الموارد المتاحة له على أحسن وجه ممكن والحيلولة دون إسرافها وتبذيرها .

وكما هو معروف فإن هذه النفقات العامة هي جزء من الميزانية العامة للدولة التي تمر بأربعة مراحل أساسية ويتعلق الأمر بالمرحلة التالية ، التحضير ، المصادقة ، التنفيذ والمراقبة ، وأن هذه المراحل تقوم بها كل من الهيئة التنفيذية ممثلة في الحكومة ، والهيئة التشريعية ممثلة في البرلمان بغرفتيه والهيئة القضائية ممثلة خصوصا في مجلس المحاسبة .

ولكل هيئة من هذه الهيئات دور معين تساهم من خلاله في إعداد وتحضير وتنفيذ الميزانية العامة للدولة ، وتعد مرحلة الرقابة المالية التي تمارس من طرف عدة هيئات (رقابة وزارة المالية عن طريق الأمرين بالصرف والمحاسبين العموميين ، والمفتشية العامة للمالية ، وكذا رقابة المجلس الشعبي الوطني بواسطة نواب الشعب ، وأيضا رقابة مجلس المحاسبة) من أهم المراحل لتنفيذ الميزانية سواء كانت رقابة سابقة أو لاحقة ، لأنها تعتبر وسيلة للتأكد من مدى احترام الأعوان المكلفين بالتنفيذ (الأمرين بالصرف والمحاسبين العموميين) للقوانين المعمول بها في صرف النفقات العمومية وكذلك من مدى احترام سلطات التنفيذ للتراخيص التي أجازتها للمسؤولين عن السلطة التشريعية .

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن نفقات التكوين المهني هي جزء لا يتجزأ من النفقات العامة للدولة وبالتالي خضوعها لعملية الرقابة على التنفيذ قبل ، أثناء ، وبعد صرف النفقات المخصصة لهذا القطاع مما يدفعنا للبحث عن مصادر تمويل هذه النفقات وكيفية تسييرها وصرفها وبالتالي ترشيدها إن أمكن لتحقيق الأهداف المسطرة .

2/ إشكالية البحث :

بناء على المعطيات السابقة ومن خلال الموضوع المقترح للدراسة المعنون بالطريقة التالية " تمويل نفقات التكوين المهني ودوره في التنمية الاقتصادية - حالة ولاية تيارت - " سنحاول قدر الإمكان التطرق لعملية تسيير وتمويل نفقات التكوين المهني وبالتالي الوصول إلى الدور الحقيقي الذي يلعبه هذا الأخير في تحقيق التنمية الاقتصادية .

وللوصول إلى ذلك هناك عدة تساؤلات تبقى مطروحة للدراسة والتحليل والتي تمثل في عمقها إشكالية الموضوع المختار للبحث ، والتي نبدأها بسؤال جوهري يتمثل في الآتي : ما مدى مساهمة نفقات التكوين المهني في إحداث وتحقيق التنمية الاقتصادية ؟

وقد ينجر على هذا السؤال الجوهرى عدة أسئلة فرعية أخرى نطرحها بالطريقة التالية :

- ما مفهوم التكوين المهني بشكل عام ؟ تحديد أنماطه ؟ مقارنة بعض النماذج العالمية والعربية للتكوين المهني ؟ ماهي الأهداف ، الأسس والمبادئ ، الأنواع والأشكال الخاصة بالتكوين المهني داخل المؤسسة ؟ ما هي النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل ؟
- ما هي الجوانب الفنية للنفقات العامة والنقسيات المختلفة لها ؟ ما هي قواعد الإنفاق العام والآثار الاقتصادية للنفقات العامة ؟
- ما ماهية الميزانية العامة للدولة ؟ تحديد قواعدها وطرق تنفيذها ومسؤولية أعوان التنفيذ ؟ ماهي وسائل الرقابة على تنفيذ النفقات العامة ؟
- ما هي طريقة تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر ؟ ما علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي ؟ ماهي أساسيات التنمية الاقتصادية ؟
- كيف يمكن لخريجي المنظومة التكوينية الاندماج في عالم الشغل في ظل الوضع الاقتصادي الحالي؟
- كيف يمكن التنسيق بين المؤسسات التكوينية ومتطلبات سوق العمل ؟
- كيف يمكن ترشيد نفقات التكوين المهني لتحقيق التنمية الاقتصادية ؟

3/ صياغة الفرضيات :

للإجابة على الأسئلة الفرعية التي رأيناها سابقا قمنا بصياغة مجموعة الفرضيات التي نراها تمثل الإجابات الأكثر احتمالا وتوقعا لما قد تؤول إليه هذه الدراسة وهي على التوالي :

- التكوين المهني كعملية شاملة ومعقدة له علاقة مباشرة باكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة محددة من أجل كسب وظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها .
- لنفقات التكوين المهني دور مهم في السير الحسن للعملية التكوينية وبالتالي الوصول إلى تكوين يد عاملة مؤهلة من شأنها المساهمة في إحداث وتحقيق التنمية الاقتصادية ، لكن بشرط ترشيدها وحسن تسييرها وذلك باستعمال الموارد المتاحة للقطاع دون إسراف أو تبذير .

➤ تدل التوجهات المزدوجة للتكوين المهني في الجزائر اجتماعيا واقتصاديا على أنه أحد روافد إمداد عالم الشغل باليد العاملة المؤهلة التي تحتاج إليها البرامج التنموية المختلفة ، وبالتالي الوصول إلى تنمية اقتصادية هدفها إحداث تغيير إيجابي في الهياكل الاقتصادية ومنه تحقيق زيادة في الدخل أو الناتج الوطني .

➤ عملية تحقيق التكافؤ بين التكوين المهني وسوق الشغل تمر عبر بوابة إقامة علاقة وطيدة بين نظام التعليم العام والنظام الاقتصادي، تفاديا لتكوين لا يلبي متطلبات السوق المحلية والوطنية.

4/ دواعي اختيار الموضوع وأهميته :

هناك جملة من الدوافع والمبررات التي أثارت لدينا فكرة تبني هذا الموضوع ، ليس من باب المفاضلة بين موضوع وآخر و إنما لأسباب موضوعية نذكر منها ما يلي :

➤ قلة الدراسات السابقة في مجال التكوين المهني بشكل عام وفي هذا الموضوع بشكل خاص وكمساهمة منا رأينا أن نكتب في هذا الموضوع للإفادة والاستفادة .

➤ النظر إلى المنظومة التكوينية على أساس الدور الفعال الذي تلعبه داخل الاقتصاد ككل والوزن الثقيل الذي تمثله في السياسة الاقتصادية بشكل عام مثلها مثل باقي المنظومات الأخرى كالمنظومة التربوية ومنظومة التعليم العالي .

➤ ومن دوافع اختيار هذا الموضوع أيضا أننا نشغل حاليا منصب أستاذ في التكوين المهني منذ سنة 1995 إلى يومنا هذا .

ومن جهة أخرى فإن التكوين المهني يعتبر نشاط مستمر لتزويد وإكساب الفرد بخبرات ومهارات وكفاءات واتجاهات معينة تجعله صالحا ومفيدا لمزاولة عمل ما ، وهو إن صح التعبير البوابة التي تكشف عن الطاقات الكامنة للأفراد الذين بطريقة وبأخرى يحتاجون إلى وسائل مادية ومعنوية من شأنها أن تعطيهم الدافع والحافز القوي لمتابعة مسار عملية التكوين في أحسن الظروف والأحوال وهو ما تقوم به الدولة ممثلة في الوزارة الوصية (وزارة التكوين والتعليم المهنيين) عن طريق اعتماد نفقات محددة وصرفها على مستوى المراكز والمعاهد لتسهيل عملية التكوين بشكل عام ، وفي هذا المجال هناك عدة أسئلة تطرح نفسها بشدة ومن بينها ما يلي : هل هذه النفقات كافية ؟ أم غير كافية ؟ أم أنها مبالغ فيها وتحتاج إلى ترشيد ؟ وماهي الفائدة التي يجنيها الفرد (المتكون) وبالتالي المجتمع

من هذه العملية في جميع هذه الأحوال ؟ وما تأثير كل هذا على عملية التنمية الاقتصادية للبلاد؟ وهنا تكمن أهمية الموضوع المختار لهذه الدراسة .

5/ الدراسات السابقة :

فيما يخص الدراسات السابقة الخاصة بموضوع البحث المقترح للدراسة والتحليل ، المتعلق بتمويل نفقات التكوين المهني ودوره في التنمية الاقتصادية ، فإنها تكاد تنعدم تماما وإن وجدت فقد تناولت الموضوع بشكل عام وأهملت بذلك الجانب المالي والمحاسبي لمؤسسات التكوين المهني ، ومنها الدراسات التي تطرقت إلى التكوين المهني لكن من زاوية علم اجتماع التنمية كمذكرة الماجستير للطالبة غربي صباح من جامعة محمد خيضر ببسكرة التي عنوانها كما يلي : " العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني - التكوين الإنتاجي في مؤسسات التكوين المهني نموذجا - " والتي حاولت من خلالها الكشف عن مساهمة التكوين المهني في عملية التنمية عن طريق نموذج التكوين الإنتاجي. وفي نفس السياق لكن في تخصص تسيير الموارد البشرية فقد تطرق الطالب بلقوم فريد من جامعة تلمسان من خلال مذكرته " علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق العمل - حالة الجزائر - " إلى وضعية نظام منظومتي التعليم والتكوين المهني وعلاقتها بسوق الشغل .

6/ تحديد إطار الدراسة :

من خلال الموضوع المقترح للبحث والتحليل رأينا أن تكون فترة الدراسة الخاصة بعرض إشكالية تمويل نفقات قطاع التكوين المهني على مستوى ولاية تيارت كدراسة حالة معينة للفترة الأخيرة الممتدة من 2005 إلى غاية 2009 وذلك لمواكبة آخر المستجدات والتطورات على مستوى ميزانية التسيير وبالتالي على مستوى اعتمادات القطاع المرخصة في ميزانية الدولة .

7/ أهداف البحث :

نسعى من خلال بحثنا هذا إلى تحقيق جملة من الأهداف نوردتها فيما يلي :

- التعريف بالتكوين أو التدريب المهني وكذا معرفة الأنماط المتوفرة على مستواه ، وتوضيح تجربة بعض البلدان العالمية والعربية في مجال التكوين المهني.



- الوصول إلى معرفة كل ما يتعلق بالتكوين داخل المؤسسة وأعني بالذكر عرض الأسس والمبادئ ، الأنواع والأشكال الخاصة بهذا النوع من التكوين ، بالإضافة إلى تبين علاقة التكوين بالعمل من خلال مختلف النظريات الاقتصادية لسوق العمل .
- معرفة الجوانب الفنية للنفقات العامة وكذا التقسيمات المختلفة لها ، بالإضافة إلى قواعد وضوابط وحدود الإنفاق العام .
- توضيح ظاهرة تزايد النفقات العامة وكذا معرفة الآثار الاقتصادية لها .
- معرفة كل ما يتعلق بميزانية الدولة من تحضير وإعداد واعتماد وكذا التنفيذ ومسؤولية أعوان التنفيذ والرقابة على النفقات العامة ، بالإضافة إلى توضيح بصفة خاصة شق النفقات والإيرادات على مستوى ميزانية قطاع التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت وكذا لمركز حمداني عدة كنموذج لباقي المراكز الأخرى وذلك للفترة محل الدراسة (2005-2009) .
- توضيح طريقة تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر وكذا علاقة هذا الأخير بالمحيط الاقتصادي .
- معرفة أساسيات التنمية الاقتصادية وموقعها من المنظومة التكوينية .

8/ منهج البحث وأدوات الدراسة :

تمر عملية البحث العلمي بمراحل عديدة ، تبدأ بتحديد المشكلة ، ثم صياغة الفرضيات وبعدها تجميع البيانات وتحليلها ووصولاً إلى التعميمات .

ومن هذا المنطلق فقد اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي والتحليلي وذلك لإبراز أهم التطورات الحاصلة في مجال تسيير وتمويل نفقات التكوين المهني ، وكذلك توضيح الدور الفعال الذي يلعبه هذا القطاع في تحقيق التنمية الاقتصادية .

أما بخصوص أدوات الدراسة المستعملة في هذا البحث ، فتمثل في أدوات المسح المكتبي والهدف منه الوقوف على ما تناولته المراجع والمصادر العربية والفرنسية على حد سواء ، فيما يخص المحاور الرئيسية لهذه الدراسة ، وأخص بالذكر التكوين أو التدريب المهني في الجزائر وخارجها ، النفقات العامة بشكل عام وحسب التشريع الجزائري بشكل خاص ، وكذا طريقة تمويل نفقات التكوين المهني والدور الذي يلعبه هذا الأخير في الاقتصاد الوطني .

إضافة إلى استعمال بعض المنشورات الوزارية ، المطبوعات ، الجرائد الرسمية ، وبصفة أقل مواقع الانترنت ، وكذا بعض الوثائق الرسمية الخاصة بميزانية قطاع التكوين المهني لولاية تيارت ومركز حمداني عدة كنموذج لمراكز الولاية .

9/ محتويات الدراسة (خطة البحث) :

تتضمن دراسة موضوع "تمويل نفقات التكوين المهني ودوره في التنمية الاقتصادية - حالة ولاية تيارت-" مقدمة عامة ، يتبعها أربعة فصول ، ثم الخاتمة ، فالنتائج والتوصيات .

أما بخصوص الفصل الأول فقد خصصناه " لمقاربة حول التكوين المهني " وفيه سنتطرق لمفهوم التكوين أو التدريب المهني وذكر أنماطه، مع الإشارة إلى بعض النماذج العالمية والعربية في مجال التكوين المهني.

ومن جهة أخرى سنستعرض كل ما يتعلق بالتكوين داخل المؤسسة بالإضافة إلى النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل.

وعن محتويات الفصل الثاني الذي تعلق بدراسة " تنفيذ النفقات العامة والرقابة عليها ومسؤولية أعوان التنفيذ " فالهدف منه الوصول إلى معرفة الجوانب الفنية لهذه النفقات، مع عرض مختلف التقسيمات الخاصة بها وكذا قواعد الإنفاق العام وظاهرة ازدياد النفقات العامة، بالإضافة إلى الآثار الاقتصادية المترتبة عنها، وكذا التطرق لماهية الميزانية العامة للدولة وتنفيذ النفقات العامة والرقابة على تنفيذها ومسؤولية أعوان التنفيذ .

أما الفصل الثالث فقد خصص " للتكوين المهني في الجزائر "، وقد عالجتنا من خلاله طريقة تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر، وكذا دراسة علاقة هذا الأخير بالمحيط الاقتصادي، مع التطرق أيضا لأساسيات التنمية الاقتصادية وعلاقة التكوين المهني بها .

أما عن الفصل الرابع والأخير والذي نعتبره زبدة هذا البحث على اعتبار أنه يمثل دراسة حالة قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من حيث تمويل نفقاته والدور الذي يلعبه في التنمية الاقتصادية ، وفيه سنتطرق لنبذة تاريخية عن الولاية والقطاع محل الدراسة وكذا عرض ميزانية القطاع للفترة الممتدة من سنة 2005 إلى غاية 2009 وميزانية التسيير لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 ، والهدف من هذه العملية الوقوف على مدى تطور حجم النفقات وطريقة تمويلها ودورها في العملية التكوينية وبالتالي الوقوف على وضعية خريجي المنظومة التكوينية على مستوى سوق الشغل المحلي .

وأخيرا ختمنا هذا البحث بخاتمة عامة استعرضنا فيها بعض النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة والتي مكنتنا وفسحت لنا المجال لطرح بعض التوصيات والاقتراحات التي من شأنها المساهمة في تطوير هذه الدراسة عن طريق الآفاق المستقبلية لهذا البحث.

الفصل الأول :

مقاربة عامة حول

التكويرين المهنيني

الفصل الأول : مقاربة عامة حول التكوين المهني

لقد كان لانتشار الثورة الصناعية خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر في إنجلترا وبقية الدول الأوروبية ودول العالم، الأثر البالغ على الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لهذه المجتمعات التي عرفت نهضة علمية شاملة، بفعل الأبحاث والتجارب المختلفة لفروع العلم والمعرفة، والتي أدت في نهايتها إلى نتيجة حتمية وهي انتشار وإحلال الماكينات مكان العمل اليدوي .

ومع تطور الإنتاج الصناعي وانتشار الآلات المتطورة والضخمة التي تتطلب الكفاءة والمهارة من مستخدميها تبلورت الحاجة إلى الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، باعتبارها العنصر الفعال في عملية الإنتاج، مما ساعد على ظهور وظائف وتكنولوجيات حديثة نصنفها في خانة التطور التكنولوجي الذي يؤدي إلى حتمية أن يتسلح عامل المستقبل بالمعارف والمهارات والسلوكيات المختلفة والمتناسقة والتي من شأنها أن تتلاءم مع المتغيرات التكنولوجية الإقليمية والعالمية، ومن ثم فإنه من الضروري إعداد العنصر البشري (الإنسان) وتعليمه وتدريبه على أحدث تكنولوجيا العصر، وهذا على اعتبار أن اليد العاملة هي وحدها القادرة على التعامل مع عناصر الإنتاج الأخرى، لتوفير منتج أو خدمة بجودة عالية وتكلفة منخفضة ما من شأنه أن يؤهله لمرحلة المنافسة في الأسواق العالمية .

وفي هذا الإطار نجد أن هناك جهودا ملحوظة قامت وتقوم بها الدول على اختلاف مستوياتها الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية في مجال تطوير التكوين المهني من كل جوانبه، وهذا مؤشر إيجابي يدل على أن أهمية التكوين المهني ازدادت بشكل ملفت للانتباه، وهذا بزيادة الاحتياجات المهنية لسوق العمل، والتي تختلف من قطاع إلى آخر مما أدى في الأخير إلى تنوع أساليب وأنماط التكوين المهني حسب الأهداف المرجوة منه .

ومن خلال ما سبق سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى التكوين المهني بشكل عام بإتباع المباحث التالية :

المبحث الأول : مفهوم التكوين المهني

المبحث الثاني : أنماط التكوين المهني

المبحث الثالث : نماذج عربية وعالمية للتكوين المهني

المبحث الرابع : التكوين داخل المؤسسة

المبحث الخامس : النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل

المبحث الأول : مفهوم التكوين المهني

المنتبع لمحطات التكوين المهني عبر التاريخ يلاحظ أنه في تطور مستمر ، نظرا للأهمية البالغة التي توليها الدول لهذا القطاع الحساس الذي يساهم بشكل مباشر وبطرق مختلفة في مسار التنمية الاقتصادية لهذه المجتمعات .

وعلى هذا الأساس فقد لقي التكوين المهني اهتماما كبيرا من منظمة العمل الدولية التي أصدرت بشأنه توصيات تخص كيفية تطويره واستغلاله ومنها :⁽¹⁾

- التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية
- التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التكوين المهني للبالغين بما فيهم العجزة
- التوصية رقم 101 لسنة 1956 بشأن التكوين المهني في الزراعة
- التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التكوين المهني

كما أصدرت في دورتها الستين في جوان من سنة 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 بموريتانيا خلال مارس وأفريل من سنة 1976 ، حيث أوصت بالاهتمام بهذا الجانب لما يشكله من أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان العربية في هذه المرحلة .

ومما لاشك فيه أن العملية التكوينية للعنصر البشري تملئها الظروف المحيطة بالمكون والمتكون على حد سواء ، وأعني بالذكر الوسائل المادية والمعنوية التي إذا توفرت تساهم بشكل إيجابي في هذه العملية ، والعكس بمثله إذا انعدمت أو نقصت ولو تم ذلك بدرجات ونسب متفاوتة .

وما يفسر هذا الكلام وضعية المجتمعات المعقدة والصعبة قبل تطور وتقدم العلوم والمعارف حيث كانت الحياة بسيطة وسهلة إلى أبعد الحدود ولا تحتاج إلا للقليل من العلم والخبرة لإعداد الأفراد للحياة العملية والتي تأتي في الغالب عن طريق التنشئة الاجتماعية، ضف إلى ذلك أن اكتساب المهن والحرف في هذه الحقبة من الزمن ، مصدره الملازمة اليومية للصناع يعني الاستفادة من عاملي

1 - بلقاسم سلاطينية ، سوسيولوجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، الجزائر ، ص 138.

الخبرة والتجربة ، إلا أن التغيير السريع للتكنولوجيا وتطور التكوين المهني فرض على المتكون (العنصر البشري) اكتساب حرفة معينة بمواصفات دقيقة ومتخصصة ، وعلى إثر ذلك فقد تطلب هذا التخصص تكويننا ضروريا وبرزت في الواجهة الآراء المختلفة وتعددت وجهات النظر حول مسائل التكوين وأساليبه .

ومن هذا المنطلق يقصد بالتكوين المهني الذي يسمى في بعض البلدان العربية التدريب المهني ترجمة للعبارة الإنجليزية vocational – training إعداد الأفراد إعدادا مهنيا ، وتكوينهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات وسلوكات جديدة .

"وتحدد منظمة العمل الدولية التكوين المهني على النحو التالي : وسيلة لإعداد العامل المهارة أو متوسط المهارة ، أو رفع مستوى مهارة العاملين أو تحويل بعض العمال من مهنة إلى أخرى لضرورة اقتصادية " (1)

ومن جهة أخرى فإن معجم العمل يعرف التكوين المهني بأنه أنشطة تستهدف توفير المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للأداء الكفء والفعال لمهنة أو مجموعة مهنية ، ويكون إما في شكل تكوين مهني أولي ، أو لاحق ، أو تجديدي ، أو متخصص مرتبط بالعمل وقد يضم عنصر التعليم العام .

"كما يمكن تعريف التكوين المهني بأنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء المهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة أو الفعالية في مجال من النشاطات الاقتصادية المعنية " (2)

ومن جهة أخرى "يمكن القول أن التكوين هو مجموعة الخبرات المنظمة التي تستخدم لتنمية أو تعديل المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يعتقها العامل في الوحدة الإنتاجية " (3)

ويمكن تعريفه على "أنه نشاط يهدف إلى توفير فرص اكتساب الفرد لخبرات جديدة تزيد من قدرته على أداء عمله من خلال تنمية قدراته وشخصيته وذلك بتلقيه أفكار ومهارات ومعلومات يتطابها الأداء الفعال " (4)

1 - موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org

2 - بوفلجة غياث ، **التربية والتكوين بالجزائر** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص 25.

3 - عادل جودة ، غسان القلعاوي ، **الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية** ، دار الفكر ، دمشق ، 1972 ، ص 5 .

4 - طرطار أحمد ، **الترشيح الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ، ص 88 .

كما يعرف أيضا "بأنه تخطيط نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية مهاراتهم ومعلوماتهم ومعارفهم وأرائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية" (1)

ويعرفه عبد الرحمن محمد عيسوي على " أنه نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة ، ولا يقتصر التدريب على العمال الجدد ولكنه أيضا يشمل تدريب الملاحظين والمشرفين وقادة العمال حيث يتلقون برامج تدريبية معينة تؤهلهم للوظائف القيادية التي سوف يشغلونها ، فالتدريب المهني لا يستفيد منه العمال فحسب وإنما الرؤساء أيضا وكذلك تدريب العمال الحاليين عندما تريد المؤسسة التي يعملون بها زيادة كفاءتهم الإنتاجية أو إمامهم بنوع جديد من الآلات أو بطريقة جديدة من طرق العمل" (2)

ومن الملاحظ أن للتدريب (للتكوين) بشكل عام تعاريف اصطلاحية نذكر منها : (3)

- إجمالي النشاطات التي توفر المعارف وتنمي المهارات وتغير الاتجاهات بما يصل بالفرد إلى سلوك ذاتي مطلوب .
- تغيير الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد اتجاه عمله تمهيدا لتوفير معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل.
- توفير فرص اكتساب الفرد لخبرات تزيد من قدراته على أداء العمل .
- نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما .

ومن جهة أخرى يمكن تعريف التكوين أو التدريب بالطرق التالية:

- يعرف التكوين على أنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو متابعة مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا" (4)

1 - رشاد أحمد عبد اللطيف ، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 121 .
 2 - عبد الرحمن محمد عيسوي ، علم النفس والإنتاج ، الجزء الأول ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 57.
 3 - بشار يزيد الوليد ، الإدارة الحديثة للموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار الرابحة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 171.
 4 - محمد عبد الفتاح الصيرفي ، الإدارة الرائدة ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، مصر ، 2003 ، ص 2 / 3 .

- هناك أيضا تعريف آخر يرى بأن التكوين هو "عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالإطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله"⁽¹⁾

المبحث الثاني : أنماط التكوين المهني

توجد العديد من طرق التكوين التي يمكن استخدامها في إكساب الأفراد المعارف والمهارات وأنماط السلوك الجديدة ، ولكل طريقة من هذه الطرق مميزاتا وعيوبها وظروف استخدامها .

وبصفة عامة فإن أساليب وأنماط التكوين تختلف وتتنوع باختلاف المجتمعات والاحتياجات من حيث التسميات فقط ، لكن من حيث الأهداف والبرامج تبقى واحدة مع الأخذ في الاعتبار الاختلاف الواضح في البيئة والمحيط محل تطبيق العملية التكوينية . ومن بين هذه الأنماط نجد ما يلي :

1/ النمط المؤسسي : حيث تتركز طرق التعلم والتكوين في المركز التكويني لمدة معينة حسب الاختصاص والمستوى ، وتنتهي غالبا بتربص تطبيقي محدود الفترة .

2/ النمط الميداني : وهو ما يشير إليه اسمه أي أن المتكون في هذا النمط يلتحق مباشرة بموقع العمل لاكتساب المهارات والسلوكات المهنية ، سواء كحاصل بأجر أو بدون أجر وهناك يتلقى المؤهلات المهنية الحقيقية خلال الممارسة الفعلية التطبيقية .

3/ النمط المزدوج : ويجمع هذا النمط أساليب وطرق النمطين السابقين ، حيث يتلقى المتدرب تكويننا نظريا في مركز التكوين ثم يقوم بتطبيق ما تلقاه وتعلمه في موقع التربص التطبيقي ، أي أنه خلال هذه الفترة يحاول أن يقارن بما اكتسبه في المركز من معارف وتكوين وسلوكات ومهارات وكفاءات وموقعها على أرض الواقع ، أي الجمع بين الجانب النظري والجانب التطبيقي .

وتتدرج ضمن هذه الأنماط عدة أنواع من التكوين تختلف من حيث الأهداف وأسلوب التنفيذ كما تختلف تسمياتها من دولة لأخرى ونذكر منها : التكوين التعاوني ، التكوين المتأوب ، التكوين التجديدي وإعادة التأهيل .

1 - حسن حليبي ، تدريب الموظف ، منشورات كويدات ، الطبعة الثانية ، لبنان ، 1982 ، ص25.

المطلب الأول : التكوين التعاوني

يعد التدريب أو التكوين التعاوني أسلوبا فعالا في مجال الربط بين نظم التعليم والتدريب ومتطلبات عملية التنمية من اليد العاملة المدربة ، ويعد الأخذ به من الوسائل الناجحة في تأهيل العمالة الوطنية لتكون عند مستويات أداء أفضل .

والتكوين التعاوني يعتبر أسلوبا متقدما من التعليم التطبيقي ، إذ أن فكرته تستند إلى نظرية مفادها أن العملية التعليمية تتم على عدة مراحل مصنفة في ترتيب تصاعدي ، تبدأ في مرحلتها الأولى والثانية بالمعرفة والإدراك للمهارات الأساسية ، وهي أمور يمكن تعلمها بالترار والاستظهار وبالتالي يمكن اكتسابها بنجاح كبير داخل الفصول الدراسية ، تأتي بعد ذلك المراحل المتقدمة من العملية التعليمية وهي حسب الترتيب التصاعدي التطبيق والتحليل والتقييم .

ومن جهة أخرى يعتبر التكوين التعاوني نظاما حديثا إلا أن فكرته قديمة ويمكن للمرء أن يجد أصول بعض جوانبه في عدد من جامعات أوروبا وأمريكا منذ أكثر من مائة عام.

وفي هذا الإطار "يعتبر هذا النمط من التكوين من الأنماط الشائعة في العديد من الدول المتقدمة حيث توفر برامج هذا التعليم فرص عمل جزئي للمتدربين في المؤسسات خلال مدة التكوين في مهن تتصل بحقل الاختصاص المهني لقاء أجور تشجيعية ، حيث يتم التنسيق بين مراكز التكوين والمؤسسات في إعداد الترتيبات اللازمة لتوفير فرص العمل الجزئي ، ومن ثم يقوم المعلمون بزيادة المتدربين في موقع العمل". (1)

وفيما يلي نبذة عن تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في هذا النمط على اعتبار أن بداية تطوير فكرة التكوين التعاوني كانت في إحدى جامعاتها (سينسناتي) منذ عام 1906 وكذا تجربة كندا .

1/ تجربة الولايات المتحدة الأمريكية :

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية رائدة في مجال تطبيق التكوين التعاوني ، فقد التحق حوالي 450 ألف تلميذ ثانوي في بداية التسعينات بهذا النمط ، وأوضحت الدراسات أن هذا البرنامج يقود إلى توضيح أهداف المهنة لدى التلاميذ وتعزيز الثقة في النفس ، والتعرف على طبيعة العلاقات بين الأفراد

1 - طارق علي العائي ، نصير أحمد السامرائي وعلي خليل التميمي ، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ، دار الكتب الوطنية ، الطبعة الأولى ، بنغازي ، 2003 ، ص 92 / 94 .

وتحفيز المبادرة الذاتية ، مما ينمي لديهم قدرات أعلى مقارنة مع أقرانهم من تلاميذ المرحلة الثانوية وأكثر من ذلك يوفر لهم البرنامج فرص أفضل لتعلم مهارات معقدة .

وعلى الرغم من أن تطبيق التكوين التعاوني بدأ في كندا بعد تاريخ 1906 بفترة طويلة ، إلا أن تجربتها أصبحت رائدة في هذا المجال ونموذجاً حياً لبرامج التكوين التعاوني الناجحة في العالم ، ولا بأس أن نستعرض بصفة موجزة هذه التجربة التي بدأت في جامعة وترو الكندية عام 1975 .

2/ تجربة كندا :

يعتبر التكوين المهني التعاوني من الأنماط الأساسية في مختلف المقاطعات الكندية والتي تهدف إلى تزويد تلاميذ المدارس الثانوية والمراكز التكوينية بخبرات سوق العمل ، إذ يسمح لتلاميذ المدارس التقنية الملتحقين ببرامج التكوين التعاوني احتساب مواد هذا التكوين ضمن الخطة الدراسية .

المطلب الثاني : التكوين المتناوب

يختلف هذا النمط من التكوين عن النمط السابق في أسلوب التنفيذ ، حيث أنه ليس من الضروري توفير الأجور للمتكونين على اعتبار أن مراكز التكوين هي من تتولى هذه المهمة ، إلا أن دور المؤسسات يبقى دوراً محورياً في تلقين المهارات المهنية وخصوصاً إذا علمنا أن محتويات هذا التكوين تتوفر على جانب تطبيقي يتم في موقع العمل .

هذا الاشتراك والاتفاق بين الطرفين يسمح بتخفيض العبء على مراكز التكوين المهني ، خصوصاً في الدول النامية التي تحتاج إلى الإمكانيات والوسائل اللازمة لاستيعاب الكم الهائل من الراغبين في التعلم والتكوين .

ومن جهة مدة تنفيذ البرنامج فيما يخص التكوين المتناوب فهي تختلف من دولة إلى أخرى ، وغالباً ما يتم تنفيذه لمدة ستة أشهر في مركز التكوين ، تليها ستة أشهر أخرى في المؤسسة (موقع العمل التطبيقي) ، أو لمدة ثلاثة أيام في الأسبوع بالتعاقب فيما بينهما .

كما تجدر الإشارة هنا إلى أن هذا النوع من التكوين (المتناوب) يطبق في الدول المتقدمة وكذا النامية ومنها الدول العربية تحت تسميات مختلفة .

المطلب الثالث : التكوين التجديدي

يهدف هذا النوع من التكوين إلى تجديد المعارف والمهارات التي تكون قد أغلقت ولو جزئياً بسبب الانقطاع عن العمل لمدة طويلة ، ويساهم أيضاً في الإلمام بكل جوانب الوظيفة المشغولة بغرض الاستغلال الجيد للقدرات ، كما يهدف التكوين التجديدي لتهيئة الفرد لاكتساب المعارف الإضافية وعموماً تتمثل مجموعة المزايا على العمال فيما يلي :

- توسيع وتطوير مهاراتهم .
- تأهيلهم لأعمال إضافية .
- تهيئة قدراتهم الأساسية للتماشي مع التكنولوجيا الحديثة .
- تفيدهم في التحرك والانتقال بين أعمال ومهن مختلفة.

"وتعتبر تجربة السويد رائدة في هذا المجال، نظراً لاهتمامها الكبير في تأهيل مواردها البشرية من خلال الإنفاق المتزايد على برامج التكوين، والذي تصل نسبته إلى 2.7% من موازنة الدولة أي أربعة أضعاف ما تتفقه الولايات المتحدة الأمريكية، في حين لا تتفق على العاطلين عن العمل إلا 0.84% وذلك لتشجيعهم أكثر للانخراط في دورات التكوين التجديدي بغرض الحصول على مناصب العمل .

وفي هذا النطاق تم تحقيق نتائج مشجعة بحصول حوالي 70% من البطالين على وظائف في ظرف ستة أشهر بعد تكوينهم الذي تتراوح مدته ما بين أسبوع إلى 28 أسبوعاً ببرامج مختلفة كالأعمال المكتبية ، الإعلام الآلي ، التخصصات الاقتصادية وغيرها"⁽¹⁾

المطلب الرابع : إعادة التأهيل

هو ذلك النوع من التكوين الذي ينظم ذوي العاهات والمعاقين من الأفراد الذين يراد تأهيلهم للقيام بأعمال تتناسب مع قدراتهم المحددة لعجزهم الجسدي .

وينظم أساساً لتهيئتهم للقيام بالأعمال التي تتناسب مع قدراتهم الجديدة التي ترتبت على العجز الذي أصابهم ، وذلك بغرض ضمهم إلى صفوف أعضاء المجتمع والاستفادة منهم في الأعمال الإنتاجية .

1 - فائزة عبد الحميد حسن ، أفضل المدارس في العالم ، مقالة مترجمة عن مجلة نيوزويك الأمريكية ، مجلة التواصل ، جامعة عدن ، 2002 ، ص 156/157 .

وقد تعددت تعاريف هذا النمط من التكوين ، وفيما يلي سنستعرض مجموعة منها كما يلي :

- "التأهيل المهني هو تدريب الأشخاص المعوقين جسميا وعقليا لاستعادة ثقتهم بأنفسهم وتأهيلهم لأداء عمل معين ومساعدتهم للاعتماد على أنفسهم بدلا من الاتكال على الآخرين" (1)
- أما بيول الود PAUL MELLWOOD يرى بأن "التأهيل عملية تجعل الفرد أقرب ما يكون لمستوى الشخص العادي ويجعله قادرا على الاستمرار بوسائل أفضل من الحياة .
- وحسب فرانك كريوسن FRANK KRUSEN فإن التأهيل المهني هو مجموعة من الإجراءات التي تشتمل على مجهودات مختلفة تقوم على أساس التعاون بين التخصصات الطبية والاجتماعية المختلفة لتدعيم الخصائص الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية للفرد المعوق حتى يمكنه أن يعيش في سعادة ويصبح قادرا على الإنتاج" (2)
- "والتأهيل المهني بصفة عامة يستهدف الحد أو السيطرة على درجة العجز أو المرض الذي يعاني منه الفرد وتحقيق الاستخدام الأفضل للقدرات المتوفرة لديه وذلك عن طريق خدمات متنوعة مهنية نفسية واجتماعية تستهدف إعادة توافق الفرد مع البيئة المادية والاجتماعية المحيطة" (3)

ومن بين أهم أهداف عملية التأهيل التي تصبو المجتمعات لتحقيقها ما يلي :

- " أنها تقيد بناء القدرات الصحية والجسمية المعيشية والتي تعتبر من الضروريات الأساسية .
- زيادة القدرات الوظيفية : ويقصد بها تنمية القدرة الفسيولوجية حتى تتلاءم مع قدرات السلوك الاجتماعي و السيكولوجي ، وهذه القدرات تحدد أنواع السلوك .
- زيادة القدرات الإنجازية : وتتكون هذه القدرات من أهداف الفرد ومهامه .

1 - عبد المجيد بن طاش محمد النيازي ، مصطلحات ومفاهيم إنجليزية في الخدمة الاجتماعية ، الطبعة الأولى ، مكتبة العبيكان ، الرياض 2000 ، ص 263 .

2 - السيد عبد الحميد عطية ، سلمى محمود جمعة ، الخدمة الاجتماعية وذوي الاحتياجات الخاصة -المواجهة والتحدي -، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2001 ، ص 20 / 21 .

3 - خليل المعاينة وآخرون ، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر ، عمان ، 2000 ، ص 115 .

- الأهداف النهائية لعملية التأهيل : هي عملية الوقاية والعلاج لاستعادة المعوق لقدراته وإمكانياته المتبقية واستثمارها لصالح المعوق وأسرته. " (1)

ويتضح أن الهدف في النهاية من أن عملية التأهيل في أصلها هي العملية التي تساعد الفرد في إعادة تكيفه مع ظروف الحياة الاجتماعية والاقتصادية حسب إمكانياته وقدراته الوظيفية والاجتماعية .

المبحث الثالث : نماذج عالمية وعربية للتكوين المهني

فيما يلي سنحاول ولو بصفة موجزة استعراض بعض النماذج العالمية والعربية للتكوين المهني وذلك بالشكل التالي :

المطلب الأول : النموذج الإنجليزي

المملكة المتحدة من الدول المتقدمة التي لها تاريخ عريق في التصنيع ، على اعتبار أنها مبعث انتشار الثورة الصناعية خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر ، وهي من الدول التي دخلت السباق الحضاري بإدراكها ضرورة الاهتمام بإعداد الإنسان القادر على دخول عصر الصناعة الحديثة التي تعتمد أساسا على استخدامات العلم والتكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات المتقدمة .

وللوصول إلى الاستخدام الأمثل لنظريات العلوم والتكنولوجيا المختلفة ، قامت المملكة المتحدة باستحداث بعض البرامج التكوينية المتقدمة في الصناعة مثل التكوين وذلك لتنمية المهارات الخاصة بالعامل الصناعي بالإضافة إلى استمرار البرنامج التقليدي السائد وهو برنامج التلمذة الصناعية (المهنية) ، وعليه سنقوم بعرض هذه البرامج مع بيان أهدافها للأفراد الملتحقين بها وكذلك مدة كل برنامج : (2)

1/برنامج التلمذة الصناعية :

تعتبر التلمذة المهنية مسارا رئيسيا لإعداد التكوين المهني في إنجلترا ، فهي نظام يرتبط بالمدة بحيث يطلب من المتدرب قضاء عدد محدد من السنوات كمستخدم تحت التكوين ، وذلك قبل أن يعتبر مؤهلا كعامل مهني أي صاحب حرفة ، ومنذ أواخر السبعينات وحتى منتصف الثمانينات كانت هناك سياسة تستهدف التقليل التدريجي لفترة التلمذة المهنية .

1- السيد عبد الحميد عطية ، سلمى محمود جمعة ، مرجع سبق ذكره ، ص 199 / 200 .

2- أسامة ماهر حسين ، التدريب وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج ، مجلة العمل العربي ، العدد 73 ، سنة 1999 ، ص 155 / 154 .

ففي بداية الأمر كانت 07 سنوات ، ثم تم تقليصها إلى 05 سنوات ، ثم 04 سنوات ، وأخيرا 03 سنوات ، وكان الهدف الأساسي من تخفيض عدد سنوات التكوين جعل أداء المتدرب المعيار الأساسي لتقويم المهارة المكتسبة ، بدلا من معيار الزمن الذي يؤخذ به كأساس لتقويم المهارات ، مما يساعد هذا البرنامج " التلمذة المهنية" ويجعله أكثر تجاوبا مع الفروق في القدرات الفردية .

ومن شروط الالتحاق ببرنامج التلمذة المهنية ، أن يتم اختيار الأفراد من بين التلاميذ الذين تركوا المدرسة في سن السادسة عشرة ، ويتم إلحاقهم ببعض الشركات الصناعية لعمل الاختبارات اللازمة التي تؤكد مدى صلاحيتهم للالتحاق بهذا البرنامج ، ومن ثم توزيعهم طبقا لاحتياجات الشركة إذا كان المركز التكويني تابعا لها .

وينقسم برنامج التكوين داخل التلمذة المهنية إلى شقين :

* **الشق الأول :** ويختص بالتكوين العملي للأفراد ، ففي السنة الأولى يتلقى المتدرب تكوينه في ورشات المركز على أن يمكث أسبوعا في كل ورشة ، وفي نهاية كل فترة يجري له اختبار لقياس مدى كفاءته في المهنة التي يتكون على أدائها ، ويرسل في السنتين التاليتين إلى أحد أقسام الشركة لتلقي التكوين بها لفترات طويلة حتى يكتسب المهارات الأساسية بمزاولة المهنة .

* **الشق الثاني :** ويختص بالتكوين النظري الذي يتكفل به أساتذة متخصصين ، فيما يتولى مجلس التكوين على الصناعات الهندسية المنشأ في 1964 مهمة تخطيط وإدارة ومراجعة برامج التلمذة المهنية سنويا طبقا للتطورات الحادثة في الصناعة ، وبما يتوافق مع الحاجات الاقتصادية والتطورات التقنية .

2/ برنامج الدعم والتعزيز :

يهدف برنامج الدعم والتعزيز BOOSTER TRAINING إلى تحسين أداء العمال المهرة في مهنتهم لمسايرة التطورات العلمية ، وذلك عن طريق تعريفهم بالعلوم الجديدة ، والمواد المستحدثة في العلوم القائمة ، وكذا الاختراعات الحديثة في مختلف المجالات بالإضافة إلى ما أدخل من تطوير على الآلات والمعدات ، وينظر إلى هذا النوع من التكوين على أنه تكوين لاحق في العمل يؤدي دوريا لتحسين الأداء ، لذا نجده مطبقا في بعض الدول الأوروبية الأخرى مثل : فنلندا ، فرنسا ، النمسا ولكن تحت مسمى برنامج تكوين إنعاشي ، لأنه ينعش المهارات والمعارف التي تكون قد تلاشت جزئيا في حالة الانقطاع الطويل عن الحياة المهنية .

ومدة هذا التكوين تتراوح ما بين تسعة أشهر إلى عام ونصف ، يتلقى فيه العامل تكويننا عمليا بالمصنع وفق عدد ساعات محددة أسبوعيا بالإضافة إلى تكوين نظري لا يتعدى 75 ساعة من الساعات المخصصة للبرنامج .

3/برنامج إعادة التكوين :

يهدف هذا البرنامج إلى إكساب الفرد مهارات ;معارف مختلفة عن العمل الأصلي الذي سبق له التكوين عليه ، وفي بعض الأحيان لمهنة جديدة أو لجزء جديد من مهنة .

;تتراوح مدة برامج إعادة التكوين المطبقة في إنجلترا بين ستة أشهر وعام واحد ، ويتولى مجلس التكوين الصناعي مسؤولية الإشراف على البرنامج في القطاعات الصناعية المختلفة ، ويتألف هذا المجلس من رجال الأعمال من أصحاب المصانع ، ونقابات العمال والغرف الصناعية ، ويمثل قوة ضغط فعالة في مجال وضع السياسات لبرامج التكوين المهني وإدارتها مع المشاركة في مجال تعليم الكبار من خلال هيئة تعليم العمال .

المطلب الثاني : النموذج الألماني

يتم التكوين المهني في ألمانيا من خلال برامج متعددة مثل : برامج وفق النظام الثنائي ، برامج التكوين المهني ، برامج إعادة التكوين ، برامج التكوين ذات التأهيل المزدوج .

وفي إطار برامج التكوين وفقا للنظام الثنائي يتم التكوين على مستوى الشركات والمدارس المهنية حيث أن الملتحق بالتكوين المهني في إطار هذا النظام يجمع بين كونه متدربا و طالبا في الوقت نفسه وتحدد الصفة الأولى بموجب عقد الاستخدام (عقد يبرم مع صاحب العمل) .

ولعل فعالية هذا النظام هي التي جعلت ثلث الطلبة الألمان يلتحقون بالمدارس التمهيدية المعروفة باسم الجمنازيوم GYMNASIUM حتى يتسنى لهم دخول الجامعات ، بينما ينخرط البقية منهم في المدارس المهنية والتقنية .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذا النمط توسع إلى مختلف دول العالم ، بعد ظهوره في ألمانيا وذلك على مستوى المملكة المتحدة الأمريكية، النمسا، فرنسا ، كوريا وغيرهم ، وكذلك بعض الدول العربية مثل الأردن ، مصر ولبنان .

أما فيما يخص برنامج التكوين المهني الإضافي الذي يطلق عليه تسمية التكوين التوفيقى ، فإنه يهتم بإكساب العمال المهارات الإضافية اللازمة لمواكبة التغيرات .

وبخصوص برنامج إعادة التكوين فإنه من الناحية الاقتصادية يساهم في تصحيح الاختلال في سوق العمل على حسب الاحتياطات الواقعية .

وحسب قانون التكوين المهني في ألمانيا فإن الإشراف على هذا البرنامج يتم تحت إشراف ثلاث جهات رئيسية هي : المؤسسات الصناعية ، الغرف الصناعية ، النقابات العمالية ، والتي تأخذ على عاتقها إجراء اختبارات لقياس المعارف والمهارات المكتسبة من طرف العامل خلال برنامج إعادة التكوين وكذلك البرامج الأخرى على غرار برنامج التكوين ذو التأهيل المزدوج ، الذي يعني بصفة مختصرة جمع مؤهلين مهنيين في برنامج تكويني واحد .

المطلب الثالث : النموذج الياباني (1)

انفردت اليابان بشكل متميز بالتطور والاختراعات التي جعلتها في مصاف الدول الكبرى ، على الرغم من النقص الشديد في الموارد الطبيعية ، وهذا يعكس اهتمامها بتأهيل الموارد البشرية عن طريق إقرار المبادئ التالية في التكوين :

- العناية بالتعليم ، مع استقبال برامج التكوين المهني على أسس خلفية تعليمية تسمح بالنمو والتقدم .
- عدم قبول الأفراد في التكوين المهني ما لم يكونوا قد أكملوا مرحلة التعليم الإلزامي بما يضمن النمو العقلي والجسماني .
- عدم السماح للأفراد بدخول الصناعة إلا بعد الانتظام في برامج تكوينية تكسبهم المهارات والمعارف اللازمة وتجنب أخطارها .
- تنويع برامج التكوين بما يتوافق مع قدرات وظروف كل فرد، بما في ذلك برامج التكوين بالمراسلة التي ترعاها الدولة لمن تضطرم الظروف لإنماء معارفهم ومهاراتهم في المنزل .
- العناية ببرامج التوجيه المهني للداخلين الجدد إلى عالم الشغل ، ويبدأ التوجيه منذ المرحلة الابتدائية حيث ينشأ لكل تلميذ سجل مهني خاص ، يدون فيه المعلم ما يكتشفه من قدرات

1 - أسامة ماهر حسين ، مرجع سبق ذكره ، ص 158 / 161 .

وميولات لدى الطالب ، وينتقل هذا السجل مع الطالب من فصل لأخر إلى غاية استقراره في مكتب العمل الذي يستعين بالسجل عند عملية التوجيه .

- تشجيع الدولة للمؤسسات والأفراد للانتظام في برامج التكوين من خلال تقديم الامتيازات المادية والمالية .
- وجود تنسيق بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات ، مما يسمح بتلبية الاحتياجات الضرورية من اليد العاملة المطلوبة .

ويمكن تقسيم أنواع التكوين المهني في اليابان إلى :

1/ التكوين المهني الأساسي : وينقسم إلى نوعين هما :

أ. التكوين المهني الأساسي العام : ويلتحق به الحاصلون على شهادة إتمام التعليم الأساسي من سن أربعة عشر عاما ، ويعطي مهارات ومعارف أساسية لازمة للعمل في المهنة ، ويدوم سنة واحدة .

ب. التكوين المهني الأساسي المتقدم : ويلتحق به الحاصلون على الشهادة الثانوية ويعطي مهارات ومعارف متقدمة للعمال المهرة ، وتتراوح مدته ما بين سنتين إلى ثلاث سنين ولكل من النوعين مراكزه الخاصة به ، سواء المنشأة من طرف الحكومة أو من المؤسسات ، وقد بلغ عدد مراكز التكوين المهني الأساسي عام 1995 ، 1895 مركزا تضم 99890 متكونا .

2/ التكوين لرفع مستوى المهارة :

يستفيد من هذا البرنامج العمال الذين أتموا برنامج التكوين المهني الأساسي ، أو لمن لديهم مهارات مهنية كافية للحصول على مهارات أعلى ، وينقسم إلى أربعة أقسام :

- برامج مخصصة للحصول على شهادة المهارة المهنية من الدرجة الثانية ومدة هذا البرنامج شهر واحد .
- برامج مخصصة للعمال الماهرة لتنمية مهاراتهم التقنية ، ومدته ستة أيام فقط .

- برامج مخصصة للمكونين تستهدف أساسا المعارف والمهارات اللازمة للقيادة ، ومدته تصل إلى 11 يوما .
- برامج مخصصة لتأهيل الفنيين الحاصلين على شهادة المهارة المهنية من الدرجة الثانية تهدف إلى الارتقاء بمستواهم المهاري ، ويدوم هذا البرنامج سنة واحدة .

3/ برنامج إعادة التكوين :

يكاد يتكرر هذا البرنامج في كل الدول المتقدمة كما رأينا سابقا في النموذج الإنجليزي والألماني ويلتحق بهذا البرنامج الراغبون في تغيير مهنتهم بغية الحصول على عمل جديد ، بسبب تراجع مهنتهم الأصلية أو ارتياحهم أكثر للمهن الجديدة .

وقد تحددت مدة هذا البرنامج بستة أشهر إلى عام واحد ، ويحصل خلالها المتكونون على إعانات مالية من الحكومة .

المطلب الرابع : النموذج التونسي

يستهيوي التكوين المهني في تونس أكثر من أي وقت مضى ، أعدادا متزايدة من الشباب باعتبار فرص التشغيل الهامة التي يوفرها ، وتطور برامج التكوين وفقا للمعايير الدولية في مختلف المجالات إلى جانب الحوافز التي تم وضعها لتشجيع المقبلين على التكوين في القطاعات ذات الأولوية .

وتؤكد تجارب البلدان المتقدمة التي وفقت في تطوير نظمها التربوية والتكوينية ، وربطها بحاجيات المؤسسات الاقتصادية ، أنها تمكنت من السيطرة على البطالة في أوساط الشباب ، حيث ترتفع نسبة إدماج خريجي التكوين المهني إلى 70% في سوق الشغل ، وتبلغ 100% في بعض الاختصاصات. ويبرز في هذا الإطار صواب مقارنة تونس لتحديث قطاع التكوين المهني ، وعصرنة آلياته وتمتين علاقته بالمحيط الاقتصادي ، وجاء قانون فيفري 2008 ليدعم هذه المقاربة سيما فيما يتعلق بتفاعل قطاع التكوين المهني مع منظومتي التربية والتعليم العالي ومواصلة الشراكة مع أوساط الإنتاج .

وتجدر الإشارة هنا إلا أن القائمين على قطاع التكوين المهني في الدولة التونسية يسعون لإدخال إصلاحات نوعية على القطاع " للرفع من مردوديته وتحسين نوعيته ، من خلال تطوير اختصاصاته وتنويعها وإعداد البرامج وفق المقاربة بالكفايات ودعم التكوين بالتداول ومختلف أنماط التكوين التي تجعل من المؤسسة الاقتصادية طرفا في التكوين ، ومن جهة أخرى تتواصل العناية بالتكوين المستمر

نظرا لدوره في تمكين العاملين داخل المؤسسات من مواكبة الأنماط الجديدة للإنتاج ومختلف المستجدات التكنولوجية .

وتجسيدا لهذه الأهداف تم وضع هيكلية جديدة للتكوين المهني تتكامل مع قطاعات التربية والتعليم العالي تركز على المبادئ التالية :

- تمكين التلميذ من التوجه الاختياري للمسلك التعليمي ، أو المهني ، بناءا على قدراته من خلال تأمين التكامل مع منظومة التربية والتعليم .
- إنشاء آليات ناجحة لاستقطاب التلاميذ من ذوي المؤهلات التي تبشر بإمكانيات ومهارات مهنية واعدة ، من التوجه إلى تعليم يضمن لهم المعارف الأساسية التقنية ، وتعددهم للالتحاق بمسالك التكوين المهني بعد سن 16 سنة ، مع ضمان إمكانية العودة إلى مسلك التعليم العام .
- تمكين المتكويين في مسلك التكوين المهني من تحقيق طموحاتهم والتدرج إلى مستوى البكالوريا المهنية ، التي توفر لهم فرصة الالتحاق بالمؤهل التقني السامي ، وبمؤسسات التعليم العالي .

وعلى ضوء البرنامج الرئاسي لتونس الغد 2004/2009 يأمل بلوغ مستوى 65 ألف متخرج سنويا من المنظومة الوطنية للتكوين المهني ، مع العمل على تعميم نظام الجودة .

كما يتوقع أن يرتفع عدد المنتفعين ببرامج التكوين المستمر إلى 300 ألف منتفع في غضون هذا العام (2009) ، مع مشاركة 8 آلاف مؤسسة اقتصادية في هذه البرامج ، وتضع الوكالة التونسية للتكوين المهني لفائدة طالبي التكوين 322 اختصاصا موزعة على 135 مركز .

وقد تطور عدد المتكويين خلال السنة التكوينية 2008/2009 ليلبغ أكثر من 99 ألفا مقابل 95619 خلال السنة التكوينية 2007/2008 ، وفاق عدد الخريجين خلال السنة المذكورة 34 ألف متكون بنسبة إدماج تفوق 82 %⁽¹⁾

1 - مفيدة بن إبراهيم ، التكوين المهني بساير الاقتصاد الجديد وبعد لمهن المستقبل ، جريدة الحرية ، تونس ، الثلاثاء 22 سبتمبر 2009.

المطلب الخامس : النموذج المصري

لقد تبنت الدولة المصرية خطط وبرامج طموحة في مجال التعليم والتدريب ورعاية الموارد البشرية بغرض تحسين معدلات الأداء وزيادة الدخل القومي لرفع مستوى معيشة المواطنين وذلك على اعتبار أن التنمية هي حق أساسي من حقوق الإنسان ، وأن هذا الأخير هو صانع التنمية وهدفها ، وتعتبر الثروة البشرية أعلى الثروات مما يحتم على الجمهورية المصرية الاستفادة من هذا العامل خصوصا إذا علمنا أنها تتمتع بوفرة الموارد البشرية نظرا لارتفاع معدلات نمو السكان بها.

وفي هذا الإطار تولي مصر اهتماما كبيرا لإنشاء وتطوير مراكز التدريب المهني ، وتحديث المعدات والآلات لمواكبة التطورات التكنولوجية ، وكذلك تدريب وتأهيل هيئات التدريب والإدارة وتطوير المناهج والوسائل التدريبية وطرق التقييم وتحفيز المتدربين .

ومن جهة أخرى فإن الإستراتيجية التي تقوم عليها عملية التدريب المهني وتنمية القوى البشرية في جمهورية مصر العربية تتركز على المحاور التالية :⁽¹⁾

- التنسيق بين الجهود التدريبية وتفعيل دور المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية والمجالس المحلية بالمحافظات ، وتمويل وإنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلي والأجنبي .
- توفير البيانات والمعلومات عن حجم وخصائص وتوزيعات القوى العاملة .
- تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء المستجدات الاقتصادية والاجتماعية .
- إعادة إعداد وتأهيل العمالة المصرية طبقا لمتطلبات سوق العمل .
- تنفيذ برامج تدريبية في مجال المستثمر الصغير والمشروعات الصغيرة والمشروعات المكثفة للعمالة (مثل المشروعات الزراعية وتربية الماشية والدواجن والسياحة).
- قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرفة وبناء مستويات المهارة القومية طبقا للمستويات الدولية .

1 - محمد صبري الشافعي ، التدريب المهني والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية ، المؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب عمان ، 22/23 نوفمبر 2004 .

- تحديث وتطوير مراكز التدريب المهني طبقا لاحتياجات سوق العمل وبما يتواءم واحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- تشجيع القطاع الخاص للقيام بدوره في مجال التدريب المهني والتعليم التقني .
- إعداد وتنفيذ برامج لتدريب العمالة المصرية الراغبة في السفر للخارج مع تأهيل الشباب باللغات المهنية ومهارات التعامل مع الحاسب الآلي .
- إعداد وتدريب القوى العاملة اللازمة لفرص العمل المطلوبة للمشروعات الكبرى .
- إنشاء مراكز التدريب المهني بالمدن الجديدة .
- تسويق مخرجات مراكز التدريب المهني والتعليم الفني للعمل بالخارج مع التركيز على الأسواق العربية والإفريقية والأوروبية .
- تشجيع تنفيذ برامج التدريب لتحويل القطاع غير المنظم إلى قطاع منظم .
- مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني ومنظمات أصحاب الأعمال والإتحاد العام لنقابات عمال مصر في التخطيط والتمويل والتنفيذ والمتابعة لسياسات وبرامج التدريب المهني.

المبحث الرابع : التكوين داخل المؤسسة

تقوم بعض المؤسسات بعقد برامجها التكوينية داخل إطار المؤسسة سواء تعلق الأمر بفئة المكونين من داخل أو خارج المؤسسة ، وبالتالي يكون عليها تصميم البرامج ، ودعوة المتدربين للمساهمة في تصميمها ، والإشراف على تنفيذها .

وهناك نوع آخر من التكوين الداخلي و هو ما يسمى بالتكوين في موقع العمل ، بحيث يقوم الرؤساء المباشرون بتزويد العاملين بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل ، كما يقوم بعض العمال القدامى ذوي الخبرة بهذه المهمة ، ويمتاز هذا النوع بتمائل وتشابه ظروف التكوين مع ظروف أداء العمل وبالتالي سهولة نقل ما يمكن تعلمه إلى حيز الواقع والعمل .

وفي ظل التغيرات الطارئة على الاقتصاد المعاصر ، وظهور منافسة شديدة بين المؤسسات أصبح عنصر العامل البشري يلعب دورا رياديا في بقاء واستمرار المؤسسة وضمان فعاليتها ، ولهذا فقد

اهتمت هذه الأخيرة بوضع نظام خاص للتكوين يسمح بتجديد مؤهلات العمال وضمان اكتسابهم للمهارات بعدة أشكال وطرق مختلفة .

وتدل كافة المؤشرات إلى تزايد الاهتمام بوظيفة التكوين ، نظرا لارتباطها بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها ، فانخفاض أداء الفرد وكفاءته يعتبران علامة واضحة للتدخل المباشر من قبل إدارة الموارد البشرية ، لاتخاذ كافة الإجراءات لمواجهة هذا الانخفاض ، بحيث ينتج عن هذا التدخل رفع مستوى أداء الفرد إلى مستوى المقاييس المطلوبة ، إذ نجد أن من أهم المشاكل التي تعترض المؤسسات مشكل تكوين الموارد البشرية ، التي تعتبر وظيفة حساسة ومهمة في تمكين المؤسسة من مساهمة المتطلبات الدولية والأفاق المستقبلية .

المطلب الأول : أهمية التكوين وأهدافه

يحتل التكوين أهمية بالغة في مجال تحقيق الأهداف المرجوة من قبل المؤسسات ، حيث أن أي جهد في هذا الاتجاه يجب أن يبدأ بالنظر إلى أهداف المؤسسة ، التي توضح لنا بطريقة مباشرة المسار الذي ستسلكه وبالتالي تسمح لنا بوضع إطار عام يمكننا من تحديد احتياجات التكوين .

وفي هذا المسعى فإن أهمية التكوين ترجع إلى عدة عوامل نذكر من بينها :

- الحاجة إلى التجديد والاختراع لمواجهة التغيرات في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية .
- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها .
- القدرة على عرض الأفراد الأكفاء والمهارة .

ويمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاثة جوانب أساسية : (1)

1/الأهمية بالنسبة للمؤسسة : تظهر فيما يلي :

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم.
- يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة .

1 - نظمي شحادة وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان 2000 ، ص 115 .

- يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة .
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية .
- يساعد في تجديد وإثراء المعلومات .
- يساعد في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية.

2/ الأهمية بالنسبة للعمال : تتمثل فيما يلي :

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة وإستعابهم لدورهم فيها .
- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل .
- تطوير الدافعية (التحفيز) للأداء.
- يساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.
- رضا كل فرد عامل بما يقوم به من أعمال.
- يقلل من الأخطار المهنية على الأفراد العاملين.

3/ الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة : تتمثل في ما يلي:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين أفراد العمال .
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها .
- تساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة.

وبخصوص أهداف التكوين داخل المؤسسة فالملاحظ أنه عندما يكون التكوين قائماً على أساس تكوين العمال فقط دون تحديد أهداف معينة ، تجعل من الصعب تقييم نقاط القوة لبرنامج التكوين ، وعليه يمكن إدراج بعض الأهداف الأساسية التي يمكن أخذها بعين الاعتبار عند إعداد البرنامج التكويني ومن

بينها نجد الأهداف التوجيهية والإرشادية المتضمنة للمبادئ التي يجب أن تكتسب من خلال برنامج التكوين كالتكوين المهني مثلا الذي يختص بتعليم العمال المهارات والسلوكات المهنية المطلوبة لأداء عمل معين .

كما نجد أيضا الأهداف التنظيمية والإدارية التي تتجلى في مدى التأثير الذي سيحدثه التكوين على النواتج التنظيمية والإدارية المتمثلة في رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد العامل عن طريق إتاحة الفرصة أمامه خاصة عند تغيير وتطوير أساليب العمل ، ضف إلى ذلك أهداف النمو الفكري التي تتجلى في ترغيب الفرد العامل في عملية توفير الدافع الذاتي لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه ، وأخيرا نجد أهداف ذات بعد تكتيكي والتي من بينها التكوين من أجل الترقية ، التكوين من أجل تنويع اليد العاملة .

المطلب الثاني : أسس ومبادئ التكوين في المؤسسة

للتكوين مبادئ وأسس أساسية لضمان فاعليته ونذكر بعضها فيما يلي :

1/التكوين نشاط مستمر : "إن التكوين حلقة حيوية من سلسلة الحلقات تبدأ من تحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها ، ثم تتجه إلى اختيار الفرد الذي تفصح الاختبارات المختلفة عن توفر تلك المتطلبات لديه ، ومن وجود احتمال قوي لنجاحه في تنفيذ واجبات وظيفية ، وبعد ذلك تأتي عمليات الإعداد والتهيئة للعمل كمرحلة تكوينية أولية لمساعدة الموظف الجديد على استكشاف طبيعة العمل وإدراك موقع وظيفته بالنسبة للوظائف الأخرى وشروط وأساليب الأداء .

وهناك حلقة أخرى وهي القيادة ، الإشراف والتوجيه للفرد في ممارسة عمله ، ثم تأتي حلقة تخصص تقييم الأداء والحكم على مدى كفاءة الفرد في عمله ، وبالتالي يبرز التكوين مرة أخرى كأداة لتعديل السلوك الوظيفي واكتساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده وتهيئته للتقدم إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد ، لذا فإن التكوين يمثل نشاطا رئيسيا مستمرا من منطلق شموله للمستويات الوظيفية المختلفة بدءا من شاغلي وظائف القاعدة التنفيذية ، مروراً بالأفراد و شاغلي الوظائف المعاونة والوظائف الإدارية الوسطى ، وإنهاءا بشاغلي وظائف القمة والإدارة العليا " (1)

1 - علي السلمي ، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، مكتبة غريب ، القاهرة ، 1985 ، ص 355 .

دائما وبخصوص التكوين المستمر للعمال ذكر BERNARD GILLET أن التكوين ارتكز على مفهومين : (1)

يتعلق الأول بعملية تكييف العامل مع منصب عمله لأداء المهام الموكلة إليه بأسرع مدة ممكنة بطريقة محددة حتى يتمكن من تحقيق أكبر إنتاج ممكن ، وعليه فإن هذا التكوين سوف ينتهي عندما يستطيع العامل الوصول إلى هذا الهدف ، وهذا وفقا للمبدأ التaylorي الذي يحصر علاقة الفرد بعمله .

فيما يراعي المفهوم الثاني حاجة الفرد العامل إلى التعلم باستمرار ليجعل الفرد مستقلا وقادرا على تبني تصرف منطقي وفعال مع مختلف الأدوار داخل المؤسسة ، وتسيير علاقاته مع الزملاء والمشرفين بكفاءة .

وفي نفس الاتجاه سار P . Goguelin "الذي اعتبر التكوين عملية شاملة في تطوير العامل في الميادين الفكرية والمادية ، مثلما هو أيضا وسيلة لتغيير هياكل هذه الميادين ." (2)

فالتكوين داخل المؤسسة مثلما قال Jean DIVERREZ : "أداة تطوير وتجديد أكثر منها أداة تعليم" (3)

ونجد أيضا : (4)

2/ التكوين نظام متكامل : إن هذا المبدأ يؤكد أن للتكوين صفة التكامل والترابط ، فالتكوين ليس نشاطا عشوائيا بل له أهداف محددة ، وينظر إليه باعتباره نظاما متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينهما علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله .

3/ التكوين نشاط متغير ومتجدد : يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتفاعل مع متغيرات ، مما يستدعي أن يتصف بالتغيير والتجديد سواء في الأساليب أو الإستراتيجيات والوسائل ... فالمتكون يتغير سلوكه وعاداته وكذا مهاراته ورغباته ، بالإضافة إلى أن الوظائف التي سوف يشغلها المتكونين تتغير هي

1- Bernard GILLET ، améliorer la formation professionnelle par l'étude de travail ، ed, organisation Paris ، 1973 ، P : 16.

2 - Bernard GILLET ، Ibid ، P : 17.

3 -Jean DIVERREZ ، Politique et techniques de direction du personnel ، ed ، entreprise ، 6^{eme} édition paris ، 1977 ، p : 127 .

الأخرى لمواجهة المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية ، كما تتغير سياسات وإستراتيجيات المؤسسة وأهدافها وحصيلة كل ذلك أن تصبح إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن تكييف نظام التكوين مع هذه المتغيرات وذلك من خلال :

- التعرف المستمر على الأوضاع الإدارية والفنية في المؤسسة والتغير في أوجه نشاطها وأساليب العمل فيها .

- التجديد المستمر في أنماط البرامج التكوينية وأساليب ومعدات التكوين المستخدمة .

4/ التكوين عملية إدارية وفنية : يعتبر التكوين عملا إداريا ينبغي أن يتوفر على مقومات العمل الإداري الكفاء وهي :

- وضوح الأهداف و تناسقها .
- وضوح السياسات والأساليب .
- توازن الخطط والبرامج .
- توفر الموارد المالية والبشرية .
- توفر الرقابة والتوجيه.

كذلك فإن التكوين عملا فنيا يحتاج إلى خبرات وتخصصات محددة ينبغي توافرها وأهمها :

- خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التكوينية .
- خبرة تخصصية في تصميم البرامج التكوينية وإعداد المناهج والمواد العلمية .
- خبرة تخصصية في اختيار الأساليب التكوينية المساعدة من وسائل الإيضاح وغيرها .
- خبرة تخصصية في متابعة وتقييم فعالية التكوين .

5/ للتكوين مقومات إدارية وتنظيمية لضمان نجاحه : إن التكوين يعد أحد الأنشطة الإدارية ولضمان

تحقيق أهدافه يجب توفر مقومات أساسية تجعل للتكوين عائد إيجابي ومن أهمها ما يلي :

- ضرورة مراعاة الاختيار الدقيق للمتكوينين .

- ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد والمرشحون إلى نفس البرنامج التكويني .
- ضرورة متابعة المتكون بعد التكوين .
- ضرورة ربط التكوين بحوافز معينة للمتكون .
- ضرورة احتواء البرامج التكوينية على الممارسات العلمية .
- ضرورة تدرج العملية التكوينية وتوزيعها على مراحل .

المطلب الثالث : هندسة وفعالية برامج التكوين

1/ **هندسة التكوين** : يعرف Michel parlier⁽¹⁾ هندسة التكوين على أنها الترجمة العملية لمبدأ التكوين - استثمار ، وهي تهدف إلى عقلنة ممارسات العامل وتحسين فعالياته .

واعتبر phillipe Eray⁽²⁾ أن هدف هندسة التكوين هو جعل التكوين أكثر فعالية ، وهو ما يعني الانتقال من منطق استهلاك التكوين إلى منطق الاستثمار في التكوين ، هذا الأخير لا يعتبر مصدر تكاليف ، بل مصدر أرباح على المدى الطويل ، حتى وإن كانت هذه الأرباح من الصعب قياسها ، إلا أنه يمكننا معرفة إذا كان العامل ذو كفاءة أم لا .

وفي نفس السياق بين Jacques Soyer أن " الهندسة الجيدة لا تتوقف على تعليم العامل كيفية العمل بل تتعدى إلى تدعيم قدرته على التكيف مع المحيط ، ونقل مكتسباته لميدان عمله " (3)

2/ **فعالية برنامج التكوين** : يقصد بفعالية البرنامج كفاءته في تحقيق الأهداف التي صمم من أجلها سواء كان الهدف إضافة معلومات ، أو تلقين وإكساب خبرات ومهارات جديدة أو تغيير اتجاهات الأفراد العاملين نحو العمل والمؤسسة ، أو كل هذه العوامل مجتمعة معا .

إذن واعتبارا لما سبق فإن الفعالية تحصل من ثلاثة عناصر أساسية في العملية التكوينية ، وهي المكون ، المحتوى التكويني ، المتكون .

1- Dimitri WEISS ، **LES RESSOURCES HUMAINES** ، ed ، organisation ، paris ، 2001 .

2-Jacques SOYER ، **Fonction Formation** ، ed ، Organisation ، Paris ، 2003 ، P :575.

3-Phillipe ERAY ، **Précis de Développement des Compétences** ، ed ، liaison ، Paris ، 1999 ، P :27.

ومن شروط فعالية برنامج التكوين الذي يجب أن يكون فعالا ، لابد من توفر خمسة خصائص كفيلة أن تجعل هذا النظام يحقق أهدافه وهي كما يلي : (1)

أ. **البساطة** : ليس من الضروري أن يكون البرنامج معقدا حتى يكون ناجحا وفعالا ، بل على العكس من ذلك فقد ثبت أن هناك علاقة بين البساطة وفعالية النتائج ، ويكون البرنامج التكويني بسيطا إذا كان معرفا تعريفا واضحا ، وإذا كانت العلاقات بين الأجزاء وبعضها وبين الأجزاء والكل وبين النظام نفسه والبيئة التي يعمل فيها إيجابية .

كما يساعد على نجاح نظام التكوين وفعاليته مثلا وضوح الهدف منه وتعريف نوع العلاقة بين النظام التكويني ووظيفة المتكون واختصاصاته والبيئة التي سيعمل فيها بعد تكوينه وتحديد أدوار المتكون والمتكويين وطرق تقييم أداء المتكويين .

ب. **المرونة** : وهي قدرة البرنامج على التكيف ومواجهة التغيرات ، ويجب أن يكون البرنامج مصمما بحيث يستوعب التغيرات التي تحدث إما في المدخلات أوفي الظروف البيئية أوغيرها وأن يكون لديه الوسائل التي تمكنه من التكيف مع هذه التغيرات .

ت. **الثقة** : تتوفر الثقة عندما يكون هناك تماثل في العمليات واتساق في النتائج ، فبرنامج اتخاذ القرارات مثلا يعطي منهاجا أو مناهج محددة في هذا الموضوع ، ويستخدم طرقا ووسائل تكوينية معينة حتى يتخرج المتكونون منه بمهارات في اتخاذ القرارات ، ويتحقق تماثل العمليات واتساق النتائج إذا كان هناك اختيار دقيق لمكونات برنامج المدخلات والعمليات والترتيب المنظم لها ، وتحديد واضح للعلاقات بينهما وبين مراحلها .

ث. **الاقتصاد** : يمكن للبرنامج التكويني أن يكون فعالا إذا اقتصر الإنفاق على الأوجه الضرورية فقط - حسب الاحتياجات التكوينية - وإذا استبعدت نواحي الإسراف أو الإنفاق الذي لا تقتضيه مهام البرنامج ، فمثلا ليس هناك داع أن يقرر مسؤول التكوين شراء عدد كبير من الأجهزة السمعية البصرية إذا لم تكن هناك برامج تستخدمها أو إذا لم تكن هذه البرامج بالعدد والانتشار الذي يستدعي تشغيل هذه الأجهزة بأقصى طاقاتها ، إذا لم يكن المتكويين مهتمين ذهنيا أو نفسيا لتلقي المعلومات والمهارات عن طريقها ، أو إذا كانت الإضافة التي ستضيفها هذه الأجهزة -

1 - فاطمة ظريف ، التكوين كأداة لتأهيل العنصر البشري المسير في المؤسسة الاقتصادية ، رسالة ماجستير تخصص تسيير واقتصاد المؤسسة ، جامعة ابن خلدون تيارت ، السنة الجامعية 2006 / 2007 ، ص 77/78 .

أي الفائدة الجديدة- قليلة ، وإذا كانت هذه الأجهزة سريعة التلف أو التقادم أو إذا لم يكن هناك متخصصون يحسنون استخدامها .

ج. الإقناع والقبول : ربما كانت هذه الخاصية أهم خصائص البرنامج التكويني الفعال ، وذلك لأنها تتعلق بقبول العاملين لأهداف البرنامج واقتناعهم بأساليبه وسياسته وحبهم للوظيفة أو الخدمة التي يمارسها النظام ، فكلما ارتفعت درجة قبول الأفراد للنظم التي يعملون فيها فإن احتمال النجاح يرتفع إلى حد كبير وأما إذا لم يقبلوا الأهداف أو لم يقتنعوا بأهمية العمل أو مارست الإدارة عليهم ضغطا بقبول أهدافها و قيمتها فإن البرنامج مصيره الفشل .

فكيف نتوقع أن يستفيد المتكون من الموضوع الذي يتكون فيه إذا لم يقتنع بأهمية هذا الموضوع أو إذا كان رئيسه قد أرسله للتكوين دون رغبة داخلية أو ذاتية عنده .

3/العوامل المؤثرة على فعالية برنامج التكوين : (1)

أ. زيادة فعالية برنامج التكوين من خلال خلق الرغبة لدى الأفراد : إن خلق الرغبة لدى الأفراد العاملين لتغيير سلوكهم من خلال برنامج التكوين معدا ومصمما وفقا لحاجة الأفراد الفعلية في العمل من أجل حل مشاكلهم ، وهذا من خلال زيادة قدراتهم في العمل وتحقيق حاجاتهم ورغباتهم ، كما أنه من الضروري تهيئة نظام للمكافآت والحوافز باعتبارها عوامل مشجعة لتعلم المهارات الجديدة ، ومن الضروري أيضا إتاحة الفرصة للمتكونين في المناقشة والمشاركة في البرنامج ، حيث أن هذه المشاركة تساعد على ترسيخ ما يتعلمه الفرد .

ب. المكون ودوره في زيادة فعالية برنامج التكوين : للمكون دور كبير في نجاح أو فشل برنامج التكوين ، ولزيادة فعالية المكونين لابد من توفر عدة شروط حيث أنه من الضروري توفر الخبرة اللازمة والمعرفة بالعمل والإحاطة الشاملة بموضوع التكوين ، كما يجب توفر الإدراك والتحمس لدى المكون لاحتياجات المتكون ورغباته أثناء عمليات التكوين وتوفير المكافآت والحوافز المادية المناسبة للمكونين ، ومن الواجب أيضا تهيئة كافة المستلزمات والتسهيلات اللازمة للقيام بمهمتهم التكوينية على أكمل وجه ، ويجب أن يكون المكون ماهرا في قيادة الجميع عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم كل من البرنامج والمتكونين وأن يكون قادرا على التفكير الإبداعي في مجال تخصصه ، ومحاولة تطبيق الأفكار بطريقة عملية لتغيير السلوك في الاتجاه الهادف .

1 - سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، مصر ، 1999 ، ص 119 .

ت. محتوى برنامج التكوين ودوره في زيادة الفعالية : من أجل زيادة فعالية برنامج التكوين

لابد من التركيز على محتوى البرنامج من عدة جوانب ندرجها فيما يلي :

- التأكيد على ضرورة توفر حد أدنى من المعلومات والخبرات التي يتحتم تزويد المتكويين بها في محتوى برنامج التكوين .
- ضرورة تحديد الأهداف وفقا لنوع الأداء المطلوب حيث أن تدقيق حاجيات الأفراد مع المتطلبات التشغيلية تساعد في تحديد مستوى الأداء .
- توافق محتوى برنامج التكوين مع تعيين العناصر الأساسية المساعدة على التعلم كالنضج الفكري .
- تخطيط وتصميم برنامج التكوين بشكل يتناسب مع الخبرات وخلفيات الأفراد العاملين .
- التخطيط لبرنامج التكوين وفقا لأساس التدرج في عملية التقدم والتطوير وبذلك يتم التقليل من الهدر في الوقت والتكلفة .
- اختيار طرق التكوين المتنوعة قدر الإمكان حيث أن تنوع الطرق يساهم في تقليل سلبيات كل طريقة وتدعيم إيجابياتها .
- توفير المساعدات والتسهيلات الخاصة بالمتكويين الذين يعانون من بعض الصعوبات في التعلم أثناء البرنامج التكويني .

بالإضافة إلى ما تقدم وما سبق ذكره من عناصر أساسية ومؤثرة على فعالية برنامج التكوين فإن عملية تقويمه تمد إدارة الموارد البشرية بمعلومات حول مستوى هذه الفعالية ولذلك فمن الضروري الاعتماد على طرق معينة في تقويم البرنامج لغرض الكشف عن أي خلل في برنامج التكوين .

المطلب الرابع : أنواع وأشكال التكوين في المؤسسة

1/ أنواع التكوين في المؤسسة : تعتمد المؤسسات عموما على عدة أنواع وأشكال من التكوين حيث تصنف حسب عدة أسس ، منها مدة البرنامج التكويني التي تقسم إلى برامج تكوينية طويلة الأجل وأخرى قصيرة الأجل أو حسب عدد المتكويين ، حيث تقسم هذه البرامج التكوينية إلى برامج جماعية وأخرى فردية .

والملاحظ أن هذه التصنيفات عامة لا تمس جوهر البرنامج التكويني ، لذلك فقد اعتمدنا على أسلوبين آخرين لتحديد أنواع التكوين وهما :

أ. أنواع البرامج التكوينية حسب المستوى التنظيمي : حيث يتم تقسيم البرامج وفق هذا التصنيف حسب الفئة الوظيفية للأفراد الخاضعين للتكوين ، ومثال ذلك التكوين المهني والتكوين الإداري ، والتكوين الإشرافي ، وتكوين المكونين .

"أما التكوين المهني فيتعلق بالأفراد العاملين الذين يمارسون الأعمال المباشرة على خطوط الإنتاج أو في مراكز أخرى ، ويهدف إلى اكتساب الأفراد المهارة والمعرفة لأداء مهنة معينة ويطلق عليه البعض التكوين المتخصص لكونه يهدف إلى تخصص الفرد المتكون في أداء مهنة معينة ، أما التكوين الإداري فإنه ينصب على الأفراد العاملين بالوظائف الإدارية .

وبخصوص التكوين الإشرافي فإنه يشمل المشرفين ويكون الغرض الرئيسي منه زيادة قدرات الفرد على الإشراف والتعامل مع الأفراد الذين يشرفون عليه ، ويشتمل هذا التكوين على معلومات عن التنظيم الرسمي وغير الرسمي والصراعات العمالية وأنماط القيادة وغيرها من الجوانب التي تؤهل المشرف بشكل كافي للقيام بواجبه الإشرافي بأفضل صورة ممكنة .

وفيما يتعلق بتكوين المكونين فإنه يتعلق بالأفراد المكونين لتهيئتهم للقيام بدورهم ضمن البرامج التكوينية المختلفة " (1)

ب. أنواع البرامج التكوينية حسب غايتها : حيث يتم تقسيم البرامج وفق هذا التصنيف حسب الغرض من تنفيذه وبموجبه يمكن عرض الأنواع التالية : التكوين التوجيهي ، التكوين العلاجي ، والتكوين للترقية.

"أما التكوين التوجيهي فيقدم للموظفين الجدد ، وهو عبارة عن التزود بمعلومات أساسية تخص أهداف المؤسسة وبيئتها وهيكلها التنظيمي ، ومعلومات أخرى حول سياسة الأفراد في المؤسسة وطبيعة عملهم وكيفية أدائهم .

وبخصوص التكوين العلاجي فإنه يخص الأفراد الذين سبق لهم وأن اجتازوا برامج تكوينية معينة وقد يحتاجون إلى هذا النوع من التكوين بسبب فشلهم في تحقيق مستويات الأداء المطلوبة منهم نظرا لنسيانهم الطرق والأساليب التي تعلموها في البرامج التكوينية السابقة .

1 - مولاي لخضر عبد الرزاق ، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية للمؤسسات الاقتصادية ، دراسة حالة المؤسسة العامة لصناعة الأنابيب الناقلة للغاز بغرداية ، رسالة ماجستير ، جامعة تلمسان ، السنة الجامعية 2002/2003 ، ص 110 / 111 .

أما التكوين للترقية فيستخدم كوسيلة لترقية الأفراد العاملين إلى وظائف أعلى في الهيكل التنظيمي فيتم تزويد بعض الأفراد بالمعارف والمهارات الجديدة قصد تمكينهم من شغل مناصب أعلى .⁽¹⁾

2/ أشكال التكوين في المؤسسة : هناك عدة أشكال للتكوين في المؤسسة نستعرضها بالطريقة التالية:

أ. التكوين أثناء العمل :⁽²⁾ يعتبر هذا النوع من التكوين من أقدم الطرق على الإطلاق لارتباطه بظهور مفهوم العمل لدى المجتمعات القديمة ، أين كانت أشكال التعلم مقتصرة على الاحتكاك المباشر ببيئة العمل ، نظرا لبساطة الحرف الممارسة آنذاك ، وحتى مع ظهور الثورة الصناعية ، وتطور متطلبات المهن ، بقي التكوين أثناء العمل من الأساليب المتبعة في تكوين العمال من خلال زيادة عدد ساعات العمل لضمان التعلم السريع لتقنيات ومتطلبات العملية الإنتاجية ، ومع تطور المؤسسة ، وتحسن وضعية العمل والعمال من كل الجوانب عرفت هذه الطريقة أشكال أكثر تنظيما وفعالية ، على غرار التدريب والكفالة .

ب. التدريب : **Le coaching** : ظهر هذا المصطلح في الوسط الرياضي ومنه انتقل إلى مجال الإدارة في الخمسينيات على أيدي Mace & Malher الذي أصدر سنة 1978 كتابه "التدريب لتحسين نجاعة العمل" (coaching for improved work performance) .

وقد تعاضم الاهتمام في الآونة الأخيرة لاسيما لدى المؤلفين الأنجلوساكسون بموضوع التدريب ، ونتج عن ذلك تعدد التعاريف المتعلقة به والتي نورد بعضها فيما يلي :⁽³⁾

- يعرف Belanger التدريب على أنه المساعدة التي يقدمها المسؤول التدريجي لمعاونيه المباشرين لفهم ومعالجة المشاكل التي تعترضهم في إنجاز مهامهم .
- ويعتبره Lenhardt وسيلة تكوين فردي تسمح للمسير بتحسين مستواه باستمرار وبتركيب موافقة عملية في الوقت الفعلي مع مسار تطويري ملائم تماما للاحتياجات .

ت. الكفالة التعليمية (الرعاية) : Lementoring : يمكن تعريف الكفالة التعليمية بأنها علاقة مهنية يقوم بموجبها شخص (الكافل) Le mentor ذو مستوى تدريجي عالي وخبرة مهنية كبيرة بتطوير

1 - صالح عودة سعيد ، إدارة الأفراد ، الجامعة المفتوحة ، 1994 ، ص 239 / 247 .

2- Alain MEIGNANT ، **Manager la Formation** ، ed Liaison ، Paris ، 2003 ، P : 219 .

3- بلقوم فريد ، علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق العمل - حالة الجزائر - ، رسالة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة تلمسان ، 2005/2006 ، ص 43 .

مؤهلات شخص آخر (المكفول) Le protégé يعمل في نفس الحقل المهني مع الأول ، وخلافا للتدريب تتبع علاقة الكفالة عن قرار شخصي من الكافل والمكفول لأنها تتطلب إحساسا متبادلا بالثقة والاحترام يدفع الكافل إلى تقاسم معارفه وخبراته مع المكفول ، لذلك غالبا ما تتطور علاقة الكفالة بعيدا عن الإطار الكلاسيكي الذي يجمع الرئيس والمرؤوس .

ث. تدوير العمل : (1) وفقا لهذا الأسلوب تتم عملية نقل الأفراد العاملين داخل المؤسسة من قسم إلى آخر ، وعملية النقل هذه يصحبها تكوين وتوجيه من قبل المكون ، لتعريف الفرد العامل بالعمل الجديد المنقول إليه ، كما يعطي هذا الأسلوب للأفراد مجالاً للتتبع بالأعمال المختلفة في المؤسسة ، ويساعدها في الحالات الاستثنائية لغياب الأفراد العاملين أو إجازتهم أو فصلهم ، وغير ذلك من الأسباب التي تؤدي إلى احتمال تعطل العمل لأسباب تتعلق بنقص العمال .

ج. التكوين الإلكتروني : التكوين الإلكتروني هو الشكل الحديث للتكوين ، وهو يمثل مجموعة التصورات للطرق والأساليب والأدوات التي تستعمل تكنولوجيا حديثة ومتطورة ، تهدف إلى تحسين وترقية نوعية التكوين مع سهولة الوصول إلى مصدر المعلومات ، وإمكانية التبادل والتعاون باستعمال التقنية الحديثة "الانترنت" ، ومما لاشك فيه أن هذا النوع من التكوين لا يشترط الالتقاء بين المكون والمتكون ، بل بإمكانهما عرض التكوين و تبادل المعلومات والمناقشات أينما كان كل واحد منهما ، كما أن التكوين الإلكتروني لا يستلزم من الوسائل المادية والبشرية ما يستلزمه التكوين التقليدي أو الحضوري .

وقد عرف استعمال التكوين الإلكتروني تطورا كبيرا على المستوى العالمي مثلما يبينه الجدول التالي:

1 - سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، مرجع سبق ذكره ، ص 116.

• الجدول الأول : تطور نفقات التكوين في العالم (الوحدة مليار دولار) : (1)

السنوات	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
الإلكتروني			1	1	1	2	3.6	6.3	11	19	36
التقليدي	52	56	58	60	62	64	65	65	63	58	45
المجموع	52	56	59	61	63	66	86.6	71.3	74	77	79

المصدر : بلفوم فريد ، مرجع سابق ، ص 48

هذه الإحصائيات تبين مدى الاهتمام المتزايد بالتكوين الإلكتروني خصوصا مع الاستعمال المتزايد للانترنت .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التكنولوجيات المتطورة والراقية قد فتحت أفقا جديدة في مجال الإعلام الألي ، وبالتالي الوصول إلى أنماط تكوينية أخرى غير تلك التقليدية التي تتطلب إمكانيات ووسائل ضخمة ومكلفة نذكر منها : الأقراص المضغوطة ، المحاضرات عن بعد ، التكوين عبر الشبكات المعلوماتية ، الجامعة الافتراضية وغيرها من الوسائل التي تشكل مظاهر ما يسمى التكوين عن بعد وعموما فالتكوين يجب أن يتوازن مع موقع العمل وخارجه ، "ذلك أن الممارسة العملية لا تستطيع أن تلبى وحدها كل الاحتياجات ، فبعض المعارف والمهارات والاتجاهات يكون تكوينها أفضل من خلال البرامج الرسمية للتكوين التي تقدمها جهات متخصصة خارج المؤسسة ." (2)

المبحث الخامس : النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل

مهما كانت الرؤية للعلاقة بين التكوين والعمل ، فإن هناك اتجاهات ومدارس فكرية ترى أن العلاقة بين التكوين والتعليم وسوق العمل يجب أن تكون أوسع ، وتتعدى الإعداد لسوق العمل واحتياجاته لتشمل إعداد الإنسان من جميع نواحي حياته كفرد أو كشخص متعلم وكشخص مهني قادر على العمل وكشخص اجتماعي يعيش في مجتمع أو جماعة إنسانية ، وبلغة أخرى فإن دور التعلم هو تكوين

1- بلفوم فريد ، مرجع سبق ذكره ، ص 48 .

2- صلاح عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 279 .

الإنسان لمجتمع في عصر معين ، وضمن ذلك تأتي وظيفة التكوين والتعليم للإعداد لسوق العمل ومن هذا المنطلق فإن ازدهار الاقتصاد الناتج عن التعلم والتكوين هو الذي يخلق باستمرار وظائف جديدة في سوق العمل ، "وكما يقول الكثير من العلماء فإن ازدهار العمران البشري والاقتصادي يولد ديناميكية اقتصادية تخلق باستمرار فرص عمل جديدة ، وعادة يستجيب لها التعليم بالتأهيل و تنوع البرامج التعليمية والتخصصية ، وإذا فشل التعليم في الإعداد لما يحتاجه الاقتصاد من تخصصات جديدة ، فهنا تكون المسؤولية في جانب التعليم ، وهذا في الواقع ما يحتاج إلى دراسات في سياق البلاد النامية ."⁽¹⁾

وفي هذا الاتجاه اهتم الاقتصاديون الأوائل ومن تبعهم بعد ذلك لفترات متتالية ومتباعدة بمجال التكوين ووصولاً إلى النظريات الحديثة المتعلقة بسوق العمل ، وبالتالي إيجاد العلاقة بين التكوين والعمل وخصوصاً ما ورد على مستوى نظرية الرأسمال البشري التي قامت على أساس تحليل أكبر للتكوين والعمل .

المطلب الأول : التكوين في فكر آدم سميث ADAM Smith

اهتم الاقتصاديون الكلاسيكيون بالتكوين عموماً ، ودرسوا أثره على الإنتاجية ، الأجور ومظاهر التقدم ككل ، فكان آدم سميث (1723/1790) أول من ناقش التعليم في مواضيع مختلفة جاء بها مؤلفه الشهير "ثروة الأمم" سنة 1776 ، حيث بين أهمية التعليم ورأى أنه هو المجال الذي يمكن أن يمنع الفساد بين العمال ، بل أنه سيكون عنصر فعال في استقرار المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وتوصل إلى أن الجهد الإنساني يمثل قلب كل الثروات وجوهرها ، كما اعتبر أيضاً أن التكوين من صور تراكم رأس المال البشري ، وهو استثمار مفيد لكل المتعلمين والمجتمع عامة ، ولاحظ أن نفقات التعليم تعد واحدة من أهم العوامل التي تساهم في إحداث تباينات الدخل بما يتوافق ومتطلبات منصب العمل وبالتالي فإن اختيار الأفراد للمهن الأكثر دخلاً يعود إلى مدى الاستجابة لهذه المتطلبات ومنها التكوين أما هذه النزعة في اختيار المهن الأكثر دخلاً فقد أرجعها آدم سميث إلى سببين رئيسيين هما :⁽²⁾

- عقلانية الأفراد الذين يبحثون عن مناصب العمل الأكثر مزايا .
- الحرية في الاختيار من دون إكراه .

1 - علي الحوات ، العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل "دراسة في المجتمع الليبي" ، الهيئة الوطنية للمعلومات والاتصالات ، طرابلس ، ليبيا ، 2007 ، ص 7/8 .
2 - بلقوم فريد ، مرجع سبق ذكره ، ص 64 .

ولتوضيح الفكرة أكثر قدم مثالا عن ذلك حيث يقول : عندما يتم اقتناء آلة إنتاج فإن الهدف منها هو تحقيق إنتاجية في العمل ، ومنه فوائض مالية تسمح بتعويض تكلفة الشراء وكذا تحقيق فوائد من وراء تشغيلها ، وهو الأمر نفسه عند الفرد الذي ينفق المال والجهد والوقت من أجل التحكم في مهنة تتطلب مهارات من جهة وتحقيق دخل يغطي نفقات التعليم من جهة أخرى .

إضافة إلى ذلك فمدخلات العمل ليست كمية فحسب ، بل تتضمن أيضا أبعادا نوعية مثل القدرات المكتسبة والنافعة لكل أفراد المجتمع ، علاوة على شروط المهارة والبراعة والمعايير الأخرى التي على أساسها يتقدم العمال .

ورغم أن ملاحظات آدم سميث حول هذا المجال جاءت مبعثة وغير منظمة ، إلا أنها شكلت الأساس لمزيد من إسهامات أصحاب النظرية الكلاسيكية .

المطلب الثاني : التكوين عند ألفرد مارشال Alfred MARSHALL

انطلق ألفرد مارشال (1842/1924) من نظرة مقارنة لفكرة آدم سميث حول التكوين ، إلا أنه بين وجود عوائق اجتماعية لدى طبقة العمال في الإنفاق على تعليم أبنائهم بسبب محدودية مواردهم المالية عكس طبقة الصناعيين الذين يخصصون أموالا أكبر للتعليم ، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى لاحظ "التمييز الممارس في المصانع من طرف المسؤولين على طبقة العمال ومنعهم من تولي مناصب قيادية" (1)

ورغم هذا يبقى التعليم مصدر الثروة الشخصية لتشمل كل الطاقات والقدرات التي تجعل الفرد كفتا من المنظور الصناعي ، وفي هذا علق مارشال أهمية كبيرة على التعليم العام الذي يهيئ العقل لاستخدام قدراته في العمل بما يضمن إنتاجية أكبر ، ويساهم في زيادة الثروات المادية للدولة ، كما دعا أن يتوجه التعليم التقني لاستهداف إثراء طرق البحث والاستقصاء ، ولا يكتفي بالتركيز على البراعة ومعرفة الماكينات والعمليات ، لأنه في هذه الحالة " يكون للفرد الذي تعلم مهنة بالخبرة فرصة أكبر للتقدم أكثر في المستقبل في مجال تخصصه ، مقارنة بالفرد الذي ينخرط في برامج تكوين قديمة " (2) والتي لاتحرك عنصر الإبداع والاكتشاف .

1 - فريد بلقوم ، مرجع سبق ذكره ، ص 65 .

2 - فريد بلقوم ، مرجع سبق ذكره ، ص 66 .

المطلب الثالث : نظرية التجزئة في سوق العمل (1)

ظهرت هذه النظرية في نهاية الستينات في الولايات المتحدة الأمريكية انطلاقاً من أعمال poire و Doeringer على الخصوص ، والتي تؤكد عدم وجود سوق وحيد للعمل يلتقي فيه العرض والطلب بل يوجد سوقين ينحدران من سوق العمل ، هما السوق الأولي والسوق الثانوي .

فالسوق الأولي له مميزات راقية : الأجور العالية ، ظروف أفضل للعمل ، فرص للترقية و التكوين وقوانين داخلية مكتوبة ، وحرية النشاط النقابي .

وعلى العكس من ذلك فإن السوق الثانوي يتميز ب : أجور منخفضة ، ظروف عمل متدنية ، مراقبة تعسفية ، معدل عالي لدورات العمال ، حرية أقل للنشاط النقابي ، فرص أقل للترقية والتكوين والسمة الرئيسية لهذا السوق هي البطالة وعدم الاستقرار .

والفئات الموجودة في السوق الثانوي هي الفئات غير المرتبطة بشكل كامل بالعمل على غرار فئة الشباب (احتياجات مالية غير كبيرة) والفئات المحرومة اجتماعياً .

وقد ميز poire التكوين العام المتعلق بأداء المهام العامة ، والتكوين الخاص الذي ينمي قدرات التحكم في مهن لها خصوصيات ، وبالتالي حسب Harrison و Vietorisez فالاستثمار في كلا النوعين مشجع أكثر في السوق الأولي نظراً لارتفاع الأجور وضرورة مسايرة التكنولوجيا .

أما في السوق الثانوي ، فالأجور المتدنية والتكنولوجيا غير الموجودة أوجد عدم الحاجة لاستعمال القدرات العالية .

المطلب الرابع : نظرية البحث عن العمل (2)

قامت أسس هذه النظرية خصوصاً مع أعمال Stiger و Alchain ، وقد تجاوزت مبدأ المعلومات التامة التي يحوزها العون الاقتصادي ، حيث تفترض أن جمع المعلومات مكلف وأنها غير تامة ، أي عدم المعرفة الكاملة لمناصب العمل والأجور المعروضة من كل متعامل .

وإشكالية هذه النظرية هي إعداد نموذج بحث يحقق أقصى منفعة في ظل قيد كلفة البحث ، وتضم هذه الأخيرة :

1-Jean JACQUES PAUL ، La Relation Formation Emploi –Un Defi Pour L'economie ، ed ، Economica Paris ، P : 83 .

2- Jean JACQUES PAUL ، Opcit ، p : 63.

* **تكاليف مباشرة** : تكاليف البحث عن المعلومات حول المؤسسة ، تكاليف النقل ،

* **تكاليف غير مباشرة** : تعادل عدم الحصول على مدا خيل نتيجة تكريس الوقت للبحث عن عمل آخر كان من الممكن الاستفادة منه في عمل مأجور ، بالإضافة إلى تكلفة نفسية بسبب الضغط والقلق المفروض على الباحث عن العمل في إيجاد العمل الذي يناسبه ، ومنه فإن :

الكلفة الحديثة للحصول على عرض عمل إضافي = الإيراد الحدي لعرض عمل إضافي .

وكلما كانت كلفة البحث منخفضة ، ارتفع الأجر ، وطالت مدة البحث ، لأن انخفاض كلفة البحث عن عمل يشجع الفرد على مواصلة البحث عن عرض عمل أعلى ، وهذا ما يرفع مدة البحث .

وفي إطار هذه النظرية بحث Fallon (1983) عن سبب طول مدة البحث عن عمل لدى الأفراد ذو المستوى التعليمي العالي مقارنة بزملائهم ذو المستوى التعليمي الأقل ، وتوصل إلى نتيجة وهي أن طول مدة بحث الفئة الأولى راجع لرغبتها في الحصول على أجور أعلى ، ولا يخفى تأثير بعض الصفات الشخصية والعائلية المصاحبة لمستوى التعليم على هذه الرغبة .

وخلاصة القول ، هذه النظرية تهدف إلى تطوير مفهوم تناظر علاقة صاحب العمل بالأجير ، بالشكل الذي يخدم إطار تحليل علاقة التكوين - العمل .

المطلب الخامس : نظرية الرأسمال البشري

كان يعتقد سابقا أن الاستثمار الحقيقي يرجع إلى الاستثمار في رأس المال الطبيعي (الألات والمعدات) ولكي يتمكن المجتمع من زيادة دخله لا بد له أن يوجه جزء من دخله للاستثمار في رأس المال الطبيعي ، وكان يعتقد أيضا أن زيادة الناتج المحلي (النمو الاقتصادي) يرجع إلى الزيادة التي تحصل في رأس المال الطبيعي + الزيادة في عدد العمال .

وكان ينظر إلى التعليم على أنه نوع من أنواع الاستهلاك الذي ينقص ثروة المجتمع ، ولكن بعد الدراسة المعمقة لهذا المجال (موضوع التعليم) تبين لكثير من الاقتصاديين وعلى رأسهم آدم سميث وريكاردو ، ومالتوس وألفرد مارشال أن التعليم يساهم في زيادة ثروة المجتمع وليس العكس .

ومع تطور أساليب القياس الاقتصادي اكتشف بعض العلماء أن الزيادة التي تحصل في الناتج المحلي لا ترجع فقط إلى الزيادة في رأس المال الطبيعي أو الزيادة في عدد العمال الخام ، ولكن هناك عوامل أخرى ومن بينها التعليم والتكوين .

وعلى هذا الأساس أثبتت الدراسات أن التعليم استثمار وليس استهلاك وبذلك ظهر مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري ، الذي يضاهاه أوفوق أحيانا رأس المال الطبيعي خصوصا مع التقدم في التكنولوجيا والتقنيات الحديثة ، والتي تحتاج إلى مهارات ومتطلبات خاصة للتعامل معها ، مما يجعل التعليم والتكوين عنصرا السبق في التنافس على الريادة العالمية .

1/ مفهوم نظرية الاستثمار في رأس المال البشري :

" تقوم هذه النظرية على أساس أن هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في التعليم (الاستثمار في رأس المال البشري) وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع ، أي أنه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري كلما زاد الدخل ، سواء على مستوى المجتمع أو مستوى الفرد .

وما تجدر الإشارة إليه هنا ، هو أن مفهوم الرأسمال البشري انتشر في بداية سنوات الستينات عند الاقتصاديين الأمريكيين ، وقد عرفه مايكل تودارو (M .todaro) بأنه الاستثمارات الإنتاجية التي يحتوي عليها الفرد نفسه ، وهي تشمل المهارات والقدرات والقيم و الصحة وغيرها من الأمور التي ينتجها الإنفاق على التعليم .

ويعرفه "Schultz" بأنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية .

ويمكن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد ، بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع ، وكذلك لإعداده ليكون مواطنا صالحا في مجتمعه ."⁽¹⁾

2/ أسس نظرية الرأسمال البشري :

بنيت نظرية الرأسمال البشري على ثلاثة أسس :

- المبالغ المنفقة على التعليم والتكوين عموما مشروطة بالربح المنتظر منه .

- "الاستثمار في الرأسمال البشري يرفع إنتاجية العامل ، وهذا ما يمثل حافزا للمؤسسة والفرد على حد سواء ، لأن الارتفاع في الإنتاجية ينعكس إيجابا على المداخل ."⁽¹⁾
- "الطلب على تكوين معين يتوقف على احتياجات سوق العمل ، الذي يعدل أليا عملية العرض والطلب ، هذا التعديل يستغرق بعض الوقت لأن الاستجابة لتغير احتياجات سوق العمل لا تتم في الوقت المناسب في كثير من الأحيان بسبب طول مدة أغلب الدورات التعليمية (أكثر من سنتين) سواء في معاهد التكوين المهني أو في الجامعات ."⁽²⁾

3/ فروض النظرية : (3)

- التوجه الحاضري : ويعتمد على النظرة التفاضلية للمستقبل بالنسبة للأفراد الأكثر تعليما .
- العمــــــــــــر: فالأفراد الأصغر سنا يتمتعون بقيمة حالية للعائد أكبر من أقرانهم الأكبر سنا ، وذلك لأن عدد السنوات الباقية للأفراد الأصغر سنا أطول عن تلك المتبقية للأكبر سنا لذلك فالمتوقع استمرار الأفراد الأصغر سنا في التعليم والتدريب .
- التكاليفــــــــــــف : حيث أن احتمال الاستثمار في رأس المال البشري يكون أكبر في حالة ما تكون التكاليف منخفضة ، فالمتوقع زيادة الالتحاق بالجامعات في حالة انخفاض التكاليف .
- فروق الدخل العمالية : تعني هذه الفرضية أن هناك علاقة موجبة بين التعليم والعائد أي الزيادة في الأجر على طول الحياة العملية للفرد أو المكاسب النفسية التي يحصل عليها في الدراسة .

4/ مفهوم العائد من التعليم :

يقول دنيسون وهو من علماء اقتصاد القرن العشرين ، أن العائد من التعليم هو مقدار الزيادة في الدخل القومي الحقيقي التي ترتبط وتقترن بالتعليم ، ولكن نجد أن هذه النظرة قاصرة لمفهوم العائد من التعليم لوجود عوائد يجنيها المجتمع والفرد من التعليم ، تعرف بالعوائد الاجتماعية مثل الارتفاع بالمستوى العلمي للشخص ، إكساب أفراد المجتمع قيم مشتركة تمكنهم من تحقيق حياة منظمة ، نقل تراث المجتمع من جيل إلى آخر ، تكوين العادات والاتجاهات السليمة فهو يقضي على الجهل وعلى الشرك والخرافات ، ويكون الاتجاهات السليمة في التعامل مع الآخر واحترام النظام .

1- Pierre CALUIC ، André ZYLBERBERZ ، **Micro economie du marché du travail** ، ed la découverte.Paris 2003 ،P :37 .

2 - فريد بلقوم ، مرجع سبق ذكره ، ص 75 .
3 - منصور فرغل ، مرجع سبق ذكره ، ص 350017 .

إن هذه العوائد لا يمكن تقديرها بأي ثمن ، من هنا يمكن النظر إلى عوائد التعليم من جانبيين ، جانب اقتصادي وآخر اجتماعي ، لذلك يمكن تعريف عوائد التعليم بأنها المكاسب الاقتصادية والاجتماعية التي يجنيها الفرد والمجتمع والتي ترتبط وتفتقر بالتعليم .

والملاحظ أن هناك عدة تقسيمات لعوائد التعليم تتداخل فيما بينها ، وقد يعني بعضها نفس مفهوم الآخر وقد يكون أحد التقسيمات ضمن الآخر ، ومن بين هذه العوائد نجد ما يلي :

- عوائد اجتماعية واقتصادية .
- عوائد على مستوى الفرد وعوائد على مستوى المجتمع .
- عوائد استهلاكية وعوائد رأسمالية .

خلاصة الفصل

مما لاشك فيه أن التغيرات الاقتصادية الراهنة أوصلت الخبراء والباحثون في مجال الاقتصاد إلى حقيقة حتمية ومؤكدة ، مفادها أن التنمية الاقتصادية لا تقتصر فقط على مدى توفر الموارد الطبيعية أو رؤوس الأموال ، بقدر اعتمادها على توفر الموارد البشرية المكونة والمؤهلة ، القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات على درجة من الوعي والتأهيل ، لا لشيء سوى لأن الإنسان هو أساس التنمية والخير والعطاء إذا كان صالحا ، وهو سبب الفساد والخراب والخسران إذا كان فاسدا .

وانطلاقا من هذه الحتمية ، يتوضح لنا جليا أهمية تكوين العنصر البشري لتأدية الوظائف الاقتصادية والاجتماعية على أحسن وجه ، وبالتالي الوصول إلى درجة التقدم والرفي في جميع المجالات وبطبيعة الحال لن يتأتى ذلك إلا من خلال عملية هامة تتمثل في التكوين المهني لهذه الموارد البشرية عن طريق مختلف الأنماط والتخصصات والصيغ المتوفرة على مستوى جميع دول العالم ، رغم الاختلاف المتباين بينها في بعض البلدان ، إلا أن ذلك لا يمنع التكوين المهني بشكل عام من تأدية وظيفته الأساسية ألا وهي " تكوين العنصر البشري " (الإنسان) وتأهيله وإدماجه داخل المجتمعات على اختلاف توجهاتها ، وإكسابه المهارات والكفاءات اللازمة للتجاوب مع متطلبات الحياة العصرية والمستجدات التكنولوجية .

دائما وفي نفس السياق بودي أن أشير إلى أن التكوين المهني ليس حكرا على مؤسسة تكوينية متخصصة ، ولكن يمكن وجوده على مستوى مؤسسات أخرى قد تكون اقتصادية أو غيرها وهو ما رأيناه في جزء هام من هذا الفصل الذي وضعنا من خلاله أهمية وأشكال وفعالية التكوين داخل المؤسسة ، وكذا طرح بعض النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل ، والتي رغم اختلافها حول دور التكوين إلا أنها اتفقت حول إبراز أهميته في إدماج الأفراد في سوق العمل وبفضل المفاهيم الحديثة التي أتت بها هذه النظريات أصبح ينظر إلى الأفراد على أنهم رأس مال بشري قابل للإنماء والزيادة ، وعلى هذا الأساس نجد أن مجال التكوين والتعليم المهني استثمار جيد ومناسب للموارد البشرية ، التي تحتاج في فترة تكوينها إلى نفقات كبيرة ، هي في شكلها العام على عاتق الدولة وتصنف في إطار النفقات العامة التي تخضع من خلال عملية تنفيذها إلى مختلف أنواع الرقابة التي تمارس على الأعوان المكلفون بعملية التنفيذ ، ولن يتأتى كل هذا إلا إذا توفرت لهذه الموارد البشرية منهجيات واستراتيجيات الربط مع سوق العمل .

وعليه و من خلال الفصل الموالي (الثاني) سنحاول قدر الإمكان التطرق إلى نظرية النفقات العامة وعملية تنفيذها والرقابة عليها ومسؤولية الأعوان المكلفون بعملية التنفيذ .

الفصل الثاني :

النفقات العامة

والرقابة عليهما

ومسؤولية أعوان

التنفيد

الفصل الثاني : النفقات العامة والرقابة عليها ومسؤولية أعوان التنفيذ

من أجل ضمان سير الدولة وقيامها بأداء وظائفها لا بد من وجود نفقات عامة ، كأن نقول مثلا دفع رواتب الموظفين ، تسيير المرافق العمومية ، توزيع المساعدات ، تجهيز الجيش و الشرطة الخ

فكيف سنقوم الدولة إذن بتغطية هذه النفقات ؟ إن الإجابة على هذا السؤال يشكل علم المالية العامة الذي يعني دراسة المشاكل المتعلقة بالحاجات العامة ، وبتخصيص المال اللازم لإشباعها ، لذلك فإن تعريف وتحديد نطاق الحاجات العامة من الأهمية بمكان لتحديد نطاق النشاط المالي للدولة في سبيل إشباع هذه الحاجات .

وهكذا فإن إصلاح المالية العامة يعبر عن النشاط المالي للدولة ، الذي يتمثل في إنفاقها لما تحصل عليه من إيرادات بقصد إشباع الحاجات العامة بحسب إيديولوجية المجتمع ومستوى تقدمه الاقتصادي والاجتماعي ، ولذلك فإن الدولة في سبيل مواجهة إشباع الحاجات العامة تقوم بقدر من النفقات العامة سواء كان ذلك لإنتاج سلع وخدمات ، أو من خلال توزيع دخول تحويلية داخلية أو خارجية لتحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية .

والملاحظ أن تطور الدولة عبر العصور وانتقالها من الدولة الحارسة ذات المهام التقليدية (توفير الأمن و العدالة) إلى الدولة المتدخلة في الحياة الاقتصادية ، ووصولاً إلى الدولة المنتجة أدى إلى ارتفاع مستوى وحجم النفقات العامة ، وهي الظاهرة التي تحدث عنها فاجنر وأرجعها إلى عدة أسباب ظاهرية وحقيقية ، مما استدعى ضرورة التفكير فيما يقابل هذا الازدياد للنفقات بالجوء إلى استعمال مصادر التمويل المتاحة لديها سواء كانت خارجية كالقروض أو داخلية كالضرائب .

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أنه مع تعاضد دور الدولة وتوسع نشاطها في الحياة الاقتصادية ازدادت أهمية دراسة نظرية النفقات العامة ، وذلك لكونها الأداة التي تستخدمها الدولة من خلال سياستها الاقتصادية لتحقيق الأهداف المسطرة .

وانطلاقاً مما سبق سنحاول في هذا الفصل استعراض كل ما يتعلق بنظرية النفقات العامة بشكل عام وما يتعلق بها من وجهة نظر التشريع الجزائري بشكل خاص، وإلى عملية تنفيذها والرقابة عليها ومسؤولية أعوان تنفيذها وذلك بإتباع الخطوات التالية :

- في المبحث الأول والثاني سنقوم بدراسة الجوانب الفنية للنفقات العامة والتقسيمات المختلفة لها.

- في المبحث الثالث والرابع سنتطرق لقواعد الإنفاق العام وكذا لآثار الاقتصادية للنفقات العامة.
- في المبحث الخامس والسادس سنستعرض عملية تنفيذ النفقات العامة والرقابة عليها ومسؤولية أعوان التنفيذ .

المبحث الأول : الجوانب الفنية للنفقات العامة

مما لاشك فيه أن أهمية النفقات العامة في تزايد مستمر وذلك لتعاظم دور الدولة وتوسع نشاطها في الحياة الاقتصادية ، والملاحظ في هذا السياق أن هذه الأهمية ترجع إلى كونها الأداة أو الوسيلة التي تستخدمها الدول لوضع مختلف السياسات الاقتصادية من أجل تحقيق الأهداف المبرمجة التي ترغب في الوصول إليها ، ولن يكون بوسعها تحقيق ما أرادت إلا إذا تم الإلمام بمختلف الجوانب والقواعد الفنية للنفقات العامة والتي نستعرضها بالطريقة التالية :

المطلب الأول : مفهوم النفقات العامة وأركانها

على الرغم من اختلاف وتعدد التعاريف التي أعطيت للنفقة العامة في ظل الدولة الحارسة والدولة المتدخلة والدولة الاشتراكية والتي تطورت من خلال تطور دور الدولة في المجتمع ، فقد جرى كتاب المالية العامة على تعريفها " بأنها مبلغ نقدي، يقوم بإنفاقه شخص عام ، بقصد تحقيق نفع عام "(1) ويتضح من هذا التعريف ضرورة توافر ثلاثة أركان أو عناصر لكي نكون أمام نفقة عامة ، ويتعلق الأمر بالعناصر التالية :

- النفقة العامة مبلغ نقدي .
- النفقة العامة يقوم بها شخص عام .
- النفقة العامة يقصد بها تحقيق النفع العام .

وفيما يلي عرض موجز لهذه الأركان الثلاثة وذلك لفهم أكبر للنفقات العامة :

1/النفقة العامة مبلغ نقدي : في إطار قيام الدولة بواجباتها في الإنفاق العام تستخدم مبلغ من النقود مقابلا لما تحتاجه من منتجات قد تكون سلعا ، وقد تكون خدمات متنوعة ، وأيضا من أجل تسيير

1- منصور ميلاد يونس، مبادئ المالية العامة، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994، ص 20 .

المرافق العامة أو شراء السلع الرأسمالية اللازمة للعمليات الإنتاجية التي تتولاها أو منح المساعدات والإعانات المختلفة (الاقتصادية ، الاجتماعية وغيرها) ، وهي بهذا تقوم بالإنفاق من أجل إشباع الحاجات العامة ، بشرط أن تتخذ هذه النفقات الشكل النقدي حتى يمكننا الإقرار بوجود نفقة عامة ، والعكس بمثله فإن حصول الدولة على موارد إنتاجية وخدمات دون أن تدفع لها ثمنا مقابلا لا يصنف في إطار النفقة العامة ، وخير مثال على ذلك ما يحدث في حالات السخرة أو الاستيلاء على بعض الممتلكات دون تعويض

ولا يعد من قبيل النفقات العامة ما تمنحه الدولة من مساعدات غير نقدية لبعض العاملين مثل السكن المجاني ، أو الإعفاء الضريبي ، وكذا ما تقدمه من مزايا شرفية كمنح الألقاب والأوسمة .

إن اشتراط أن تتخذ النفقة العامة شكلا نقديا قد جاء نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل عبر التطور الاقتصادي أهمها ما يلي :⁽¹⁾

- الانتقال من الاقتصاد العيني أين أصبحت النقود هي الوسيلة الوحيدة لكل المعاملات ، وقد اندثر نظام المقايضة .
- انتشار الأفكار الديمقراطية وتخلي الدولة عن عنصر القوة (عمل السخرة والاستيلاء الجبري) .
- محاولة تحقيق العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع (إعادة توزيع الدخل) .
- تيسير عملية الرقابة على تنفيذ النفقات بهدف تحقيقها الأهداف التي خصصت لها ، ومن الواضح أن هذه الرقابة تكون صعبة في حالة النفقات غير النقدية .

2/ النفقة العامة يقوم بها شخص عام : يتحدد الطابع العام للنفقة إذا صدرت عن شخص معنوي عام ويعتبر شخصا معنويا عاما الشخص القانوني الذي تحكمه قواعد القانون الإداري (الدولة ، الولاية البلدية ، المؤسسات العامة) ، ويترتب عن ذلك أن النفقات التي تصدر عن شخص يخضع للقانون الخاص (الأفراد ، الشركات التجارية) لا تعد نفقات عامة حتى ولو كان الغرض منها تحقيق المصلحة العامة (بناء مدرسة و تعبيد طريق مثلا) .

ولتوضيح و تحديد هذه الفكرة فقد اعتمد الفكر المالي للتفريق بين النفقة العامة والنفقة الخاصة على معيارين أحدهما قانوني والثاني وظيفي .

1 - دراوسي مسعود ، السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي ، -حالة الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه دولة ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 2005-2006 ، ص 161 .

أ. المعيار القانوني (المعنوي) : critère organique

" وهو المعيار التقليدي ، ويستند على الطبيعة القانونية لشخص القائم بالإنفاق أي كانت طبيعة هذا الإنفاق ، فإذا كان من أشخاص القانون العام فإن النفقة تعد عامة أي كان الغرض منها ، أما إذا كان من أشخاص القانون الخاص فإن النفقة تعد خاصة بغض النظر عما تهدف إليه من مقاصد .

ويستند أيضا هذا المعيار إلى اختلاف طبيعة النشاط الذي يقوم به أشخاص القانون العام عن ذلك الذي يباشره أشخاص القانون الخاص ، إذ أن نشاط أشخاص القانون العام يهدف أساسا إلى تحقيق النفع العام والمصلحة العامة ، ويعتمد في ذلك على سلطته الأمرة والسيادية التي تتمثل في إمكانية إصدار القوانين أو القرارات الإدارية ، بينما يهدف أشخاص القانون الخاص إلى تحقيق مصلحة خاصة في المرتبة الأولى ، و يعتمد في سبيل تحقيق ذلك على التعاقد والتبادل " (1)

ويعود الاختلاف بين نشاط الأشخاص العامة ونشاط الأشخاص الخاصة إلى طبيعة الدولة الحارسة التي كان يقتصر نشاطها على القيام بالخدمات الأساسية (الأمن ، الدفاع ، العدالة، وبعض المرافق العامة) والذي تلائم معها هذا المعيار (القانوني) .

ومع تطور دور الدولة وانتقالها من الدولة الحارسة إلى المتدخلة فالمنتجة ، فإن المعيار القانوني لم يعد يتناسب وحده في تحديد طبيعة النفقة العامة ، ولذلك خلص بعض علماء الاقتصاد إلى اقتراح معيار آخر يتناسب مع توسع نشاط الدولة باعتبارها دولة منتجة ، ويتمثل في المعيار الوظيفي .

ب. المعيار الوظيفي : critère fonctionnel

المعيار الوظيفي يعتمد كأساس للتفرقة بين النفقة العامة والنفقة الخاصة على طبيعة الوظيفة التي تدفع من أجلها النفقة، وليس على أساس الطبيعة القانونية لمن يقوم بعملية الإنفاق .

وبناء على ذلك " لا تعتبر جميع النفقات التي تصدر عن الأشخاص العامة نفقات عامة ، بل يعد كذلك فقط تلك التي تقوم بها الدولة بموجب سلطتها الأمرة وسيادتها على إقليمها ، أما النفقات التي تقوم بها الدولة أو الأشخاص العامة وتمثل نفقات الأفراد فإنها تعتبر نفقة خاصة ، وعلى العكس من ذلك تعتبر النفقات التي يقوم بها الأشخاص الخاصة التي فوضتهم الدولة في استخدام سلطاتها الأمرة نفقات عامة بشرط أن تكون هذه النفقات العامة نتيجة استخدام سلطتها السيادية .

1 - سوزي عدلي ناشد، الوجيز في المالية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، مصر ، 2000 ، ص 30 .

فإذا قاموا بهذه النفقات باعتبارهم سلطة عامة أي مزودة بالوسائل التي يعطيها القانون الإداري لأشخاص القانون العام ، فإن النفقات تعد في هذه الحالة نفقات عامة بلا جدال ، أما إذا قاموا بالتصرف أو بالعمل شأنهم في ذلك شأن الأفراد العاديين ، فإن النفقة تعد نفقة خاصة⁽¹⁾

وبناء على ما تقدم واستنادا للمعيار الوظيفي فإن ما يعتبر من النفقات العامة قد لا يصدر من أشخاص القانون العام بل قد يصدر عن أشخاص القانون الخاص ، ولهذا فمن الواجب التوسع في تعريف النفقة العامة بحيث تشمل كافة النفقات التي تقوم بها الدولة أو مشروعاتها العامة ، الوطنية والمحلية بغض النظر عن الصفة السيادية أو السلطة الأمرة ، أو طبيعة الوظيفة التي يصدر عنها الإنفاق لما في ذلك من مواكبة لتطور دور الدولة وتوسعه .

3/النفقة العامة يقصد بها تحقيق النفع العام : يجب أن يكون الهدف من النفقات العامة إشباع الحاجات العامة لغرض تحقيق منفعة أو مصلحة عامة يستفيد منها المجتمع (مجموع المواطنين) وليس شخصا معيناً بحد ذاته أو فئة معينة ، وبالتالي لا تعتبر من قبيل النفقات العامة قيام الدولة أو إحدى هيئاتها العامة بإنفاق مبالغ نقدية لإشباع حاجات فردية تحقق منافع ومصالح شخصية .

وعلى هذا الأساس فإن هذا الركن يقوم على فكرتين أساسيتين:⁽²⁾

- أن المبرر الوحيد للنفقات العامة هو وجود حاجة عامة تتولى الدولة أو غيرها من الأشخاص العامة إشباعها نيابة عن الأفراد ، ومن ثم يلزم أن يكون الغرض من النفقة العامة هو تحقيق نفع عام يتمثل في إشباع حاجة عامة .
- أن مصروفات الأشخاص العامة يتم تمويلها عادة من الضرائب والرسوم التي تحصل من المواطنين وفقا لمبادئ معينة ، يفترض مراعاتها للعدالة في توزيع الأعباء العامة (مبدأ المساواة بين المواطنين في تحمل الأعباء العامة ، المساواة في تحمل عبء الضريبة) .

المطلب الثاني : تطور مفهوم النفقات العامة

الملاحظ عبر العصور والأزمنة أن النفقات العامة في تطور مستمر وامتزاد نظرا لتطور دور الدولة الذي يحدد حجم هذه النفقات ، وأن قيام الدولة بوظائفها الكاملة يستلزم هذه النفقات العامة وبالتالي يمكن فهم عملية تطورها من خلال التطرق إلى دور الدولة اقتصاديا في مجال الإنفاق العام .

1 - سوزي عدلي ناشد ، مرجع سبق ذكره ، ص 32 .

2 - منصور ميلاد يونس ، مرجع سبق ذكره ، ص 25 .

1/ النفقات العامة في ظل الدولة الحارسة : لقد كان اهتمام الاقتصاديين التقليديين منصبا على تحديد المبلغ الواجب إنفاقه وكيفية توزيعه بين الوظائف الأساسية للدولة ، وكانوا يقررون بأن أقل مبلغ ممكن هو الذي يحدد حجم الإنفاق العام ، وبالتالي تخفيف العبء المالي على أفراد المجتمع ، وعلى الدولة أن تحافظ على وجود أكبر قدر ممكن من الموارد الاقتصادية بين أيدي هؤلاء ، وكانت في هذه الفترة الأولوية للنفقات العامة وتأتي بعدها تحصيل الضرائب اللازمة لتغطيتها .

ويتضح مما سبق أن النفقات العامة في ظل الدولة الحارسة كانت :⁽¹⁾

- تقتصر على تمويل الوظائف التقليدية للدولة وبالتالي قلة أنواع النفقات العامة بالقياس إلى ما هي عليه الآن ، ولم تكن النفقات أداة من أدوات إعادة توزيع الدخل القومي بين الطبقات واعتبرت هذه النفقات استهلاكية وغير منتجة .
- انخفاض حجم النفقات العامة لاقتصادها على المجالات الاستهلاكية ، فخير الميزانيات أقلها حجما والضرائب اعتبرت شرا كونها تضر بتكوين رأس المال .

2/ النفقات العامة في ظل الدولة المتدخلة : بانتقال الدولة من الحارسة إلى المتدخلة في النشاطات الاقتصادية ، أصبحت بحكم تواجدها الجديد مسؤولة عن التوازن الاقتصادي والاجتماعي ، وكان لهذا التوقع أثره البالغ على مفهوم النفقة العامة من حيث تنوع النفقات العامة وذلك لتنوع وظائف الدولة بانتقالها من ممارسة الوظائف التقليدية (الأمن ، العدالة ، ..) إلى مسؤولية تحقيقها للتوازن الاقتصادي والاجتماعي وذلك لمحاربة أزمة البطالة ، دعم بعض فروع الإنتاج ، إعادة البناء والتعمير ، إعادة توزيع الدخل الوطني بين الفئات المختلفة للمجتمع ، وكذا تحقيق التنمية الاقتصادية ، وهو ما جعل النفقة العامة وسيلة أو أداة من الأدوات التي تستعملها الدولة لوضع سياساتها الاقتصادية والاجتماعية ضف إلى ذلك و جود ظاهرة ازدياد حجم النفقات العامة وارتفاع نسبتها إلى الدخل الوطني .

3/ النفقات العامة في ظل الدولة الاشتراكية : بظهور الثورة الشيوعية التي قامت في روسيا (سنة 1917) ظهرت الدولة الاشتراكية ثم بدأ انتشارها في أوروبا الشرقية وبعض دول العالم خلال الفترة بعد الحرب العالمية الثانية وفي هذا الاتجاه أصبحت الدولة بعد انتقالها من الدولة الحارسة إلى المتدخلة فالمنتجة بأنم معنى الكلمة تملك جزءا كبيرا من وسائل الإنتاج وبالتالي فهي تقوم بتحقيق جزء كبير من الإنتاج الوطني.

1 - مصطفى الفار، الإدارة - المالية العامة ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، لأردن ، 2008، ص 25 .

وقد اعتمدت الدول التي اتبعت هذا النظام في نشاطها الاقتصادي على التخطيط وبذلك فقد اتسع نطاق النفقات العامة على مستواها .

المطلب الثالث : هدف النفقات العامة

مما لا يختلف عليه اثنان هو أن الهدف من النفقات العامة هو إشباع الحاجات العامة وبالتالي تحقيق المنفعة العامة أو المصلحة العامة ، وعليه لا يمكننا بأي حال من الأحوال اعتبار مبلغ نقدي معين كنفقة عامة تم صرفه بهدف إشباع حاجة خاصة أو تحقيق منفعة شخصية تعود على الأفراد دون المجتمع والسبب في ذلك يعود بالدرجة الأولى إلى ضرورة سيادة مبدأ العدالة والمساواة داخل المجتمع ، إذ أن الجميع متساوون في تحمل الأعباء والتكاليف العامة كالضرائب مثلا وبالتالي ومن المنصف جدا أن يكونوا على قدم المساواة كذلك في مجال الاستفادة من النفقات العامة للدولة ، إذ أن تحمل الأعباء العامة والنفقات العامة هما في الأصل وجهان لعملة واحدة ، ومنه من غير المعقول أن نجعل النفقة العامة تؤدي لغرض منفعة أو مصلحة خاصة بفئة معينة دون غيرها ، وبالتالي الاستفادة تكون شخصية وليست عامة ، وهذا حتى لا يتم تهيش مبدأ العدالة والمساواة في تحمل الأعباء العامة.

وإذا كنا بصدد التحدث عن إعطاء الهدف من النفقات العامة بطريقة بسيطة جدا فإنه من الصعب تحديد الحاجات العامة بصورة موضوعية ،" وفي الحقيقة إن عملية التحديد ترتكز أساسا على معيار سياسي أكثر منه اقتصادي أو اجتماعي ، إذ أن السلطات السياسية في الدولة هي التي تتولى عادة تقرير ما إذ كانت حاجة ما تعتبر عامة أم لا تعتبر كذلك ، وهي تستند في ذلك إلى قواعد ومحددات معينة ، وهي في طريقها لتحديد نوعية الحاجة تخضع لرقابة تشريعية وتنفيذية وأحيانا قضائية لضمان عدم إساءة استعمال هذا الحق .

وتتمثل الرقابة التشريعية في حق البرلمان إعطاء الحكومة رخصة الحصول على الاعتماد المالي الذي تطلبه ، وتتمثل الرقابة من جانب الهيئة التنفيذية في حق إلغاء الاعتمادات المالية التي تقررها الهيئات التشريعية المحلية في بعض البلدان إذا رأت أنها تتضمن خروجاً على قاعدة تحقيق النفقات العامة لمنفعة عامة .

وأخيراً تتمثل الرقابة القضائية في حق المحاكم في رقابة دستورية قانون الميزانية (الولايات المتحدة الأمريكية) أو حقها في رقابة حسابات الحكومة (فرنسا) ، كما يحق للسلطة التشريعية أن تراقب

عمليات إنفاق الاعتمادات المالية التي أقرتها للحكومة ، وهذا من خلال طلبها لهذه الأخيرة تقديم وثيقة تسمى " بقانون ضبط الميزانية " الذي يتم بمقتضاه ملاحظة تنفيذ قانون المالية السنوي " (1)

ومن جهة أخرى فقد جرى علماء المالية العامة على تقسيم الحاجات العامة إلى حاجات اجتماعية وحاجات مستحقة أو جديرة الإشباع .

فتعتبر حاجات اجتماعية تلك التي يتم إشباعها عن طريق السلع والخدمات وبالتالي تكون في متناول الجميع سواء تم دفع المقابل أم لم يتم الدفع ، وكمثال على ذلك توفير الأمن ، العدالة ، تعبيد الطرقات بناء المدارس والمستشفيات الخ

أما بخصوص الحاجات المستحقة أو الجديرة بالإشباع فهي التي تشبع عن طريق سلع وخدمات يكون من الضروري على المستفيد دفع ثمنها ، ومن بينها خدمات النقل والسكن والماء والكهرباء وغيرها, ومن زاوية أخرى فإن الحاجات العامة هي مسألة سياسية أيضا يخضع تقديرها لنظام الحكم السائد في المجتمع .

المبحث الثاني : هيكل النفقات العامة

أدى تطور دور الدولة المعاصرة التي انتقلت من الدولة الحارسة إلى الدولة المتدخلة والتي تخلت عن سياستها الحيادية التقليدية واتبعت سياسة أخرى من شأنها التدخل في كل النشاطات للتأثير على جميع مظاهر الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية إلى تعدد أوجه نشاطها بما يتطلبه هذا التحول من ازدياد لحجم نفقاتها وتنوعها ، ولذلك فقد اهتمت الدراسات المالية الحديثة بتحليل طبيعة هذه النفقات وتقسيمها بحسب موضع كل منها وأثاره .

وعلى هذا الأساس ظهرت الحاجة إلى تقسيم و تبويب هذه النفقات إلى أقسام متميزة ، مع ضرورة أن يكون معيار التقسيم قائما على مبادئ واضحة و منطقية .

المطلب الأول : التقسيمات العلمية والاقتصادية للنفقات العامة

"يقصد بالتقسيمات العلمية والاقتصادية للنفقات العامة تلك التقسيمات التي تستند إلى معايير علمية تظهر فيها الطبيعة الاقتصادية بوضوح شديد " (2)

1 - محمد عباس محرزى، اقتصاديات المالية العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003 ، ص 73/74 .
2 - سوزي عدلي ناشد ، مرجع سبق ذكره ، ص 37 .

ومن الواضح جدا أن هذه التقسيمات تمثل أداة أساسية في تحديد نوعية النفقة العامة وأثارها وأهدافها وبالتالي تسهيل عملية تسيير الأموال العامة ، والملاحظ في هذا السياق أن لهذا التقسيم أهمية كبيرة لدى السلطة التشريعية و الرأي العام لتمكينها من إجراء رقابة فعالة على الجانب المالي لنشاط الدولة . ومن أهم التقسيمات العلمية والاقتصادية نجد ما يلي :

1/تقسيم النفقات العامة حسب أهدافها المباشرة : تنقسم النفقات العامة حسب أهدافها المباشرة إلى ثلاث نفقات أساسية وهي :

أ. **النفقات الإدارية :** ⁽¹⁾ وهي النفقات الضرورية لقيام أجهزة الدولة بمهامها المختلفة دون أن تدر أية ثروة للاقتصاد القومي مثل أجور الموظفين ، ونفقات الصيانة واقتناء لوازم الإدارة وتطلق على هذه النفقات أيضا تسمية النفقات الجارية .

ب. **النفقات الاجتماعية :** وهي النفقات التي تتعلق بالأهداف والأغراض الاجتماعية للدولة والمتمثلة في الحاجات العامة التي تشبع الجانب الاجتماعي للمواطنين ، وهذا عن طريق توفير أسباب وإمكانيات التعليم والصحة لهم ، أو إسناد الفئات التي توجد في ظروف صعبة (إعانة الفئات المحرومة محدودة الدخل ، منح للبطالين.....) ، وتكون وجهة هذه النفقات على وجه التحديد قطاعات التعليم ، الصحة والنقل ، السكن ، وكذا التأمينات الاجتماعية .

ج. **النفقات الاقتصادية :** هي النفقات التي تقوم الدولة بصرفها لتحقيق أهداف اقتصادية بحتة ويسمى هذا النوع بالنفقات الاستثمارية نظرا لما تساهم به في زيادة الإنتاج الوطني والتوسع الاقتصادي، وكأمثلة على هذه النفقات نجد نفقات إنشاء المستشفيات والمدارس وتجهيز المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري ، وكذا نفقات إنشاء السدود والجسور بالإضافة إلى نفقات دعم الاستثمارات مثل التكفل الكلي أو الجزئي لمصاريف إقامة المنشآت الأساسية الضرورية للاستثمار وكذا مصاريف إيصال شبكة المياه والكهرباء .

2/النفقات الحقيقية والنفقات التحويلية :

أ. **النفقات الحقيقية :** " وهي تمثل المشتريات الحكومية من سلع وخدمات إنتاجية (الأرض العمل ، رأس المال) وهي ضرورية لقيام الحكومة بوظائفها التقليدية من أمن ودفاع وعدالة وكذا المرافق العامة ، بالإضافة إلى القيام بالدور الحديث للدولة في النشاط الاقتصادي ، فكافة المشتريات الحكومية

1 - أ عمر يحيوي ، مساهمة في دراسة المالية العامة - النظرية العامة وفقا للتطورات الراهنة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2005 ، ص 42 .

من سلع وخدمات لازمة لإعداد وتجهيز جيش قوي ،المحافظة على الأمن وإقامة الطرق ، إقامة المستشفيات وتشغيلها،إقامة وتسيير وتشغيل المدارس والجامعات ..الخ جميعها تعد نفقات حكومية حقيقية كما أنها تعد دخولا لأصحابها في مقابل ما قدموه للدولة من سلع وخدمات إنتاجية " (1)

وتنقسم النفقات الحكومية الحقيقية إلى مجموعتين من النفقات ، وأخص بالذكر النفقات الاستهلاكية والنفقات الحكومية الرأسمالية .

- أما عن النفقات الاستهلاكية فهي نفقات جارية أي كل ما يتم إنفاقه من أجل العملية التسييرية لأعمال الحكومية ، وبالتالي إشباع الحاجات الجارية مثل أجور موظفي الدولة ، وجميع ما ينفق على تشغيل المرافق العامة من مستلزمات الإنتاج وغيرها ، بالإضافة إلى نفقات الصيانة العادية .

- وبخصوص النفقات الرأسمالية فهي تمثل كل ما يتم إنفاقه على رأس المال الاجتماعي أو كما تسمى في الغالب مشروعات البنية التحتية مثل الطرق ، والجسور ، والسدود وغيرها .

ب.النفقات التحويلية : " تتمثل هذه المجموعة من النفقات في النفقات الحكومية التي تتم في اتجاه واحد فقط ، حيث تكون من جانب الحكومة إلى بقية قطاعات الاقتصاد القومي ، القطاع المنزلي ،القطاع الإنتاجي ، وقطاع العالم الخارجي ، وذلك دون حصول الدولة على أي مقابل نقدي أو عيني،وبناء على ذلك فإنها لا تمثل عنصرا من عناصر الدخل القومي بالرغم من أنها تمثل دخلا إضافيا لمن يحصل عليها دون مطالبة مستلمي تلك الدخول بتقديم أي نوع من الخدمات أو السلع في المقابل " (2)

ومن جهة أخرى فإن النفقات التحويلية هي على نوعين ويتعلق الأمر بالآتي :

- نفقات تحويلية في صورة دخول وتشمل الإعانات الاجتماعية ومعاشات المسنين .
- نفقات تحويلية رأسمالية أو استثمارية غير مباشرة وتشمل الإعانات الاقتصادية للمنتجين ودعم المشروعات الخاصة بالأجهزة والمعدات .

3/النفقات العامة الجارية والنفقات العامة الرأسمالية : " تتمثل النفقات الجارية فيما تقوم به الدولة من إنفاق عام يستهدف تسيير إدارتها والحصول على ما تحتاجه من سلع ، وذلك لإشباع الحاجات

1 - سعيد عبد العزيز عثمان ،المالية العامة -مدخل تحليلي معاصر -، الدار الجامعية ، بيروت،2008، ص 470/471 .

2 - سعيد عبد العزيز عثمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 472 .

الجارية، وهي بذلك من النفقات العادية أو الدورية المنتظمة التي تتكرر سنويا ، بحيث تنتج أثارها عادة خلال المدة المالية التي أنفقت فيها ، دون تفرقة بشأنها بين النفقات المنتجة وغير المنتجة التي يصعب في ظل الأفكار الحديثة التمييز بينهما " (1)

وبشكل عام فإن النفقات العامة الجارية والتي تسمى أيضا النفقات التسييرية هي تلك اللازمة لتسيير المصالح العامة وإشباع الحاجات العامة .

أما بخصوص النفقات الرأسمالية فتتمثل في النفقات الاستثمارية التي تخصصها الدولة للحصول على المعدات الرأسمالية اللازمة لزيادة الإنتاج السلي (مشروعات إنتاجية) ، أو لزيادة الخدمات العامة (إقامة مشروعات الخدمات العامة كالمدارس والمستشفيات) .

وتتعلق النفقات الرأسمالية بالثروة الوطنية مثل نفقات البناء والأشغال العمومية للطرق والسكك الحديدية الخ ، فهي تخصص بشكل آخر لتشكيل رؤوس الأموال العينية في المجتمع ، ومن ثم فهي نفقات تماثل النفقات غير العادية .

4/ النفقات الوطنية والنفقات المحلية : يعتمد في تقسيم النفقات العامة إلى وطنية ومحلية على معيار أساسي يتمثل في مجال شمولية النفقة العامة ودرجة استفادة أفراد المجتمع منها ، فالنفقات الوطنية والتي نستطيع تسميتها بالنفقات المركزية هي التي نجدتها على مستوى ميزانية الدولة وتتولى الحكومة المركزية القيام بها ، ومثال ذلك نفقة الدفاع الوطني ، القضاء ، الأمن ، الخ، فهي إذن بهذه الصورة تمثل نفقات ذات طابع وطني .

أما عن النفقات المحلية والتي تسمى أيضا بالنفقات الإقليمية فهي التي نجدتها على مستوى ميزانية الجماعات المحلية (الولاية و البلدية) ، وتقوم بها هذه الهيئات ومثال ذلك توزيع الماء والكهرباء والمواصلات في حدود الإقليم أو المدينة .

المطلب الثاني : تقسيم النفقات العامة حسب التشريع الجزائري

بناء على ما جاء به القانون رقم 84/17 المؤرخ في 07 جويلية 1984 في مواده من 24 إلى 42 و الخاص بقوانين المالية المعدل والمتمم ، يمكن تقسيم النفقات العامة إلى نوعين ، يتعلق النوع الأول بمصاريف أو نفقات التسيير ، أما النوع الثاني فيخص مصاريف أو نفقات التجهيز أو الاستثمار .

1 - عبد الكريم صادق بركات ، يونس أحمد البطريق ، حامد عبد المجيد دراز، المالية العامة ، الدار الجامعية بيروت، 1986، ص 78 .

1/نفقات التسيير : وهي الاعتمادات المالية المخصصة لكل الدوائر الوزارية دون استثناء ، كل واحدة على انفراد وفقا لقانون المالية للسنة المعنية ، حيث تختص كل وزارة باعتماد مالي معين ثم يأتي بعد ذلك دور السلطة التنظيمية لتوزيع هذه الاعتمادات داخل كل وزارة معنية .

والجدير بالذكر هنا هو أن نفقات التسيير هي النفقات الضرورية لتسيير أجهزة الدولة الإدارية والتي تتكون أساسا من أجور الموظفين ومصاريف الصيانة الخاصة بالبنائيات الحكومية ومعدات المكاتب وغيرها، فهذا النوع من النفقات موجه أساسا لإمداد هياكل الدولة بما تحتاجه من أموال للتمكين الجيد من تسيير شؤون المجتمع على اختلاف أوجهه .

وعلى هذا الأساس فإن الاعتمادات المالية المخصصة للدوائر الوزارية توزع بناء على مدونة نفقات التسيير التالية :

أ.العنوان : وهو تقسيم حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة ، وفي الميزانية العامة للدولة نميز بين أربع عناوين ويتعلق الأمر بالآتي : (1)

- أعباء الدين العمومي والنفقات المحسومة من الإيرادات .
- تخصيصات السلطات العمومية .
- النفقات الخاصة بوسائل المصالح .
- التدخلات العمومية .

يتعلق العنوان الأول بأعباء الدين العمومي والنفقات المحسومة من الإيرادات وهي أعباء ممنوحة لتغطية أعباء الدين المالي والمعاشات وكذلك مختلف الأعباء المحسومة من الإيرادات.

أما العنوان الثاني فيتعلق بتخصيصات السلطات العمومية التي هي عبارة عن الاعتمادات الضرورية اللازمة لتسيير مصالح الوزارات من ناحية المستخدمين والأجهزة والمعدات والعتاد .

وبصفة عامة فإن العنوان الأول والثاني يتعلقا بالأعباء المشتركة في الميزانية العامة ، يتم تفصيلهما وتوزيعهما بمقتضى مرسوم رئاسي .

1 - المادة 24 من قانون 84 / 17 المؤرخ في 07جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية (الجريدة الرسمية رقم 28).

أما العنوان الثالث الذي يخص النفقات الخاصة بوسائل المصالح ، والعنوان الرابع المتعلق بالتدخلات العمومية ، فيهما وزارات و يتم توزيعهما عن طريق مراسيم التوزيع .

والملاحظ على مستوى الميزانية العامة حسب التشريع الجزائري أن كل عنوان يقسم إلى أقسام ويتفرع كل قسم إلى فصول ، ويمثل الفصل الوحدة الأساسية في توزيع اعتمادات الميزانية وعنصرا مهما في الرقابة المالية ، ثم يلي الفصول المواد والفقرات .

ب.القسم : يوزع العنوان إلى أقسام تتناسب مع معايير متنوعة : إدارية ، وظيفية ،اقتصادية أو قطاعية ، ويساعد التوزيع إلى أقسام على سهولة التمييز بين مختلف أصناف النفقات ، لكنه يسمح أيضا بمتابعة أهداف محددة تتغير حسب طبيعة النفقات .

ج.الفصل :⁽¹⁾ يمثل الفصل الوحدة الأولية لتخصيص الاعتمادات وهو يبوب النفقات حسب طبيعتها أو أغراض استعمالها .

إن فكرة تخصيص الفصل تعبر عن التصور الذي يتم بموجبه تجميع كل الاعتمادات التي تسمح بتسوية النفقات التي لها طبيعة واحدة في عمود واحد لوزارة معينة .

د.المواد والفقرات : تقسم الفصول بدورها إلى مواد وفقرات ، ويعتبر المشرع الجزائري المادة كمستوى تنفذ بحسبه نفقات التسيير ، ويستخدم هذا التقسيم على مواد وفقرات من قبل الوزارات من التسيير الحسن لرخصة الموازنة ، وللإشارة فإن التزامات الدفع تتم حسب المواد وتخضع للرقابة المسبقة للنفقات المخصصة من طرف المراقب ، بينما تعطى الأولوية للفصل عندما يتعلق الأمر بالدفع والرقابة من طرف المحاسبين العموميين .

وللإشارة فإن نفقات التسيير لميزانية الجزائر تصدر في قانون المالية بالجريدة الرسمية في الجدول(ب).

1 - المادة 20 من قانون 84/17 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية العامة .

والمخطط التالي يبين لنا مدونة ميزانية التسيير: (1)



1 - لعمارة جمال ، منهجية الميزانية العامة للدولة في الجزائر ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004 ، ص 58 .

2/نفقات التجهيز أو الاستثمار : إذا كانت نفقات التسيير توزع على الدوائر الوزارية ، فإن طريقة توزيع نفقات التجهيز أو الاستثمار تتم بواسطة الخطة الإنمائية السنوية للدولة حسب القطاعات وفروع النشاط الاقتصادي مثل الزراعة والصناعة ، الأشغال والبناء الخ، وتظهر في الجدول (ج) الملحق بقانون المالية السنوي حسب القطاعات وتنفرع إلى ثلاثة عناوين (أبواب) هي: (1)

*الاستثمارات المنفذة من طرف الدولة .

*إعانات الاستثمار الممنوحة من قبل الدولة .

*النفقات الأخرى برأس المال .

وللإشارة فإن نفقات الاستثمار تجمع في عناوين بحسب القطاعات وهي عشرة قطاعات تتمثل في :

المحروقات ، الصناعة التحويلية ، الطاقة والمناجم ، الفلاحة والري ، الخدمات ، قاعدة هيكلية اقتصادية واجتماعية ، التربية والتكوين ، قاعدة هيكلية اجتماعية وثقافية ، المباني و وسائل التجهيز و قطاعات أخرى مختلفة .

إذا و اعتبارا لتقسيم النفقات حسب التشريع الجزائري فإن ميزانية الدولة في الشق الخاص بالنفقات تظهر في نوعين من النفقات بالنسبة لكل سنة مالية ، نفقات تسيير و نفقات تجهيز أو استثمار، وهكذا يكون المشرع الجزائري قد أخذ بتقسيم النفقات العامة إلى نفقات إدارية و نفقات استثمارية .

والملاحظ " أن تقسيم ميزانية النفقات يخضع لقاعدة معروفة وهي قاعدة تخصيص الاعتمادات ومعناها أن اعتماد البرلمان للنفقات لا يجوز أن يكون إجماليا ، بل يجب أن يخصص مبلغ معين لكل وجه من أوجه الإنفاق العام ، أي أنه لا يجوز أن يوافق البرلمان مثلا على تخصيص 30 مليون دينار لنفقات وزارة الإسكان تاركا للحكومة أمر توزيع هذا المبلغ على أوجه إنفاق الوزارات المختلفة من مرتبات الموظفين و نفقات إدارة وصيانة مباني الوزارة ، واستثمارات في المشروعات التي تقوم بها وغير ذلك بل يتعين أن يوافق البرلمان على تخصيص مبلغ معين لكل وجه من أوجه إنفاق الوزارة و بمقتضى

1 - المادة 35 من القانون رقم 84/17 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية العامة .

هذه القاعدة لا يجوز للحكومة أن تتقل مبلغا اعتمده البرلمان للنفقات الواردة في باب معين للإنفاق على وجوه أخرى في باب آخر، إلا بعد الرجوع إلى البرلمان والحصول على موافقته " (1)

المبحث الثالث : قواعد الإنفاق العام

للوصول إلى تحقيق الهدف من الإنفاق العام المتمثل في إشباع الحاجات العامة ، يجب أن يتم تحديد هذا الإنفاق وفقا لأسس وضوابط معينة دون تجاوزها .

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن هذه القواعد الخاصة بالإنفاق العام تتأثر بشكل كبير بالفلسفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة ، أي أنه كلما تقلص دور الدولة بشأن التدخل في الأنشطة الاقتصادية المختلفة وبالتالي اقتربها من دور الدولة الحارسة ، فإن الإنفاق العام يتحدد بالقدر اللازم فقط للقيام بدورها الأساسي المتعلق بسير المرافق العامة وبعض الأنشطة الأخرى ، وهو ما اتفق على تسميته بحياد المالية العامة أو حياد النفقة العامة ، وقد ترتب على هذا الوضع أن قل حجم الإنفاق العام. وبتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية بشكل كبير لوحظ زيادة وتنوع النفقات العامة على نحو استتبع وجود ضوابط ومحددات للإنفاق العام وذلك من أجل تمكينه من تحقيق الغرض منه.

ومما سبق سنحاول التطرق إلى دراسة ضوابط الإنفاق العام وحدوده وظاهرة تزايد النفقات العامة بالطريقة التالية :

المطلب الأول : ضوابط الإنفاق العام

إن التعريف بالنفقات العامة لا يقف عند حد بيان أركانها أو عناصرها بل يتعدى ذلك إلى ضرورة بيان أو توضيح القواعد التي تخضع لها ، أي بيان الضوابط التي تحكم الإنفاق العام والتي تتمثل في الآتي:

1/ قاعدة المنفعة القصوى : " تعني قاعدة المنفعة القصوى أن تهدف النفقات العامة إلى تحقيق أكبر قدر من المنفعة بأقل تكلفة ممكنة ، أو تحقيق أكبر رفاهية لأكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع وخاصة أن أحد أركان النفقات العامة هو تحقيق المنفعة العامة .

ويتطلب تحقيق هذه القاعدة أن توجه الدولة نفقاتها إلى إشباع الحاجات العامة ، الأمر الذي يقتضي دراسة متطلبات الاقتصاد والمجتمع ومقدار الحاجة إلى مختلف المشاريع ، وأن تفاضل بينهما وفق جدول للأولويات يعتمد على طبيعة المشكلات التي يواجهها الاقتصاد القومي وتوجه نفقاتها إلى كل من

1 - علي زغود ، المالية العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2005، ص 35 .

هذه المشاريع وفق ما يحققه كل منها من منافع جماعية بالحجم والنوع والكم والتوقيت المناسبين مراعين في ذلك ما يضيفه المشروع إلى كل من الدخل القومي والتشغيل والطاقة الإنتاجية ، ومدى حاجة واستخدام المشروع للموارد الاقتصادية المحلية والعملات الأجنبية والمدة اللازمة للإنشاء والإنتاج ومعدل ما يحققه المشروع من ربح ، و تراعي الدولة في ذلك حاجة المناطق الجغرافية والأقاليم المختلفة وكذلك المنفعة التي تعود على الطبقات الاجتماعية المختلفة " (1)

وتبقى قاعدة المنفعة أمر بديهي على اعتبار أنه لا يمكن تبرير النفقة العامة إلا بحجم الفوائد المترتبة عليها ، وبذلك فإن الدولة إذا أنفقت في ميدان معين دون الحصول على منفعة تعود على الأفراد منها فمعناه أن هذه المصاريف أو النفقات لا مبرر لها .

وعلى هذا الأساس فالمقصود بتحقيق الفائدة أو المصلحة العامة أو المنفعة العامة ألا يتم تخصيص النفقات العامة للمصالح الشخصية لبعض الأفراد على حساب شرائح أخرى في المجتمع ، وكذا أن يتم الإلمام بالاحتياجات الإجمالية الحقيقية للمصالح العمومية لتقدير احتياجات كل مصلحة أو مرفق على ضوء احتياجات كل المصالح ومجالات الإنفاق الأخرى .

وتحديد فكرة المنفعة العامة تثير إشكالية كبيرة من حيث تحديد مقدارها ، خاصة إذا علمنا ما للنفقات العامة من آثار متعددة اقتصادية وغير اقتصادية ، مباشرة وغير مباشرة وغيرها من الآثار التي يتعذر معها قياس هذه المنفعة على وجه الدقة، و إن كان من الممكن الارتكاز على عاملين أساسيين (2)

العامل الأول : حجم الدخل النسبي أي نصيب كل فرد من الدخل الوطني .

العامل الثاني : طريقة توزيع الدخل الوطني على الأفراد .

2/ قاعدة الاقتصاد والتدبير : المقصود بها الابتعاد عن جميع أشكال التبذير والإسراف التي تؤدي بطريقة وبأخرى إلى ضياع الأموال العامة الممكن توجيهها إلى مجالات أخرى أكثر منفعة، بالإضافة إلى أن هذه الحالة تضعف الثقة العامة في مالية الدولة وتعطي للمكلفين بالضريبة مبررا للتهرب منها . وفي سياق آخر فإنه "من الطبيعي أن هذه القاعدة ملازمة للقاعدة الأولى، فتحقيق أقصى منفعة ممكنة يجب أن يتم بأقل كلفة ممكنة، أي تحقيق أكبر عائد بأقل تكلفة ممكنة.

1 - خالد شحادة الخطيب ، أحمد زهير شامية ، أسس المالية العامة ، دار وائل للنشر، الطبعة 2، عمان، 2005 ، ص 61/62.

2 - محمد عباس محرز، مرجع سبق ذكره ، ص 96 .

ومن مظاهر التبذير في كثير من الدول ولا سيما النامية منها زيادة عدد الموظفين في الأجهزة الإدارية والإسراف في شراء الأجهزة غير الضرورية لمجرد التقليد والمحاكاة وعدم الاستغلال العقلاني لها والاهتمام بالمظاهر الخارجية ، وبذلك فإن قاعدة الاقتصاد تعني الالتزام بسياسة ترشيد الإنفاق .

ويتطلب تحقيق هذه القاعدة في الإنفاق العام تعاون وتضافر جهود كافة الأجهزة التنفيذية والتشريعية وأحكام الرقابة " (1)

ولهذا فإن الحاجة تدعو إلى ضبط النفقات العامة في شتى القطاعات على أسس معينة تتمثل في مراعاة الحاجات الحقيقية الفعلية ، بحيث لا تتحمل الدولة نفقات عامة إلا إذا كانت ضرورية وبالقدر اللازم فقط ، وهذا لتحقيق المنافع الجماعية والمصالح العامة ، هذا فضلا عما يمكن أن تؤديه في الجهة المقابلة أجهزة الإعلام والرقابة المختلفة ، الإدارية ، السياسية والمحاسبية المستقلة من أدوار هامة في إيجاد رقابة فعالة وصارمة على عمليات الإنفاق الحكومي لما يضمن توجيه النفقات العامة إلى تحقيق المنافع العامة .

3/ قاعدة الترخيص : قاعدة الترخيص أو ما يعرف بقاعدة الموافقة المسبقة من السلطة التشريعية تعني عدم إمكانية صرف أي مبلغ من الأموال العامة إلا إذا سبقت هذه العملية موافقة الجهة المختصة بالتشريع ضمن حدودها المكاني والزمني ، وخصوصا إذا علمنا أن النفقات العامة تمثل مبالغ ضخمة مخصصة لإشباع الحاجات العامة دون غيرها وبالتالي تحقيق المصلحة أو المنفعة العامة وهذا ما يميز النفقة العامة عن النفقة الخاصة .

المطلب الثاني : حدود الإنفاق العام

يثير موضوع حدود الإنفاق العام مشكلة ذات أهمية كبيرة تتمثل في تحديد النسبة التي تستقطع من الدخل القومي بغرض توجيهها إلى الإنفاق العام بحيث لا يحق للدولة أن تتجاوزها أو تتخطاها .

وفي هذا المجال فقد استقر الفكر التقليدي لفترة من الزمن على تحديد نسبة معينة (10 % أو 15 %) من الدخل القومي توجه للإنفاق العام لا يجوز تجاوزها ، ومن جهة أخرى " فقد ذهب بعض علماء المالية العامة إلى وضع حد أقصى يجب عدم تخطيه من السلطات المالية ، وقد حدده شيراس

1 - محمد طاقة ، هدى العزاوي ، اقتصاديات المالية العامة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2007 ، ص . 35

G.F.shirras بنسبة 20% من الدخل القومي " (1) ، غير أن هذا التحديد التعسفي لا يمكن أن يكون بمثابة المعلم الموحد ، لأن الإنفاق العام يتوقف على مدى قدرة الدولة على تحصيل الإيرادات المختلفة التي تتحدد بدرجة التوسع الاقتصادي واستغلال الموارد الوطنية ، فكلما كان مجال التحصيل واسعا ازداد الإنفاق العام والعكس بمثله في الحالة المضادة .

وفي حقيقة الأمر أن هذا الفكر الذي يقر بإمكانية وجود حدود للإنفاق العام لا يجب تجاوزها أصبح غير مهما في الوقت الحالي نظرا لجمود هذا الرأي من جهة ، وتجاهله للعديد من الظروف الاقتصادية والمالية التي تميز الاقتصاد الوطني لدولة معينة والتي قد تختلف من فترة لأخرى في الدولة ذاتها .

" والواقع أن تحديد حجم الإنفاق العام أو حدوده في مكان وزمان معينين ، إنما يتوقف على مجموعة من العوامل لعل أهمها ما اتصل بنوعية المذاهب التي تصدر عنها النظم الاقتصادية وطبيعة البنيان الاقتصادي القائم ، وبمستوى النشاط الاقتصادي السائد من ناحية التقلبات الاقتصادية المختلفة التي يشهدها الوضع الاقتصادي في الدولة من حيث الرخاء أو الكساد ، وأخيرا بالنظر إلى المقدرة المالية القومية " (2)

وفي هذا السياق فالعوامل الإيديولوجية السائدة في دولة معينة تبرر حجم الإنفاق العام ، فمثلا إذا كنا في دولة ما كان السائد فيها الإيديولوجية الفردية فمعنى هذا أن حجم النفقات العامة وتنوعها يقل بالنسبة إلى الدخل الوطني، ويرجع ذلك إلى أن اقتصار وظائف الدولة في ظل هذه الإيديولوجية يبنى على أدائها لوظائفها التقليدية البحتة .

أما في ظل الإيديولوجية التدخلية فمعنى ذلك أن الدولة تقوم بالتدخل في الشؤون الاقتصادية بصفة كاملة ، ما يترتب عنه ارتفاع حجم النفقات العامة لمواجهة الزيادة في الأنشطة التي تقوم بها الدولة بالإضافة إلى زيادة تنوعها .

وأخيرا وفي ظل الإيديولوجية الجماعية حيث تركز الدولة في قيامها بالنفقات العامة على معظم النشاطات الاقتصادية بالإضافة إلى قيامها بدورها التقليدي ، فإن حجم النفقات في هذه الحالة يزيد بشكل كبير وترتفع نسبتها إلى الحد الذي تكاد تتطابق فيه مع الدخل الوطني ذاته .

1 - أعرم يحيوي ، مرجع سبق ذكره ، ص 64 .

2 - عادل أحمد حشيش ، أساسيات المالية العامة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1992 ، ص 86 .

المطلب الثالث : ظاهرة تزايد النفقات العامة

أدى مبدأ تدخل الدول لإقامة التوازنات الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي دفع عجلة النمو الاقتصادي إلى زيادة الإنفاق العام بشكل ملفت للانتباه خاصة بعد الحرب العالمية الأولى ، وهو ما أوصلنا إلى حد اعتبار أن ظاهرة تزايد النفقات العامة من الظواهر التي تسود وتنتشر عبر مختلف دول العالم على اختلاف نظمها السياسية والاقتصادية .

والجدير بالذكر في هذا المقام أن أول من لفت النظر إلى هذه الظاهرة العامة الاقتصادي الألماني "أدولف فاجنر" A.Wagner الذي قام بدراسة تطور نفقات الدول الأوروبية خلال القرن التاسع عشر ووصل إلى حد الإقرار بوجود اتجاه عام نحو ازدياد أوجه نشاط الدولة مع التطور الاقتصادي للجماعة وقد عمل على أن تكون هذه الاستنتاجات في صيغة قانون اقتصادي يعرف الآن باسم قانون فاجنر وملخص ما جاء به هذا القانون هو أنه كلما حقق مجتمع من المجتمعات معدلا معيناً من النمو الاقتصادي فإن ذلك يستتبع اتساع نشاط الدولة ، وبالتالي زيادة الإنفاق العام بمعدل أكبر من الزيادة الحاصلة في نصيب الفرد من الناتج القومي " الوطني " ، وبصورة أخرى فإن معدل الزيادة في النفقات العامة تكون أكبر من معدل الزيادة في الناتج القومي .

وقد أرجع صاحب هذا الاستنتاج هذه الزيادة لعامل التوسع في الإنفاق على الوظائف الأساسية للدولة والعناية بأدائها بصورة أفضل من جهة، وإلى حرص الدولة على القيام بوظائف جديدة وتقديم خدمات عامة لمواطنيها من جهة أخرى .

وقد تابع أهل الاختصاص دراسة هذه الظاهرة وقدموا العديد من التفسيرات والتي سنتطرق لها من خلال عرض الأسباب الظاهرية والأسباب الحقيقية لتزايد الإنفاق العام .

1/الأسباب الظاهرية للنفقات العامة : " تعتبر الزيادة في النفقات العامة زيادة ظاهرية أو صورية إذا لم يكن يقابلها زيادة في نصيب الفرد من الخدمات التي تؤديها الدولة أو الهيئات العامة ، فالزيادة الظاهرية في النفقات العامة هي مجرد زيادة في أرقام النفقات العامة دون أن يكون هناك زيادة مقابلة في كمية السلع أو الخدمات أو تحسين أنواعها " (1)

1 - علي زغدود ، مرجع سبق ذكره ، ص 41/42 .

ومما سبق نستطيع أن نقول أن الأسباب الظاهرية لتزايد النفقات العامة هي تلك التي تؤدي بشكل أوبأخر لتضخم أرقام الإنفاق العام دون أن يقابلها زيادة في حجم الخدمات العامة المقدمة للمواطنين أو تحسين مستواها ، وهناك عدة أسباب ظاهرة نوردتها بالطريقة التالية :

أ. انخفاض قيمة النقود : يقصد بانخفاض قيمة النقود أو تدهورها انخفاض قوتها الشرائية مما يؤدي حتما إلى نقص مقدار السلع والخدمات التي يمكن الحصول عليها بذات العدد من الوحدات النقدية عن المقدار الذي كان من الممكن الحصول عليه من قبل ، وهي الظاهرة التي يمكن أن تشرح ارتفاع أسعار السلع والخدمات .

وفي هذا المجال يمكننا إبداء ملاحظة في غاية الأهمية تتعلق عموما في أن قيمة النقود أخذت في الانخفاض بصورة مستمرة وذلك بحسب اختلاف الخصائص الاقتصادية للدول ، وهو ما ترتب عنه زيادة النفقات العامة لمواجهة هذا التدهور ، فالدولة إذن في هذه الحالة تقوم بدفع عدد معين من وحدات النقد يكون بطبيعة الحال أكبر مما كانت تدفعه من قبل وذلك من أجل الحصول على نفس المقدار من السلع والخدمات ، فالزيادة هنا في رقم النفقات العامة هي زيادة ظاهرية ، إذ لا يترتب عليها أي زيادة في المنفعة الحقيقية أو زيادة في أعباء التكاليف العامة على الأفراد .

والملاحظ من خلال الأوضاع الاقتصادية العالمية خصوصا في العصر الحديث أن تدهور قيمة النقود يعد السبب الرئيسي للزيادة الظاهرية في النفقات العامة .

ب. اختلاف طرق المحاسبة المالية (اختلاف طرق إعداد الميزانية العامة) : لتغطية نفقاتها بطريقة مباشرة ، كانت في الماضي بعض الإدارات والمصالح تقوم بتخصيص الإيرادات المحصلة للقيام بهذه العملية ، ومن ثم لم تكن تظهر نفقاتها أو إيراداتها في الميزانية العامة للدولة مما كان يجعل من هذه النفقات الظاهرة أقل من حقيقتها .

ومع إتباع مبدأ وحدة أوعمومية الميزانية العامة الذي يقر بضرورة ظهور كافة نفقات الدولة وإيراداتها دون تخصيص ظهرت نفقات عامة كانت تصرف فيما قبل ولم تكن تظهر في الميزانية ومن ثم فإن الزيادة الملاحظة لهذه النفقات تعد زيادة ظاهرية اقتضتها عملية التغيير لطرق المحاسبة المالية في الميزانية الحديثة .

وبصورة أخرى " فقد ترتب على الانتقال من طريقة الميزانية الصافية إلى طريقة الميزانية الإجمالية زيادة كبيرة في حجم النفقات العامة ، ذلك أن طريقة الميزانية الصافية كانت تعطي للإدارات أو الهيئات

التي تحصل في نفس الوقت على إيرادات عامة ، الحق في خصم نفقات التحصيل وبذلك لا تورد إلى الميزانية العامة إلا المبالغ الصافية، مما يؤدي إلى ظهور النفقات العامة بأقل من حقيقتها⁽¹⁾

ج.زيادة مساحة إقليم الدولة وعدد سكانها : لا شك أن ضم مناطق جديدة لدولة من الدول والذي يعبر عن اتساع إقليم هذه الدولة من شأنه أن يؤدي إلى زيادة ظاهرية في مصروفاتها ، ذلك أنه لا يترتب على هذا الانضمام أية زيادة في الخدمات بالنسبة لسكان الإقليم الأصلي ، وبطريقة أخرى فهي ظاهرية فقط نظرا لعدم حدوث زيادة في النفع العام أو زيادة في الأعباء العامة الملقاة على السكان دون مقابل فعلي .

ومن الواضح جدا في مثل هذه الحالات أنه إذا تم تأثر متوسط نصيب الفرد من النفقات العامة فإنها تكون حقيقية ، أما إذا تزايد الإنفاق تحت تأثير التوسع في إقليم الدولة أو زيادة عدد سكانها دون المماس بالسكان الأصليين فإننا أمام زيادة ظاهرية للإنفاق العام .

2/ الأسباب الحقيقية للنفقات العامة : تتنوع الأسباب الحقيقية الدافعة إلى زيادة النفقات العامة إلى أسباب اقتصادية ، اجتماعية ، مالية ، إدارية وسياسية .

أ. الأسباب الاقتصادية : يمكننا حصر الأسباب الاقتصادية لتزايد النفقات العامة في عاملين اثنين يتمثل الأول في زيادة الدخل القومي ، أما الثاني فيخص مجال اتساع تدخل الدولة .

أما عن الدخل الوطني أو القومي فتعتبر زيادته عامل مهم في الزيادة الحقيقية للنفقات العامة ، وذلك على اعتبار أن نمو الدخل الوطني يترتب عنه زيادة في دخول الأفراد وارتفاع في مستوى المعيشة وبالتالي الوصول إلى حتمية هامة مفادها أنه كلما زادت دخول الأفراد قلت مقاومتهم لما يفرض من ضرائب ورسوم من طرف الدولة ، مما يسهل على هذه الأخيرة اقتطاع مبالغ كبيرة من هذه الدخول وتخصيصها لتحسين خدماتها القائمة ، وأيضا تقديم خدمات جديدة لهم .

وبخصوص العامل الثاني المتعلق بتزايد تدخل الدولة في المجال الاقتصادي وبالتالي التوسع في المشروعات العامة والدورة الاقتصادية والمنافسة الاقتصادية ، فقد ترتب عنه زيادة النفقات العامة بشكل كبير عكس ما كانت عليه الدولة في ظل النظام الرأسمالي الحر الذي ساد خلال النصف الثاني من القرن الثامن عشر وطوال القرن التاسع عشر على اعتبارها دولة حارسة لا تتدخل في النشاط الاقتصادي وتكتفي بتسيير المرافق العامة الرئيسية كالمدافع ، والأمن والعدالة .

1 - منصور ميلاد يونس ، مرجع سبق ذكره ، ص 40 .

ب. الأسباب الاجتماعية : تظهر الأسباب الاجتماعية على وجه التحديد في نمو الوعي الاجتماعي وزيادة عدد السكان.

أما عن نمو الوعي الاجتماعي فتعتبر الدولة في هذا المجال مسؤولة عن تحقيق التوازن الاجتماعي عن طريق إعادة توزيع الدخل الوطني للحد من الفروق القائمة بين الفئات الفقيرة والفئات الغنية ولتحقيق هذا الهدف ترتب على الحكومة زيادة النفقات العامة لتوفير السلع والخدمات العامة ، ومثال ذلك الإنفاق العام على قطاعات الصحة والتعليم من أجل رفع المستوى الصحي والثقافي لمختلف أفراد المجتمع ، وكذلك تقديم الإعانات المالية وإعانات السكن وإعانات السلع والخدمات الأساسية لذوي الدخل الضعيفة أو المنخفضة .

ومن جانب آخر فإن زيادة السكان تؤدي لزيادة الإنفاق العام نتيجة توسع الدولة في خدماتها لمواجهة مطالب السكان الجدد ، ونظرا لأن نسبة الزيادة في السكان تكون عادة أعلى على مستوى الطبقات الفقيرة بالنسبة إلى الطبقات الغنية ، لذلك فإن هذه الزيادة تتطلب من الدولة تنمية خدماتها بصورة واسعة مما يؤدي حتما إلى تزايد كبير في النفقات العامة .

ج. الأسباب المالية : تتمثل الأسباب المالية أساسا في سهولة الاقتراض من جهة ، وفي وجود فائض في الإيرادات العامة من جهة أخرى .

فسهولة الاقتراض في الوقت الحالي (العصر الحديث) بسبب تقدم الأساليب الفنية لإصدار القروض العامة جعل الدول تلجأ بسهولة تامة إلى هذه القروض .

ومن الطبيعي جدا أن تؤدي سهولة الاقتراض وتوسع الدولة في اللجوء إليه إلى زيادة كبيرة في حجم النفقات العامة سواء في البداية عند صرف مبالغ القرض للأغراض المخصصة لها ، ومن زاوية أخرى فقد يحدث نتيجة لسوء تقدير النفقات الواجب تغطيتها أن تحصل الدولة على إيرادات أكثر مما يتطلبه تغطية إنفاقها ، مما يؤدي بصورة مباشرة إلى ظهور فائض في الإيرادات قد يتسبب في إغراء الدولة للتوسع في نفقاتها وذلك قصد تحسين مستوى خدماتها وتقديم خدمات جديدة مع ما يتضمنه ذلك من إسراف وتبذير .

د. الأسباب الإدارية : إن التوسع الذي حصل في دور الدولة على إثر تدخلها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقها أدى إلى اتساع الجهاز الإداري الذي لم يبقى يؤدي الوظائف الأساسية للدولة بل اتسعت مهامه ، وكان من نتائج ذلك ارتفاع عدد الموظفين وكذلك ارتفاع حجم الملحقات الضرورية لتسيير هذه الإدارات ، كما صاحب ذلك زيادة حجم

المستلزمات السلعية والخدمية التي يحتاجها الجهاز الإداري المتوسع في أداء مهامه ، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن حجم الإنفاق العام يتطلب زيادة كبيرة على الرواتب والأجور والمستلزمات وهذا يعني أن حجم النفقات العامة يعتمد على حجم الجهاز الإداري ويتناسب معه طرديا .

و. الأسباب السياسية : من أهم الأسباب السياسية لتزايد الإنفاق العام نجد ما قد يترتب على عدة عوامل سياسية داخلية للدولة المعنية ، أولعلاقاتها مع دول العالم الأخرى أي لأسباب خارجية .

أما الأسباب السياسية الداخلية فتتمثل على وجه الخصوص في انتشار المبادئ والنظم الديمقراطية وكذا انتشار الأفكار الاشتراكية، وعلى هذا الأساس فقد يترتب على انتشار مبادئ الديمقراطية والعدالة الاجتماعية ، زيادة اهتمام الدولة بالطبقات محدودة الدخل (الطبقات الضعيفة) وتحمل الكثير من خدماتها ، ضف إلى ذلك أن النظام السائد يدفع بالحاكم إلى التوسع في المشروعات الاجتماعية وتوسيع مجال الخدمات التي تقدمها الدولة لأفراد الشعب رغبة في الوصول إلى تحديد فترات الحكم وبالتالي فإن الدولة ملزمة بالتوسع في النفقات العامة .

ومن جهة أخرى فقد أدى انتشار الأفكار الاشتراكية إلى قيام الكثير من الدول بالتدخل في الحياة الاقتصادية والمشاركة في العمليات الإنتاجية ، وبذلك فقد أصبحت الدولة منتجة للأموال إضافة إلى كونها مستهلكة وموزعة لها ، وقد أدى هذا الانتقال إلى نشأة ما يسمى بالقطاع العام واتساعه مما نتج عنه زيادة كبيرة في الإنفاق العام .

أما الأسباب السياسية الخارجية فتتعلق بالسياسة الخارجية للدولة أي لوضع علاقاتها مع غيرها من الدول أو المنظمات الدولية والتي يمكن أن نذكر منها ما يلي :

- ازدياد النفقات الحربية التي تشغل بندا هاما في التزايد المطرد للنفقات العامة ، ومرجع ذلك إلى التقدم التكنولوجي السريع في هذا المجال ، مما يدفع الدولة لإنفاق مبالغ ضخمة لتدعيم ترسانتها العسكرية بأحدث الأساليب والمخترعات الميدانية بهدف حماية منشأتها ومواطنيها وأراضيها من خطر الغزو الخارجي ، ضف إلى ذلك ما تستلزمه الحروب من تمويلات مالية ضخمة قبل ، أثناء ، وبعد الحرب .
- ازدياد نفقات التمثيل الخارجي بصورة كبيرة بسبب اتساع حجم التمثيل الدبلوماسي لازدياد عدد الدول المستقلة وظهور منظمات دولية متخصصة وغير متخصصة ومنظمات إقليمية متعددة ، وكذا بسبب ما تقتضيه العلاقات الدولية من واجبات مختلفة يتحتم على الدول القيام بها كتقديم المساعدات والمنح المادية للدولة الأجنبية أولرعاياها .

- ومن جهة أخرى فإن الحياة في الجماعة الدولية المعاصرة تقتضي حداً أدنى من واجب التعاون الدولي الذي تمليه الحاجة ليس فقط لضرورة التعاون والتبادل الاقتصادي والتجاري ، ولكن على الدول الالتزام بتقديم المساعدات المختلفة لمن يحتاج إليها في أوقات الأزمات الطبيعية كالزلازل والفيضانات وغيرها ، وكل ذلك من شأنه المساهمة في زيادة الإنفاق العام .

3/ ترشيد الإنفاق العام : المقصود بترشيد الدولة لنفقاتها تحقيقها للأهداف المحددة باستخدامها لمواردها على أحسن وجه ممكن والحيلولة دون إسرافها أو تبذيرها أو إساءة استعمالها في غير أغراض المنفعة العامة .

ونشير هنا إلى بعض صور التبذير التي تقوم بها الإدارة العمومية خاصة في الدول النامية والتي يمكن أن نتجنبها أو على الأقل تقدير العمل على الحد منها بإجراءات بسيطة ومن بينها :

- ارتفاع تكاليف تأدية الخدمات العامة بسبب غياب الضوابط القانونية المنظمة أو عدم احترامها وكذلك كثرة اللجوء إلى الرشاوى والطرق غير الشرعية دون تعرض المخالفين لأدنى العقوبات.

- غياب التنسيق بين الإدارات العامة المختلفة والتي تقوم بتأدية الخدمات على وجه التحديد ومثال ذلك ما يحدث بعد إتمام تعبيد الطرق حيث تقوم شركات توزيع شبكات المياه ، الكهرباء والغاز والهاتف بأعمال حفر لمد شبكاتها ، وهو ما يحمل الخزينة العمومية مصاريف إضافية ويعطل السير العادي للمرفق العمومي .

- تشغيل الإدارات العامة لعدد معتبر من الموظفين دون الحاجة إليهم أحياناً مما يتسبب في ضياع المال العام على شكل مرتبات وأجور ومستلزمات التشغيل وغيرها

- المبالغة في نفقات التمثيل الدبلوماسي ونفقات سفر الوفود الرسمية للخارج في مهام وهمية أو قليلة الفائدة ، مما يعني خروج عملة صعبة في الاتجاه الآخر يكون المجتمع في حاجة ماسة إليها.

وفي هذا السياق يجب وضع بعض الضوابط العامة التي يجب على الأجهزة العامة إتباعها والتقيد بها حتى يمكن تحقيق أكبر منفعة اجتماعية بأقل قدر من الإنفاق العام ، والتي نستعرضها كما يلي :

- أن تكون الغاية من النفقات العامة تحقيق النفع العام وذلك بعدم صرفها لتحقيق المصالح الخاصة لبعض الأفراد والمجموعات ، ولكن بتحقيق المصالح العام بواسطة الإنفاق العام لأكبر قدر من الرفاهية وذلك لأكبر قدر من المواطنين.
- ضرورة اقتصاد الدولة في مصاريفها تجنباً لصور ومظاهر الإسراف والتبذير المختلفة .
- تحديد أولويات الإنفاق العام على حسب الأهمية النسبية للخدمات المراد تقديمها ، فتوفير مياه الشرب أولى من بناء مركبات رياضية ضخمة ، وبناء مستشفى أفضل من بناء ملعب الخ ...
- الابتعاد ما أمكن عن النفقات غير المنتجة أو التي تكون إنتاجيتها ضعيفة كالمشاريع المظهرية مثلاً والاحتفالات الضخمة المكلفة .
- ضرورة توزيع النفقات العامة توزيعاً عادلاً بين مختلف مناطق الدولة حتى تتحقق التنمية المتكاملة التي يستفيد منها جميع السكان وليس فئة خاصة أو منطقة محدودة بعينها .
- ضرورة فرض رقابة فعالة⁽¹⁾ على كل عمليات الإنفاق العام وذلك بالتأكد من صرفه في المجالات المخصص لها وفي حدود القوانين واللوائح ، وفي غياب كل إسراف أو تبذير أو اختلاس وما يتبع ذلك من ضرورة معاقبة المخالفين .

المبحث الرابع : الآثار الاقتصادية للنفقات العامة

إن دراسة آثار النفقات العامة من الناحية الاقتصادية لها أهمية كبيرة لكونها تحقق أغراضاً معينة وبالتالي إمكانية استخدامها كأداة أو وسيلة لتحقيق أهداف اقتصادية محددة ، حيث نستنتج من هذا كله أنه متى عرف الأثر الذي يحققه إنفاق معين في ظل ظروف معينة ، أمكن اعتماد أو اتخاذ هذا الإنفاق بشكل واع يسمح لنا بتحقيق أهداف السياسة الاقتصادية .

وخلاصة القول أن أهم أثر للنفقات العامة هو إشباعها للحاجات العامة ، ومن هذا المنطلق يمكن دراسة آثار النفقات العامة على مستويات الإنتاج ، الاستهلاك ، الدخل ، الأسعار ، وكذا الادخار القومي .

المطلب الأول : أثر النفقات العامة على الإنتاج الوطني

1 - سنرجع إلى مسألة الرقابة عند دراستنا للرقابة على تنفيذ النفقات العامة، وذلك في المبحث السادس من هذا الفصل .

" تؤثر النفقات العامة على حجم الإنتاج والعمالة من خلال تأثيرها على حجم الطلب الكلي الفعلي حيث تمثل النفقات العامة جزءا هاما من هذا الطلب ، وتزداد أهميته بازدياد مظاهر تدخل الدولة في حياة الأفراد .

والعلاقة بين النفقات العامة وحجم الطلب الكلي تتوقف على حجم النفقة ونوعها ، وبصورة أدق فالنفقات الحقيقية تتعلق بالطلب على السلع والخدمات ، بينما تتعلق النفقات التحويلية بطريقة تصرف المستفيدين منها .

ومن جهة أخرى يرتبط أثر النفقة العامة على الإنتاج بمدى تأثير الطلب الكلي الفعلي في حجم الإنتاج والعمالة ، وهذا بدوره يتوقف على مدى مرونة الجهاز الإنتاجي ، أو مستوى العمالة والتشغيل في الدول المتقدمة ، وعلى درجة النمو في البلاد النامية (1)

ولتوضيح هذه الفكرة ، فالمقصود بالإنتاج القومي مجموع السلع والخدمات المنتجة في دولة معينة في فترة زمنية محددة غالبا ما تكون سنة واحدة ، ولزيادة هذا الإنتاج يتخذ الإنفاق العام عدة أشكال مثل نفقات التعليم والصحة ومساعدة المستثمرين بمنحهم امتيازات مختلفة ، فإذا كان هذا الإنفاق الاستثماري يرفع من الإنتاج القومي فهذا لا يعني أن النفقات الجارية عديمة الجدوى ولا تؤثر اقتصاديا لأنه دون هذه النفقات لا يمكن النهوض بالاقتصاد ، وكمثال على ذلك نستطيع أن نقر بأن نفقات الدفاع يمكن أن تكون منتجة من خلال استخدام التكنولوجيا العسكرية في الأغراض السلمية .

والواقع أن النفقات العامة تؤثر على المقدرة الإنتاجية للاقتصاد القومي وهذا برفعها بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، ومن ثم يرتفع الناتج القومي والدخل القومي وذلك على حسب أنواع النفقات محل التطبيق ، وأعني بالذكر النفقات الإنتاجية أو الاستثمارية ، النفقات الاجتماعية ، والنفقات الحربية ...

المطلب الثاني : أثر النفقات العامة على الاستهلاك

" يقصد بالآثار المباشرة للنفقات العامة في الاستهلاك القومي تلك الزيادة في الطلب الاستهلاكي التي تترتب مباشرة عن النفقات العامة ، أي التي لا تتم خلال دورة الدخل ، وتباشر النفقات العامة آثارها في الاستهلاك القومي عن طريقين :

1 - سوزي عدلي ناشد ، مرجع سبق ذكره ، ص 71 .

أولهما شراء الدول لبعض السلع أو الخدمات الاستهلاكية ، وثانيهما قيام الدولة بتوزيع دخول تخصص جزئيا أو كليا للاستهلاك الذي يتوقف على طبيعة هذه النفقات ، أي على الغرض الذي تخصص له تلك النفقات " (1)

وبصورة موازية فإن أثر النفقات العامة على الاستهلاك يظهر من خلال شراء الدولة للسلع والخدمات وتوزيع المداخل على أفراد المجتمع ، فهي من جهة تقوم بشراء السلع والخدمات وتقديمها للمجتمع مثل وجبات الطلبة والتوسع في الخدمات الصحية والتعليمية ، ومن جهة أخرى فإن حجم الاستهلاك يتحدد من خلال دفع الدولة للأجور والمرتبات الخاصة بالعمال ، لكن الاستهلاك يبقى منخفضا إذا اقتصرنا على الفئات المنتجة ، وهوما يفسر لجوء الدولة لعملية الإنفاق بصورة كبيرة في إطار النفقات الاجتماعية ، وذلك لزيادة الطلب الكلي الفعال على السلع والخدمات من قبل الطبقات الفقيرة مما يزيد في حجم الاستهلاك .

والملاحظ في هذا المجال أن طريقة توزيع النفقات العامة على مختلف القطاعات لها أثر مهم على الاستهلاك ، وهذا بتخصيص مبالغ ضخمة لمرفق الدفاع مثلا أو الإنفاق في المجالات الخارجية الذي يقلل من حجم الاستهلاك لأن هذا الإنفاق لا يؤدي إلى خلق مناصب شغل وزيادة الإنتاج بشكل عام مما يؤثر سلبا على مداخل الأفراد وبالتالي على إقبالهم على السلع والخدمات .

المطلب الثالث : أثر النفقات العامة على توزيع الدخل الوطني

يقصد بتوزيع الدخل الوطني الطريقة أو الكيفية التي يوزع بها بين مختلف شرائح وفئات المجتمع وبالتالي تحديد نصيب كل شريحة أو فئة منه ، وعموما يتحدد نمط توزيع الدخل الوطني بطبيعة طريقة الإنتاج .

وفي هذا المجال فإن الدولة في تدخلها لإعادة توزيع الدخل الوطني تستعمل العديد من الوسائل والطرق فهي تمارس عن طريق إصدار القرارات الإدارية المباشرة التي تحدد الأثمان لعوامل الإنتاج أو أثمان المنتجات ، وأيضا يمكنها استعمال الأدوات المالية لتحقيق هذا الهدف عن طريق الإيرادات العامة وأيضا عن طريق النفقات العامة لما يترتب على إنفاقها من آثار .

1 - خالد شحادة الخطيب ، أحمد زهير سامية ، مرجع سبق ذكره ، ص 97 .

والملاحظ هنا هو أن هذه الأدوات المالية بما فيها النفقات العامة تؤثر على الدخل حتى في ظل السياسة المحلية حيث يتم اقتطاع الإيرادات العامة كالضرائب من هذه الدخل نسبا معينة ثم تحول الحصيلة إلى منافع يحصل عليها المكلف بالضريبة عن طريق الإنفاق العام .

وتتمثل عملية إعادة توزيع الدخل الوطني عن طريق النفقات العامة " في الفرق بين ما يدفعه الفرد للدولة من ضرائب ورسوم وأعباء عامة ، وبين ما يعود عليه من منفعة نتيجة إنفاق الدولة العام ، فإذا انتهى الفرق لصالح طبقة أو فئة بأن كان ما تحصل عليه من منافع يتجاوز في قيمته ما تتحمله من الأعباء العامة ، فإن هذا يعني أن الدخل الوطني قد أعيد توزيعه بواسطة النفقات العامة لصالح هذه الطبقة أو الفئة ، أما إذا كانت المنفعة التي تعود على هذه الطبقة أو الفئة من النفقات العامة تقل عن ما تتحمله من الأعباء العامة ، فإن هذا يعني أن النفقات العامة قد ترتب عليها إعادة توزيع الدخل الوطني على حساب هذه الطبقة أو الفئة لصالح فئة أو طبقة أخرى " (1)

ومن جهة أخرى وفي إطار تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية تقوم الدولة باستخدام النفقات العامة لتوزيع المداخل على كافة الأفراد سواء في إطار النفقات الحقيقية أو التحويلية ، غير أن هذه العملية (توزيع المداخل) تتوقف على مدى الثراء القومي ، فإذا كان اقتصاد الدولة قويا تزداد الضريبة و مداخل الأملاك الوطنية ، وفي حالة الركود الاقتصادي والافتقار إلى الموارد الطبيعية تقل إيرادات الدولة مما ينعكس سلبا على مداخل الأفراد .

المطلب الرابع : أثر النفقات العامة على الأسعار

نستطيع تحديد أثر النفقات العامة على مستوى الأسعار من خلال عدة أوجه مختلفة كأن نقول مثلا أن الدولة قد تدعم أسعار بعض السلع لتكون في متناول أغلبية السكان باختلاف مستوياتهم ، وقد تقدم أيضا إعانات للمنتجين للحد من تكلفة الإنتاج ، أو أن تمنح امتيازات ضريبية لتفادي ارتفاع الأسعار . كذلك تستطيع الدولة أن تساهم في حماية القدرة الشرائية للمستهلكين ، وأيضا باستطاعتها أن تحمي بعض المنتجات الإستراتيجية من انهيار أسعارها وخير مثال على ذلك ما قامت به الدولة المصرية خلال الأزمة العالمية لسنة 1929 حيث قامت بشراء كامل المخزون القطني لتجنيب المنتجين والمصدرين آثار هذه الأزمة وهو ما كان بالفعل ، وبانتهاء الأزمة السالفة الذكر باعت الدولة هذا المخزون وعوضت النفقات التي تكبدتها في البداية .

1 - علي زغود ، مرجع سبق ذكره ، ص 61 .

المطلب الخامس : أثر النفقات العامة على الادخار القومي (1)

تؤدي النفقات العامة بصفة عامة إلى زيادة الادخار القومي ، بالنسبة للنفقات العامة الإنتاجية فإنها تؤدي إلى زيادة الدخل القومي لما تتطوي عليه من زيادة في الادخار القومي (بفرض ثبات الميل للادخار) نتيجة لاتجاه الكثيرين من المستفيدين بهذه النفقات العامة بتوجيه جانب من دخولهم المحققة إلى الادخار .

أما بالنسبة للنفقات العامة الاستهلاكية أو الإعانات الحكومية (النفقات العامة التحويلية) فإنها تؤدي إلى ارتفاع ميل المستفيدين إلى الادخار سواء اتخذت هذه النفقات صورة خدمات مجانية أو إعانات اقتصادية أو اجتماعية .

المبحث الخامس : تنفيذ الميزانية العامة للدولة ومسؤولية أعوان التنفيذ

تعتبر عملية المصادقة على مشروع الميزانية العامة للدولة من قبل السلطة التشريعية إضفاء الصفة القانونية عليها وترخيصا بالبدء في تنفيذها وهو ما يجعلها قابلة للتنفيذ من قبل السلطة التنفيذية اعتبارا من التاريخ الذي يحدده قانون الموازنة أي تاريخ البدء لعملية التنفيذ التي تعتبر من بين المراحل الأساسية للميزانية، والملاحظ أنه بعد صدور قانون الموازنة تنتقل إلى مرحلة التطبيق العملي المتمثلة في صرف الاعتمادات وتحصيل الإيرادات وفق ما تحتويه الميزانية العامة للدولة التي تخضع في تنفيذها لقواعد أساسية تميز بين الإذن بالصرف من جهة وبين مجموعة القواعد الخاصة بالحسابات العامة وإجراء اللازم عند الصرف من جهة أخرى، وعلى هذا الأساس لا بد من تحديد الصرف الذي يخضع لعمليات إدارية وحسابية دقيقة ومنظمة وفقا لقواعد وأوامر إدارية خاصة تصب جميعها بضرورة الالتزام بالإنفاق لأن وقوع أي خطأ يولد مسؤولية كبيرة اتجاه مرتكبه تترتب عليها عقوبات تأديبية، إدارية ومدنية

ولهذا فإن صرف أي مبلغ يجب أن يكون واضحا ومحددا بشكل دقيق ما من شأنه تبين نوع النفقة وحجمها والجهة المصدرة لها والمستفيدة منها، ومن جهة أخرى فإن تنفيذ الموازنة يخضع إلى تعليمات سنوية خاصة بعملية التنفيذ والتي يصدرها وزير المالية والسلطة المختصة بتنفيذ اعتمادات الميزانية العامة للدولة كالوزارات وإدارة الميزانية العامة ، " وتشير هذه التعليمات إلى توضيح ضوابط التنفيذ ومتطلباته وحدود الصلاحيات المخولة للرؤساء الإداريين (الأمرون بالصرف) والمحاسبون

1 - عبد الكريم صادق بركات وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 150 .

العموميون للتصرف بموجبها في عملية التنفيذ مع بيان جهات التدقيق والرقابة المفروضة على التنفيذ قبل أو بعد وقوعه وذلك في إطار أنظمة الرقابة المالية والمحاسبة الحكومية⁽¹⁾

وعلى هذا الأساس سنحاول أن نتطرق في هذا المبحث للأجهزة المكلفة بعملية تنفيذ الميزانية العامة للدولة "أعوان التنفيذ" وكذا إلى مسؤوليات هؤلاء الأعوان وإلى مراحل تنفيذ النفقات العامة، وقبل ذلك ومن أجل الإلمام بالموضوع سنتطرق بصفة مختصرة إلى كل ما يتعلق بالميزانية العامة للدولة .

المطلب الأول : ماهية الميزانية العامة للدولة

لقد تعددت تعريفات الميزانية العامة واختلفت باختلاف الدول من حيث التشريعات والتوجهات والنظرة العامة، إلا أن هذا كله لم يمنع هذه التعاريف التي تعددت بتعدد الكتاب أيضا من أن تتقارب وتتشابه فيما بينها، لا شيء سوى لأنها تحاول إيضاح مفهوم واحد هو المقابلة بين نفقات الدولة وإيراداتها .

فالميزانية على هذا الأساس هي تقدير تفصيلي احتمالي لنفقات الدولة وإيراداتها لمدة زمنية مقبلة تكون عادة سنة، يتم إعدادها من قبل السلطة التنفيذية ويتم اعتمادها من قبل السلطة التشريعية .

وهناك تعريف آخر يقر بان " الميزانيات مؤلفة من مجموعة الحسابات التي ترسم لسنة ميلادية واحدة جميع الموارد وجميع الأعباء الدائمة"⁽²⁾

فالميزانية إذن " تتشكل من الإيرادات والنفقات النهائية للدولة المحددة سنويا بموجب قانون المالية والموزعة وفق الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها"⁽³⁾

ويتضح من خلال التعاريف السابقة أن الميزانية العامة تقوم على عنصرين أساسيين هما التقدير والاعتماد :⁽⁴⁾

- التقدير والمقصود به أن الميزانية العامة تقوم على أساس وضع تقديرات احتمالية لنفقات الدولة وإيراداتها، ويشترط في هذا التقدير أمران :

الأول : ينبغي أن تكون التقديرات تفصيلية وموضوعية بقدر المستطاع، إذ أن نجاح الميزانية يتوقف على دقة التقدير واقترابه من الواقع، كما أن التقدير التفصيلي يساعد على التعرف على أهداف الميزانية

1 - بوقرة الشيخ ، مراقبة تنفيذ النفقات العامة في ظل الإصلاحات المالية - حالة الجزائر -، رسالة ماجستير تخصص تحليل اقتصادي ، جامعة تلمسان ، السنة الجامعية 2006 / 2007 ، ص 49 .

2 - صالح الرويلي ، اقتصاديات المالية العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 1988 ، ص 17 .

3 - المادة 06 من القانون رقم 84/17 المتعلق بقوانين المالية .

4 - منصور ميلاد يونس ، مرجع سبق ذكره ، ص 191/192 .

وبالتالي على إمكانية اعتمادها من عدمه، فميزانية الدولة يمثل برنامج عمل الحكومة الذي يوضح سياستها .

الثاني : أن تكون هذه التقديرات مستقبلة، أي أن توضع لفترة مقبلة من الزمن تكون عادة سنة .

- الاعتماد و يقصد به حق واختصاص السلطة التشريعية بالموافقة على توقعات السلطة التنفيذية من إيرادات عامة ونفقات عامة، ولذلك لا يمكن اعتبار التقديرات ميزانية قبل اعتمادها من السلطة التشريعية، وإنما تعتبر مجرد مشروع ميزانية .

المطلب الثاني : المبادئ العامة التي تحكم تحضير الميزانية

تعتمد صياغة الموازنة العامة على احترام جملة من المبادئ العامة هي كالتالي : مبدأ السنوية، مبدأ العمومية، مبدأ الوحدة، مبدأ التوازن، مبدأ عدم التخصيص .

1/ مبدأ السنوية : وهذا يعني أن جميع ما جاء في الميزانية العامة يجب أن ينفذ خلال سنة واحدة كما هو الحال في الجزائر من أول جانفي إلى غاية 31 ديسمبر .

وفيما يتعلق ببداية ونهاية السنة المالية فإنه لا يشترط أن ترتبط ببداية السنة الميلادية وإنما يتحدد ذلك بحسب مقتضيات النشاط المالي للدولة، ومن هنا فإن الدول تختلف في بداية ونهاية السنة المالية الخاصة بكل منها .

ومن مبررات حصر الفترة المقدرة للنفقات والإيرادات العامة المتوقعة لسنة واحدة هو " أن تحديد فترة زمنية أقل من سنة واحدة سوف لا يعطي الوقت الكافي للسلطة التنفيذية لإنجاز الإنفاق العام أوجباية الإيراد العام، أما إذا تم منح فترة تتجاوز السنة فإن هذا من شأنه أن يضعف عملية الرقابة على السلطة التنفيذية ويعطيها شعور بالاسترخاء، لذلك كان الإجماع أن تكون مدة السنة مدة قياسية لتنفيذ الموازنة العامة" (1)

وهناك بعض الاستثناءات لهذه القاعدة، فقد نجد بعض التأخير من قبل السلطة التنفيذية في تقديم مشروع الميزانية وبالتالي التأخير في اعتماد الموازنة من قبل السلطة التشريعية وتكون السنة المالية قد انتهت و قد دخلنا في سنة جديدة، فالدولة في هذه الحالة لا تستطيع أن تتوقف عن الإنفاق أو الحصول على المال، ومن هنا أصبح تطبيق ما يسمى بالميزانية الإثنى عشرية أمر ضروري والتي تعني موافقة

1 - نوزاد عبد الرحمن الهيتي، منجد عبد اللطيف الخشالي، المدخل الحديث في اقتصاديات المالية العامة ، دار المناهج للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، عمان، 2005، ص 149 .

السلطة التشريعية للسلطة التنفيذية على فتح اعتمادات شهرية مؤقتة لما يتناسب مع آخر ميزانية عامة على حساب الميزانية الجديدة إلى حين إقرار مشروع الميزانية العامة .

ومن جهة أخرى فالاستثناء الأخر قد يحدث في حالة اعتماد الميزانية العامة والشرع في تنفيذها وأثناء هذه المرحلة قد يحصل طارئ معين لم يكن في الحسبان، كأن نقول مثلا حدوث كوارث طبيعية أو الحاجة إلى نفقات إضافية وغيرها، وهذا يتطلب تقديم السلطة التنفيذية بطلب إلى السلطة التشريعية للموافقة على اعتماد مخصصات إنفاق إضافية لمواجهة النقص الظاهر في الإعتمادات الباقية من السنة المالية، وهذه الإعتمادات تسمى الإعتمادات الإضافية .

2/ مبدأ العمومية : وهو أن تدرج في الموازنة العامة جميع الإيرادات وجميع المصروفات ولا يجوز إجراء المقاصة حيث تتضح جليا جميع عناصر الإيرادات وجميع عناصر المصروفات ودون أن تتم مقاصة بين المصروفات والإيرادات وإظهار الرصيد المعبر عن زيادة المصروفات عن الإيرادات أو زيادة الإيرادات عن المصروفات ⁽¹⁾.

وبشكل عام فإن مبدأ العمومية يعتمد على شيء مهم وهو أن تدرج في الميزانية العامة جميع الإيرادات والنفقات دون إجراء مقاصة بينهما وبهذا الشكل لا يجوز تخصيص إيراد لنفقة .

3/ مبدأ الوحدة : ⁽²⁾ وهو أن تدرج جميع الإيرادات العامة والنفقات العامة في وثيقة واحدة حتى يتسنى للسلطة التشريعية ولكل من يطلع على موازنة الدولة التعرف وبسرعة على أهداف الدولة المستقبلية، وعلى بنود الإيرادات والنفقات في وقت واحد، وفي نهاية الأمر يظهر إن كانت الموازنة متوازنة أم بها عجز أم فائض، وما هو المركز المالي الحقيقي للدولة .

إن هذا المبدأ يساعد أيضا في عملية الرقابة على المال العام، وبالتالي سهولة اكتشاف الانحرافات والاختلاسات والمحاسبة عليها .

4/ مبدأ التوازن : ⁽³⁾ يعني هذا المبدأ أن تتساوى جملة الإيرادات العامة مع جملة النفقات العامة وتأسيسا على ذلك فلا تعتبر الموازنة محققة لمبدأ التوازن إذا زاد إجمالي النفقات العامة عن إجمالي الإيرادات العامة فهذا يعبر عن عجز في الموازنة، وكذلك في حالة زيادة الإيرادات العامة عن النفقات العامة فهي تعبر عن وجود فائض بالموازنة العامة .

1 - حياة بن إسماعيل ، تطوير إيرادات الموازنة العامة ، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، مصر ، 2009 ، ص 8 .
2 - طارق الحاج ، المالية العامة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2009 ، ص 166 .
3 - حسين مصطفى حسين ، المالية العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة ، الجزائر ، 1992 ، ص 80 .

5/ مبدأ عدم التخصيص : المقصود بمبدأ عدم التخصيص هو أن لا يخصص نوع معين من الإيراد لإنفاق حصيلته على نوع معين من الإنفاق العام، وهذا يعني أن تقوم الدولة بمواجهة جميع نفقاتها بواسطة جميع إيراداتها وبالتالي لا يجب تخصيص بعض الإيرادات لأنواع معينة من النفقات .

وبشكل عام فإن قاعدة عدم التخصيص تقضي " أن لا يتم تحديد إيرادات معينة في الموازنة لأوجه إنفاق محددة، بل تجمع كافة الإيرادات في جانب واحد ويقابلها في الجانب الأخر قائمة بالنفقات تدرج فيها كافة المصروفات المتعلقة بالسنة المالية " (1)

المطلب الثالث : إجراءات تحضير وإعداد واعتماد الميزانية العامة للدولة

من المتفق عليه أن السلطة التنفيذية تتولى مهام تحضير الميزانية وذلك لأنها مسؤولة عن إدارة وحدات القطاع العام ، ومن ثم فهي وحدها التي تعلم ما تتطلبه هذه الإدارة من نفقات، وتعد أيضا السلطة الأدرى لمعرفة المقدرة المالية للاقتصاد الوطني، ومن جهة أخرى فإن السلطة التشريعية هي التي تتكفل باعتماد هذه الميزانية .

وعلى هذا الأساس فإن الإجراءات التقنية المتبعة لتحضير الميزانية تكون على الشكل التالي :

على اعتبار أن وزير المالية بصفته ممثلاً للسلطة التنفيذية يقوم بمطالبة كافة الوزارات والمصالح بإرسال تقديراتهم من الإيرادات والنفقات عن السنة المالية المقبلة في موعد يحدده، لكي يتسنى له إعداد مشروع ميزانية الدولة في الوقت المناسب .

وبشكل آخر فإن هذه العملية تتم على مستوى الوحدات الحكومية الصغيرة، حيث تتولى كل مصلحة أو هيئة أو مؤسسة عامة إعداد تقديراتها بشأن ما تحتاج إليه من نفقات وما تتوقع الحصول عليه من إيرادات خلال السنة المالية الجديدة المطلوب إعداد ميزانيتها، وتقوم بإرسالها إلى الوزارة التابعة لها والتي لها صلاحية المراجعة والتنقيح وحتى القيام بالتعديلات الجوهرية التي تراها مناسبة، ثم تقوم بإدراجها في مشروع متكامل لميزانية الدولة على مستوى وزارة المالية .

وبوصول كافة تقديرات الوزارات المختلفة والهيئات التابعة لها إلى وزارة المالية وبعد إضافة تقديرات وزارة المالية نفسها، تتولى المديرية العامة للميزانية بالوزارة جمع كافة التقديرات المحضرة وتنسيقها مع الوزارات المختلفة وبالتالي يكون مشروع الميزانية الذي يرسل إلى المديرية العامة للميزانية

1 - محمود حسين الوادي ، زكريا أحمد عزام ، مبادئ المالية العامة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2007، ص 163 .

بالنسبة للنفقات العامة والمديرية العامة للضرائب بالنسبة للإيرادات العامة وهي حالة الجزائر مرفقا بطبيعة الحال بمذكرة تفسيرية وعرض للأسباب .

وحتى يكون مشروع الميزانية العامة ميزانية تلتزم الحكومة بتنفيذها، يجب أن يعتمد من قبل السلطة المختصة طبقا للنظام السياسي لكل دولة وهي السلطة التشريعية بالنسبة للجزائر، فهذا الاعتماد شرط أساسي لا غنى عنه لوضع الميزانية موضع التنفيذ .

ويمر اعتماد الميزانية العامة داخل المجلس التشريعي بثلاث مراحل تتمثل في مرحلة المناقشة العامة تليها مرحلة المناقشة التفصيلية المتخصصة وبعدها مرحلة المناقشة النهائية .

أما بخصوص مرحلة المناقشة العامة فمن خلالها يعرض مشروع الميزانية في البرلمان وتتصب المناقشة غالبا على كليات الميزانية العامة وارتباطها بالأهداف القومية من وجهة نظر أعضاء المجلس.

أما عن مرحلة المناقشة التفصيلية المتخصصة فتضطلع بها لجنة متخصصة متفرعة عن المجلس (لجنة الشؤون الاقتصادية و المالية)، وتقوم اللجنة بمناقشة مشروع الميزانية في جوانب تفصيلية ثم ترفع بعد ذلك تقريرها إلى المجلس .

وفي مرحلة المناقشة النهائية يتم مناقشة تقرير اللجنة بصفة جماعية ثم يتم التصويت على الميزانية العامة بأبوابها وفروعها وفقا للدستور والقوانين المعمول بها في هذا الشأن .

وفي هذا الاتجاه فإذا وافق البرلمان على مشروع الميزانية العامة فإنه يقوم بإصدارها بمقتضى قانون المالية الذي يحدد الرقم الإجمالي لكل من النفقات العامة والإيرادات العامة ويرفق به جدولان يتضمن الأول بيانا تفصيليا للنفقات أما الثاني فيتضمن بيانا تفصيليا للإيرادات .

المطلب الرابع : تقنيات تقدير النفقات والإيرادات

تختلف الطرق والأساليب المتبعة لتقدير كل من النفقات والإيرادات العامة الظاهرة على مستوى الميزانية، والهدف من وراء ذلك حسب السلطة التنفيذية المختصة بإعداد وتحضير الميزانية هي أن تكون تقديراتها مطابقة للواقع، حتى يتم تنفيذ السياسة المالية للدولة بالقدر اللازم دون حدوث أي اضطرابات متعلقة بزيادة النفقات و نقص الإيرادات عما هو متوقع، ولهذا فقد لجأت التشريعات المختلفة لتقدير نفقاتها وإيراداتها في الميزانية إلى استعمال عدة طرق نستعرضها بالطريقة التالية :

1/ تقدير النفقات : الملاحظ أن عملية إعادة تقدير النفقات تتم دون صعوبات تقنية كثيرة حيث أن كل مرفق يحدد نفقاته المستقبلية على أساس حجم نفقاته السابقة مضافاً إليها ما سيقوم به المرفق من نفقات خاصة بالاستثمارات أو الإنشاءات خلال السنة المالية المقبلة .

ويتم تقدير النفقات أو ما يعرف بالإعتمادات باستخدام عدة طرق كأن نقول مثلاً استعمال طريقة الإعتمادات المحددة الإعتمادات التقديرية، فالأولى أي الإعتمادات المحددة تعني " تلك التي يمثل الرقم الوارد بها الحد الأقصى لما تستطيع الحكومة إنفاقه دون الرجوع إلى البرلمان، أما الإعتمادات التقديرية فيمثل الرقم الوارد بها موافقة البرلمان على إنفاقه وتجاوزه إذا اقتضى الحال قبل الرجوع إليه وأخذ موافقته، وإلى جانب هذين النوعين فإنه يوجد نوع آخر من الإعتمادات يعرف "باعتتمادات البرامج" وهو خاص بمشروعات يستغرق تنفيذها عدة سنوات تتوزع عليها، وقد جرى العمل على استخدام طريقتين لتنفيذ هذه البرامج، الأولى و تعرف بطريقة "اعتمادات الارتباط" وتتلخص في أن يدرج المبلغ كله في ميزانية السنة الأولى ولكن في شكل اعتمادات تقديرية وهو ما يسمح بتقدير النفقات من الوجهة القانونية والارتباط بها من الوجهة الفنية دون دفعها فعلاً، ويدرج في ميزانية كل سنة من السنوات اللاحقة الجزء الذي ينتظر دفعه فعلاً من النفقات .

أما الطريقة الثانية فتعرف بطريقة "اعتمادات البرامج" وتتلخص في أن توافق السلطة التشريعية على قانون خاص مستقل عن الميزانية يطلق عليه قانون البرامج، وهو يقرر تنفيذ برنامج مالي على عدة سنوات ويوافق على الاعتمادات اللازمة له، ويقسم هذا القانون ذاته البرامج على عدة سنوات ويقرر لكل جزء منها الاعتمادات الخاصة بها" (1)

2/ تقدير الإيرادات : إن عملية تقدير الإيرادات العامة تثير عدة صعوبات تقنية حيث أن هذا التقدير يرتبط أساساً فيما يتعلق بالظروف والمتغيرات الاقتصادية التي قد تطرأ على الاقتصاد الوطني من أجل تحديد مصادر الإيرادات المختلفة وخاصة الضرائب في السنة المالية المقبلة .

وفيما يخص عملية تقدير الإيرادات يمكن إتباع العديد من الطرق ومنها ما يلي :

- أن يترك للقائمين على الموازنة حرية تقدير الإيرادات العامة للدولة ومن الضروري أن يؤخذ بعين الاعتبار حجم الإيرادات المحصلة في السنة السابقة .
- اعتماد الأرقام الفعلية الخاصة بالسنة قبل الأخيرة كأساس لتقدير الإيرادات في الموازنة الجديدة حيث تنتقل كما هي إلا إذا كان هناك ما يدعو إلى تغيير ذلك .

1 - زينب حسين عوض الله، مبادئ المالية العامة، الدار الجامعية، مطابع الأمل، بيروت، ص 288 .

• اعتماد نسبة زيادة محددة على أرقام الإيرادات الفعلية للسنة قبل الأخيرة .
وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أننا وبعد أن تطرقنا إلى ماهية الميزانية العامة للدولة وإلى طرق وتقنيات تقديرها وإجراءات تحضيرها وإعدادها واعتمادها، وإلى المبادئ العامة التي تحكمها سنحاول الآن التطرق إلى الأجهزة المكلفة بعملية تنفيذ هذه الميزانية وإلى مسؤولية الأعوان المكلفون بعملية التنفيذ وكذا إلى مراحل صرف النفقات العامة وذلك بالطريقة التالية :

المطلب الخامس : الأجهزة المكلفة بعملية التنفيذ

يتطلب تنفيذ الميزانية وجود عونين منفصلين أحدهما عن الآخر على اعتبار أنهما يشتركان في تحريك سيولة الأموال العامة سواء بالإنفاق أو التحصيل، وهذان العمليتان أي الإنفاق والتحصيل تمران بمرحلة إدارية يتولاها الأمرون بالصرف ومرحلة محاسبية يقوم بها المحاسبون العموميون وفقا على ما نصت عليه المادة 14 من قانون 90/21 المتعلق بالمحاسبة العمومية والتي مفادها أن " يتولى الأمرون بالصرف والمحاسبون العموميون تنفيذ الميزانيات والعمليات المالية " (1)

وقد حدد التشريع المالي الجزائري دور لكل عون من هذين العونين كل حسب اختصاصه وفي مجاله وأن عمل الأمر بالصرف يتعارض مع عمل المحاسب العمومي أي هناك فصل بين صلاحيات كل منهما مما يؤدي إلى تنفيذ الميزانية على أساس المراقبة المتبادلة قصد كشف الأخطاء وتحديد المسؤوليات و بالتالي تفادي وقوع اختلاسات وتبديد للمال العام .

وهناك عون ثالث يدخل بطريقة غير مباشرة في تنفيذ النفقات العامة ويتعلق الأمر بالمراقب المالي .

1/ الأمر بالصرف :

• تعرف المادة 23 من قانون 90/21 المتعلق بالمحاسبة العمومية الأمر بالصرف بالطريقة التالية :

" يعد أمر بالصرف في مفهوم هذا القانون كل شخص يؤهل لتنفيذ العمليات المشار إليها في المواد من 16-17-19-20-21 " (2)

1 - المادة 14 من قانون 90/21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية .
2 - المادة 23 من قانون 90/21 المتعلق بالمحاسبة العمومية .

وهناك تعريف آخر مفاده أن الأمر بالصرف هو " الشخص الذي يعمل باسم الدولة والجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية، ويقوم بعملية التعاقد وبتصفية دين الغير أو قيمته أو بتحصيل الإيرادات العامة ويأمر بصرف النفقات العامة، وفي هذا الإطار يتحقق من حقوق الهيئات العمومية " (1)

• ويقسم الأمرين بالصرف إلى قسمين أو صنفين فالأول يخص الأمرين بالصرف الرئيسيين والثاني يتعلق بالأمرين بالصرف الثانويين .

أما عن الأمرين بالصرف الرئيسيين وحسب المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 91/313 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المحدد لإجراءات المحاسبة التي يمكها الأمر بالصرف فهم " الذين يصدرن أوامر بالدفع لفائدة الدائنين وأوامر الإيرادات ضد المدينين وأوامر تفويض الاعتمادات لفائدة الأمرين بالصرف الثانويين " (2)

وعلى هذا الأساس فهم يختلفون حسب النطاق الذي يمارسون في إطاره اختصاصاتهم سواء كان ذلك على مستوى الدولة أو على مستوى الجماعات المحلية أو المؤسسات العامة الوطنية :

* على مستوى الدولة : الأمرين بالصرف الرئيسيين هم الوزراء، رئيس المجلس الشعبي الوطني رئيس مجلس المحاسبة، ورئيس المجلس الدستوري .

* على مستوى الجماعات المحلية : نميز بين الولاية والبلدية وعليه فإنه على مستوى ميزانية الولاية يعتبر الوالي أمرا بالصرف أولي حسب المادة 88 من قانون الولاية 90/09 المؤرخ في 07 أفريل 1990، ومن جهة أخرى فإنه على مستوى ميزانية البلدية يعتبر رئيس المجلس الشعبي البلدي أمرا بالصرف أولي حسب المادة 60 من قانون البلدية 90/08 المؤرخ في 07 أفريل 1990 .

* على مستوى الهيئات العمومية : فالأمر بالصرف الرئيسي لهذه الهيئات هو مدير الهيئة نفسها .

وبخصوص الأمرين بالصرف الثانويين فقد جاء في نص المادة 27 من قانون 90/21 على أن "الأمرين بالصرف الثانويين مسؤولون بصفقتهم رؤساء المصالح غير الممركزة على الوظائف المحددة في المادة 23 أعلاه " (3)

1 - علي زغدود، مرجع سبق ذكره ، ص 131 .

2 - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 91/313 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المحدد لإجراءات المحاسبة التي يمكها الأمر بالصرف .

3 - المادة 27 من قانون 90/21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية .

وبهذا الشكل فهم الذين يصدرون حوالات الدفع لفائدة الدائنين في حدود الاعتمادات المفوضة، وأوامر الإيرادات ضد المدينين وهم الذين يتواجدون على مستوى الدولة والإدارات المحلية، ومن حيث المبدأ فإن كل أمر بالصرف الرئيسي يجوز أن يكون له أمر بالصرف ثانوي لأن توزيع الاختصاص بين هذا الصنف من الموظفين يقتضي أن يكون إلى جانب الأمر بالصرف الرئيسي أمر بالصرف ثانوي وعلى هذا الأساس فإن الأمر بالصرف الثانوي يتلقى ميزانية مؤسسته عن طريق الأمر بالصرف الرئيسي كأن نقول مثلاً مدير المستشفى عن طريق وزير الصحة، رئيس الجامعة عن طريق وزير التعليم العالي و البحث العلمي الخ.....

أما المديرية الأخرى المتواجدة على تراب الولاية والممثلة لمختلف الوزارات فإن مدرائها يعتبرون أمرين بالصرف ثانويين في كل الحالات، هذا على مستوى الدولة، أما على مستوى الجماعات المحلية وكقاعدة عامة لا وجود لأمرين بالصرف ثانويين على هذا المستوى .

وبخصوص الهيئات العمومية فبشكل عام لا وجود لأمرين بالصرف ثانويين، غير أن هناك استثناء في حالة ما إذا كانت لهذه الهيئات العمومية مصالح مهمة وبعيدة عن المقر المركزي للهيئة فإنه يمكن تفويض مستخدم للقيام بمهام الأمر بالصرف الثانوي .

• الجدول الثاني : يبين مختلف الأمرين بالصرف الرئيسيين والثانويين

المستوى		الدولة		الولاية		البلدية		المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري "EPA"	
نوع الأمرين بالصرف	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي
طبيعة الموظفين	الوزير بالنسبة لميزانية الدولة مثال: وزير التكوين والتعليم المهنيين الأستاذ: الهادي خالدي	مدير المصالح اللامركزية لكل ولاية مثال: المدير الولائي للتكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت السيد: بوطرفة ع	الوالي بالنسبة لميزانية الولاية	رئيس المجلس الشعبي البلدي بالنسبة لميزانية البلدية			مدير المؤسسة	أمر بالصرف ثانوي في حالة بعد المصالح التابعة لها عن مقر المؤسسة	

المراجع:

- ✓ قانون رقم 84/17 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية
- ✓ مرسوم تنفيذي رقم 91/313 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المحدد لإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمر بالصرف
- ✓ قانون 90/21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية
- ✓ قانون 90/08 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالبلدية
- ✓ قانون 90/09 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالولاية

2/المحاسب العمومي :

• لقد عرف مرسوم 14 أكتوبر 1965 المحاسب على أنه يعد محاسبا عموميا كل موظف أو عون أسند إليه إنجاز العمليات المشار إليها في المادة الأولى من هذا المرسوم و ذلك باسم :

* الدولة فيما يتعلق بعمليات ميزانية التسيير والتجهيز وعمليات الميزانية الإضافية .

* الجماعات العمومية .

* المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

ومن جهة أخرى يمكننا تعريف المحاسب العمومي بناء على نص المادة 33 من قانون 90/21 المؤرخ في 15 أوت 1990 كما يلي : " يعد محاسبا عموميا في مفهوم هذه المادة كل شخص يعين قانونا للقيام فضلا عن العمليات المشار إليها في المادة 18 و22 بالعمليات التالية :

* تحصيل الإيرادات و دفع النفقات .

* ضمان حراسة الأموال والسندات أو القيم أو الأشياء أو المواد المكلف بها وحفظها .

* تداول الأموال والسندات والقيم والممتلكات والعائدات والمواد .

* حركة حسابات الموجودات .

أما عن العمليات التي ذكرت في المادتين 18 و 22 من نفس القانون فقد جاءت كالتالي :

المادة 18 : يعد التحصيل الإجراء الذي يتم بموجبه إبراء الدين العمومي

المادة 22 : يعد الدفع الإجراء الذي يتم بموجبه إبراء الدين العمومي

وبالعودة إلى مرسوم 14 أكتوبر 1965 يتضح لنا من خلاله أنه لكي يعتبر محاسبا عموميا و يجب توفر شروط معينة من بينها :

* أن يعين المحاسب حسب أحكام القانون لتسهيل عملية المراقبة من جهة ولمعرفة المهام التي يقوم بها من جهة أخرى والتي يحددها القانون .

* أن يعمل في إحدى المؤسسات التابعة للدولة وليس لصالحه الخاص .

وفي هذا المجال نستطيع أن نفرق بين صنفين أو فئتين من المحاسبين ويتعلق الأمر بالمحاسبين العموميين الرئيسيين والمحاسبين العموميين الثانويين، وفي هذا السياق فقد نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 91/313 المتعلق بإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمر بالصرف على أن " المحاسبون الرئيسيون هم المكلفون بتنفيذ العمليات المالية التي بدأ بها الأمر بالصرف الرئيسيون" (1)

وحسب المادة 09 من نفس المرسوم " يكون المحاسبون العموميون إما رئيسيون أو ثانويون ويتصرفون بصفة مخصص " Assignataire " أو مفوض " Mandataire " (2)

و تنص المادة 11 من نفس المرسوم على أن " المحاسبون الثانويون هم من يتولى تجميع عملياتهم محاسب رئيسي " (3) وذلك بقصد تسهيل عملية رقابة مجلس المحاسبة على عمليات الإيرادات والنفقات بالنسبة للدولة .

وعلى هذا الأساس يمكن تحديد أصناف المحاسبون العموميون سواء كانوا رئيسيين أو ثانويين على عدة مستويات :

أ. على مستوى الدولة : نستطيع اكتشاف من له صفة المحاسب العمومي الرئيسي حسب نص المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 91/313 سالف الذكر وذلك كالتالي :

- العون المحاسب المركزي للخزينة (ACCT) L'agent comptable centrale du trésor
- أمين الخزينة المركزي (TCA)
- أمين الخزينة الرئيسي (TPA)
- أمين الخزينة في الولاية Le trésorier de wilaya

ومن جهة أخرى يمكننا التعرف على من له صفة المحاسب العمومي الثانوي حسب المادة 32 من نفس المرسوم السابق كما يلي :

- قابضو الضرائب Les receveurs des impôts

1- المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 91/313 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المتعلق بإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمر بالصرف

2 - المادة 09 من نفس المرسوم السابق .

3 - المادة 11 من المرسوم السابق .

• قابضو أملاك الدولة Les receveurs des domaines

• قابضو الجمارك Les receveurs des douanes

• محافظو الرهون Les conservateurs des hypothèques

كما يتصف بصفة المحاسبين الثانويين للبريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية رؤساء مراكز البريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية وذلك بناء على ما جاءت به المادة 335 من المرسوم السالف الذكر .

ب. على مستوى الولاية : بناء على ما جاءت به المادة 10 من قانون الولاية فإن أمين الخزينة هو المحاسب الرئيسي لميزانية الولاية حيث يكلف بتحصيل موارد الولاية ودفع نفقاتها تحت مسؤوليته الشخصية وعليه أيضا أن يقدم حسابات عن تسييره للمحاسب المركزي .

ج. على مستوى البلدية : حسب المادة 54 من المرسوم رقم 91/313 السالف الذكر فإن المحاسب الرئيسي للبلدية هو قابض الضرائب وتحت مسؤوليته يقوم بتنفيذ ميزانية البلدية، ويأخذ صفة محاسب رئيسي على مستواها وصفة محاسب ثانوي على مستوى ميزانية الدولة .

د. على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري : حسب نص المادة 67 من المرسوم رقم 91/313 السالف الذكر والتي مفادها " يسند مسك حسابات المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وتداول أموالها إلى عون محاسب يعينه أو يعتمده الوزير المكلف بالمالية " ⁽¹⁾ وبالتالي فإن العون المحاسب الذي يرأس مصالح المحاسبة للمؤسسة يعتبر محاسبا رئيسيا لها .

1 - المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 91/313 السابق الذكر .

• الجدول الثالث : يبين مختلف المحاسبين العموميين الرئيسيين والثانويين

المستوى		الدولة		الولاية		البلدية		المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري "EPA"	
نوع المحاسب العمومي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي	ثانوي	رئيسي
طبيعية الموظفين	*محاسب مركزي للخرزينة (ACCT)	*محاصلي الأنظمة المالية Les receveurs	أمين خزينة الولاية	قابض الضرائب ما بين البلديات TRESORIER COMMUNAL	عون محاسب AGENT COMPTA-BLE DE TRESOR				
	*أمناء خزائن الولايات (TWO)	*المحاسب المكلف بالميزانية الملحقة							
	*أمين الخزينة المركزي (TCA)								
	*أمين الخزينة الرئيسي (TPA)								

المراجع:

- ✓ قانون رقم 84/17 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية
- ✓ مرسوم تنفيذي رقم 91/313 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المحدد لإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمرون بالصرف
- ✓ قانون 90/21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية
- ✓ قانون 90/08 المؤرخ في 07 أفريل 1990 المتعلق بالبلدية
- ✓ قانون 90/08 المؤرخ في 07 أفريل 1990 المتعلق بالولاية

3/ المراقب المالي :

هو أحد الأفراد التي توكل إليه مهمة تمثيل وزارة المالية على مستوى الولايات، ويتم اختياره من بين موظفي الوزارة السالفة الذكر، ويعين بواسطة قرار وزاري يمضيه وزير المالية شخصيا، ويستقر مكان عمله بمديرية المالية لدى الولاية المعين بها، وإذا اقتضت الضرورة المهنية يتم السماح له بالتنقل إلى المؤسسات المعنية بعملية المراقبة .

وتتمثل مهمة المراقب المالي الرئيسية في مراقبة النفقات قبل صرفها أي ما يسمى بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها ومتابعة الوضعية المالية للمؤسسات الموضوعه تحت إشرافه وذلك حسب الطريقة التالية: (1)

- السهر على صحة توظيف النفقات بالنظر إلى التشريع المعمول به وهذا بالتأكد من توافق موضوع النفقة مع الباب والمادة والفقرة المسجلة فيها .
- توفر الاعتمادات أو المناصب المالية .
- صفة الأمر بالصرف مثلما هو محدد في القانون .
- مطابقة مبلغ الالتزام للعناصر المبينة في الوثيقة المرفقة .

وعليه ومن خلال النقاط السابقة الذكر يمكن للمراقب المالي تأكيد صحة النفقة وذلك بوضع التأشير على استمارة الالتزام وإذا اقتضت الحاجة على الوثائق الثبوتية كقرارات التعيين والتثبيت وغيرها .

وبالمقابل يمكن له رفض وضع التأشير عند ملاحظته لأي مخالفة، وفي هذه الحالة عليه تبرير هذا الرفض وذلك في الأجال المحددة قانونا بحسب طبيعة النفقة .

ومن جهة أخرى فإن المراقب المالي مطالب بتقديم تقرير شهري إلى وزير المالية يؤكد فيه صحة توظيف نفقات الإدارات المختلفة أو العكس، كما أنه يقدم التفاصيل المتعلقة بوضعية الاعتمادات المفتوحة والنفقات الموظفة لهذه المؤسسات المكلف بمتابعة ومراقبة ميزانيتها .

1 - المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 92/414 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992 المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها

المطلب السادس : مسؤولية أعوان التنفيذ

الجدير بالذكر أن لكل عون من أعوان تنفيذ الميزانية العامة للدولة وأخص بالذكر الأمر بالصرف والمحاسب العمومي مسؤولية محددة قد تكون شخصية أو على الغير أي الأعوان العاملين تحت سلطتهم أو إشرافهم .

1/ مسؤولية الأمر بالصرف : نستطيع تحديد مسؤولية الأمر بالصرف من خلال نص المادة 31 من قانون 90/21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية ومفادها أن " الأمر بالصرف مسؤولون على الإثباتات الكتابية التي يسلمونها، كما أنهم مسؤولون على الأفعال التشريعية والأخطاء التي يرتكبونها والتي لا يمكن أن تكشفها المراقبة الحسابية للوثائق وذلك في حدود الأحكام القانونية المقررة في هذا المجال " (1)

وعليه يعتبر الأمر بالصرف مسؤولاً مدنياً وجزائياً على صيانة واستعمال الممتلكات المكتسبة وبالتالي فهو ملزم قانوناً بمسك جرد الممتلكات المنقولة العقارية المكتسبة أو المخصصة لهم .

ويبقى أن نشير إلى أن الأخطاء التي من الممكن للأمر بالصرف الوقوع فيها لها نتائج وخيمة على مالية الدولة حتى وإن علمنا أنه في مجال الملاءمة فإن تحديد مسؤولية الأمر بالصرف بقواعد قانونية قد يعيق من أدائه لدوره وسلطته، لكن هذا لا يعني إعفاءه من المسؤولية ومتابعته ومعاقبته عند حدوث تجاوزات خارقة للقانون .

وعلى هذا الأساس فإن للأمر بالصرف عدة مسؤوليات تتمثل في المسؤولية السياسية، المدنية، الجنائية والتأديبية .

أما عن المسؤولية السياسية فهي صعبة التطبيق بالنسبة للجزائر مثلاً لأن التبريرات والحجج عادة ما تكون قوية فيما يخص الأسباب المالية خاصة عند تنفيذ النفقات العامة مما يجعل المسؤول قادر على تبرير حسن نيته بكل سهولة على أساس السير الحسن والفعال لمصالحه القائمة تحت إشرافه .

وفي حالات نادرة الوقوع جداً فإذا افترضنا قيام مسؤولية أحد أعضاء الحكومة، يرفع المجلس الشعبي الوطني على اعتبار أن له حق إقامة المسؤولية السياسية لأعضاء الحكومة تقريره لرئيس الجمهورية الذي ينظر في شأنه إما بالإعفاء عنه أو بعزله على اعتبار أن العقوبات ذات الطابع السياسي تتمثل في عزل الأمر بالصرف الرئيسي من وظيفته السياسية وإجباره على الاستقالة .

1 - المادة 31 من قانون 90/21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية .

وبخصوص المسؤولية المدنية فهي ممكنة قانونا حيث أن مجلس المحاسبة يستطيع أن يفرض غرامات مختلفة على أعضائها الإدارات والهيئات الواقعة في نطاق اختصاصه كلما تم اكتشاف خطأ معين كالخطأ الوارد في استعمال الممتلكات المكتسبة من الأموال العمومية وهو ما يضر بالمصالح العمومية، هذه المسؤولية التي تقع على عاتق الأمر بالصرف إثر ارتكابه لأفعال خارجة عن نطاق القانون وبالتالي فهي غير شرعية في الواقع تبقى صعبة التطبيق لعدة أسباب أهمها أن القرارات الصادرة من طرف الأمرين بالصرف تكون في غالب الأحيان ذات طابع تقديري، وعليه وجود إمكانية تبرير الأخطاء على أساس المصلحة العامة، ونجد أيضا أن المبالغ المنفقة من طرف الأمرين بالصرف بطريقة غير شرعية وغير مبررة تكون في غالب الأحيان أضعاف ما يملك، وفي هذه الحالة فإن الذمة المالية له تكون غير كافية للتسديد والتعويض وبالتالي تعتبر العقوبة المدنية ساحقة له ودون معنى بالنسبة للخزينة العمومية ومن جهة أخرى فإن المراقبة القبلية للأمر بالدفع عند صرفه والتي يقوم بها المراقب المالي تمثل الغطاء المخفف لمسؤولية الأمر بالصرف التي تنتج عن أخطائه .

وفيما يتعلق بالمسؤولية التأديبية على إثر الأفعال والأخطاء المرتكبة للأمرين بالصرف أثناء تأدية المهام الموكلة إليهم تعرضهم إلى العقوبة التأديبية التي تنفذ من المسؤول السلمي وتكون عبارة عن توبيخات وإنذارات وغيرها .

وبخصوص المسؤولية الجنائية فإن المتابعات في هذا المجال لا تعني الإعفاء من التسديد للأضرار التي لحقت بالخزينة العمومية، ولكن ما نلمسه في واقعنا المعاش هو غياب الصرامة في تطبيق وتنفيذ المسؤولية الجنائية على الأمرين بالصرف والاكتفاء على أقصى تقدير بتطبيق المسؤولية المدنية .

2/ مسؤولية المحاسب العمومي : حسب المادة 38 من القانون 90/21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية فإن المحاسب العمومي يتحمل المسؤولية الشخصية والمالية على العمليات الموكلة إليه والمتمثلة فيما يلي :⁽¹⁾

- تسديده للنفقات العمومية في ظروف غير شرعية .
- حراسته وحفظه لأرصدة وقيم الهيئات العمومية .
- تحريكه لأرصدة والقيم وقيامه بالحركات الحسابية .
- محافظته على الوثائق والمستندات المثبتة للعمليات المحاسبية .

1 - المادة 38 من قانون 90/21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية .

- قيامه بمهمة المحاسب للمنصب الذي يشغله .

وبناء عليه فإن مسؤولية المحاسب العمومي تتحدد عن أفعاله الشخصية وكذا عن تصرفات الغير .

أما عن مسؤولية المحاسب العمومي عن أفعاله الشخصية فتتمثل في الآتي :

- تسديده للنفقات العمومية في ظروف غير شرعية حيث أنه في هذا المجال يجب على المحاسب

العمومي التحقق مما يلي : " (1)

* مطابقة العملية مع القوانين والأنظمة المعمول بها .

* صيغة الأمر بالصرف أو المفوض له .

* شرعية عمليات تصفية النفقات .

* توفر الاعتمادات .

* تأشيرة عمليات المراقبة .

* حراسته وحفظه لأرصدة وقيم الهيئات العمومية حيث أنه وبناء على المادة 42 من القانون 90/21

المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية تكون مسؤوليته المالية قائمة عند ثبوت نقص

في الأموال والقيم، وعليه فإن المحاسب العمومي هو المسؤول على الدقة المالية لحركة الأموال العامة.

* محافظته على الوثائق والمستندات المثبتة للعمليات المحاسبية وهذا بناء على ما نص عليه التنظيم

المتعلق بمجلس المحاسبة حيث " يتعين على كل محاسب عمومي أن يودع حسابه عن التسيير لدى

كتابة ضبط مجلس المحاسبة ، يحفظ المحاسبون العموميون مستندات الثبوتية لحسابات التسيير

ويضعونها تحت تصرف مجلس المحاسبة، يمكن لمجلس المحاسبة إلزام المحاسبين العموميين بإرسال

مستندات الثبوتية لهذه الحسابات عن طريق التنظيم " (2)

* القيام بمهمة المحاسبة بناء على ما نصت عليه المادة 45 من قانون 90/21 المتعلق بالمحاسبة

العمومية والتي مفادها " أن يكون المحاسب العمومي مسؤولا شخصيا وماليا عن مسك المحافظة على

سندات الإثبات ووثائق المحاسبة وعن جميع العمليات (تحصيل الإيرادات و صرف النفقات) " (3)

1 - المادة 36 من قانون 90/21 السالف الذكر .

2 - المادة 60 من الأمر رقم 95/20 المؤرخ في 17 جويلية 1995 المتعلق بالمحاسبة العمومية .

3 - المادة 45 من قانون 90/21 السالف الذكر .

أي بمعنى أنه يقوم بمسك المحاسبة بصفة منتظمة ودقيقة وبالتالي تقييد عمليات الدخول والخروج للأموال العامة ، وإذا حدث وتم اكتشاف أي خطأ أو تأخير غير مبرر فإن المحاسب العمومي يتحمل المسؤولية الكاملة وقد يجبر لتعويض النقص أو العجز الملاحظ .

وبخصوص مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه تصرفات الغير الذين يعملون تحت إشرافه ومسؤوليته فمن الممكن أن تكون كلية أو جزئية وهذا حسب صفة العون أو الموظف الذي قد يكون وكيل أو عون مصلحة، أو مفوض، أو شبه محاسب، أو محاسب سابق .

أما عن مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه أعمان المصلحة فتمتد لمجمل العمليات التي تقام على مستوى المصلحة المعنية من طرف هؤلاء الأعمان على اعتبار أنه "تطبق مسؤولية المحاسب العمومي الشخصية والمالية على جميع العمليات التي يديرها منذ تاريخ تنصيبه إلى تاريخ انتهاء مهامه" (1)

وفيما يخص مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه الوكلاء فقد أشارت إليها المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 93/108 الذي يحدد كفيات إحداث وكالات الإيرادات والنفقات وتنظيمها وسيرها والتي مفادها ما يلي " يخضع الوكلاء لمراقبة المحاسب العمومي المعين المختص وللأمر بالصرف الذين يعملون لديه..... الخ" (2) وبالتالي فمسؤولية المحاسب العمومي تكون قائمة إذا انعدمت مهمة المراقبة على الوكلاء، وإن حدث وإن مورست عملية المراقبة بشكل مستمر ودائم وحدثت أخطاء معينة من طرف الوكلاء ففي هذه الحالة تسقط مسؤولية المحاسب العمومي المالية والشخصية، وعلى النقيض من ذلك يتحمل الوكيل المسؤولية الكاملة .

أما بالنسبة إلى مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه المحاسب المفوض فإن المحاسب العمومي يأخذ المسؤولية الكاملة عن تصرفات المفوض وأفعاله في مجال التسيير المالي والمحاسبي، وهذا بناء على ما أشارت إليه المادتين 12 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم 91/313 حيث نصت المادة 12 على أن " المحاسبون المخصصون (Assignataires) هم المخولون بأن يقيدوا نهائيا في كتاباتهم الحسابية العمليات المأمور بها من صندوقهم والتي يحاسبون عليها أمام مجلس المحاسبة" (3)

1 - المادة 41 من قانون المحاسبة العمومية .

2 - المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 93/108 الذي يحدد كفيات إحداث وكالات الإيرادات والنفقات وتنظيمها وسيرها .

3 - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 91/313 المتعلق بإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمرون بالصرف .

أما المادة 13 فقد نصت على أن " المحاسبون المفوضون (Mandataires) هم الذين ينفذون العمليات لحساب المحاسبين المخصصين " (1)

أما عن مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه شبه المحاسب الذي يقوم بعملية تداول الأموال العمومية والقيم دون أن تكون له صفة المحاسب العمومي فهي ليست قائمة على اعتبار أن التسيير الفعلي لشبه المحاسب تدخل غير شرعي ، وعليه وفي حالة اكتشاف أخطاء وتجاوزات من طرفه يجب على المحاسب العمومي التبليغ عن ذلك للمسؤول السلمي، وإن لم يفعل ذلك يصبح مسؤولاً عن تصرفات شبه المحاسب الذي تحدثت المادة 52 من قانون المحاسبة العمومية بشأنه حيث أنه يخضع لنفس الالتزامات والمسؤوليات التي يضطلع بها المحاسب العمومي، ولنفس المراقبة وأيضاً لنفس العقوبة المطبقة على المحاسب العمومي فضلاً عن العقوبات الخاصة باغتصاب الوظيفة .

أما عن مسؤولية المحاسب العمومي اتجاه المحاسب السابق فقد نصت المادة 41 من قانون المحاسبة العمومية على أنه لا يمكن إقحام مسؤولية المحاسب العمومي الشخصية والمالية بسبب تسيير أسلافه إلا في العمليات التي يتكفل بها دون تحفظ أو اعتراض عند تسليم المصلحة والذي يتم وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، أي بمعنى أنه وفي حالة تعيين محاسب عمومي جديد في مكان المحاسب العمومي السابق فإن هذه الحالة تستدعي من المحاسب العمومي الجديد تقديم تحفظاته في فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر بشأن تسيير سلفه، وإن لم يفعل ذلك خلال الفترة المحددة فإن مسؤوليته الشخصية والمالية تحل محل مسؤولية المحاسب العمومي السابق .

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن الجهات التي لها صلاحيات البث والحكم في مسؤولية المحاسب العمومي قد حددتها المادة 46 من قانون 90/21 المتعلق بالمحاسبة العمومية كما يلي " في جميع الحالات لا يمكن أن تقحم المسؤولية الشخصية والمالية للمحاسب إلا من طرف الوزير المكلف بالمالية أو مجلس المحاسبة " (2)

وفي هذا الإطار يبقى أن نشير إلى أنه وبعد ثبوت قيام المسؤولية الشخصية والمالية للمحاسب العمومي والبث فيها والحكم عليها من قبل الوزير المكلف بالمالية أو مجلس المحاسبة ، ورغم ذلك يستطيع المحاسب العمومي تبرئة نفسه من المسؤولية عن طريق إجراءات الإعفاء المتمثلة في الإبراء من المسؤولية نتيجة القوة القاهرة وهي القوة الخارجية غير المتوقعة والتي لا يستطيع مقاومتها، وفي هذه

1 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 91/313 السالف الذكر .
2 - المادة 46 من قانون 90/21 المتعلق بالمحاسبة العمومية .

الحالة يمكن لمجلس المحاسبة بعد أن يتأكد من تقدير هذه القوة الخارجية وأنها فعلا قوة قاهرة أن يرفع عبء المسؤولية بصفة كلية على المحاسب العمومي، وإذا اكتشف عكس ذلك تتم إدانته أو تبرئته بصفة جزئية .

وهناك أيضا إجراء آخر يتمثل في طلب العفو وهو عبارة عن إرجاء يستعمله المحاسب العمومي بعد فشله في مرحلة الإبراء من المسؤولية لإعفائه منها بصفة كلية أو جزئية وذلك بتقديم الطلب إلى جهتين رئيسيتين تتمثل الأولى في الوزير المكلف بالمالية وهذا في حالة صدور قرار الإدانة من طرف السلطات الإدارية، أما الثانية فتخص رئيس الجمهورية وهي الحالة التي يتم فيها صدور قرار الإدانة من مجلس المحاسبة .

المطلب السابع : مراحل تنفيذ النفقات العامة

من المتعارف عليه أن عملية صرف النفقات العامة تحدد بمقدار الاعتمادات المقررة في الميزانية العامة التي تمت الموافقة عليها من قبل السلطة التشريعية، هذه الاعتمادات بطبيعة الحال تمثل الحد الأقصى المسموح به للإنفاق لأغراض وأهداف محددة، ويتم الاعتماد على صرف النفقات العامة على القاعدة المالية المتبعة ألا وهي " قاعدة تخصيص الاعتمادات " التي تعني " أن تلتزم السلطة التنفيذية بعدم تحويل اعتماد ما من الغرض المخصص له في الموازنة العامة إلى إنفاق يهدف غرضا آخر غير المخصص له " (1)

وفي نفس الاتجاه فإن إجازة السلطة التشريعية لصرف النفقات لا يعني التزام الدولة بإنفاق كافة مبالغ الاعتمادات ولكن عليها أن تقوم بصرف نفقاتها في حدود هذه المبالغ دون أن تتعداها أو تتجاوزها وهذا بناء على نص التنظيم التالي " لا يجوز صرف أي نفقة بما يتجاوز مبلغ الاعتمادات المفتوحة ضمن الشروط المحددة في هذا القانون ما لم تنص أحكام تشريعية على خلاف ذلك " (2)

وتستهدف عمليات النفقات العامة منع أية إساءة من شأنها إلحاق الضرر بأموال الدولة ووضع رقابة على تنفيذ الميزانية العامة، ويتحقق هذا الهدف من خلال تعدد الخطوات التي لا بد من إجرائها حتى يتم إخراج مبلغ ما من خزانة الدولة والتي تتمثل في المراحل الأربع التي نص عليها قانون المحاسبة العمومية المؤرخ في 15 أوت 1990 في مواده من 19 إلى 22 .

1 - خالد شحادة الخطيب ، أحمد زهير شامية ، مرجع سبق ذكره ، ص 313 .
2 - المادة 75 من قانون 84/17 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المراحل الثلاث الأولى يختص بها الأمور بالصرف وتتمثل في الالتزام بالنفقة،التصفية،الأمر بالدفع (الصرف)،كما أن المرحلة الرابعة يقوم بها المحاسبون العموميون وتتعلق بمرحلة الصرف أو الدفع .

1/ مرحلة الالتزام بالنفقة (عقد النفقة) : " Engagement "

ويطلق عليه أيضا الارتباط بالنفقة ، وهو الواقعة التي تنشئ الالتزام في ذمة الدولة ، وبمعنى آخر ينشأ الارتباط بالنفقة نتيجة اتخاذ السلطة التنفيذية لقرار معين يترتب عنه دين في ذمة الحكومة الذي يتطلب سداده إنفاقا من جانبها،ومثال ذلك تعيين وتوظيف العاملين في الدولة،شراء الحكومة للسلع أو القيام بإعمال ذات منفعة عامة كإنشاء طرق وجسور وغيرها،وهذا القرار بطبيعة الحال يترتب عنه ضرورة حدوث واقعة الإنفاق لتحقيق المنفعة العامة وبالتالي فالالتزام هنا يعتبر إرادي ، كما قد ينشأ الالتزام نتيجة واقعة معينة يترتب عليها التزام الدولة بإنفاق مبلغ معين بطريقة غير إرادية كأن تتسبب سيارة حكومية في إصابة مواطن تضطر الدولة على إثره لدفع مبلغ التعويض نضير الأضرار الناجمة عنه .

وتجدر الإشارة هنا إلى الملاحظات التالية : (1)

- لا يترتب الدين على الحكومة بمجرد إدراج الاعتماد في الموازنة العامة لغرض من الأغراض وإنما يتعين على السلطة التنفيذية أن تصدر القرار أي الالتزام أي حدوث الواقعة المنشئة للنفقة.
- يجب على الوزارات والهيئات والمصالح والأجهزة الحكومية عدم الارتباط بنفقة ما إلا إذا كان هناك اعتماد مخصص لها في الموازنة العامة .
- لا يجوز للوزارات والمصالح والأجهزة الحكومية أن ترتبط بنفقة تزيد عن مبلغ الاعتماد المخصص لها في الموازنة العامة.

2/ مرحلة التصفية : " Liquidation "

وتسمى أيضا مرحلة تحديد النفقة والمقصود بهذه العملية تحديد المبلغ الذي تلتزم الدولة بدفعه نتيجة النفقة التي تم الارتباط بها سابقا حيث يتم تقدير المبلغ المستحق للدائن وخصمه من الاعتماد المقرر في

الميزانية مع التأكد على أن شخص الدائن غير مدين للدولة بشيء حتى يمكن إجراء المقاصة بين الدينين .

وما تجدر الإشارة إليه هنا أن القواعد المالية المقررة تنص على أن يكون الدفع بعد انتهاء الأعمال أي على دائن الدولة أن ينهي أعماله التي تسببت في دائنيته قبل أن تقوم الدولة بدفع المبالغ المدينة بها إليه نظير هذه الأعمال، وتتم عملية التصفية من طرف الأمرين بالصرف وبالتالي يتحملون المسؤولية الكاملة بناء على ما نصت عليه المادة 20 من قانون 90/21 المتعلق بالمحاسبة العمومية والتي مفادها ما يلي : " تسمح التصفية بالتحقيق على أساس الوثائق المحاسبية وتحديد المبلغ الصحيح للنفقات العمومية " (1)

3/ مرحلة الأمر بالصرف أو تحرير الحوالة : Ordonnancement de paiement :

تتمثل هذه المرحلة في الإذن بالصرف وهو القرار أو الأمر الذي يصدر عن الجهة الإدارية المختصة (الأمر بالصرف) كالوزير أو من ينيب عنه أو من يحدده القانون والنظام الأساسي للجهة صاحبة العلاقة بناء على ما نصت عليه المادة 21 من قانون المحاسبة العمومية والتي مفادها " يعد الأمر بالصرف أو تحرير الحوالة الإجراء الذي يأمر بموجبه دفع النفقات العمومية " ويتضمن هذا القرار أمرا بدفع مبلغ النفقة التي ارتبطت بها الإدارة والتي سبق تحديدها في مرحلة التصفية أي أن الأمر بالصرف هو أمر يوجه أمر الصرف إلى المحاسب العمومي (أمين الصندوق) لدفع مبلغ معين من المال إلى شخص معين .

4/ مرحلة الصرف (الدفع) : " Paiement "

ويقصد بالصرف الدفع الفعلي للمبلغ الصادر به أمر الدفع إلى صاحب الحق فيه أي دائن الدولة ويتم الصرف إما من صندوق أو خزينة الجهة صاحبة العلاقة، أو من إحدى خزائن وزارة المالية بشيك مسحوب على البنك المركزي باعتباره بنك الحكومة ومستشاره المالي، وتسمى هذه المرحلة بالمرحلة المحاسبية .

وفي نفس الإطار فإن المحاسب العمومي المختص بعملية الدفع وبعد أن يتلقى حوالات الدفع والأوراق الثبوتية للعملية التي يوقعها الأمر بالصرف، عليه أن يتحقق من أشياء كثيرة قبل قبوله صرف النفقات

1 - المادة 20 من قانون 90/21 المتعلق بالمحاسبة العمومية .

المعنية وهذا بناء على ما جاء في نص المادة 36 من القانون 90/21 المتعلق بالمحاسبة العمومية والتي مفادها " يجب على المحاسب العمومي قبل قبوله لأية نفقة أن يتحقق مما يلي :

- مطابقة العملية مع القوانين والأنظمة المعمول بها .
- صفة الأمر بالصرف أو المفوض له .
- شرعية عملية تصفية النفقات .
- توفر الاعتمادات .
- أن الديون لم تسقط أجلها أو لها محل معارضة .
- الطابع الابرائي للدفع .
- تأشيرات عملية المراقبة التي نصت عليها القوانين والأنظمة المعمول بها .

والملاحظ أنه وبعد التحقق من أن مختلف العمليات من التزام وتصفية وصرف قد تمت طبقا للقوانين المعمول بها، وعلى المحاسب العمومي في هذه الحالة أن يقوم بوضع تأشيرته على الحوالة التي تصبح وقتها صالحة للدفع ، ويستطيع رفض وضع التأشير في الحالة العكسية .

المبحث السادس : الرقابة على تنفيذ النفقات العامة

لقد أجمع علماء الاقتصاد والمالية العامة وحتى علماء الإدارة على أن أي نظام إداري أو مالي لا تتوفر فيه عملية الرقابة الصحيحة والفعالة والمنظمة يعتبر نظاما ناقصا يفتقر إلى المقومات المتكاملة.

وعلى هذا الأساس فإن الرقابة على تنفيذ الميزانية تستمد أهميتها من وجوب تنفيذ الميزانية على الوجه الصادر به إجازة السلطة التشريعية من جهة ، ومن وجوب تنفيذها على نحو خال من كل إسراف أو تبذير لأموال الدولة من جهة أخرى، لهذا فإن الفائدة الأساسية المرجوة من وراء هذه الرقابة هي التأكد من حسن إدارة الأموال العامة .

وفي هذا المجال فإن الرقابة على تنفيذ النفقات العامة هي المرحلة الأخيرة التي تمر بها الميزانية العامة للدولة .

وفي الجزائر مثلا فإن الهيئات التالية (وزارة المالية، المجلس الشعبي الوطني، مجلس المحاسبة) تمارس مهام واختصاصات معينة في إطار قوانين المالية " وتهدف إلى تحقيق هدفين أساسيين، هدف سياسي وهدف مالي ، فالهدف السياسي يرمي إلى تحقيق شرعية الاعتمادات وعدم تجاوزها، وضمن تحصيل الإيرادات، وهدف مالي يرمي إلى حماية الأموال العامة وإنفاقها في إطار شرعية القوانين"⁽¹⁾ وعليه فإن عملية الرقابة على تنفيذ الميزانية تأخذ عدة صور مختلفة ومتعددة تختلف باختلاف التوقيت، قبل، أثناء، أو بعد تنفيذ الميزانية، وباختلاف الشخص الخاضع لها إداري أو محاسب، وباختلاف طبيعة ونوع الرقابة ذاتها وقد تكون إدارية ، سياسية ، ومستقلة.

وعلى هذا الأساس سنحاول في هذا المقام التطرق لأنواع الرقابة التالية : الرقابة الإدارية، الرقابة التشريعية والرقابة المستقلة .

المطلب الأول : الرقابة الإدارية

تتكفل وزارة المالية بهذا النوع من الرقابة حيث يقوم الرؤساء من موظفي الحكومة بمراقبة مرؤوسهم وكذلك مراقبة موظفي وزارة المالية عن طريق المراقبين الماليين ومديري الحسابات على عمليات النفقات التي يأمر بدفعها المختصون أو من ينوبون عنهم، وعليه فإن الرقابة الإدارية تتم من الناحية العملية بالطريقة التالية :

فقد تكون رقابة موضوعية وهو ما يفسر انتقال الرئيس إلى مكان عمل المرؤوس للتأكد من مباشرته لعمله على نحو منتظم ودقيق، وقد تكون هذه الرقابة على أساس الوثائق أي أن الرئيس لا ينتقل إلى محل عمل المرؤوس و لكن يقوم بفحص الأعمال من خلال التقارير والوثائق والملفات المرسله إليه.

وفي نفس السياق فإن الرقابة الإدارية قد تكون أيضا رقابة سابقة أو لاحقة، فبالنسبة للرقابة السابقة والتي يطلق عليها اسم الرقابة الوقائية فإنها تتمثل في إجراء عمليات المراجعة والرقابة قبل الصرف إذ لا يجوز وفقا لهذا الأسلوب عدم صرف أي مبلغ إلا إذا كان مطابقا لقواعد المالية المعمول بها سواء كانت قواعد الميزانية أو القواعد المقررة في اللوائح الإدارية المختلفة، وبمعنى آخر لا يجوز الالتزام أو القيام بدفع أي مبلغ قبل الحصول على موافقة الجهة المختصة في الدولة بالرقابة على الإنفاق .

أما عن الرقابة اللاحقة فإنها تبدأ بعد انتهاء السنة المالية واستخراج الحساب الختامي للدولة وتتألف في إعداد حسابات شهرية وربع سنوية وسنوية حيث يقوم المراقب المالي على مستوى كل وزارة

1 - علي زغدود ، مرجع سبق ذكره ، ص 129 .

أومصلحة بمراجعة دفاتر الحسابات المختلفة والتي تنتهي بوضع تقرير يرسله مع الحسابات إلى المديرية العامة للميزانية في وزارة المالية ، وتشمل أيضا الرقابة على الحسابات، الرقابة على الخزينة وعلى المخازن للتأكد من عدم حدوث اختلاسات أو مخالفات مالية .

أما فيما يخص الرقابة أثناء تنفيذ الميزانية فإنها تتمثل في مختلف عمليات المتابعة التي تجريها الجهات المختصة بذلك في الدولة على ما تقوم به السلطة التنفيذية من نشاط مالي يتعلق بالنفقات والإيرادات العامة الواردة بميزانية الدولة ، وعادة ما تمارس الرقابة فترة تنفيذ المجالس النيابية المنبثقة من السلطة التشريعية، إذ أن رقابة تنفيذ الميزانية هي في الأصل من اختصاص هذه السلطة بحكم كونها تمارس الرقابة على السلطة التنفيذية وأن من واجباتها التأكد من مدى تقييد هذه الأخيرة بإجازة الجباية والإنفاق.

المطلب الثاني : الرقابة التشريعية

يتولى البرلمان في الدول الديمقراطية مباشرة الرقابة التشريعية أو ما يسمى بالرقابة السياسية على تنفيذ الميزانية على اعتبار أنه قد أقر اعتمادها، وعليه فمن البديهي جدا أن تمنح له مهمة هذه الرقابة وذلك للتأكد من أن تنفيذ الميزانية العامة يتم ، وقد تم وفقا لما أجازه هذا البرلمان ممثلا في السلطة التشريعية . وقد تكون رقابة البرلمان على تنفيذ الميزانية معاصرة لهذا التنفيذ أو لاحقة عليه" ، أما الرقابة المعاصرة للتنفيذ فيمارسها البرلمان عن طريق حق أعضائه في تقديم أسئلة واستجابات إلى الوزراء عن كيفية تنفيذ الميزانية، كذلك تتاح للبرلمان فرصة للوقوف على حالة الميزانية وتنفيذها عندما تلجأ الحكومة إليه طالبة فتح اعتمادات إضافية إذ تقوم هذه بالضرورة بتقديم معلومات كافية إليه عن حالة تنفيذ الميزانية وتبرير طلبها لفتح هذه الاعتمادات " (1)

أما عن الرقابة التشريعية اللاحقة فتتعلق بعرض الحساب الختامي عن السنة المالية المنتهية لمناقشته واعتماده ثم إصداره إما في شكل قانون أو في شكل قرار من رئيس الدولة بناء على ما أقرت به التشريعات في هذا المجال والتي نصت على ما يلي " تختتم السنة المالية فيما يخص البرلمان بالتصويت على قانون يتضمن تسوية ميزانية السنة المالية المعنية من قبل كل غرفة من البرلمان " (2)

1 - زينب حسين عوض، مرجع سبق ذكره ، ص 302 .
2 - المادة 160 من دستور 1996 .

كما نصت التشريعات أيضا على أن " تظلم المجالس المنتخبة بوظيفة الرقابة في مدلولها الشعبي " (1)

" ويشمل اعتماد البرلمان للحساب الختامي اعتماد المبالغ التي أنفقت والتي حصلت بالفعل، واعتماده لإضافة ما قد يتحقق من فائض الإيرادات عن النفقات للاحتياطي العام أو تغطية مقدار العجز الناتج عن تجاوز النفقات للإيرادات عن طريق السحب من هذا الاحتياطي واعتماده .

فإذا تبين للسلطة التشريعية سلامة الموقف المالي للحكومة فإنها تقوم باعتماد هذا الحساب، أما إذا تبين لها حدوث أي مخالفات مالية جسيمة في تنفيذ الميزانية فيحق لها تحريك المسؤولية السياسية ضد الوزراء المخالفين وذلك عن طريق سحب الثقة من الوزير، وقد يصل الأمر إلى سحب الثقة من الحكومة بأكملها " (2)

المطلب الثالث : الرقابة المستقلة أو القضائية

من المتعارف عليه أن الرقابة المستقلة أو القضائية يعهد بها إلى جهة قضائية مستقلة لا تخضع لإشراف السلطة التنفيذية وتكون مستقلة عنها حيث تختص هذه الجهة بصفة عامة بمهمة أو عدد من المهام وذلك طبقا للقوانين الوضعية السائدة في كل دولة من الدول .

وبمعنى آخر تتولى هذه الرقابة هيئة خاصة تقوم بفحص تفاصيل تنفيذ الميزانية ومراجعة حسابات الحكومة ومستندات التحصيل والصرف ومحاولة كشف ما تتضمنه من أخطاء ومخالفات ووضع تقرير مفصل عن ذلك.

ومن جهة أخرى فإن هذه الجهة التي تقوم بعملية الرقابة المستقلة تختلف من دولة لأخرى، ففي فرنسا مثلا تتولى هذه المهمة محكمة الحسابات وهي محكمة إدارية منظمة تنظيمًا قضائياً، أما في الجزائر فمهمة عملية الرقابة المستقلة تسند إلى مجلس المحاسبة الذي يمارس رقابة بعدية بناء على ما جاءت به المادة 190 من دستور 1976 والتي نصت على " إنشاء مجلس المحاسبة مختص بالرقابة البعدية".

وفي نفس السياق فإن عملية رقابة مجلس المحاسبة تتولى مهمة الحكم على كافة الحسابات العامة ما عدا الحسابات التي يعطى المشرع اختصاص النظر فيها إلى جهات أخرى .

1 - المادة 99 من دستور 1996 .

2 - محمد عباس محرزى ، مرجع سبق ذكره ، ص 456 .

خلاصة الفصل

مع تطور الفكر المالي والسياسة المالية تطور البحث في دراسة النفقات العامة التي تمثل جانبا حيويًا في الدراسات المالية ، وذلك لكون النفقات العامة لها من الأهمية ما يجعلها تمثل الأداة التي تستخدمها الدولة في تحقيق الدور الذي تقوم به في شتى المجالات واليادين ، وهي بهذا الشكل المرآة العاكسة لمختلف جوانب النشاطات العامة ، بالإضافة إلى أنها توضح لنا البرامج الحكومية في شتى المجالات في صورة أرقام واعتمادات ، تلبية للحاجات العامة للأفراد وبالتالي تحقيق أقصى منفعة جماعية لهم .

والملاحظ عبر العصور والأزمنة أن نظرية النفقات العامة في تطور دائم ومستمر وذلك يتناسب طرديًا مع تزايد دور الدولة في الحياة الاقتصادية وبالتالي تطورها وانتقالها من الدولة الحارسة إلى المتدخلة فالمنتجة .

ففي ظل الدولة الحارسة كان دورها يقتصر على القيام بواجبات الأمن الداخلي والخارجي والقضاء وتسيير المرافق الأساسية ، وبالتالي فإن دور النفقات العامة في هذه المرحلة اقتصر على تحقيق هذه الأغراض فقط ، ولذا فقد كان حجم هذه النفقات يتحدد بالقدر اللازم للوفاء بالحاجات العامة ، وكان تحصيل الإيرادات العامة بالقدر الذي يمكن من تغطية حجم النفقات اللازمة ، وعليه فإن الدولة على هذا الأساس كانت تقدر مبدأ توازن الميزانية فلا يتم السماح بتحصيل إيرادات أو بتكليف الأفراد بأعباء مالية إلا في حدود ما يلزمها من نفقات لتسيير المرافق العامة الأساسية ، ومن ثم فإن النفقات العامة في ذلك الوقت كانت ذات طابع حيادي لا يمس الهيكل الاقتصادي والاجتماعي داخل الدولة وهذا على اعتبار أن النفقة المحايدة هي التي لا تؤثر في الحياة الاقتصادية وحياة المجتمع عموماً .

وقد اختلف الوضع في ظل الدولة الحديثة لتدخلها بصورة كبيرة ومنتزعة في النشاط الاقتصادي مما أدى إلى زيادة أهمية الإنفاق العام من أجل مواجهة زيادة تدخل الدولة ، وذلك باستخدام مختلف أدوات المالية العامة ، وبذلك فقد أصبحت النفقات العامة أداة فعالة في التأثير على الهيكل الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق التوازن المطلوب بين الأفراد .

وقد ترتب على هذا التطور الخروج عن قاعدة تقديس توازن الميزانية والانتقال إلى إمكانية زيادة الإنفاق العام لتحقيق الأهداف المتعددة للدولة ، وبذلك فإن الفكر المالي الحديث أصبح ينظر للنفقة العامة على أنها نفقة ايجابية الهدف منها تحقيق آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية إلى جانب آثارها المالية .

ومما سبق ونظرا للأهمية البالغة التي حظيت بها نظرية النفقات العامة من طرف علماء الاقتصاد فقد حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى الجوانب الفنية للنفقات العامة وإلى التقسيمات المختلفة لها بشكل عام وحسب التشريع الجزائري بشكل خاص ، وكذا إلى قواعد الإنفاق العام وحدوده وظاهرة تزايد النفقات العامة وعرض الأسباب الظاهرية والحقيقية لها ، مع التطرق أيضا إلى عملية ترشيد الإنفاق العام وإلى الآثار الاقتصادية للنفقات العامة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فقد تطرقنا من خلال المبحثين الخامس والسادس من هذا الفصل لماهية الميزانية العامة للدولة وطرق تنفيذها ومسؤولية أعوان التنفيذ ، وكذا للرقابة على تنفيذ النفقات العامة .

وعلى اعتبار أننا بصدد دراسة نفقات التكوين المهني وهذه النفقات هي جزء لا يتجزأ من الميزانية العامة للدولة ، فقد ارتأينا أن يتضمن الفصل الموالي أي الفصل الثالث خصوصيات التكوين المهني في الجزائر وأفاق المستقبلية ومن ثم الوصول إلى دراسة ميدانية من شأنها أن تخدم الاتجاه الحقيقي لهذا البحث .

الفصل الثالث :

التحويين المهنيني فيبي

الجزائر " واقع

وأفاق "

الفصل الثالث : التكوين المهني في الجزائر " واقع و أفاق "

لقي قطاع التكوين المهني اهتماما وعناية كبيرة في كل دول العالم ، خاصة في العشرية الأخيرة وهذا على اعتبار أنه الركيزة الأساسية التي يبنى عليها ازدهار وتقدم المجتمعات المختلفة .

وفي هذا الاتجاه نجد أن التاريخ الاقتصادي للجزائر يرسم لنا سبلا كثيرة لعدة تجارب خاضتها الحكومة في مراحل زمنية مختلفة للنهوض بالاقتصاد الوطني ، والقضاء على المشاكل والعراقيل التي ضلت محور الاهتمام الأكبر بصدها عن إعاقة عملية التنمية الاقتصادية ، فكانت الركيزة الأساسية موجّهة نحو الصناعات الثقيلة والمحروقات عبر الاستثمارات العمومية ، وحققت بذلك نسبة أرباح معتبرة وتطورا ملحوظا ، إلا أن ذلك لم يكن في المستوى المطلوب بسبب الاعتماد على تصدير المنتج الواحد والتأخر عن الميكانيزمات الجديدة للتكنولوجيا الحديثة ، إضافة إلى النمو الديموغرافي وانتشار البطالة خاصة في فئة الشباب ، وعلى إثر ذلك قامت الجزائر بسلسلة إصلاحات اقتصادية جديدة تضمنت إصلاح المنظومة التكوينية ، والاهتمام بتكوين الشباب مهنيًا في مجالات مختلفة ومنحهم المهارة والخبرة الكافية لتمكينهم من الوقوف أمام متطلبات العصر الحديث ، ودمجهم في الشغل والإنتاج بواسطة الاستثمارات الصناعية والتجارية والحرف التقليدية ، وعدم الاعتماد على القطاع الفلاحي فقط ، ومن هنا يرى الاقتصاديون أن استغلال الموارد البشرية بشكل أحسن هو أفضل قرار لإنعاش الاقتصاد وازدهاره مثلما تسير عليه الدول المتطورة الآن .

وفي هذا السياق بودي أن أشير إلى أن التكوين ليس غاية في حد ذاته ، وإنما وسيلة لتحقيق غاية فالغاية أو الهدف هو الوصول إلى الكفاية الإنتاجية ، ويعتبر التكوين الجيد أحد الوسائل التي تساهم في تحقيق هذه الغاية عن طريق زيادة كفاءة أداء العاملين .

وانطلاقا من المقولة التالية " إن ثروة الغد تصنعها حرفة اليوم " فإن الاهتمام في الجزائر يبقى مركزا حول مصير الشباب الذين يغادرون أو يطردون من المدارس والثانويات ، فإهمال هذه الفئة البشرية يعني إهدار طاقاتها الإنتاجية والتي تحاول تحقيق تكييفها لاختيار خط السير نحو المستقبل للوصول إلى الاستقرار ورضي النفس ، حتى لاتصبح عالة على المجتمع بل قوة دافعة له .

ولكن وفي ظل المشاكل التي يتخبط فيها الشباب وعلى رأسها مشكلة البطالة الخائفة التي أصبحت هاجس كبير يؤرق الشباب من مختلف الأعمار والمستويات ، فكرت الدولة الجزائرية في إيجاد السبل والحلول المناسبة لاحتضان الوضع والتقليل على الأقل من تأثير هذه الأزمة ، وذلك بإدماج خريجي المنظومة التكوينية وغيرهم في صيغ مختلفة للتشغيل ، كصيغة الإدماج المهني مثلا ، وإتاحة الفرصة

لمن لم يسعفهم الحظ لمتابعة دراساتهم على مستوى أطوار المنظومة التربوية للالتحاق بقطاع التكوين والتعليم المهنيين من أجل اكتساب الكفاءة والمهارة المهنية في التخصصات الموضوعات تحت تصرف الفئات الشبابية المختلفة .

وعلى هذا الأساس ومن خلال هذا الفصل سنحاول أن نتطرق للمباحث التالية :

- المبحث الأول : نظام تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر
- المبحث الثاني : دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية
- المبحث الثالث : التكوين المهني والتنمية الاقتصادية

المبحث الأول : نظام تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر

المطلب الأول : تطور منظومة التكوين المهني

لقد عرف قطاع التكوين المهني في الجزائر تغييرات متعددة ومتتالية من حيث أساليب التنظيم والجهات الوصية ، وتحديد الأهداف ، وغيرها من الجوانب الهامة الأخرى التي سايرت مراحل تطوره من منتصف الأربعينيات وإلى يومنا هذا.

فالمتمعن لمسيرة التكوين المهني في الجزائر عبر التاريخ يجد أنها قد مرت بعدة مراحل وفترات نستعرضها بالطريقة التالية :

لقد عرفت سنة 1946 ظهور أول المؤسسات التكوينية على المستوى الوطني وذلك بإنشاء مركز الدار البيضاء بالعاصمة ، مركز عنابة ، مركز تيزي وزو، وكذا الأصنام المعروفة حاليا باسم الشلف بالإضافة إلى مركز مستغانم ، كل هذه المراكز كانت متصلة مباشرة مع الديوان الجهوي للعمل واليد العاملة ، وكان الهدف من هذه العملية تكوين يد عاملة مؤهلة تساهم بطريقة وبأخرى في إعادة بناء أوروبا التي كانت قد خرجت قريبا من الحرب العالمية الثانية في حالة متأزمة جدا جراء الدمار الذي لحق بها من الحرب الدامية التي أتت على الأخضر واليابس.

وقد كان اختيار المكونين الذين كانوا يطلقون عليهم اسم المدربين آنذاك من بين أحسن العمال المهنيين حسب التخصصات المدرجة في ذلك الوقت ، مع العلم أنهم كانوا يفتقرون إلى المبادئ التقنية الخاصة بالتكوين والبيداغوجية ، غير انه وبالمقابل فقد قام المشرفون على القطاع في تلك الفترة بإعطاء الاعتبار التام للجانب التقني والبيداغوجي وذلك تحديدا فيما يخص تحضير البرنامج الخاص بالتكوين الذي يركز أساسا على الجانب الإرشادي والتطبيقي بالنظر إلى المستوى المنخفض للمتربصين المؤهلين للتكوين ، وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه المؤسسات الأولى كانت تفتقر إلى مصالحي تقنية وبيداغوجية ، وعلى هذا الأساس فقد أوكلت مهمة متابعة ومراقبة التكوين لمدراء هذه المؤسسات وكذا إلى المصالح المركزية التي أنشئت سنة 1948 على مستوى الجزائر العاصمة ، قسنطينة وهران .

وقد تم اعتماد هذه المنهجية البيداغوجية في التسيير إلى غاية نهاية سنوات الخمسينيات التي تدعم فيها هذا القطاع بعدة مراكز أخرى ومن بينها مركز حمداني عدة - تيارت 1 - الذي أنشئ وأسس سنة 1958 وبدأ فيه التكوين بشعبة البناء سنة 1959 .

ومع بداية سنوات الاستقلال فإن جهاز التكوين المهني لم يبقى يعتمد على الحرف الخاصة بالعمارات ولكنه أدرج في المدونة الخاصة بالتكوين عدة فروع أخرى ومن بينها فرع الميكانيك ، فرع الخشب فرع الكهرباء بالإضافة إلى فرع الاستعلامات المكتبية ، ولقد أرجعت مهمة تغطية هذه الفروع من المواد الخاصة بالتكوين إلى المجمعات الخاصة بالتكوين التقني ، ومع إدراج هذه الفروع الجديدة أصبح التسيير التقني والبيداغوجي للمراكز التكوينية يحتاج إلى متابعة ومراقبة مستمرة ومعقدة قريبة من المكون والمتكون على حد سواء ، مما استدعى القائمين على هذا القطاع التفكير في هذا الأمر مليا وقد توصلوا إلى نتيجة حتمية ونهائية مفادها ولادة أول المصالح التقنية والبيداغوجية ، وكان ذلك يوم 10 جوان من سنة 1974 وهو تاريخ المرسوم الوزاري الذي يحمل في طياته عمليات الإنشاء وكذا القانون الأساسي لمراكز التكوين المهني.

وعلى اعتبار أن الوصاية في تلك الفترة كانت تدعم وتطور التكوين الإقليمي فقط، لهذا فقد نسمع على مصلحة واحدة ووحيدة آنذاك ويتعلق الأمر بالمصلحة التقنية والبيداغوجية .

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه وفي نفس التاريخ قد شهد القانون الخاص بالأستاذ تغيير حول الترقية فيما يخص أستاذ التكوين المهني ، وذلك وفقا للمرسوم الوزاري الصادر بالتاريخ المذكور سابقا .

ولو تحدثنا عن التكوين المهني في بداية الثمانينات سيقودنا بدون شك هذا الحديث إلى ذكر السياسة المطروحة من خلال المخطط الخماسي الذي أقرته اللجنة المركزية للحزب الواحد آنذاك ، والذي شمل كافة المشاريع المزمع تنفيذها خلال هذه الخماسية ، وقد أتاحت هذه الخطة الطموحة حصر الاحتياجات المادية والبشرية التي تتطلبها عملية التنفيذ ، ولما كانت هذه الاحتياجات البشرية تتمثل في إعداد أعداد ضخمة ذات كفاءة عالية بدأت الدولة تولي جل اهتمامها لقضية التكوين المهني ، وكانت أولى خطواتها في هذا المجال تخصيص كتابة للدولة والتكوين المهني تختص بالسهر على توفير الظروف الملائمة لإنجاح هذه الخطة ولضمان التنسيق بين برامج التكوين المهني والسياسة الوطنية للعمل.

وقد بادرت كتابة الدولة بإعداد برنامج جديد للتكوين المهني يقوم على اعتبارات أساسية أهمها: "(1)

- تخطيط سياسة للتكوين تتماشى مع الحاجيات المبرمجة في الخطة الخماسية ويكون فيها التكوين استجابة للاحتياجات الوطنية ، وبذلك نتفادى نقاط الاختلاف أو تكوين خريجين بدون عمل في الوقت الذي تعاني فيه بعض القطاعات الوطنية من نقص ملحوظ في المكونين .

1- بوروبة نوار ، التكوين المهني والمخطط الخماسي ، مجلة الكراريس البيداغوجية ، الجزائر ، العدد 1 ، 1981 ، ص 25.

- مراعاة الواقع الجزائري في التكوين وذلك بأن يكون التكوين موافقا لبرامج العمل الوطنية دون أن يكون غريبا عنها أو دخيلا عليها .
 - إعادة النظر في دور المعهد الوطني للتكوين المهني ، فلم يعد دور المعهد قاصرا على إعداد المدرسين بل أضيفت له مهام جديدة أهمها :
 - القيام بإعداد البرامج والمناهج في مختلف التخصصات وعلى مستوى جميع المراكز .
 - القيام بتنظيم دورات لترقية مستوى التكوين المهني للأساتذة .
 - القيام بعمليات المتابعة والتفتيش الفني والبيداغوجي والترقية لمعلمي التكوين المهني .
 - القيام بإعداد امتحانات التخرج لكافة التخصصات .
 - عمليات المساعدة التقنية للمؤسسات الإنتاجية .
 - الاستمرار في تكوين الأساتذة مع إتباع نظام اللامركزية في التكوين .
 - التعريب وهو القضية التي أضحت في طليعة اهتمامات كتابة الدولة للتكوين المهني التي اتخذت الإجراءات الكفيلة لتطبيق برنامج التعريب الذي مس جميع هياكل التكوين المهني تدريجيا أثناء المخطط الخماسي ابتداء من شهر سبتمبر 1980 "
- دائما وفي نفس السياق فإن المرسوم رقم 82-25 المؤرخ في 04-01-1982 يبين بوضوح السياسة المتبعة خلال هذه الفترة حيث توضح المادة الأولى أن السياسة الوطنية للتكوين المهني سياسة موحدة في تصورها ، متناسقة في هياكل الإنجاز ، متقنة في محتواها وبرامجها .
- وتحدد المادة الثانية المحاور الأساسية لتطبيق هذه السياسة وهي على التوالي :⁽¹⁾
- تسيير وتطوير مراكز ومؤسسات التكوين الموضوععة تحت وصايته .
 - الاستعمال الأمثل والتطوير المنسق لجميع هياكل ووسائل التكوين الوطنية طبقا لاحتياجات اليد العاملة المؤهلة المخططة في الاقتصاد الوطني .

1 - التحرير ، الهيكل التنظيمي لوزارة التكوين المهني ، جريدة الوحدة (أخبار التكوين) ، الجزائر ، العدد 1 ، 1982 ، ص 4.

- تنظيم وتطوير التكوين المهني في المؤسسات .
- إقامة منظومة وطنية للتكوين المهني وتنظيمه ومراقبته وتنشيطه في إطار لامركزية واسعة النطاق ومتطلبات التوازن الجهوي .
- جعل حدود اللجوء إلى التكوين في الخارج .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن جهاز التكوين المهني الذي لم يلبي تطلعات الشباب المتكاثر في تلك الفترة بحث عن المساهمة النشيطة في الترقية والتطوير باستيعاب أكبر نسبة ممكنة من الشباب الراغب في تنمية البلاد ، وعلى هذا الأساس فقد وضع مخطط وطني صارم للتكوين المهني انطلاقا من الأهداف المرسومة لمواجهة مقتضيات التنمية والاحتياجات المتزايدة إلى اليد العاملة المؤهلة كما وكيفا في جميع التخصصات ، وعليه فإن البرنامج الذي بدأت فيه الحكومة آنذاك "يرمي إلى إنجاز ما يقارب من 120000 منصب للتكوين لكل القطاعات مجتمعة ، منها 77000 منصب موزعة على 276 مشروعا للوزارة المكلفة بالتكوين المهني ، وقد سمحت الجهود المبذولة بالحصول على جهاز وطني للتكوين المهني يضم كل القطاعات ويشتمل على 697 هيكلا للتكوين الداخلي يستقبل 173000 متدرب ، بينما لم تكن في سنة 1979 سوى 300 مؤسسة و 90000 منصب ، ثم إن تنفيذ الطرق البديلة للتكوين قد سمح بتزويد البلاد بطاقة إضافية عبر :

- المنظومة الوطنية للتكوين عن طريق التمهين بقدرة استقبال تستوعب 80000 شاب متمهن .
- نظام التكوين عن طريق المراسلة الذي بلغ تعداده في نهاية سنة 1986 (7200) .

وبإدراج التمهين (71000) أصبح جهاز التكوين التابع لوزارة التكوين المهني يعد أكثر من 150000 منصب للتكوين ⁽¹⁾

وبالإعلان رسميا عن القانون الصادر بتاريخ 27-06-1981 والمتعلق بالتمهين ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه والذي ينص في مادته العاشرة على " عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام للتمهين ، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد ، ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا، كما يخضع عقد التمهين لأحكام القانون والتنظيم

1 - المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار ، الجزائر الدليل الاقتصادي والاجتماعي ، الجزائر ، 1987 ، ص 261 .

وكذا للقوانين الأساسية النموذجية وللقوانين الأساسية الخاصة والاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني⁽¹⁾

فعدة "إجراءات اتخذت في جميع الميادين من أجل وضع هيكل تطبيقي ، وبدأت في الأعمال منذ شهر نوفمبر 1981 والتي نصت على ما يلي :

- الميدان التنظيمي بالإعداد والمصادقة والتوقيع على النصوص التنظيمية الضرورية لتطبيق القانون الخاص بالتمهين .
- ميدان التنظيم الإداري وذلك بإنشاء هيكل للتمهين على مستوى كل مديريات العمل والتكوين المهني الكائنة ب31 ولاية .
- إنشاء هيكل للتمهين على مستوى كل بلدية يكون بمثابة جهاز دائم .
- اللجنة البلدية للتمهين وهيكل آخر للتمهين على مستوى كل مركز للتكوين المهني .
- لقد حددت بوضوح صلاحيات ودور ومهام كل هيكل .
- الميدان التربوي وذلك من خلال إنشاء هيكل مكلف بإعداد البرامج والوسائل التربوية للتمهين خاص بكل مهنة⁽²⁾

وعلى هذا الأساس فقد أصبحت عملية تسيير التكوين على مستوى المراكز ثقيلة جدا ، وأضحى من الصعب تحمل المصلحة الوحيدة آنذاك أي المصلحة التقنية والبيداغوجية لكل من النمطين الإقليمي والتمهين .

وانطلاقا من إيجاد الحل المناسب لهذه الوضعية تم الاعتراف رسميا بنمط التمهين وفقا للقانون رقم 81-07 المذكور سالفا، والذي تم على إثره تدعيم المراكز التكوينية بمصلحة جديدة خاصة بالتمهين هذه الأخيرة التي أخذت وقتا طويلا في البحث عن طرق وآليات التسيير البيداغوجي الخاصة بها على اعتبار الفارق الموجود بينها وبين المصلحة التقنية المكلفة بالإقليمي والمتمثل في عملية التناوب الموجودة بين الدروس النظرية والدروس التطبيقية وكذا على مستوى حقل تطبيقها .

1 - 81-07 : الجريدة الرسمية ، الجزائر ، العدد 26 ، 1981 ، ص 18 .

2 - التحرير ، حصيلة أولية لإبحار برنامج التمهين ، جريدة الوحدة ، مرجع سبق ذكره ، ص 6 .

ومع إنشاء المخطط الرباعي بلغت " قيمة الاستثمارات المخصصة للتكوين 387 مليون دينار وتعززت هياكل وأحجام الاستقبال ، وهكذا شهد التكوين المهني تطورا في إمكانياته وخاصة مراكز التكوين المهني الفلاحي "(1)

ومن جهة أخرى فإن التجهيزات التقنية والبيداغوجية عرفت هي الأخرى تطورا كبيرا ، وهذا راجع إلى زيادة ومضاعفة التخصصات المدرسة " وحتى تكون هذه التجهيزات في حالة جيدة وتحت تصرف الأساتذة حسب المشرفين على القطاع في تلك الفترة ، يجب أن تكون هناك صيانة كاملة ومستمرة محليا لتفادي الخسائر وهذا باستعمال الوسائل المكلفة ، لا لشيء سوى لأن هذه التجهيزات تستطيع أن تعطينا مردودا مرتفعا لو استعملت استعمالا مدروسا من شأنه إعطاء نتائج مرضية للغاية عن طريق العمليات الإنتاجية التي أدخلت رويدا رويدا إلى مسار التكوين في البرامج التعليمية (التكوينية) ، هذه الحاجة التي رأت أنه من الضروري إنشاء مصلحة تقنية ثالثة تتكفل بالإنتاج والصيانة "(2)

وعلى هذا الأساس فقد أعطى المرسوم التنفيذي الصادر بتاريخ 21-04-1990 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني والذي يخصص أهمية بالغة للجانب التقني والبيداغوجي وهذا فيما يتعلق بإنشاء ثلاثة فروع خاصة بسلك النواب التقنيين وهم على التوالي :

- فرع التكوين الإقليمي .
- فرع التكوين عن طريق التمهين .
- فرع الإنتاج والصيانة الذي يدمج بدوره على مستوى المراكز التكوينية .

ويبقى أن نشير إلى أن هذه المصالح الثلاث لها مهمة مشتركة تتمثل في احترام المقاييس التقنية وهذا بتطبيق المنهجية ، صف إلى ذلك أنه من البديهي أن كلا العلمين يطبقان في حقل مشترك بتنسيق في المستوى من أجل إظهار الأفعال المتباينة بين المصالح الثلاث التي تمثل السبب الرئيسي في إنشاء مركز التكوين المهني .

وهكذا فمنذ أن ظهرت إلى الوجود هذه المصالح الثلاث في أوقات مختلفة كما أشرنا إليها سابقا وبعد أن تم إحصاء الطرق والمناهج الخاصة بالتسيير البيداغوجي والتقني لكل مصلحة رغم العوامل

1 - عزبوز تيداني ، التوظيفات المالية ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، رقم النشر 248 ، 1971 ، ص 36 .
2 - بربري الطاهر ، تنظيم وتسيير المصالح ، مطبوعات الورشات الصيفية ، معهد التكوين المهني - سيدي بلعباس - ، الجزائر ، 2002 ، ص 02 .

المشتركة التي تجمع بينهم ، وبفضل التطور الملحوظ الذي خص أكثر من جهة داخل هذا القطاع كتطور التجهيزات التقنية والبيداغوجية وخصوصا رفع مستوى المكونين عن طريق التربصات التقنية والبيداغوجية وما شابه إلى ذلك ، وخاصة وأن هذه الفئة أضحت تمثل حاليا نسبة كبيرة من خريجي الجامعات الجزائرية في مختلف التخصصات .

كل هذه العوامل مجتمعة أدت بقطاع التكوين المهني في الجزائر بأن يلعب دوره الفعال داخل المجتمع وهذا على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي ، وخير دليل على ذلك هو التوجه أو الإستراتيجية الجديدة المنتهجة من قبل الحكومة التي توصي بفتح المحيط الاقتصادي أمام متربصي مراكز التكوين المهني التي بدأت بخمسة مراكز كما ذكرنا سابقا ، وأصبحت الآن ونظرا لأهميتها ودورها البارز تتجاوز 1135 مؤسسة تكوينية على مستوى 48 ولاية بطاقة استيعابية خست دخول 2009-2010 قدرت بحوالي 350 ألف منصب للتكوين .

وتبقى إذن الهياكل التقنية والبيداغوجية مهمة على مستوى كل الهيئات والمعاهد التكوينية والتعليمية غير أن كل الهياكل الأخرى المعتمدة والمهمة بدورها تعتبر إلى حد بعيد كهياكل تغطية فقط . وعلى هذا الأساس فإن مراكز التكوين المهني والتمهين تحتوي على ثلاثة هياكل تقنية وبيداغوجية مهمة ويتعلق الأمر ب:

- المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين الإقليمي .
- المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين عن طريق التمهين .
- المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالإنتاج والصيانة .

وفي إطار نوعية التسيير الجيد تعتمد هذه المصالح الثلاث بالضرورة على التكوين المقدم من طرف المركز أو المؤسسة ، مما يستدعي اختيار المشرفين على هذه المصالح أو المسيرين اختيارا صائبا وفي مكانه ، ويسمى هؤلاء بالنواب التقنيون والبيداغوجيون الذين يؤهلون لقيادة هذه الهياكل قادمون من سلك أساتذة التكوين المهني ، وكذا المراقبون العامون للمراكز وهذا بطبيعة الحال حسب استعداد وصلاحيات كل مسير في مكان تواجهه .

وقد يتحدد نشاط النائب التقني والبيداغوجي حسب المصلحة التقنية التي يقوم بتأطيرها ، وفي هذا الإتجاه نجد على مستوى المؤسسات التكوينية المؤطرة جيدا ثلاثة نواب تقنيون وبيداغوجيون وهم على التوالي :

- النائب التقني والبيداغوجي المكلف بالتكوين الإقليمي .
- النائب التقني والبيداغوجي المكلف بالتكوين عن طريق التمهين .
- النائب التقني والبيداغوجي المكلف بالإنتاج والصيانة .

ويعمل جميع هؤلاء في فضاء واحد تحت سلطة مدير المؤسسة التكوينية ، ويبقى عامل التنسيق والوافق فيما بينهم من العوامل الرئيسية التي تدفع إلى تحقيق نتائج قياسية ، هذه الأطارات التي تقوم على رعاية المصالح الثلاث تشارك وتنشط مختلف اللجان والأقسام كمجلس الأساتذة ، لجنة التوجيه التقنية والبيداغوجية ، مجلس الفروع ، وأيضا اللجنة الخاصة بالمداولات ، هذه الأخيرة التي تنتمي إلى محور التقييمات حسب المرسوم الصادر بتاريخ 14 أبريل 1999 الذي " يتضمن تنظيم التكوين والامتحانات المهنية وتتويج ذلك"⁽¹⁾ وفي حالات استثنائية وظرفية يمثل هؤلاء الأطارات مؤسساتهم أمام السلطات المحلية والوطنية .

وانطلاقا مما سبق فإن لكل مصلحة من المصالح الثلاثة السابقة الذكر طرق وآليات تسيير خاصة بها غير أنها تشترك مع بعضها البعض في أغلبية النقاط المتعلقة بالتكوين ، وفيما يلي عرض مبسط لكل مصلحة على حدى :

1/المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين الإقليمي :

تعتبر هذه المصلحة من أقدم المصالح على مستوى مؤسسات التكوين المهني ، تسييرها معروف لدى النواب التقنيين والبيداغوجيون ، لا لشيء سوى لأن التكوين القاعدي لمجمل الفروع الثلاثة المتعلقة بهذا السلك يولي أهمية كبيرة للتكوين الإقليمي ، وعليه نقول أن تسيير هذه المصلحة يتم بواسطة عدة أجهزة والتي يجب على النائب التقني والبيداغوجي حسن استعمالها ويتعلق الأمر بالمخططات اللوحات ، مجموعة أوحزانه الملفات ، الدفاتر أو السجلات ، الوثائق الثانوية أو الإضافية (استعمال الزمن ، دعاوي ، قضايا نسخ طبق الأصل للبرامج التكوينية ، الملفات التقنية الخاصة بالأساتذة والفروع ، كشف المراقبة الخاص بالأساتذة ، الكراس اليومية).

ومن أجل تنظيم جيد وعقلاني يجب أن تكون هذه الأجهزة تحت المراقبة المستمرة والمتابعة المنتظمة من طرف النائب التقني والبيداغوجي الذي يقوم في بداية كل سداسي بتحضير برنامج النشاطات الذي يمثل الوجه الحقيقي لمصلحته ويحتوي على المخططات التي تقسم بدورها إلى ما يلي: مخطط

التربصات ، الزيارات الدورية المعمقة للمكونين ، التجمعات البيداغوجية ، حضور المكونين ، تشغيل المحلات البيداغوجية ، لوحة تعداد المتربصين

ضف إلى ذلك الجهاز الثاني الذي يمثل الدفاتر أو السجلات التي تخص سجل تسلسل الأفكار والحوادث الخاص بالمتربصين ، دفتر خاص بمنح بطاقات المتربصين ، سجل خاص برقم التسجيل على مستوى الضمان الاجتماعي وآخر خاص بمداومات مجلس الأساتذة ومجلس الفروع المهنية وسجل لجنة المداومات حسب الفروع المهنية ، بالإضافة إلى دفتر خاص بالأجهزة المنجزة من قبل المتربصين وكذا سجل إعاره الكتب من المكتبة .

أما فيما يخص الوثائق الإضافية أو الثانوية فنجد ما يلي :محاضر فتح فروع جديدة ، محاضر نهاية التربص ، استعمال الزمن الأسبوعي والعام ، نسخ طبق الأصل من برنامج التكوين الخاص بجميع الفروع ، وكذا الملفات التقنية الخاصة بالفروع و الأساتذة ، والتقرير السداسي للنشاطات ، كشف الزيارة الخاصة بالأستاذ أو المكون ، وأخيرا الكراس اليومية للفوج .

2/المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين عن طريق التمهين :

تعتبر هذه المصلحة ثاني مصلحة تقنية وبيداغوجية التي رأت النور في المراكز التكوينية ، وقد كان تسييرها غير محكم تماما على اعتبار أن المستخدم من القطاعين العام والخاص ، صاحب المؤسسة المستخدمة التي تستقبل المتمهين حسب الفروع والاختصاصات المختلفة لا ينتمي إلى قطاع التكوين المهني ، وعليه فإن تسيير هذه المصلحة يعتمد على وسائل وأجهزة عديدة كتلك التي رأيناها سابقا فيما يتعلق بالمصلحة التقنية الخاصة بالتكوين الإقليمي والتي تخص ما يلي :المخططات ، لوحات الدفاتر أو السجلات ، الوثائق الثانوية أو الإضافية .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه الأجهزة تحتوي على نفس ما رأيناها فيما يخص الأجهزة الخاصة بمصلحة التكوين الإقليمي باستثناء بعض الفروقات البسيطة كتلك الموجودة على مستوى جهاز الدفاتر فهنا أضيف سجل آخر وهو سجل التوقيعات ، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى تظهر لنا هذه الفروقات أيضا في الطريقة العملية المطبقة على مستوى كل مصلحة من هذه المصالح .

3/المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالصيانة والإنتاج :

تعتبر هذه المصلحة من أحدث المصالح على مستوى المؤسسات التكوينية ولا أثر لوجود قاعدة متبعة لتسييرها ، مما اضطر النواب التقنيون المكلفون بالصيانة والإنتاج إلى الدخول في عالم التجربة

والبحث والمحاولة ، وفي هذا الصدد " فقد باشر المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل تجربة تكوينية خاصة بالنواب التقنيون المكلفون بالصيانة والإنتاج ، ولكنها لم تعطي نتائج كبيرة وبالمثل فإن تجربة تكوين فوج خاص بالموارد بمشاركة الفوج الفرنسي من "سانت دونيس " قد باءت بالفشل هي الأخرى و لم تكلل بالنجاح "(1)

وهكذا ومثل نظيراتها من المصالح التقنية التي رأيناها سابقا ، فإن تشغيل وتسيير هذه المصلحة يمر عن طريق ثلاثة أجهزة رئيسية : المخططات ، لوحات الدفاتر أو السجلات ، الوثائق الإضافية أو الثانوية .

تتمثل المخططات فيما يلي : مخططات خاصة بالإنتاج والصيانة ، المادة الأولية ، الأسواق والاتفاقيات ملفات الكفاءة ، لوحة تعداد المتربصين والمتمهنين الذين باستطاعتهم المشاركة في عملية التكوين الإنتاجي ، التجهيزات .

أما فيما يخص الدفاتر والسجلات نجد دفتر التكوين الإنتاجي ، دفتر تسليم الأجهزة المنجزة إلى المخازن ، سجل التجهيزات غير المشغلة ، أي المعطلة التي لا تصلح للعمل ، وكذا دفتر الدليل الخاص بعملية الإشهار .

وفيما يخص الوثائق الإضافية أو الثانوية فعندنا : اتفاقية التكوين الإنتاجي ، نظام الإنجاز ، كشف الإنجاز ، مخطط المراكز والملحقات ، التقرير السداسي للنشاطات .

المطلب الثاني : تنظيم التكوين

يستقطب سنويا قطاع التكوين المهني والتمهين مختلف الشرائح الشبانية القادمة من فضاء التربية الوطنية وهو بذلك يعتبر مكملا لهذه الأخيرة وفتحاً بذلك المجال أمام الآلاف من الشبان والشابات ممن لم يسعفهم الحظ في مواصلة دراستهم لعدة أسباب تختلف باختلاف الألوان والأشكال ، وهذا من أجل وضعهم على الطريق الصحيح مانحا إياهم الكفاءة والمهارة المهنية كما وكيفا "حيث أن من أهداف المنظومة التكوينية تكوين الشباب لتكوين تاهيلي ، وتكوين لنيل شهادات دولة كما هو حاصل حاليا وهذه الشهادة هي تاهيلية من جهة ، وتعليمية من جهة أخرى ، تاهيلية لأنها توفر لهم حظوظ الحصول على مناصب العمل ، وتعليمية لأنها تمكن حاملي الشهادات من رفع مستوى معرفتهم المهنية "(2)

1 - بربري الطاهر ، مرجع سبق ذكره ، ص 12 .

2 - توفيق يوسف ، القطاع سيتكفل لأول مرة بالشباب جريدة الشعب ، الجزائر ، العدد 22334 ، 2000 ، ص 08 .

ويتجلى ذلك من خلال التشكيلة المتنوعة من التخصصات القديمة والحديثة التي يعرضها وفقا لمتطلبات حاجيات سوق العمل ، وهذا عن طريق أنماط التكوين المختلفة المتخصصة لتلقين هذه التخصصات والتي يضمنها سلك تعليمي أو ما يعرف بأساتذة التكوين المهني بناء على ما تنص عليه المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 90-117 المؤرخ في 21-04-1990 المتضمن القانون الخاص بعمال التكوين المهني.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن أنماط التكوين تتبادل فيما بينها من حيث الشكل والتنظيم المعمول به لتحقيق الغرض المستهدف وتتمثل هذه الأنماط فيما يلي:

- نمط التكوين الإقامي .
- نمط التكوين عن طريق التمهين.
- نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية .
- نمط التكوين عن بعد .
- نمط التكوين للتكيف المهني .
- نمط التكوين المستمر .

ومن الأنماط الأكثر انتشارا في المؤسسة التكوينية : التكوين الإقامي والتكوين عن طريق التمهين ، أما التكوين عن بعد فيتواجد عبر الوكالات الموجودة على مستوى كافة التراب الوطني ، وهو يستجيب بذلك للطلب العام المتزايد في مجال التكوين.

أما فيما يخص نمطي الدروس المسائية والتكوين المستمر فعلى الرغم من فعالتهما إلا أنهما لا يمسان كل المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني ، وفيما يتعلق بنمط التكوين للتكيف المهني فنتكفل به مؤسسة واحدة ونعني بالذكر مركز التكوين المهني والتمهين بالأربعاء - القبلة - التي استجابت للاحتياجات المعبر عنها على مستوى القطر الجزائري وذلك فيما يتعلق بتكوين المعاقين جسديا .

I. أنماط التكوين المهني :

1/ نمط التكوين الإقامي : يعد هذا النمط تكوينا يتم تقديمه بصفة كلية بمؤسسة التكوين المهني وتشرف عليه المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين الإقامي ، كما أنه يدعم بتريص تطبيقي في نهاية

مسار التكوين لفترات مختلفة ، تختلف باختلاف مستويات التأهيل الخاصة بالتخصصات المدرجة على مستوى كل مؤسسة ، ويطلق عليه أيضا اسم التكوين الحضورى حيث أنه " هو التكوين الأولي المنظم في شكل فروع عادية أو مزدوجة تتداول بانتظام على نفس القاعة أو الورشة "(1)

كما أن التكوين يهدف إلى اكتساب تأهيلات مهنية بالمؤسسة التكوينية ويتميز بما يلي :

* برنامج أو محتوى بيداغوجي للتكوين .

* تجهيز تقني أو بيداغوجي كدعم للتكوين .

* ورشة التكوين .

* المكون لديه تأهيلات تقنيا وبيداغوجيا .

و تتراوح مدة التكوين الإقامي من 12 إلى 30 شهرا حسب التخصصات المستهدفة .

2/ نمط التكوين عن طريق التمهين : يعد التكوين عن طريق نمط التمهين تكوينا متناوبا وتطبيقي وذلك على مستوى وحدات الإنتاج بالمؤسسات التابعة للقطاعين العام والخاص ، ويدعم بتكوين نظري بالمؤسسة التكوينية بناءا على المادة 10 من القانون رقم 80-07 المؤرخ في 07-06-1981 .

وبعبارة أخرى " هو التكوين التناوبي الذي يجب أن يخضع فيه الجانب المتعلق بالدروس النظرية والتكنولوجية إلى تنظيم يسمح بالضمان لأفواج متجانسة بقضاء حجم ساعي أسبوعي من 08 إلى 16 ساعة ، وذلك حسب مستوى التأهيل المرغوب فيه ووفق ما ينص عليه القانون " (2)

ويهدف هذا النمط من التكوين إلى اكتساب تأهيلي مهني خلال المسار التكويني يسمح بممارسة حرفة أو مهنة و من خصائصه :

• محتوى بيداغوجي .

• المكون لديه تأهيلات تقنيا وبيداغوجيا لأداء مهمة ورشة التمهين .

• تجهيز تقني كدعامة للتكوين التطبيقي .

• رئيس أو مشرف على التمهين لديه تأهيلات يسمح له بأداء مهمته المتمثلة في نقل المعارف والمهارات .

1 - منشور وزارى ، تحضير وتنظيم دخول سبتمبر 2004 في رقم 381 / وت ت م / 2004 ، الجزائر ، ص 04 .

2 - منشور وزارى رقم 381 / وت ت م / 2004 ، مرجع سبق ذكره ، ص 04 .

و تتراوح مدة هذا التكوين من 18 إلى 36 شهرا حسب التخصصات المستهدفة .

3/ نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية : يعد هذا النمط تكوينا خاصا ونوعيا يقدم على مستوى مؤسسة التكوين المهني ويستجيب بذلك لمتطلبات واحتياجات كل الفئات بغض النظر عن السن والمستوى ، غير أنه مع بداية السنة التكوينية 2004/2005 تغيرت هذه النظرة وأصبح هذا النمط " هو التكوين الذي يوجه فقط للعمال الراغبين في اكتساب مهارات مهنية لتحسين وضعيتهم الاجتماعية والمهنية ، ويمكن أن يكون الطلب على هذا النمط من التكوين فرديا أو اجتماعيا بالنسبة للمتشحين من قبل الهيئة المستخدمة "(1)

كما أن هذا النمط يهدف إلى اكتساب تأهيلات معترف بها تماما مثل : التأهيلات المتحصل عليها بمؤسسات التكوين المهني العادية التي تعطي إمكانية الترقية في الحياة العملية .

ومن خصائص هذا النمط ما يلي : تتمحور خصائص التكوين عن طريق الدروس المسائية حول محورين رئيسيين هما :

- محتوى بيداغوجي للتكوين .
- تجهيز تقني وبيداغوجي كدعامة للتكوين .
- المكون لديه تأهيلا تقنيا وبيداغوجيا يساعده على أداء مهمته .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مدة التكوين عن طريق الدروس المسائية تتراوح من 08 إلى 15 شهرا حسب التخصصات المستهدفة .

4/ نمط التكوين عن بعد : يعد نمط التكوين عن بعد نمطا تكوينيا يتم فيه إيصال الدعائم البيداغوجية إلى المعنيين عن طريق المراسلة ، ويتم ذلك عن طريق تنظيم تجمعات دورية للمتلقين بواسطة الملتقيات والتربصات التطبيقية ، وبعبارة أخرى " فهو التكوين الموجه لكل الفئات بغض النظر عن مكان تواجدها سواء داخل أو خارج البلاد ، من خلال إرسال الدروس ، تنظيم التجمعات التقنية استعمال شبكة الانترنت ، كما يمكن أن ينظم التكوين في أشكال أخرى مكيفة حسب ظروف كل فئة أو بما يتوافق مع احتياجات المؤسسات "(2)

1 - منشور وزارتي رقم 381 / و ت ت م / 2004 ، مرجع سبق ذكره ، ص 05 .
2 - منشور وزارتي رقم 381 / و ت ت م / 2004 ، مرجع سبق ذكره ، ص 05 .

كما أن هذا النمط من التكوين يهدف أيضا إلى إكتساب المعارف والتأهيلات على الرغم من عدم الحضور الدائم إلى المؤسسة ، ويتميز بثلاث أشكال أساسية تتمثل فيما يلي :

- التكوين المهني عن بعد خلال دعامين بيداغوجيتين وذلك بإيصال بطاقة بيداغوجية تتبع بتجمعات دولية على شكل ملتقيات أو تربصات تطبيقية .
- التكوين المهني عن بعد بواسطة دعامين بيداغوجيتين مدعمة بأشرطة سمعية بصرية .
- التكوين المهني عن بعد أوبالمراسلة على إيصال دعامة واحدة والمتمثلة في البطاقة البيداغوجية .

ومن خصائصه أنه يتميز عن غيره من الأنماط فيما يلي :

- المحتوى البيداغوجي على شكل دعامات بيداغوجية ترسل عن طريق البريد للمتلقي .
- المكون لديه التأهيل التقني والبيداغوجي يمكنه من أداء مهمته .
- المؤسسة البيداغوجية التي تضمن هذا النمط البيداغوجي هي المركز الوطني لتعليم التكوين المهني عن بعد .

5/ نمط التكوين المتواصل : يعد هذا النمط من التكوين نمطا تكوينيا مخصصا للأشخاص الذين يشتغلون في مؤسسة ما أي العاملين ، أي بمعنى أن هذا النمط هو " التكوين المنظم فقط لفائدة العمال والموظفين ، ويهدف أساسا إلى تحسين كفاءتهم ومردوديتهم اكتساب المعارف والتقنيات والتكنولوجيات الجديدة التي يتطلبها منصب العمال ، بحيث لا يمكن أن ينظم هذا الشكل من التكوين إلا بالاتصال مع الوسط المهني " (1)

كما أن هذا النمط يهدف أيضا إلى إثراء وتحسين المكتسبات وترقية التأهيلات المهنية بالنظر إلى متطلبات تطور السوق ، ويتميز بشكلين يتمثل الأول في التكوين التحويلي أو الرسكلة ، وهو تكوين من نفس مستوى التأهيل وله مهام تختلف عن مثيلاتها في التكوين الأولي ، أما الثاني فيتعلق الأمر بتحسين المستوى وهو تكوين يهدف إلى إثراء وتحسين المكتسبات بالنظر إلى التحولات التقنية والبيداغوجية ومن خصائصه :

1 - منشور وزاري رقم 381 / و ت م / 2004 ، مرجع سبق ذكره ، ص 05 .

- برنامج أو محتوى بيداغوجي تكويني .
- المكون لديه تأهيلات تقنيا وبيداغوجيا لأداء مهمة التكوين ومتابعة العمال المتربصين في المؤسسة .
- الهيئة البيداغوجية التي تضم هذا النوع من التكوين (معهد أو مركز للتكوين المهني) وتتراوح مدة هذا التكوين من 06 إلى 12 شهرا حسب التخصص المستهدف .
- 6/ **نمط التكوين الخاص بإعادة التأهيل** : يخص هذا النمط من التكوين فئة المعاقين ويقدم على مستوى مؤسسة التكوين المهني المتخصصة باستقبال هذه الفئة ، حيث أنه يهدف إلى تحفيز هذه الأخيرة لخوض غمار الحياة العملية من خلال منهج تكويني ملائم .
- كما يتميز هذا النمط من التكوين بأشكال تنظيمية حسب نوع الإعاقة، ومن خصائصه:
 - محتوى بيداغوجي للتكوين .
 - ورشة التقنية والبيداغوجية .
 - المكون له تأهيلات يمكنه من التدريس لهذه الفئة عامة لتكوين المعنيين .
 - هيئة التكوين للمعاقين (مركز التكوين المهني الأربعاء - القبة -) .
- وتتراوح مدة التكوين من 06 إلى 24 شهرا حسب التخصصات المستهدفة .
- بالإضافة إلى الأنماط السالفة الذكر لدينا نوعان من التكوين : التكوين الأولي أو المتواصل المتوج بشهادة ، والتكوين المؤهل .
- بالنسبة للتكوين الأول وفي نهاية مساره يجاز متربصيه بشهادات دولة وهي خمسة :
- شهادة التكوين المهني المتخصصة وهي شهادة تعطي لصاحبها الحق في الحصول على تأهيل مهني من المستوى الأول يناسب درجة عامل متخصص .
- شهادة الكفاءة المهنية وهي شهادة تعطي الحق للمتخصص عليها لتأهيل مهني من المستوى الثاني يناسب درجة عامل مؤهل .

- شهادة المهارة المهنية والتي تعطي أحقية التأهيل المهني من المستوى الثالث والذي يناسب درجة عامل ذا تأهيل عال .
 - شهادة تقني والتي تعطي أحقية الحصول على تأهيل مهني من المستوى الرابع يناسب درجة تقني .
 - شهادة تقني سامي والتي تعطي أحقية الحصول على تأهيل مهني من المستوى الخامس يناسب درجة تقني سامي .
- بالنسبة للفروع الخاصة بالبنوك ، التأمينات ، الاقتصاد والحقوق ، فالشهادات الممنوحة في نهاية مسار التكوين هي كالتالي :

- شهادة المهارة لتقنيات المحاسبة .
- شهادة الاقتصاد و الحقوق .
- الشهادة المهنية للتأمين .
- الشهادة المهنية للبنوك .

أما بالنسبة للنوع الثاني أي التكوين المؤهل فيتم تنظيم مسار تكوينه على شكل دورات للرسكلة أو الإلتقان في إطار التعاقد بين المستخدمين العاملين والخواص ومؤسسات التكوين المهني ، ويجاز هذا النوع من التكوين بشهادة تأهيلية التي توضح النوعية والأغراض من التكوين المتابع .

II. مدونة الفروع وتخصصات التكوين المهني :

الطلب على التكوين يتم على أساس مدونة التخصصات والفروع المهنية ، وهذه الأخيرة التي شهدت دراسة وتفحص كامل على مدار السنتين الماضيتين أخذت في الاعتبار الخاص فتح تخصصات جديدة وغلق تخصصات أخرى التي لا تتساير العصر الحالي وكذا متطلبات سوق الشغل.

هذه الدراسة التي تمت عن طريق لجان مكونة من أساتذة ومفتشين من كل فرع مهني أثمرت بتحضير مدونة جديدة تتكون من 22 عضو مهني ، وكل فرع يتكون من عدة تخصصات وفي المجموع 369 اختصاص تخص كل أنماط التكوين شاملة ، ومن الممكن لهذا العدد أن يتغير وفقا للاحتياجات المعبر عنها من طرف ممثلي المحيط الاقتصادي والاجتماعي ، وتتمثل هذه الفروع فيما يلي:

الزراعة - الصناعة التقليدية - الصناعة الخدمائية - البنوك والتأمينات - العمارات والأشغال العمومية والري - الأثاث والخشب - كيمياء المطاط والمواد البلاستيكية - الصناعة الميكانيكية - الصناعة المعدنية - الجلود - الكهرباء والإلكترونيك - صناعة الملابس الجاهزة - فندقية و سياحة - الصناعة الزراعية الغذائية - صناعة الزجاج والمرايا - الفنون والصناعة التخطيطية - إعلام ألي آلات صنع النسيج - ميكانيك محركات الآلات - الصيد - تقنيات الإدارة والتسيير - تقنية السمعي البصري .

و يبقى ما بين 369 اختصاص منصوص عليه في المدونة الجديدة هناك 57 تخصصا جديدا أدخل لأول مرة ، وقد أدخلت هذه التخصصات للإجابة على ما يلي :

- الاحتياجات المطلوبة حسب النظام الذي يخص التكنولوجيات الجديدة للمعلومة والاتصال.
- لطلب القطاع الاقتصادي .
- الاحتياجات الخاصة بإنشاء مناصب العمل الجديدة .

ضف إلى ذلك أنه قد تم حذف 131 اختصاص نظرا لعدم تماشيها مع متطلبات العصرنة من جهة وعدم مردوديتها اقتصاديا من جهة أخرى .

وتجدر الإشارة إلى أن الوزارة الوصية بصدد تحضير مشروع مدونة جديدة تتماشى واحتياجات سوق الشغل الوطنية .

المطلب الثالث : هيئات وهياكل التكوين المهني

1/ شبكة التكوين المهني التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين :

تتكون الشبكة الوطنية للتكوين المهني من مؤسسات التكوين وهياكل الدراسات والدعم والتي نستعرضها بصفة موجزة كما يلي :

أ/ مراكز التكوين المهني والتمهين : CFPA

يبلغ عدد مراكز التكوين المهني بملحقاتها حسب إحصائيات السداسي الأول من سنة 2010 المقدمة من طرف الوزارة الوصية 981 مركز على المستوى الوطني ، وهي تمثل الشبكة القاعدية لنظام التكوين المهني ذات طابع محلي ، تعطي تكويننا من المستوى 1 إلى 4 حسب ما ينص عليه المرسوم التنفيذي

رقم 82-27 المؤرخ في 20 جانفي 1992 المتعلق بالقانون الخاص لمراكز التكوين المهني والذي يبين المهام الأساسية لهذه المراكز والتي من بينها تكوين الشباب في مختلف الأنماط والتخصصات حسب المستويات .

ومن جهة أخرى فإن هذه المراكز هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري ، تتمتع بالذاتية المالية .

ب/ المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني : INSFP

تضمن المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني والبالغ عددها 119، التكوين الأولي والمستمر للتقنيين والتقنيين السامين (المستوى الرابع والخامس) ، وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري لها خاصية الذاتية المالية ، وللمعهد المتخصص مجلس إداري ومجلس تقني وبيداغوجي .

وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 90-235 المؤرخ في 28 جويلية 1990 المتضمن القانون الأساسي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني ، عرض المهام والأهداف والصلاحيات الخاصة بهذه الأخيرة .

ت/ معاهد التكوين المهني : IFP

يبلغ عدد معاهد التكوين المهني على المستوى الوطني 06 (ستة) معاهد ، ويتعلق الأمر بالمعاهد المتواجدة عبر إقليم الولايات التالية : الجزائر -بئر خادم - ، سطيف ، المدية ، سيدي بلعباس ، عنابة ورقلة ، بناء على ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 90-237 المؤرخ في 28 جويلية 1990 المتضمن القانون الأساسي لمعاهد التكوين المهني .

وتتكفل هذه المعاهد بصفة خاصة بما يلي :

- يعطي تكوينات في المستويات الرابع والخامس أي تقني وتقني سامي .
- يشارك في تهيئة البرامج البيداغوجية الراهنة .

ث/ المعهد الوطني للتكوين المهني : INFP

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 90-54 المؤرخ في 23 فيفري 1991 الذي يحدد إعادة تنظيم وسير المعهد الوطني للتكوين المهني ، فإن هذا الأخير يتكفل بما يلي :

- يقوم بتهيئة وإعداد برامج التكوين الملائمة لتطوير المهن .

- طرح المعايير المرتبطة بالسير التقني والبيداغوجي للمؤسسات .
- الإعداد والمصادقة على البرامج ومخططات التجهيز .
- إنجاز الدراسات والبحوث المرتبطة بتطور جهاز التكوين المهني .
- إخضاع الدراسات إلى نظام التعليم المهني .

ومن جهة أخرى فإن هذا المعهد (INFP) هو مؤسسة إدارية ، لها خاصية الذاتية المالية ولها مجلس إداري ، تسهر على تطور البحث في المجال التعليمي ، إعداد مراكز التوثيق والطباعة وهايكل استقبال النتائج ، مع العلم أن هذا المعهد يتواجد في الأبيار بالجزائر العاصمة .

ج/ المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد : CNEPD

يقدم هذا المركز تكويننا عن بعد في مختلف التخصصات ، ويقوم بتحضير الامتحانات والمسابقات المنظمة من طرف المؤسسات العمومية للتكوين ، كما أنه يقوم أيضا بأنشطة التكوين ، التحسين التدريب ، وأيضا بالدراسات والأبحاث في المجال البيداغوجي عن طريق المراسلة .

وحسب " المرسوم التنفيذي رقم 90-298 المؤرخ في 6 أكتوبر 1990 ، فقد أعيد تنظيم المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري ، وقد خصص بمجلس إداري ومجلس بيداغوجي ، كما أنه يطور العلاقات التجارية مع شركائه ويجمع العديد من التخصصات وأنواع التكوين الذي يتكفل به المركز .

➤ **التكوين التحضيري** : يتحصل من خلاله المتربص على شهادة دولة ، وتدوم مدة التكوين من

06 أشهر كأقل مدة إلى 12 شهرا كأقصى مدة ، ويوجد به 26 تخصص .

➤ **التكوين التأهيلي** : ويتحصل المتربص من خلاله على شهادة تربص، تتراوح مدة التكوين به

من شهرين إلى ستة أشهر ويوجد به 4 تخصصات .

➤ **تكوين المعاقين** : يعطي المركز الوطني للتكوين المهني عن بعد فرصة التكوين للمعوقين

حركيا.

ومن مميزات هذا المركز :

* التسجيلات تكون طوال السنة وبدون تحديد وقت معين .

* من حق كل فئات المجتمع الالتحاق بالمركز بدون تحديد عامل السن .

* الالتحاق لا يتطلب من المتربص إجراء امتحان الدخول .

وتجدر الإشارة في الأخير إلى أن مقر المركز الوطني للتكوين المهني عن بعد يتواجد في حيدرة بالجزائر العاصمة .

خ/ المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر :

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 90-288 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم لمهام المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر نجد أنه يقوم بالمهام التالية :

- يقوم بتزويد المؤسسات والهيكل والمنظمات ، وكذا المساعدة البيداغوجية والتقنية مع الأخذ بعين الاعتبار ترقية وتطوير التكوين المستمر .
- ضمان تحسين وتدريب المكونين وأسانذة التمهين تماشيا مع المؤسسات والإدارات العمومية أو الخواص المعنيين .
- يبين وينظم العلاقات مع المؤسسات والمركز الوطني ومراكز التكوين المهني عن طريق التشاور فيما يخص مواد التكوين وملاءمتها في مجال العمل على المستويات المحلية ، الجهوية والوطنية .

وللعلم فإن هذا المعهد يعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري مخصصة بمجلس إداري .

د/ مركز الدراسة والبحث على المؤهلات والكفاءة : CERPEQ

حسب المرسوم التنفيذي رقم 90-138 المؤرخ في 15 ماي 1990 والذي يتضمن إنشاء مراكز الدراسة والبحث عن الكفاءات نجد ما يلي :

أن هذا المركز (CERPEQ) Centre d'étude et de recherche sur la qualification

يقوم بالمهام التالية :

- إعداد الملاحظة وتقسيم الإدراج المهني .
- تحليل آثار نشاط اليد العاملة وكفاءتها .

- تهيئة وتحديث مدونة الكفاءات والمهن .
 - إنشاء شبكة العلاقات بين مصالح التشغيل وهيئات التكوين .
- وللملاحظة فإن هذا المركز عبارة عن مؤسسة عمومية تجارية وصناعية تضم مجلس إداري ومجلس علمي ، مقرها الحوضين - بن عكنون - الجزائر العاصمة .

ذ/ الوكالة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني : (ANEFP)

formation L'agence national des equipements techniques pedagogiques de la professionnelle

أنشئت الوكالة بمرسوم رقم 86-32 المؤرخ في 18 فيفري 1986 وله مجلس إدارة واستفادة مالية .
كما أن هذه الوكالة تقوم بشراء وتركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني .

ر/ الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل : FNAC

يعد الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل ، المنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-355 المؤرخ في 10 نوفمبر 1998 ، هيئة عمومية تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين .

"الصندوق مكلف أساسا بتسيير الموارد المالية للرسوم المطبقة على المؤسسات في ميدان التكوين والتمهين ، وذلك قصد :

- دراسة مشاريع برامج التكوين المقترحة للصندوق بغرض التمويل .
- دراسة مدى تطابق هذه المشاريع مع القوانين والإجراءات المسيرة لهذا القطاع .
- تحديد كفاءات وشروط تنفيذ مشاريع التكوين .
- تمويل عمليات الإعلام والتوجيه والمساهمة في تطوير التكوين المهني المتواصل والتمهين .
- تمويل عمليات التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل بالمشاركة مع القطاعات الأخرى .

• القيام بكل عملية تهدف إلى ترقية وتثمين التمهين والتكوين المتواصل "(1)

وللملاحظة فإن هذا الصندوق يحصل على 1 % من كتلة أجور المنشآت والشركات الاقتصادية ، ثم يعيد استثمارها في تدريب وتحسين مستوى العمال حسب طلب هذه المنشآت .

ز/ المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني : le conseil national consultatif de la formation professionnelle

لقد تم إنشاء هذا المجلس بناء على المرسوم رقم 78-135 المؤرخ في 3 جوان 1978 ، وكانت تركيبته تضم ممثلي القطاعات الاقتصادية ، الحرفيين ، الجمعيات والغرف الوطنية للمهن والتجارة وقد خصص بأمانة دائمة ولجان متخصصة مكلفة بالتفكير بمختلف المحاور السياسية والتكوين المهني .

ومن جهة أخرى فإن المجلس يجتمع في دورة عادية مرة في السنة بدعوة موجهة من رئيس المجلس وله حالة استثنائية بطلب من الرئيس أو معظم الأعضاء .

وكخلاصة لما قيل في هذا المبحث عن شبكات وهيكل التكوين المهني ، فإن الوزارة الوصية تشرف على شبكة من المؤسسات تنقسم إلى قسمين : هيكل للتكوين وأخرى للدعم .

فيما يخص هيكل التكوين تتمثل في الآتي :

➤ مراكز التكوين المهني CFPA

➤ المعاهد المتخصصة في التكوين المهني INSFP

➤ معاهد التكوين المهني IFP

➤ المعهد الوطني للتكوين المهني INFP

وللاشارة فإن مراكز التكوين المهني تستحوذ على النسبة الأكبر من الهياكل ، ثم تليها المعاهد المتخصصة مثلما يبين الجدول التالي :

1 - التحرير ، تقديم الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC) ، دليل التكوين ، الجزائر ، 2007 ، ص 04 .

الجدول الرابع: هياكل التكوين المهني

2009	2008	2007	2006	2005	السنوات
					المؤسسات التكوينية
662	590	530	490	450	مراكز التكوين المهني والتمهين
319	290	250	220	206	الملاحق
99	91	77	64	54	المعاهد الوطنية المتخصصة في ت/م
20	19	18	17	14	الملاحق
6	6	6	6	6	معاهد التكوين المهني
767	687	613	560	510	مجموع المعاهد والمراكز
339	309	268	237	220	مجموع الملاحق
12	/	/	/	/	هياكل دعم أخرى تقنية وبيداغوجية
1112	/	/	/	/	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب

أما بخصوص هياكل الدعم فتتمثل في المؤسسات التالية :

- المعهد الوطني للتكوين المهني .
- مركز الدراسات للبحث في المهن والمؤهلات .
- المعهد الوطني لتطوير وترقية التمهين والتكوين المستمر .
- المركز المهني للتعليم المهني عن بعد .
- الوكالة الوطنية لعتاد التكوين المهني .

2/ التكوين المهني خارج الوزارة :

تتكون هذه الشبكة من المئات من المؤسسات تحت إشراف مختلف الدوائر الوزارية وتمثل طاقة استيعاب عامة لاستقبال 16000 منصب تكوين .

هذه المؤسسات تضمن التكوين الأولي المبدئي لمستوى نائب تقني بالموازاة مع تقني سامي ، وتقوم أيضا بالتكوين المتواصل لفائدة عمالها .

3/ التكوين المهني داخل المؤسسات :

تتكون هذه الشبكة من هيئات تكوين خاصة على مستوى المؤسسات الاقتصادية والتي تطرقنا لها من خلال الفصل الأول في مطلب التكوين داخل المؤسسة .

4/ المؤسسات المعتمدة الخاصة بالتكوين المهني :

شبكة المؤسسات الخاصة والتي تسمى بالمؤسسات المعتمدة ظهرت وتطورت من أجل التكفل بالطلب الوطني على التكوين ، وهذا بالموازاة بطبيعة الحال مع القطاع العمومي (التكوين المهني).

تتكون هذه الشبكة إلى غاية 31 ديسمبر 2009 من 600 مؤسسة تكوين تمثل طاقة استيعاب عامة لاستقبال حوالي 44000 منصب تكوين.

والملاحظ أن قطاع التكوين المهني قد مر بعدة هيئات ، وتداولت عليه وزارات مختلفة منذ عام 1974 إلى غاية 2002 والتي يمكن ترتيبها كما يلي :

- من 1974 إلى 1987 : وزارة العمل والمجاهدين .
- من 1987 إلى 1989 : وزارة العمل والتكوين المهني .
- من 1989 إلى 1991 : وزارة التربية والتكوين .
- من 1991 إلى 1993 : وزارة التشغيل والتكوين المهني
- من 1993 إلى 2002 : وزارة التكوين المهني
- من 2002 إلى غاية اليوم : وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المطلب الرابع : المبادئ والمهام الأساسية للتكوين المهني

1/ المهام الأساسية للتكوين المهني :

تهدف مهام التكوين المهني إلى : " (1)

أ. بالنسبة للوطن :

- المشاركة في الاقتصاد الوطني عن طريق المميزات والتكنولوجيات التي يتلقاها المتمهن في المراكز التكوينية .
- وضع تحت تصرف المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين اليد العاملة المؤهلة كما وكيفما في أوجه النشاط الاجتماعي والاقتصادي .
- استغلال الإطارات الجزائرية دون اللجوء إلى الإطارات الأجنبية وبالتالي الاستغناء عن استغلال العملة الصعبة .
- تطوير التكوين في حد ذاته وهذا من خلال :
 - ✓ مستلزمات المحيط الاجتماعي والاقتصادي .
 - ✓ الإطلاع على التخصصات المنسجمة مع التحول الاقتصادي .
 - ✓ خلق جو من التكافؤ الاجتماعي .

ب. بالنسبة للمجتمع :

- إنقاذه من الآفات الاجتماعية الخطيرة .
- الرفع من المستوى المعيشي .
- خلق جو من التكافؤ الاجتماعي بين كل الفئات .

1 - بوفلجة غياث ، مرجع سبق ذكره ، ص 57 .

ت. بالنسبة للفرد :

- إعطاء لكل فرد تكوين تأهيلي يساعده في الحصول على عمل كأجير أو عمل مستقل .
- إعطاء الشباب المندمجين في الحياة الاجتماعية والمهنية تكوينا يمكنهم من صيانة مؤهلاتهم وتحسينها تبعا لمتطلبات سوق الشغل .
- يساعد الشاب على تكوين شخصيته وهذا عن طريق الإبداع والخلق وكذلك عن طريق المعارف والخبرات التي يكتسبها من خلال الفترة التكوينية .
- يساعده على خلق روح المسؤولية والاعتماد على الذات .
- يساعده على تفادي آفة الانحراف .

2/ مبادئ التكوين المهني : (1)

إن المبادئ المخولة لقطاع التكوين المهني يمكن تلخيصها في نقطتين أساسيتين :

أ. على المدى القصير :

اتخاذ تدابير من شأنها أن تستجيب للطلب المتزايد على التكوين ، سواء من الشباب القادم من المنظومة التربوية أو من العمال الذين فقدوا مناصب شغلهم .

ب. على المدى المتوسط :

- مواصلة تنويع عروض التكوين وتكثيف عملية تحديث المنظومة التكوينية وتحسين نوعية التكوين ، وهذا بالفتح على القطاع المنتج والتقنيات البيداغوجية والعلمية .
- الاستعمال الأمثل لإمكانيات التكوين المتاحة وتدعيمها بقدرات إضافية تابعة للقطاعات الأخرى سواء كانت عمومية أو خاصة ، وهذا بالاستعمال الجيد للإمكانيات الحالية بصورة تسمح بامتصاص الطلب المتزايد على التكوين .
- البحث عن الطرق التي تسمح باستعمال هياكل التكوين التابعة للقطاعات الأخرى .

- توسيع وتنويع عروض التكوين، وتحسين مستوى التكوين حسب الطلب .
- تطوير أنماط التكوين الأخرى ، مثل : التمهين ، التكوين عن بعد ، الدروس المسائية .
- توسيع مجالات التخصصات لتشمل الشعب المكونة لقطاعات التشغيل ، الصناعات التقليدية ، الخدمات ، الفلاحة ، الصيد البحري .
- تحضير وتنفيذ الظروف المساعدة على إدماج الشباب المتخرج وهذا بواسطة الإعلام.
- تحسين الهياكل المستخدمة وتأسيس نظام تكوين في المؤسسات الخاصة بالتكوين المهني .

المطلب الخامس : التكوين الإنتاجي

يعرف التكوين الإنتاجي من يوم لأخر تقدما وتطورا ملحوظا يمس نشاطات المؤسسات التكوينية وهذا بالنظر إلى الإيجابيات الكثيرة التي تأتي من ورائه والتي نستطيع حصرها في ثلاثة نقاط أساسية تستحق الذكر والتنويه ويتعلق الأمر ب:

- تطوير وترقية نوعية التكوين لا لشيء سوى لأن منفذي هذه العمليات الإنتاجية هم في الأصل متربصي مراكز التكوين المهني ، هذا الأخير الذي وضعهم في وضعية الإنتاج الحقيقية .
 - المساهمة الفعالة بنسبة معينة في ميزانية المؤسسات عن طريق الإيرادات الناتجة عن بيع الأجهزة المنتجة ، وفي هذا الصدد " تحرص الحكومة على أهمية التكوين الإنتاجي الذي توفره مؤسسات التكوين حيث بلغت مداخله 240 مليون دينار خلال سنة 2000 مما سمح بتخفيض الأعباء على الميزانية العمومية بالنسبة للحصص المخصصة للتكوين المهني"⁽¹⁾
 - تسهيل مهمة إدماج الشباب المكون (المتربصين) الذين يعرفون عز المعرفة حالات العمل الموجودة في الميدان المهني وبالتالي حسن التصرف في الميدان التطبيقي .
- وانطلاقا مما سبق نستطيع أن نقول أن التكوين الإنتاجي هو نشاط المتربصين خلال مسار التكوين والذين من خلاله يستطيعون إنجاز أشياء عديدة منتجة ذات قيمة عالية ومقتنة وتكون مستعملة وتجارية وعلى هذا الأساس فإن التكوين الإنتاجي يهدف إلى :

1 - كالي كريم ، 159 ألف متربص جديد، جريدة الفجر ، الجزائر ، العدد 112 ، 2001 ، ص 04.

- "ضمان التطور الثابت لنوعية التكوين .
- تحفيز المتربصين والمتمهين الذين يريدون بأي شكل من الأشكال إنهاء مسارهم التكويني بإعطاء صبغة خاصة وملاحظات متميزة تخص تكوينهم وذلك بإنجاز أعمال وخدمات مستعملة.
- تسيير الموارد المكتملة بمحاولة استغلال الطاقات الإنتاجية الهائلة المتوفرة على مستوى المؤسسات التكوينية وذلك بجعلها تخضع لعامل المردودية .
- فتح مجال الإبداع داخل ميدان التكوين المهني وتسهيل مهمة إدماج المتربصين داخل الوسط الصناعي" (1)

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التكوين الإنتاجي قد مر بمرحلتين ، تبدأ الأولى منذ تاريخ ظهوره وكان ذلك في سنة 1992 إلى غاية سنة 1998 ، أما الثانية فتبدأ بنهاية المرحلة الأولى أي ما بعد سنة 1998 .

➤ **المرحلة الأولى :** في سنة 1992 تم نشر أول نص يسيّر وينظم التكوين الإنتاجي على مستوى المؤسسات التكوينية ، وموازية مع ذلك فإن المرسوم التنفيذي رقم " 92-05 " الصادر بتاريخ 04 جانفي 1992 يقتضي النشاطات المنجزة تحت غطاء التكوين الإنتاجي من طرف المؤسسات العامة تحت سلطة وزارة التكوين المهني والتمهين ، وقد أعطى هذا المرسوم إلى المؤسسات التكوينية إمكانية تسويق المنتجات المنجزة في إطار النشاطات التطورية .

وفي نفس السنة تم التصديق على قراراتين وزاريتين اتبعا هذا المرسوم ، وكان ذلك يوم 22 جوان 1992 ، وبعد سنتين من تطبيق هذه الصيغة جاء قرار 23 جوان 1994 وكذا المنشور رقم 06 ليكملا هذه المجموعة من النصوص .

ومع مرور الوقت تبين للإدارة المركزية أن سياسة التغيير لا بد منها على اعتبار أن تطبيق هذا المرسوم ومجموعة النصوص المرفقة له قد طبقت على أرض الواقع بأشكال وطرق مختلفة من مؤسسة إلى أخرى ، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى تعقيد طرق الحساب الموضوعة التي أوصلت إلى أسعار متجاوزة وليست تنافسية على مستوى السوق ، وبالتالي فقد وجدت المؤسسات نفسها في

1 - التحرير ، تطور النصوص المسيرة للتكوين الإنتاجي ، مجلة التكوين المهني ، الجزائر ، العدد 10 ، 2000 ، ص 29 .

وضعية لا تحسد عليها ألا وهي صعوبة تسويق منتجاتها ، وعلى الميدان فقد وجدت هذه الصيغة عدة صعوبات وعراقيل وسلبيات كثيرة ومن بينها ما يلي :

- "منحة الاستفادة والانتفاع الموجهة إلى المكونين والمتربصين وإلى الأعوان المشاركين في أعمال التكوين الإنتاجي لم تكن مقنعة وقليلة .
- إدماج الإيرادات والنفقات إلى ميزانية تسيير وتشغيل المؤسسة .
- حجم الرسم على القيمة المضافة كان متساويا مع الحجم المطبق على المنتوجات التجارية .
- فترة إنجاز الأعمال والمنتجات من طرف المتربصين تعدت المعايير الصناعية مما نجم عنه زيادة في كلفة التصنيع .

ومن أجل إزاحة هذه العراقيل عمدت الإدارة المركزية إلى تنظيم يوم دراسي سنة 1998 وكان الهدف منه مناقشة الجوانب المتعددة المتعلقة بتسيير التكوين الإنتاجي وبالتالي إعطاء اقتراحات من شأنها تطوير هذه الصيغة من التكوين ، وقد كان لهذا اليوم عدة توصيات أهمها :

- زيادة منحة الاستفادة والانتفاع الموجهة إلى الأساتذة والمتربصين .
- مراجعة طريقة حساب أسعار البيع للمنتجات المنجزة .
- فصل التسيير المحاسبي للإيرادات والنفقات الخاصة بالتكوين الإنتاجي عن طريق الميزانية التسييرية للمؤسسات .
- حذف حجم الرسم على القيمة المضافة " (I) "

➤ **المرحلة الثانية :** كل الخطوات التي قامت بها الإدارة المركزية من أجل تطوير وترقية صيغة التكوين الإنتاجي قد تجسدت بفعل المصادقة على نصوص جديدة ، وكان ذلك في سنة 1998 حيث أعلن عن المرسوم رقم " 98-412 " الصادر بتاريخ 07-12-1998 الذي يحدد طرق تعيين الإيرادات الآتية من الأعمال المنجزة من قبل المؤسسات العامة في إطار الوظيفة الأساسية لكل منها .

في سنة 1999 تم نشر النصوص الموافقة بتطبيق هذا المرسوم ، كالقرار رقم 13 و 14 الصادران بتاريخ 21-03-1999 ، والمنشور رقم 24 المؤرخ في 06 أفريل 1999 ومن أجل نزع العراقيل والمشاكل المطروحة بفعل تطبيق النصوص القديمة وجعل التوصيات الأخيرة التي خرج بها اليوم الدراسي الذي تحدثنا عنه سابقا أمرا ملموسا ومحسوسا ، فإن الإدارة المركزية قد دعمت هذه المجموعة من النصوص بالأمر الوزاري رقم 2009 الصادر بتاريخ 29 سبتمبر 1999 الذي يحدد الكيفيات والطرق الخاصة بالتسيير المحاسبي والميزانية للإيرادات والنفقات الناتجة عن التكوين الإنتاجي .

ومن خلال ما سبق نستطيع أن نقول أن هذه النصوص هي عبارة عن ثمار لعمل واضح أقيم بالتشاور والتنسيق مع مدراء المؤسسات ، المقتصدين ، والمفتشين ، وقد أدخلت بالمناسبة عدة تعديلات على هذه النصوص تمثلت في الآتي :

- "تقسيم الإيرادات بطريقة منظمة أي بمعنى أن توزيع الإيرادات لا يتم كما كان سابقا بطريقة تعسفية وعشوائية ، ولكن عن طريق لجنة خاصة على مستوى المؤسسات التكوينية .
- زيادة في منح الاستفاداة والانتفاع الموجهة إلى الأساتذة والمتربصين بنسبة 15% أي أنها قد تعدلت من 35% إلى 50% من الإيرادات.
- مجال واسع من الصيغة القانونية للتكوين الإنتاجي خصص لنشاطات أخرى كصيانة هياكل القطاع التقنية والبيداغوجية ، البحث ... الخ ، وهذا بالنسبة إلى جميع أنماط التكوين .
- تعديل طريقة حساب سعر البيع للأعمال المنجزة آخذين في الاعتبار ثمن المواد الأولية فقط والمصاريف الإلزامية عندما يتعلق الأمر بصنع أشياء ملموسة .
- هامش الربح الذي يمثل 30% المنصوص عليه في المنشور رقم 24 قد أعطي على أساس المؤشر الأقصى ، ضف إلى ذلك التعليمات أو الأمر رقم 2009 الذي ينص على فصل التسيير المحاسبي للإيرادات والنفقات عن ميزانية المؤسسات التكوينية " (1)

وبما أننا قد تطرقنا في بداية هذا المطلب إلى الإيجابيات الكثيرة التي تميز التكوين الإنتاجي وتعود بالفائدة على المكون والمتكون ، وبالتالي على المؤسسة التكوينية وعلى الميزانية العامة للدولة بشكل

عام ، إلا أن هذه الصيغة من التكوين تشوبها عدة مشاكل وعراقيل بفعل عدم التطبيق الصارم والحرفي لنصوص المراسيم المصادق عليها في هذا الإطار أو باستعمالها بطرق وكيفيات مختلفة تختلف من مؤسسة إلى أخرى .

وقد تختلف وتتعدد هذه المشاكل والعراقيل التي يمكن إيجازها وحصرها في عدة جوانب تتعلق بالجانب المادي (جانب الميزانية) .

أما عن الجانب الذي يخص الميزانية فنجد أن المشكل المطروح هنا يتعلق بثلاثة نقاط أساسية ، تخص الأولى فترة تشغيل وتسيير المؤسسات التكوينية أي بمعنى فترة الميزانية السنوية للمؤسسة لا يناسب التكوين الإنتاجي إطلاقا .

أما الثانية فتخص ثمن شراء المواد الأولية ، والنقطة الثالثة تتعلق بكيفية استعمال الإيرادات الناجمة عن الإنجازات المقدمة من طرف المتربصين .

وعن الجانب المتعلق بتوفير الوسائل فيبقى مشكل النقل يطرح نفسه على أكثر من صعيد على اعتبار أن إنجاز الأعمال في الحقل المهني يستدعي وسائل خاصة لنقل المكونين والمتربصين إلى مكان تواجدهم .

أما عن الجانب التنظيمي ونعني بالذكر وظيفة النائب التقني والبيداغوجي المكلف بالصيانة والإنتاج ضف إلى ذلك وظيفة التسويق المعدومة تماما على مستوى مراكز التكوين المهني .

وببقى أن نشير في الأخير إلى الجانب البيداغوجي الذي يخص تأثير التكوين الإنتاجي على مسار التكوين المخصص للمتربصين .

المطلب السادس : نقائص وعراقيل ومشاكل المنظومة التكوينية

قضايا كثيرة نجدها داخل منظومة التكوين المهني وخارجه ، تحتاج إلى نظرة وإستراتيجية شاملة مسلحة بمناهج وتقنيات عديدة للدراسة المعمقة ، يشترك فيها المئات ، وقد تستمر لسنين تبحث عن موقع التكوين .

فليس من المعقول تناول أساليب التكوين بدون فحص لفلسفته ، وبدون تحليل اقتصاديات الدولة وأيضا بدون تحليل مطالب المجتمع واحتياجاته ، وليس من الممكن تقدير هذه المطالب دون التطلع إلى المستقبل ومطالب العصر .

وفي هذا الإطار فقد مرت الجزائر في هذا المجال بمرحلة المحاولة والخطأ في موضوع تنظيم التكوين المهني ، وما ساهم في ذلك وخصوصا في استفحال الصعوبات المالية ، عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي ، وهذا بدوره أثر على تنظيم القطاعات التربوية والإدارية والتكوينية ، حيث اتسمت هذه الأخيرة بالبطء والجمود والبيروقراطية وما شابه إلى ذلك من النقائص التي شكلت النقطة السوداء في النظام الوطني بشكل عام والتي نوجزها في النقاط التالية :

- انحطاط سمعة وصورة التكوين المهني .
- تهميش التكوين المهني .
- انعدام الارتباط والتنسيق بين منظومتي التربية الوطنية والتكوين المهني .
- بطء عملية التكوين لمسايرة التغيرات رغم المجهودات المبذولة من قبل الوصاية .

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن قطاع التكوين المهني والتمهين في الجزائر قد واجه العديد من الصعوبات والعراقيل والمشاكل والتي حالت دون بلوغه الأهداف المسطرة للعملية التكوينية كسوء توزيع هياكل الاستقبال ، عدم الاستغلال الكامل للتجهيزات التقنية والبيداغوجية ، مشكل مستوى التأطير البيداغوجي وكذا التأطير الإداري ، وأيضا تنظيم التكوين ومحتوى البرامج ، ضف إلى ذلك سرعة التطور التكنولوجي ، ودرجة اعتبار الشهادات ، وعائق لغة الدراسة وكذا التمويل وتكلفة التكوين ، بالإضافة إلى قلة الاحتكاك بعالم الشغل

ومن السليبيات التي لوحظت داخل المنظومة التكوينية في الفترات السابقة نجد ما يلي :

- نقص الإقبال على مراكز التكوين المهني للأسباب المطروحة سابقا وغيرها وهذا مقارنة بعدد الشباب المتسرب من المنظومة التربوية .
- أغلب التخصصات المقترحة للتكوين على مستوى المراكز والمعاهد لا علاقة لها باحتياجات سوق العمل ، وهو ما تسعى الوزارة الوصية لتحقيقه مستقبلا عن طريق الوزارات الفاعلة في السوق الوطنية وذلك بالتعبير عن احتياجاتها من اليد العاملة .
- نقص التأطير أدى بطريقة وبأخرى إلى الاختلال في توزيع الأعباء البيداغوجية .

المبحث الثاني : دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل إصلاحات المنظومة التكوينية

المطلب الأول : علاقة التكوين المهني بالمؤسسات الإنتاجية

إن نظام التكوين المهني والتمهين من خلال توجهاته المزدوجة اجتماعيا واقتصاديا مرتبط أساسا بالقطاع المنتج ، وذلك من خلال علاقة واضحة المعالم وهي في الغالب انعكاسية ، بحيث تنبني سياسة معينة مفادها أن يكون للمؤسسة الإنتاجية ما تريده كما وكيفا ، ويعتبر هذا النظام على هذا الأساس ممول لليد العاملة المؤهلة التي لا تجد سبيلها إلى النجاح النهائي دون مساهمة القطاع المنتج عن طريق فتح المجال أمام متربصي مراكز التكوين المهني وذلك بالإدماج الفعلي في سوق العمل .

وحتى تكون هذه العلاقة بين القطاع المكون أي التكوين المهني والقطاع الاقتصادي قوية ومنسقة ومتكاملة ومترابطة ومتماسكة تماسكا وثيقا والتي يجب أن تكون كذلك ، فعلى المؤسسة الإنتاجية على اعتبار وصفها كيان اقتصادي بالدرجة الأولى أن لا يقتصر دورها الإنتاجي في تسويق منتجاتها وبالتالي التوزيع وتحقيق الأرباح فقط بل يتعداه إلى أبعد من ذلك ، وهذا بلعب دورها كاملا والذي يعتبر مكملا لكي يكون تكوين الشباب تكوينا نوعيا مستندا على الإلتقان والمهارة .

وخصوصا إذا علمنا أن التكوين النظري لوحده غير كاف لجعل الشاب المتربص عاملا ذا تأهيل عالي أي أنه يكون مستعدا لممارسة مهنته في مؤسسة إنتاج بنجاعة ومهارة عالية ، وحتى يكون جديرا بالشهادة الممنوحة له في هذا الإطار ، أي الكفاءة والمهارة المهنية وما شابه إلى ذلك كل حسب مستواه وتخصصه .

ويجب أن تكون علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي علاقة متينة ووطيدة كما أشرنا إليه سابقا لا لشيء سوى لوجود منفعة بين الطرفين ، ومن صالحها أن يكون المحيط الاجتماعي والاقتصادي نظيفا نشطا ، صالحا لانبعاث حقيقي ، ومساعدة على عملية التواصل والتكامل ، لأنه يعتبر في حد ذاته قاعدة انطلاق لنمو اقتصادي وبشري لأي مجتمع غير منحرف أخلاقيا ، خال من الآفات الاجتماعية نسبيا والتي تفسد النظام الاجتماعي وتخلخل العلاقات بين الأفراد ، ويؤثر انتشارها بشكل مباشر على نفسية الفرد وتهبط من إرادته في النجاح وتقلل من اهتماماته واتقانه في العمل ويكثر الخداع والغش وبذلك يتأثر الاقتصاد .

دائماً وفي نفس السياق فإذا نظرنا إلى هذه العلاقة من جانب المحيط الاقتصادي بشكله الواسع ، فهي علاقة مبنية على الأحادية في التشاور أي أنها تمثل علاقة المحيط بالقطاع ، لكن وبالمقابل فإن العلاقة بشكلها العكسي بين التكوين المهني والم المحيط الاقتصادي فهي متشعبة ومتعددة الجهات ، حيث أننا نجد مثلا علاقة التكوين المهني بالم المحيط الاقتصادي بواسطة التكوين الإقامي ، ويتجسد ذلك في التربصات التطبيقية على مستوى المؤسسات العمومية والخاصة لفترات مختلفة حسب التخصصات المستهدفة وأيضا عن طريق التكوين الإنتاجي (طالع المطالب الخامس للمبحث الأول من الفصل الثاني) وقد نجد علاقة أخرى بواسطة التكوين عن طريق التمهين والتي تتجسد على مستوى المؤسسات الإنتاجية على اعتبار أن المتمهن يقضي جل وقته المحدد لمسار تكوينه (الأعمال التطبيقية) في ورشات هذه المؤسسات والباقي يمثل الجانب النظري ، وذلك يكون على مستوى المؤسسات التكوينية .

والغرض من هذا التوجه هو منح الشباب تكوينا يوفق بين الدروس النظرية في المؤسسة التكوينية والأعمال التطبيقية ووضعهم في حالة عمل حقيقية تسمح بتحقيق تأهيل يتكيف مع حاجيات المؤسسات الإنتاجية.

وفي هذا الاتجاه فإن وزارة التكوين والتعليم المهنيين تسعى إلى تطوير وترقية هذا النمط من التكوين (التمهين) ، أي التكوين التناوبي الذي لا يحظى بالاهتمام اللازم رغم أهميته في امتصاص بطالة الشباب والسماح للمؤسسات الإنتاجية بإيجاد عمال مؤهلين قادرين على التأقلم والاندماج في سوق العمل ، وذلك عن طريق " ثلاثة محاور رئيسية تتمثل في - تحسين صورة التمهين - تنظيم تربصات في الوسط الصناعي لصالح المكونين - التكفل الناجح والفعال بالمتربصين في المؤسسات الإنتاجية ومعنى ذلك أن أعمال قطاع التكوين والتعليم المهنيين كبيرة في إطار التمهين الأحسن بين احتياجات الشباب المتعلم واحتياجات العالم الاقتصادي قصد ضمان القيام بالدور الفعال للاستجابة لانشغالات الطرفين بالوصول إلى حل المعادلة المتمثلة في :

التكوين ← **القابلية للتشغيل** ← **الشغل** " (1)

ومن جهة أخرى وتطبيقا لبرنامج الحكومة في ميدان التكوين والتعليم المهنيين ، فقد تم اقتراح وتبني إعداد مخطط جماعي للإدماج المهني المحلي للتكفل الفعلي بالاحتياجات التربوية ، والإدماج المهني على المستوى المحلي والولائي ، ويقصد بالمخطط الجماعي للإدماج المهني تلك المجموعة المنسجمة والمندمجة من عمليات التكوين والإدماج بمشاركة كافة الشركاء المعنيين (ممثلي المحيط الاقتصادي)

1 - منشور وزاري رقم 255-04 ، بخصوص إعادة الاعتبار لنظام التكوين المهني عن طريق التمهين ، الجزائر ، 2004 ، ص 03 .

قصد تدعيم تلبية الاحتياجات التربوية والاجتماعية المهنية لتزويد القطاعات المستعملة لليد العاملة المؤهلة ، ويعتمد هذا المخطط الجماعي على نظام تمويل جديد يستند على الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل كأداة للتنفيذ بفضل المصادر المالية الناجمة عن مساعدات الدولة ، وفي إطار المخطط الجماعي للإدماج المهني يستوجب أن توجه العمليات الواجب التكفل بها إلى تلبية احتياجات التكوين المسجلة بالتكامل مع الأجهزة الموجودة (ممثلي المؤسسات الاقتصادية) ، وقد خصت هذه العملية بعض الميادين الإستراتيجية مثل : الفلاحة ، الخدمات المتعلقة بالموارد المائية الصناعة التقليدية ، البيئة ، التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال ، البناء والأشغال العمومية .

وترمي الأهداف المتوخاة من خلال هذا المسعى الجديد ومن اختيار التمهين إلى ما يلي :

- تحسين نوعية التكوين المهني عن طريق التمهين بتوفير الوسائل الملائمة .
- إحياء وتحسين الحرف والتأهيلات وكذا المدونة الوطنية للفروع و تخصصات التكوين المهني.
- رد الاعتبار للحرف والصناعة التقليدية التي يعتبر فيها التمهين من أنجع أنماط التكوين .

المطلب الثاني : أثر إصلاح المنظومة التكوينية على المحيط الاقتصادي

إن للتكوين المهني دور أساسي وفعال في ترقية وتطوير المجتمع على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي ، وخير دليل على ذلك الأعداد الهائلة من مختلف الشرائح الشبانية التي تتوافد سنويا على المؤسسات التكوينية وهي تحمل الحجة القاطعة على مستوى الوعي بأهمية التكوين المهني في المجتمع هذه الأهمية التي أصبحت تزداد من يوم لآخر لم تأتي من قبيل الصدفة ، بل أثمرها عمل دؤوب بفعل الإصلاحات الهيكلية التي أدخلت على قطاع التكوين المهني والتمهين والذي كان يسير وفقا لتنظيم هيكلي مر عليه أكثر من ربع قرن ، والذي أصبح بفعل التحديات الجديدة الناتجة عن النظام الاقتصادي الجديد غير ملائم تماما ، " فالعولمة أفرزت نظام دولي جديد لتقسيم العمل مما يفرض علينا تجديد النصوص والتفكير في مهن الغد والتنظيم الهيكلي الملائم لهذه التغيرات الكبرى حتى نتمكن من تجديد الجهاز والآليات الكفيلة بتحسين وترقية دور التكوين"⁽¹⁾

وهو ما كان بالفعل فنظرا لهذه التحديات الكبيرة التي وجدها قطاع التكوين المهني والتمهين أمامه حيث واجه عدة صعوبات كانت ناجمة أساسا عن الإختلالات في النظام التربوي لا سيما بعد نهاية مرحلة التعليم القاعدي أو الإلزامي والتي تميزت بما يلي :

1 - توفيق يوسف ، مرجع سبق ذكره ، ص 08 .

- عدم ارتباط منطقي ومنظم بين نظام التكوين المهني ونظام التعليم العام .
 - نظرة المجتمع إلى التكوين المهني نظرة دونية حيث تعتبر الأسر التحاق أبنائها بالتكوين فشل في متابعة دراسات أكاديمية تؤهلهم ليكونوا ضمن النخبة في البلاد .
 - أصبح التكوين المهني وعاء يستقبل المتسربين من نظام التعليم العام.
 - أنصبت كل مجهودات التكوين على الجانب الكمي من خلال التكفل بالأعداد الهائلة من المتسربين على حساب الجانب النوعي ، حيث بلغ سنويا عدد التلاميذ الذين يتسربون من مراحل النظام التربوي العام حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي 500.000 تلميذ ، يستقبل قطاع التكوين المهني سنويا حوالي 200.000 منهم، كما أن نسبة التسرب من مرحلة التعليم الأساسي إلى غاية مرحلة التعليم العالي هي 95 % ، وهذا يعني أن 5% فقط من الأطفال الذين دخلوا إلى المدرسة يصلون إلى مرحلة التعليم العالي.
 - سجل قطاع التكوين المهني كذلك نسبة عالية من التخلي عن التكوين والفشل في متابعته خاصة في نمط التكوين الإقليمي.
 - التكوينات المتوفرة لا تستجيب بالضرورة للاحتياجات الحقيقية لسوق العمل.
- وقد كان لهذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية تمثلت في :
- تزايد البطالة نتيجة لعدم تطابق مخرجات التكوين المهني مع احتياجات سوق العمل.
 - غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل.
 - تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل .
 - عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن .
 - قلة نسبة إدماج خريجي التكوين المهني .
 - أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حلا للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه.
 - أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثمارا منتج بل تكلفة.

وقد نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية تتمثل فيما يلي :

- صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجيدة إلى التكوين .
 - عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الاقتصاد العالمي .
 - عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي.
- وعليه فقد أضحى من الضروري تغيير السياسات المنتهجة والاستراتيجيات المطبقة وفقا لمبدأ عصرنة القطاع وتماشيا مع متطلبات العولمة الاقتصادية ، وقد تجسدت هذه النظرة على أرض الواقع بجملة من التدابير والإجراءات اللازمة التي من شأنها تطوير وترقية القطاع وذلك بتكوين يد عاملة مؤهلة تستطيع بدورها خوض غمار الحياة المهنية على مستوى المؤسسات الاقتصادية بصورة لائقة وبالتالي دفع عجلة الاقتصاد الوطني .

ومن بين الإجراءات الرامية إلى تحقيق هذا المسعى ما تضمنه برنامج الخماسية السابقة (2004-2009) بالمشاركة الأساسية للأطراف الممثلة للمحيط الاقتصادي والتي من بينها ما يلي :

- إعادة هيكلة عروض التكوين بالتركيز على مهن الصناعة التقليدية ، المهن اليدوية ، المهن التي تركز على التكنولوجيات الحديثة .
- رفع طاقة استقبال الفروع .
- رفع عروض التكوين في المستوى الخامس (تقني سامي) .

ضف إلى ذلك أن فتح الفروع والتخصصات بالمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني يجب أن يندرج ضمن رؤية وطنية شاملة تعتمد على الاعتبارات التالية :

البعد الوطني ، التخصص في شعبة محددة ، الابتعاد عن الازدواجية مع التعليم العالي ، تجنيد الوسائل والإمكانيات المتوفرة على مستوى المؤسسات التكوينية التي يملكها قطاع التكوين والتعليم المهنيين التي تشتغل بحد أدنى من المردودية ، ومنها ما لا ينتج حتى الحد الأدنى المطلوب ، هذه الإمكانيات التي يجب أن تستغل استغلالا حسنا وبصفة تكاملية فيما بينها ، كالدخليات ، التأطير البيداغوجي واستعمال التجهيزات ، الاهتمام أكثر فأكثر بالنشاط الإعلامي ومن خلاله عملية التسجيل والتوجيه ، المتابعة

الدائمة للمهام التفتيشية وذلك عن طريق التقييم ، الترشيح والمتابعة والاستخلاص ، اقتراح المخطط الجماعي للإدماج المهني بمشاركة ممثلي القطاع الاقتصادي .

دائما وفي نفس السياق سعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين إلى إبرام اتفاقيات شراكة مع دول أجنبية وعربية وهذا في إطار التعاون الدولي ، وقد تعددت الاتفاقيات ففيها ما كان ثنائيا بين الجزائر وبعض الدول الأوروبية مثل : فرنسا ، ألمانيا ، بلجيكا ، إيطاليا ، وبعض الدول العربية مثل : اليمن ، جيبوتي والأردن ، ودول إفريقية مثل : جنوب إفريقيا ، ومنها ما كان مجمعا بين الجزائر والاتحاد الأوروبي مثلا ، بالإضافة إلى إبرام اتفاقيات أخرى مع شركات أجنبية ضخمة ممثلة في شركتي ميكروسوفت وسيسكو وغيرها .

وتجدر الإشارة هنا إلى أن جميع هذه الاتفاقيات رغم اختلاف عناصرها ومحتوياتها ، إلا أنها تهدف إلى هدف واحد ووحيد يتمثل في النهوض بقطاع التكوين المهني وجعله يساير تحولات العصر وفقا لما يسمى بنظام التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات ، وذلك بتكوين يد عاملة مؤهلة يعتمد عليها لخوض غمار الحياة العملية ، وبالتالي التأثير الإيجابي في التنمية الاقتصادية .

وبناء على ما ورد سابقا ووفقا للتوجه الجديد والنظرة المستقبلية لقطاع التكوين والتعليم المهنيين التي تقوم على توفير جميع الوسائل الضرورية العصرية اللازمة من أجل تكوين يد عاملة مؤهلة تستطيع الدخول إلى عالم الشغل عن طريق المؤسسات الإنتاجية ، التي ستساهم في جعل متربصي مراكز التكوين المهني في وضعية العمل الحقيقية ، وإذا حققنا المعادلة التالية :

التكوين ← المؤسسات الإنتاجية ← اقتصاد فعال

سنصل بدون شك إلى قناعة مفادها دفع الاقتصاد الوطني واللاحق بركب الأمم المتقدمة .

المطلب الثالث : رهانات المنظومة التكوينية

لقد شهدت الجزائر منذ الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 والتي تمثل بداية التحول أو الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق ، سلسلة من التغيرات في مختلف المجالات وبالتالي تعدد الاحتياجات بمرور السنوات ، ومن أبرز هذه الاحتياجات ضرورة وجود منظومة تكوينية فعالة تساير هذه التغيرات والمستجدات والتحولات في سير مختلف القطاعات ، ومن هذا المنطلق أصبحت مهام التكوين المهني أكبر وتمثلت في الآتي :

- تأهيل اليد العاملة الوطنية خصوصا مع فتح المجال أمام القطاع الخاص ، وتشجيع الاستثمارات وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مما أدى إلى توسع الاقتصاد الوطني .
- تقليل الحاجة لليد العاملة الأجنبية وإعطاء الفرصة لليد العاملة الوطنية المؤهلة ، وهو ما سعت وتسعى إليه الحكومات المتعاقبة مرارا وتكرارا وخصوصا مع دخول اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي حيز التنفيذ ، وقرب الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة ، لهذا برزت الحاجة لتوفير يد عاملة وطنية مؤهلة تكون في مستوى اليد العاملة الأجنبية .
- رغبة الكثير من الأفراد في الحصول على عدة شهادات وحتى خريجي منظومة التعليم العالي منهم وبالتالي ضرورة توفير التكوين المهني لهذه الرغبة التي أصبحت ضرورة للاندماج في سوق العمل وهو ما جسدهت الوزارة الوصية مع مطلع الدخول التكويني 2009/2010 وذلك بفتح نمط جديد يراعي هذه الرغبات والذي يتمثل في نمط التكوين المكثف .
- بداية ظهور الكثير من التخصصات المهنية الجديدة التي تجعل من قطاع التكوين المهني يلعب دورا مهما في تكوين إطارات ذات مستوى عالي لها القدرة على التحكم في التكنولوجيات الحديثة والتقنيات الجديدة .

فالتكوين المهني المعاصر أصبح يتميز بالآتي : (1)

- الحاجة لقاعدة علمية وتكنولوجية متينة تتيح للعامل القدرة على التعامل مع المعارف الجديدة لأن التقنيات الجديدة أصبحت تحتاج إلى قاعدة علمية تبنى عليها .
- إستراتيجية عامة للتكوين المستمر للعمال وعدم الاكتفاء بالشهادة والمهارة المكتسبة من قبل فالعامل اليوم أصبح مطالبا بالعودة إلى الدراسة والتكوين كلما اقتضت الحاجة إلى ذلك ، وإلا فإنه سيجد صعوبات للاندماج أو المحافظة على منصب عمله .
- تثمين الخبرات المهنية حيث توجد على مستوى الدول المتقدمة هيئات متخصصة في تثمين الخبرة ، نظرا لدرجة التأهيل الذي توفره ، كما أن تطويرها لا يجب أن يبقى في نطاق تطبيقي فقط ، بل وجبت المزوجة بينها وبين النظري لضمان تحكم في المهنة مبني على أسس علمية وتطبيقية .

1 - بوفلجة غياث ، مرجع سبق ذكره ، ص 103/104 .

• ربط التكوين المهني بالتعليم العالي من خلال إيجاد أساليب تسمح للناجحين في الدراسات المهنية بمتابعة دراساتهم العليا في الجامعات ، كما هو معمول به في الدول المتقدمة ، وهذا يؤدي إلى استغلال جميع القدرات سواء العلمية أو المهنية .

ومن هذا المنطلق أبرمت الجزائر اتفاقية مع الاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني بدأ تطبيقها منذ شهر جانفي 2003 وامتدت إلى غاية 2009 ، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ب60 مليون أورو ، ووزارة التكوين المهني ب49 مليون أورو ، وتتمثل أهداف هذا المشروع في: (1)

• زيادة قدرات نظام التكوين المهني في الاستجابة لحاجات الأفراد والمؤسسات لضمان تكييف أحسن لعرض التكوين أمام الطلب الاجتماعي والاقتصادي .

• زيادة القدرات التنافسية للمؤسسات من خلال توفير اليد العاملة المؤهلة .

• تكييف نظام التكوين المهني مع اقتصاد السوق .

• منح فرص أفضل للأفراد فيما يخص الاندماج والرسكلة في سوق العمل .

أما النتائج المنتظرة على المدى المتوسط فهي :

• دعم القيادة الإستراتيجية لنظام التكوين المهني من خلال توفير المعطيات والمعلومات المتعلقة بهذا النظام ، وكذلك بدعم أدوات التسيير لوزارة التكوين والتعليم المهني .

• دعم أسس الاستجابة للطلب في عرض التكوين .

• تشجيع الطلب على التكوين في مختلف القطاعات الاقتصادية .

دائما وفي نفس الاتجاه وحسب آخر المستجدات (الموسم التكويني 2009/2010) فإن القطاع حقق قفزة نوعية من الناحية البيداغوجية ، حيث يملك أزيد من 1135 مؤسسة تكوينية منها 5 مراكز لذوي الاحتياجات ، و600 مدرسة خاصة بعدما كانت 550 مؤسسة على اعتبار أنه تم فتح مدارس جديدة وإغلاق أخرى ، ومشروع إنجاز 300 مؤسسة أخرى ما بين الجديدة المقدره ب 77 والتي تحتاج إلى توسيع ، والخاضعة للترميم ، سيتم تسليمها خلال السداسي الأول من سنة 2010 .

وتجدر الإشارة إلى أن الطاقة الاستيعابية للموسم التكويني 2009/2010 التي وفرتها الهيئات المختصة لطالبي التكوين هي 350 ألف منصب في إطار النظام الواحد .

وعن نقص التأطير فإن العجز المسجل داخل القطاع قدر بـ 11 ألف منصب ، تمت المصادقة على قرابة 7 آلاف منصب وفق نظام استعجالي سنة 2009 ، فيما يبقى 4 آلاف منصب آخر محل نقاش مع مديرية الوظيف العمومي والتي سيتم الإفراج عنها لاحقا .

والملاحظ من خلال المجهودات الجبارة التي بذلتها الدولة الجزائرية لكي يتمكن قطاع التكوين المهني من تحقيق أشواط معتبرة في نواحي متعددة ، التطلعات والأفاق الواعدة لهذا القطاع والتي تترجمها السياسة الحكومية الواضحة من خلال الأتي : رفع منح المتربصين ، تأسيس أولمبياد المهن ، فتح فضاءات للمطالعة والتعبير الثقافي بكل أشكاله ، تطوير النشاطات الرياضية وإنشاء فيدراليات الرياضة للتكوين والتعليم المهنيين .

"وضمن هذا المنظور يعمل القطاع على تحسين ظروف التكوين ورفع مستوى أداء المكونين معتمدين في ذلك على توسيع مجال الاستشارة والاستعانة بأهل الاختصاص والخبرة من خلال مراجعة وتحسين البرامج البيداغوجية وتكييفها مع التغيرات الحاصلة في مجالات التكنولوجيا والتطورات التي تعرفها المهن وشعب النشاطات المهنية .

وبالقدر ذاته يسعى القطاع إلى تعزيز صلات التعاون والتشاور والتنسيق مع بقية القطاعات الاقتصادية لتحقيق التقارب بين التكوين وعالم الشغل من جهة ، والعمل على تيسير عملية الإدماج المهني من جهة أخرى" (1)

وفي هذا الصدد سيتم مواصلة سياسة الإصلاح كما ونوعا من أجل تكوين مكثف وقصير المدى لصالح مختلف فئات المجتمع ، وكذا العمل على تعزيز نمط التكوين المفتوح وعن بعد ، خدمة لحاملي الشهادات الجامعية وخريجي معاهد ومراكز التكوين المهني وكذا المسرحين والراغبين في الحصول على تأهيل مهني يسمح لهم بالتعبير عن نشاطهم الخاص من خلال الاستفادة من مختلف الأجهزة التي وضعتها الدولة وتسهر على نجاحها .

1- الهادي خالدي ، إلى أسرة التكوين بمناسبة افتتاح السنة التكوينية 2009-2010 ، رسالة الوزير ، الجزائر ، 2009 ، ص 04 .

وفي غضون الخماسي المقبل (2010-2014) ، فإن البرامج التنموية المسجلة تحتاج إلى يد عاملة مؤهلة وهي المهمة التي سيساهم فيها قطاع التكوين المهني والتمهين أيما إسهام على اعتباره أحد روافد إمداد عالم الشغل باليد العاملة المؤهلة تأهيلا مطابقا للمعايير الدولية في هذا الشأن .

ومن بين الإجراءات الرامية إلى تحقيق هذا المسعى ما جاء به برنامج الإصلاحات للخماسية المقبلة (2010-2014) والتي من بينها ما يلي :

- إعادة المصادقية للتكوين المهني كونه مسارا تربويا يؤمن تأهيلا لممارسة حرفة.
- إعادة الاعتبار للحرف اليدوية ، والصناعات التقليدية.
- ترقية تكوين المرأة من خلال فتح أقسام بالوسط الريفي لفائدة النساء الماكثات بالبيوت .
- إدراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال.
- تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني .
- مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن والعمالة .
- التحسين من أداء مؤسسات التكوين المهني، من حيث التسيير الإداري ، المالي والبيداغوجي.
- تنويع مصادر تمويل التكوين .
- تطوير التكوين المتواصل .
- تطوير التكوين عن طريق التمهين .
- التكتيف من مؤسسات التكوين المهني للرفع من قدرات التكوين .
- إنشاء مجال للتشاور والتنسيق بين مختلف الفاعلين في التكوين المهني .
- تنمية شبكة مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الخاص .
- تحسين نظام الإعلام والتوجيه.
- تنويع مؤسسات التكوين ، المسارات ودورات التكوين.

- إعادة النظر في دور وصلاحيات إدارة التكوين المهني .
- انتهاج سياسة واضحة تمكن من منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية.
- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني على أنه أساسي في التحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال تثمين الموارد البشرية .
- اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العامة .
- ضرورة أن تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة وقابلية التكيف.
- ضرورة تكريس الحق في التكوين المستمر ضمانا للتكيف مع منصب العمل وحركية العامل وأنتقاله إلى قطاع نشاط آخر .
- انفتاح نظام التكوين المهني على محيطه الداخلي والخارجي.

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

فعلى الصعيد الداخلي ، يتعلق الأمر بالقيام بما يلي :

- ضمان إصلاح نوعي للتكوين المهني .
 - الإدراج التدريجي لمسار التعليم المهني.
- أما على الصعيد الخارجي فينبغي إعادة التفكير في علاقته وتمفصله مع المنظومة التربوية ومع محيطه.
- إدخال تغييرات نوعية تمكن القطاع من التجاوب مع أهداف التكيف الدائم لبرامج التكوين مع ملامح الحرف وفقا لبنية التشغيل والمتطلبات الدولية وكذا التكفل خاصة بالشباب لا سيما فتيات الوسط الريفي والمناطق المحرومة والمرأة الماكثة بالبيت .

- تفعيل برامج التكوين عن بعد وعن طريق الانترنت وإنشاء 05 مراكز تكوين متنقلة لفائدة المناطق النائية .
- توسيع الشبكة الهيكلية ببناء مؤسسات جديدة (حوالي 400 معهد متخصص و 27 معهد للتعليم المهني و 80 مركزا للتكوين و 21 مطعما و 48 ملعب رياضي و 40 مكتبة)
- توسيع وتهيئة وترميم المرافق القديمة .
- اقتناء 120 تجهيز معلوماتي وانجاز مركز الكتروني للأرشيف وكذا مركز معلوماتي خاص بتطوير الموارد البشرية .
- تهيئة 05 متقنات تم تسليمها من طرف وزارة التربية الوطنية في إطار تطبيق مسار التعليم المهني .
- إنجاز استوديوهين رقميين بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين في مجال السمعي البصري.
- إنجاز مخزنين جهويين للتجهيزات التقنية والبيداغوجية .

المبحث الثالث : التكوين المهني والتنمية الاقتصادية

المطلب الأول : مفاهيم عامة حول التنمية الاقتصادية ومفهوم التنمية

المستدime

لقد أصبح العمل على كسر حدة التخلف من خلال التنمية الشاملة من أولويات حكومات العالم الثالث على وجه التحديد ، ولما كانت التنمية عملية نسبية تختلف سماتها ومظاهرها من بلد إلى آخر ، فقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم التنمية بالشرح والتوضيح .

والملاحظ أن هناك تداخل بين التنمية المحلية والتنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية والتنمية السياسية فهناك من يصنف كل واحدة على حدى ، وهناك من يرى أن كل واحدة مكمل للآخرى وتعمل ضمن إطار التنمية الشاملة ، لذا سنحاول في مقامنا هذا التطرق تحديدا إلى مفهوم التنمية الاقتصادية ، على اعتبار أننا بصدد دراسة تمويل نفقات التكوين المهني ودوره في التنمية الاقتصادية.

يرى بعض العلماء الاقتصاديين أن التنمية الاقتصادية هي إحداث تغيير في الهياكل الاقتصادية والبعض الآخر يحاولون تعريفها انطلاقاً مما تحققه من زيادة في الدخل أو الناتج الوطني ، وهناك فريق ثالث يرى أن التنمية تحسن في الرفاه الاقتصادي للشعوب .

وانطلاقاً من هذا التعريف يتضح أن التنمية هي الزيادة في الناتج القومي أو الدخل القومي بفعل قوى معينة تؤدي إلى تغيير جذري في البنية الاقتصادية والاجتماعية والفكرية والسياسية القديمة ، للتخلص من التخلف والحقاق بالدول المتقدمة .

ومن جهة أخرى " يعرفها البعض بأنها العملية التي يتم بمقتضاها الانتقال من حالة التخلف إلى حالة التقدم ، هذا الانتقال يقتضي إحداث العديد من التغيرات الجذرية والجوهرية في البنيان والهيكل الاقتصادي .

ويعرفها آخرون بأنها العملية التي يتم بمقتضاها دخول الاقتصاد القومي مرحلة الانطلاق نحو النمو الذاتي ، وعلى العموم فإن التنمية الاقتصادية هي العملية التي من خلالها تتحقق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي على مدار الزمن ، وتحدث من خلال تغييرات في كل من هيكل الإنتاج ونوعية السلع والخدمات المنتجة ، إضافة إلى إحداث تغيير في هيكل توزيع الدخل لصالح الفقراء "(1)

وعرفت التنمية الاقتصادية بأنها " العملية التي يرتفع بموجبها الدخل القومي الحقيقي خلال فترة من الزمن ، وقد عرفها البروفيسور " آرثر لويس " بأنها عملية نمو معدل إنتاج الفرد خلال سنة واحدة .

وعرفها "مايرز " بأنها عملية تجميع رأس المال البشري واستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي ، وعرفها البروفيسور " كينكروز " بأنها عملية تغيير الهياكل المادية للمجتمع بطريقة تؤدي إلى رفاهيته الاقتصادية وتحسين الأوضاع الاقتصادية لأبنائه .

وقد عرفها البروفيسور " تيهام " بأنها عملية إنتاجية مخططة وهادفة تزيد فيها المخرجات الاقتصادية على نسبة المدخلات "(2)

أما فيما يخص التنمية المستدامة فقد تعددت تعاريفها هي أيضا " فثم ما يزيد على ستين تعريفا لهذا النوع من التنمية ، ولكن الملفت للنظر أنها لم تستخدم استخداما صحيحا في جميع الأحوال ، وعموما

1 - محمد عبد العزيز عجمية ، إيمان عطية ناصف ، علي عبد الوهاب نجا ، التنمية الاقتصادية - دراسات نظرية و تطبيقية - ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2006 ، ص 77 .
2 - إحسان محمد حسن ، موسوعة علم الاجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، 1999 ، ص 175 .

ورد مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987 ، وعرفت التنمية في هذا التقرير على أنها " تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم .

وعرف قاموس ويبستر webster هذه التنمية على أنها تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح باستنزافها أو تدميرها جزئيا أوكلها .

وعرفها " وليم رولكزهاوس " مدير حماية البيئة الأمريكية على أنها : تلك العملية التي تقر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلاءم مع قدرات البيئة ، وذلك من منطلق أن التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة هما عمليات متكاملة وليست متناقضة ، وبالتالي يمكن القول أن التنمية المستدامة تسعى لتحسين نوعية حياة الإنسان ، ولكن ليس على حساب البيئة ، وهي في معناها العام لا تخرج عن كونها عملية استخدام الموارد الطبيعية بطريقة عقلانية ⁽¹⁾

المطلب الثاني : أهمية ومستلزمات وأهداف التنمية الاقتصادية

تتطلب التنمية الاقتصادية توفر عدة مستلزمات من أبرزها ما يأتي : ⁽²⁾

➤ أولا : تجميع رأس المال

يشير معظم الاقتصاديين إلى أهمية عملية التجميع الرأسمالي في تحقيق التنمية، ويتطلب وجود هذه العملية توفر حجم مناسب من الادخارات الحقيقية بحيث يتم من خلاله توفير الموارد لأغراض الاستثمار بدلا من توجيهها نحو مجالات الاستهلاك، وكذلك وجود قدر من الادخارات النقدية اللازمة لتمويل هذه الاستثمارات، وأن يرافق ذلك وجود أجهزة تمويل قادرة على تعبئة المدخرات لدى الأفراد والجهات المختلفة وتوفيرها للمستثمرين ، إضافة إلى ضرورة القيام بعملية الاستثمار ذاتها بحيث يتم استخدام الادخارات الحقيقية والنقدية من أجل إقامة الاستثمارات، ذلك أن عملية توفر الموارد المالية ووجود ادخارات، وتوفر أجهزة ومؤسسات تمويلية تتولى ذلك لا تكفي حتى إذا توفر عرض نقد تام المرونة لإقامة الاستثمارات، ما لم تتوفر الموارد الحقيقية المتمثلة بالموارد الخام، والقدرات البشرية والمستلزمات المادية الأخرى اللازمة لإقامة الاستثمارات، وفي حالة عدم توفر ذلك فإن نتيجة التوسع النقدي ستكون خلق حالة التضخم بدلا من الإسهام في توليد استثمارات في الاقتصاد، إذ من المهم أن

1 - عثمان محمد غنيم ، ماجدة أحمد أبو زيط ، التنمية المستدامة ، فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها ، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان ، الطبعة الأولى ، 2007 ، ص 25 .

2 - فليح حسن خلف ، التنمية والتخطيط الاقتصادي ، عالم الكتب الحديثة ، طبعة 2006 ، ص 183 .

تقاس وتعبّر عن الموارد التي ينبغي استخدامها في إطار برامج التنمية، أي الخدمات المحلية والأجنبية والموارد والمعدات الضرورية المباشرة لتنفيذ البرامج، أو المزيد من السلع والخدمات التي سيزداد الطلب عليها بصورة غير مباشرة بفعل الإنفاق الإنمائي.

إضافة إلى ما سبق، فإن ما يلاحظ في البلدان النامية هو ارتفاع معدلات نمو السكان وافتقارها إلى الموارد الحقيقية الكافية واللازمة لإقامة المشروعات الاستثمارية، الأمر الذي يجعل قدرتها على تكوين رؤوس المال ضعيفة، ويجعل ما يتحقق من تكوين رأس المال لديها لا يكفي للحصول على زيادة واضحة في حصة الفرد الواحد فيها من رأس المال، إن لم تتقدم هذه الزيادة، بحيث تبقى هذه الحصة ثابتة، وإذا ازدادت فبمقادير منخفضة، كما أن هذه البلدان تتسع حاجتها لتكوين رأس المال نظرا لسعة حاجتها إلى إقامة المشاريع الجديدة في القطاعات المختلفة، وخاصة في المشاريع الصناعية، كذلك الحاجة إلى تكوين رأس المال لتوفير البناء التحتي اللازم، وتوسيع استخدام رأس المال في المشروعات القائمة لتطويرها وتوسيعها وزيادة كفاءتها الإنتاجية.

➤ ثانيا: الموارد الطبيعية

اختلف الكتاب حول أهمية الموارد الطبيعية في إطار عملية التنمية فهناك من يرى بأن الموارد الطبيعية تلعب دورا أساسيا وحاسما في عملية التنمية ويربطون بين تحقيق النمو في بعض الأقطار المتقدمة مثل بريطانيا وفرنسا وألمانيا، وأمريكا ووفرة الموارد الطبيعية في هذه الأقطار، في حين يرى آخرون أن الموارد الطبيعية لا تلعب دورا حاسما في تحقيق عملية التنمية رغم أنها يمكن أن تساعد على ذلك وتيسره، ويدللون على ذلك أن هناك بعض الأقطار استطاعت أن تحقق حالة التقدم رغم افتقارها النسبي للموارد الطبيعية في الوقت الذي تمتلك فيه العديد من الدول المتخلفة موارد طبيعية وفيرة، إلا أنها لم تستطع أن تحقق التنمية حتى الوقت الحاضر، أو أن خطوتها في سعيها إلى تحقيق التنمية لازالت دون المستوى المطلوب.

إلا أن الملاحظ هو أن ارتباط الموارد الطبيعية يتصل بالزراعة بشكل أكبر من ارتباطها بالصناعة ونظرا لأن الموارد الطبيعية التي تحتاجها الصناعة يمكن توفير بدائل صناعية لها تعوض عن الطبيعية منها، كما تتوفر الإمكانيات لاستيرادها من الخارج، وخاصة بعد توفر وتحسن وسائل النقل وانخفاض تكاليفه، في حين أن الموارد الطبيعية في الزراعة من الصعب التعويض عنها ببدائل صناعية أو استيرادها كما هو الحال في الأراضي الصالحة للزراعة، رغم أن إنتاجه يمكن استيراده، ومن المعروف أن التنمية الاقتصادية ترتبط بالصناعة بشكل أكبر من الزراعة، رغم أهمية الزراعة في هذه

العملية ، وبالتالي فإن ذلك يساعد على التخفيض من حدة أهمية الموارد الطبيعية كعامل حاسم في تحقيق التنمية.

➤ ثالثاً: الموارد البشرية

إن الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في عملية التنمية، ويأتي ذلك من أن الإنسان غاية التنمية ووسيلتها، وكون الإنسان غاية التنمية، فإنه يتأتى من أن الهدف النهائي لعملية التنمية يتمثل في رفع مستوى معيشة الإنسان عن طريق الارتفاع بمستوى دخله الحقيقي، ورفع مستوى نواحي حياته الأخرى وذلك من خلال زيادة الإنتاج وتطويره، وضمان توزيعه بصورة عادلة، أما كون الإنسان وسيلة للتنمية فيتأتى من أن عملية التنمية توضع وتنفذ وتعطي ثمارها من خلال النشاط الإنساني، وأنه من المستحيل تصور حصول التنمية بدون الاعتماد على الإنسان كمصمم ومنفذ لها، وبالتالي كمنتفع منها ، ولما كانت عملية التنمية تهدف فيما تهدف إلى الارتفاع بمستوى الإنتاج الحقيقي، وضمان زيادته بشكل مستمر، وبما أن نظريات التنمية الاقتصادية تربط الزيادة في الدخل الحقيقي بأربعة عوامل، هي التراكم الرأسمالي، والنمو السكاني واكتشاف موارد جديدة والتقدم التكنولوجي، لذا فإن دور الموارد البشرية يظهر واضحاً في كل ذلك، إذ أن التراكم الرأسمالي هو نتيجة لجهود سبق وأن بذلها الإنسان في الماضي، كما أن الموارد الطبيعية تكتشف وتستخدم من قبل الإنسان، وأن نمو السكان هو الأساس في نمو الموارد البشرية وكذلك التقدم التكنولوجي فإنه نتيجة لزيادة معارف الإنسان وقدراته ومهاراته، ونتيجة للتقدم العلمي والفني الذي يلعب فيه الإنسان دوراً هاماً ومن ذلك تتبين بوضوح أهمية الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية.

➤ رابعاً: التكنولوجيا

يجري تعريف التكنولوجيا على أساس أنها الجهد المنظم الرامي لاستخدام نتائج البحث العلمي في تطوير أساليب أداء العمليات الإنتاجية بالمعنى الواسع الذي يشمل الخدمات والأنشطة الإدارية وذلك بهدف التوصل إلى أساليب جديدة يفترض فيها أنها أجدى للمجتمع.

وقد تزايد الاهتمام بالتكنولوجيا في الوقت الراهن بسبب عوامل عديدة من بينها:

- الرأي القائل بأن معدل النمو الاقتصادي يعتمد بشكل كبير على معدل التطور التكنولوجي خاصة وأن العديد من الدراسات حاولت أن تثبت مثل هذه العلاقة كما هو الحال في دراسة "سولو" التي توصلت إلى أن نسبة مهمة من النمو في الدخل القومي يمكن أن تعزى إلى التقدم التكنولوجي.

- الاهتمام بتطوير الأسلحة والمعدات والأجهزة الحربية والمجالات الأخرى أدى إلى الاهتمام بأحداث التطور التكنولوجي، نظرا لعلاقة هذا التطور الوثيقة بهذه المجالات.
- اعتماد التطور التكنولوجي كأداة مهمة للمنافسة بين المشروعات التي تعتمد على الفروقات في الأسعار كأساس لذلك فحسب، بل على القدرة على إنتاج سلع جديدة أو ابتكار وسائل إنتاج جديدة تحدث تطور في نوعية السلع حتى وإن كانت غير جوهرية في حالات ليست بالقليلة.
- لأن التطور التكنولوجي الواسع الذي تشهده الدول المتقدمة يمكن أن يثير الكثير من المخاوف حول ظهور البطالة والحاجة للبحث عن أعمال جديدة والتدريب عليها.

ورغم أهمية التكنولوجيا في إطار عملية التطوير، إلى أن هناك تفاوتاً واضحاً في مستويات التطور التكنولوجي بين الدول حيث تستحوذ الدول المتقدمة على معظم مضايمين هذا التطور ومعطياته، في حين لا تمتلك الدول النامية مثل ذلك، وسبب هذا التفاوت واضح إذ أنه ناجم عن كون الدول المتقدمة قد استطاعت من خلال تقدمها أن تحقق تطورا واسعا في المجالات المختلفة، الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية، وفي إطار ذلك، تم توفير البيئة المناسبة للتطور التكنولوجي، والمرتبطة بتوفر الإمكانيات المتصلة بالعلم والمعرفة، من معاهد ومؤسسات عملية ومراكز للبحث والتطوير تضم أجهزة ومعدات وقدرات بشرية تمكنها من تحقيق تكنولوجية واسعة وبشكل مستمر، في الوقت الذي أضفت حالة التخلف في الميادين المختلفة طبعها على الحالة التكنولوجية، بالشكل الذي لم يؤدي إلى توفير بيئة مناسبة للتطور التكنولوجي وذلك لعدم توفر القدرات الفنية والبشرية الكافية المنظمة من خلال مؤسسات تهتم بهذا التطور، وتعمل من أجله ولذلك استمرت حالة الضعف التكنولوجي فيها، إضافة إلى القيود التي تفرضها الدول المتقدمة على انتشار العلم والمعرفة والخبرات المتصلة بالتكنولوجيا وبقاء معظم ما يتصل بذلك حكرا للدول المتقدمة دون غيرها.

دائما وفي نفس السياق فإن للتنمية الاقتصادية أهمية بالغة نوجزها في النقاط التالية :

- زيادة الدخل الحقيقي وبالتالي تحسين معيشة المواطنين .
- توفير فرص عمل للمواطنين .
- توفير السلع والخدمات المطلوبة لإشباع حاجات المواطنين وتحسين المستوى الصحي والتعليمي والثقافي .

- تقليل الفوارق الاجتماعية والاقتصادية بين طبقات المجتمع .
- تسديد الديون وتحقيق الأمن القومي للدولة .

ومن جهة أخرى نجد أن أكثر المؤشرات استخداما لقياس مستوى التنمية الاقتصادية التي تحققت في دولة ما مقارنة بدولة أخرى نجد دليل التنمية البشرية وكذا متوسط دخل الفرد .

أما فيما يخص أهداف التنمية الاقتصادية فهي تختلف باختلاف ظروف كل دولة ، وباختلاف أوضاعها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، إلا انه يمكن استعراض بعض الأهداف الأساسية التي نوردتها فيما يلي :

1/ زيادة الدخل القومي :

تعتبر زيادة الدخل القومي من أول أهداف التنمية الاقتصادية في الدول المتخلفة ، بل هي من أهم الأهداف على وجه الإطلاق ، ولذلك يصبح الغرض الأساسي الذي يدفع هذه البلاد إلى القيام بالتنمية الاقتصادية ، انخفاض مستوى المعيشة بها وكذا الازدياد المستمر لعدد سكانها .

ولا سبيل لتخفيف هذه المشاكل إلا بزيادة الدخل القومي لا النقدي أي ذلك الذي يتمثل في السلع والخدمات التي تنتجها الموارد الاقتصادية المختلفة خلال فترة زمنية معينة .

2/ رفع مستوى المعيشة :

لعل أقرب مقياس للدلالة على مستوى معيشة الفرد هو ما يحصل عليه من دخل ، فكلما كان هذا المتوسط مرتفعا كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى المعيشة ، والعكس بالعكس فمستوى المعيشة يقاس بما يستهلكه الفرد من سلع وخدمات ، لذلك من المتعذر تحقيق الضروريات المادية للحياة من مأكلة ومسكن ، ما لم يرتفع مستوى المعيشة للسكان .

3/ بناء الأساس المادي للتقدم :

يتم ذلك بإنشاء البنى التحتية (مثلا السدود ، الموانئ ، الخ) والتي تعتبر كخطوة أولى ثم يأتي دور المصانع (الكبيرة ، المتوسطة ، والصغيرة) التي تمد الاقتصاد القومي باحتياجاته اللازمة لعملية إعادة الإنتاج .

المطلب الثالث : التمييز بين النمو الاقتصادي والتنمية

يتفق أغلب خبراء الاقتصاد على أن النمو هو زيادة في السكان أوفي الثروات المتاحة أوفي أي مؤشر آخر وبشكل طبيعي ودون فعل أوتأثيرات مسبقة .

والملاحظ عبر التاريخ أن المدارس الاقتصادية على اختلاف مبادئها وتصوراتها ، قد أعطت أهمية بالغة لمسألة النمو الاقتصادي ، فالمدرسة الكلاسيكية مثلا " اعتبرت أن النمو الاقتصادي هو مسألة تلقائية تحدث في الاقتصاد دونما حاجة لتدخل الدولة في ذلك " (1)

أما المدارس الحديثة للنمو الاقتصادي في منتصف الثمانينات والتي أصبحت تتحدث عن أشكال جديدة لرأس المال إلى جانب رأس المال المادي ، اعتبرت أن السياسة الاقتصادية التي تنتهجها الدولة قادرة على خلق تأثير معين على معدل النمو الاقتصادي .

ومن جهة أخرى فالمقصود بالنمو الاقتصادي حدوث زيادة في إجمالي الناتج المحلي أو إجمالي الدخل القومي ، بما يحقق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي ، بينما التنمية وعند جميع الاقتصاديين فتشمل النمو وتتضمنه وتمس الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات والعادات وغيرها .

وكخلاصة لهذا المطلب نستطيع أن نقول أنه " عند الحديث عن التخلف والتنمية تثار قضية النفرقة بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية ، فكلاهما يعني زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد ، أي زيادة الاستثمار المنتج في تنمية الإمكانيات المادية والبشرية لإنتاج الدخل الحقيقي في المجتمع ، ويميل البعض إلى المساواة بين التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي أي استخدامهما كمرادفين ، حيث أن كلاهما يعني التغيير إلى الأحسن ، ويميل عدد من الكتاب إلى استخدام مصطلح التنمية الاقتصادية على الدول الأقل تقدما " (2)

وعلى هذا الأساس فإن كل من التنمية والنمو الاقتصادي تتضمن الزيادة في الناتج القومي أوزيادة العناصر المستخدمة وزيادة كفاءتها الإنتاجية ، وعليه فإن التنمية زيادة لكنها ليست تلقائية بل بفعل قوى معينة ، كما أنها تؤدي إلى تغيير في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية أي أنها تتضمن من حيث المفهوم أوسع من ذلك المتعلق بالنمو لأنها تتضمن بالإضافة إلى ذكر إجراء تغييرات جذرية في

1 - صالح تومي ، راضية بختاش ، أثر الجباية على النمو الاقتصادي في الجزائر ، مجلة دراسات اقتصادية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع مركز البصيرة ، الجزائر ، العدد 7 ، 2004 ، ص 12 / 13 .
2 - محمد عبد العزيز عجمية وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 72/73 .

تنظيمات وفنون الإنتاج ، وغالبا ما يكون أيضا في هيكل الناتج وفي توزيع عناصر الإنتاج بين قطاعات الاقتصاد المختلفة .

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن الدول المتخلفة تكون بحاجة إلى تنمية وليس نمو فقط لأنها ليست بحاجة إلى زيادة في إنتاجها وكفاءتها الإنتاجية المستخدمة وإنما إلى تغيير جذري في بنية هيكلها الاقتصادية والاجتماعية القديمة .

المطلب الرابع : تمويل التنمية الاقتصادية

مما لاشك فيه أن الاعتقاد السائد لدى العديد من الاقتصاديين والسياسيين فيما يخص عملية التنمية في الدول النامية ، قصور الموارد الحقيقية اللازمة لتكوين رؤوس الأموال بهذه الدول ، ومرجع ذلك أن الطلب على رأس المال يحكمه الميل إلى الاستثمار ، ويتوقف هذا بدوره على سعة السوق ، ومن جهة أخرى فإن عرض رأس المال تحكمه الرغبة والمقدرة على الادخار ، وتتوقف هذه العملية على مستويات الدخل ، ونظرا لأن هذه الأخيرة تكون منخفضة على مستوى الدول النامية نتيجة لانخفاض القدرة على الإنتاج ، وبالتالي فإن القدرة على الادخار تكون منخفضة هي الأخرى .

وبطريقة أخرى فإن المشكلة الاقتصادية التي تواجه غالبية الدول النامية ، هي مشكلة انخفاض حجم الاستثمارات بها ، لذا فإن نجاح هذه الدول في تحقيق التنمية يتوقف على مدى قدرتها في زيادة معدلات الاستثمار وبالمستوى الملائم لمعدل نمو السكان فيها ، وهنا تبرز مشكلة ضالة ونقص معدلات الادخار بهذه الدول كعقبة أساسية أمام زيادة معدلات الاستثمار ، الأمر الذي يدعوها إلى الاعتماد على الدول المتقدمة للحصول على القروض اللازمة لتحقيق التنمية الاقتصادية المتزايدة والمستمرة .

" وإذا كان الاقتراض من الدول المتقدمة هو إجراء تقضيه سرعة التنمية ومتطلباتها في مراحلها الأولى ، إلا أنه يتعين على الدول النامية أن تعتمد على نفسها اعتمادا كاملا ، بتعبئة مدخراتها القومية لتوفير الموارد اللازمة للاستثمارات المطلوبة .

ولاشك أن الاستعداد لذلك يتطلب سن التشريعات اللازمة وإقرار السياسات الملائمة ومتابعة التنفيذ المستمر حتى يمكن الارتفاع بمعدل الادخار القومي ليصل إلى المستوى المرغوب ، كما أنه يتطلب ضرورة الفهم الكامل والواعي للبيئة الاجتماعية ومكوناتها الدينية والحضارية والثقافية الخ

هذا بالإضافة إلى ضرورة الاستفادة من أشكال وصور التمويل الدولي حتى يصبح هذا المصدر دافعا للنمو الاقتصادي وليس عبئا عليه بما يشكله من أعباء على الدولة في صورة خدمة الديون الخارجية من فوائد وأقساط "(1)

ومن بين المصادر المختلفة لتمويل التنمية الاقتصادية نجد ما يلي : (2)

1/ الموارد المحلية : تتكون مصادر التمويل المحلي من شقين رئيسيين أولهما الادخار الاختياري وهو ما يقوم به الأفراد والهيئات والمؤسسات طوعية واختيارا وبمحض رغباتهم ، وثانيهما الادخار الإجباري وهو ما يفرض على الأفراد من قبل قوة خارجية عن إرادتهم ، ولا يوجد فرق بين النوعين من وجهة نظر تكوين رأس المال ، وكل الخلاف ينحصر في مدى التأثير في كل منهما بإتباع سياسة معينة .

وتتمثل المدخرات المحلية في مدخرات القطاع العائلي التي يمكن استثمارها مباشرة في مجالات الزراعة والصناعة والتجارة والخدمات ، وكما يمكن إقراضها إلى قطاع الأعمال العام والخاص وإلى الحكومة ، إما بطريق مباشر أو بطريق وسيط مثل المصارف .

ومن مدخرات قطاع الأعمال الاحتياطات والأرباح غير الموزعة ، ومن مدخرات الحكومة والتي تنشأ نتيجة لزيادة إيراداتها عن نفقاتها الجارية ، ونتيجة لما يتسنى لها للحصول عليه عن طريق التضخم حيث تقوم البنوك المركزية بإصدار نقود جديدة تستخدم الحكومة بعضها في مجالات الاستثمار .

2/ التمويل المصرفي : تعتبر البنوك بأشكالها المختلفة أهم المنشآت المالية في تزويد قطاع الأعمال بالاحتياجات التمويلية المتنوعة ، نظرا لعدم كفاية مواردها الذاتية ، وتتمثل احتياجات قطاع الأعمال سواء كان عاما أو خاصا وسواء كان يعمل في مجال الصناعة أو الزراعة أو التجارة أو الخدمات الأخرى في تمويل كل من رأس المال الثابت ورأس المال العامل ، أي تتمثل في احتياجاتها إلى كل من القروض الطويلة والمتوسطة والقصيرة الأجل .

وفيما يتعلق بتمويل الأصول الثابتة ، فعادة تقوم بها البنوك المتخصصة " العقارية الزراعية والصناعية وكذلك بنوك الاستثمار ، وفي بعض الحالات تقوم بها البنوك التجارية في ظل معايير معينة ووفقا للتشريعات والتنظيمات المصرفية وضوابط البنوك المركزية .

1 - سمير محمد عبد العزيز ، **المدخل الحديث في تمويل التنمية الاقتصادية** ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1988 ، ص 7/8 .

2 - محمد عبد العزيز عجمية وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 198/235/249/250 .

وفيما يتعلق بتمويل رأس المال العامل ، وذلك لمقابلة المخزون السلعي واحتياجات التشغيل النقدية ومن أهمها المرتبات والأجور ، ومقابلة احتياجات التمويل الإضافية التي تفرضها طبيعة عملية التشغيل والتي تختلف من صناعة إلى أخرى ، فتقوم بها البنوك التجارية وكذلك البنوك المتخصصة.

3/ التمويل الأجنبي : نظرا لعدم كفاية المصادر المحلية بشقيها الاختياري والإجباري عن الوفاء بحاجات الاستثمار في الدولة النامية ، أي نظرا لوجود فجوة ادخار واسعة ، فإنها تلجأ إلى الحصول على التمويل المطلوب من المصادر الخارجية ، ففي عام 1988 بلغ مجمل الاستثمار في الدول النامية الأقل دخلا 18% من إجمالي الناتج المحلي ، في حين بلغت مدخراتها 14% فقط ، وذلك خارج الهند والصين ومجموعة الدول النامية متوسطة الدخل، ولذا تم تحصيل الفرق من مصادر التمويل الخارجية. فإذا علمنا أن مثل تلك الدول تخطط للتوسع في استثماراتها ، فإن لم تتمكن من تنمية مواردها المحلية فإن حاجتها إلى التمويل الخارجي ستزداد ، ولا توجد مشكلة في الدول النامية ذات الدخل المتوسط حيث بلغت استثماراتها 25% في نفس العام من إجمالي الناتج المحلي ، بينما كانت مدخراتها 27% من إجمالي الناتج المحلي .

ولما كانت المؤشرات السابقة إجمالية ، فإن هذا لا يحول دون معاناة بعض الدول النامية من عدم كفاية مدخراتها لمقابلة حاجاتها إلى الاستثمار .

ويأخذ التدفق الأجنبي من الخارج الأشكال الرئيسية التالية :

- التدفقات والتحويلات من المؤسسات والمنظمات الدولية .
- المنح والمعونات من الدول الأجنبية .
- الاستثمار الأجنبي المباشر وغير المباشر من الأفراد والشركات والهيئات الأجنبية .

المطلب الخامس : التكوين المهني والتنمية

يجمع الدارسون في علم الاجتماع المهني على أن تحديد الأدوار وتقسيم العمل من خلال عملية التكوين وإعادة التكوين ، يعطي للبناء المهني أهمية كبيرة في خضم عملية التنمية التي تتطلب التوزيع الرشيد والعقلاني للأفراد على الوظائف وفق الخبرة أو المعرفة أو الشهادات ، وهذا يشكل إحدى المرتكزات الأساسية في الاقتصاديات المتطورة ، على اعتبار أن هناك علاقة جدلية بين الجماعات المهنية وتحديد مسارات التنمية .

وهذا ما تؤكدته الدراسات التي أجريت في عدد من البلدان النامية والصناعية على حد سواء ، ولعل أهم ما طرحته هذه الدراسات هو : (1)

- يشكل التكوين المهني رأس مال لا يمكن هدره ، فإلى جانب ما يتضمنه من معارف وتجديد المهارات والقدرات ، فإنه مكون من مكونات الحضارة الصناعية المعاصرة التي تقوم على التخصيص الدقيق المتجدد .
- يرتبط تخطيط القوى العاملة وسياسة التشغيل بمسألة الاستثمار الأمثل للموارد البشرية .
- يشكل هذا التخطيط قاعدة الارتكاز في أي تغيير مخطط .
- ترتبط تنمية المجتمعات المحلية بالتوزيع المتوازن لمختلف المهن في ضوء متغيرات الكفاءة والمقدرة والرغبة الذاتية للفرد .
- هناك علاقة ارتباطية بين البناء المهني والنسق التربوي السائد.
- تتغير الأدوار الاجتماعية للمهنة بالتغير المعيشي .
- هناك علاقة وظيفية متبادلة بين المهنة والمجتمع .

ولا نستطيع أن نغفل في هذا المجال التحليل الذي قدمه باحثون آخرون لطبيعة التكوين المهني وارتباطه بالنسق الاقتصادي ، حيث كشفوا عن العلاقة بين التكوين وسوق العمل ، ومشكلات البطالة وعلاقات العمل ، وما يرتبط بها من ظواهر صراعية متنوعة ، وهذا بطبيعة الحال لأنهم يعتقدون أن تخطيط وتنظيم الدولة الصناعية الجديدة يقوم على المتابعة المنظمة للموارد البشرية وتكييفها للظروف والمستجدات في البيئة ، كما أن تغير عوامل وأساليب الإنتاج يعتمد على التكوين الجيد ، فالتكوين الدائم يتطلب تغيير إجراءات التكوين التي تسمح بخلق ظروف عمل جديدة وتقسيم مختلف للعمل "وهو ما دعا "كلود ديبار " Claude dubar إلى إقرار حقيقة واقعية ، وهي أن المشكلات التي تطرحها التكنولوجيا الجديدة والعلاقة بين المدرسة والمؤسسة والتكوين والعمل يمكن أن يكون أعمق إذا لم ننظر إلى تطور هذه العمليات في تقاطعها مع الإنتاج الاجتماعي للتأهيل باعتباره من الأولويات الوطنية" (2) وعلى هذا الأساس يصبح التكوين المهني أحد المتطلبات الأساسية لأي سياسة تنموية ، باعتباره إنتاجا

1 - بلقاسم سلاطنية ، التكوين المهني والتنمية ، مجلة العلوم الإنسانية ، الجزائر ، 2001 ، ص 130/131 .

2 - Dubar . c , La Formation Professionnelle Continue , ed , La Découverte , Paris , 1985 , P : 114 .

اجتماعيا يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية ، وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية ، ويرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى . وعلى ضوء ما سبق يمكن القول أن هناك علاقة تبادلية بين التكوين المهني والفعالية الاجتماعية والاقتصادية ، والتي تدفعنا إلى ضرورة فهم عملية التكوين في إطارها الاجتماعي والاقتصادي آخذين بعين الاعتبار التراكمات التاريخية والمعرفية ومستوى تحضر المجتمع المعني .

خلاصة الفصل

مما لا يختلف عليه اثنان أن التكوين المهني في الجزائر يندمج في إطار النظام الشامل " التريبة التكوين ، الشغل " وبالتالي يتأثر بالسلبيات والنقائص التربوية وبطريقة تنظيم الاقتصاد ، فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي ، وأي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد تنعكس بالضرورة على نظام التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير ، وخصوصا وأن الجزائر إحدى البلدان العربية التي تخوض تجربة الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق ، حيث أن إشكالية العلاقة المطروحة ما بين التكوين المهني وسوق العمل تطرح بحدة ، بسبب قلة اليد العاملة المؤهلة اللازمة لتنفيذ مختلف البرامج التي وضعتها السياسات الحكومية كبرنامج الإنعاش الاقتصادي وغيرها من البرامج التي تحتاج إلى الكفاءات والمهارات الوطنية .

وفي هذا الإطار تسعى الحكومات المتعاقبة إلى إيجاد السبل الكفيلة لتطوير هذا القطاع الحساس ووضعه على السكة الصحيحة ، و هذا على اعتبار أنه يمثل الوجهة الأساسية المتخصصة في مجال تكوين رأس المال البشري ، الذي يعتبر عامل مهم في التنمية الاقتصادية ، وتعتبر التريبة والتكوين العناصر الأساسية لتحضيره وإعداده للدخول إلى سوق العمل وخلق الثروة ، ومن جهة أخرى وبالإضافة إلى العوائد المادية التي يساهم فيها ، للعنصر البشري نتائج غير مادية كالانسجام الاجتماعي ، التقليل من الانحراف وتحسين مستوى الصحة ، حيث بينت العديد من الدراسات فيما يخص فوائد التريبة والتكوين على الأفراد أن نسبة مردودية الاستثمار في العنصر البشري أكبر من نسبة الاستثمار في رأس المال المادي .

وعلى هذا الأساس وإذا أرادت الدولة أن تصل إلى تحقيق مختلف سياساتها خصوصا فيما يتعلق بالتنمية الاقتصادية ، عليها بانتهاج سياسة التكوين للموارد البشرية ، لكن بشرط توفير الهياكل القاعدية ومختلف الإمكانيات الضرورية من أجل ضمان اكتساب المعارف والمهارات لأكثر عدد ممكن من الأفراد كل في مجال تخصصه ، إدراكا منها لدوره الريادي في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تحسين الإنتاجية والنوعية وتوسيع نطاق التشغيل .

ومن هذا المنطلق فإن فعالية نظام التكوين المهني في أي دولة لا تقاس بعدد الهياكل والمنشآت القاعدية المنجزة ، بل تقاس بمستوى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة ومتخصصة وفق الاحتياجات المطلوبة .

وفي فترة تكوينها تحتاج هذه الأيدي العاملة (متربصي و متمهني مراكز التكوين) إلى نفقات كبيرة قصد تأهيلها وبالتالي وضعها في حقل العمل الميداني .

والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال هو : هل تؤدي هذه النفقات وتحديدا نفقات التكوين المهني دورها الحقيقي لتعبيد الطريق أمام المتربصين و المتمهين من خلال مساهم التكويني ووصولاً بهم إلى فضاءات سوق الشغل الحقيقي وبالتالي مساهمتهم في عملية التنمية الاقتصادية ؟

كل هذه الأمور وغيرها سنعالجها في الفصل الرابع والأخير من خلال التطرق لدراسة تطور نفقات التكوين المهني على مستوى ولاية تيارت ووضعية خريجي المراكز التكوينية في سوق الشغل المحلي.

الفصل الرابع :

دراسة تطور نفقات

التكويرين المهنيي

وحالة خريجه للفترة

(2009-2005)

"حالة ولاية تيارت نموذجا"

الفصل الرابع : دراسة تطور نفقات التكوين المهني وحالة خريجه للفترة

(2005 - 2009) " حالة ولاية تيارت نموذجا "

مما لا شك فيه أن التكوين المهني في الجزائر هو قطاع استراتيجي مهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد ، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال تدريب مختلف الفئات الشبانية تدريبا يتناسب ومؤهلات كل فرد ، وهذا لاكتساب المهارة اللازمة للاندماج في سوق العمل الحقيقي وفق متطلبات واحتياجات هذا الأخير .

وعليه وللوصول إلى تحقيق هذا المبتغى أي تكوين اليد العاملة المؤهلة بالكم والكيف في مختلف المجالات والبيئات المؤثرة دوما في الحياة الاقتصادية لأي مجتمع كان لابد من توفير الوسائل والإمكانات الضرورية اللازمة للسير الحسن للعملية التكوينية والتي تتطلب نفقات ضخمة تكون على عاتق الدولة على اعتبار أن مؤسسات التكوين المهني هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري .

هذه النفقات التي تخصص لها اعتمادات مالية على مستوى ميزانية الدولة هي بدون شك في تصاعد مستمر نظرا لزيادة الطلب على التكوين من قبل الشباب من مختلف الأعمار والمستويات مما تطلب إنفاق مصروفات أخرى بقصد تهيئة الظروف والمناخ المناسب لهؤلاء من أجل تلقي التكوينات المختلفة في أحسن الأحوال ، كتوسيع وترميم الهياكل الموجودة ، وبناء هياكل أخرى وتدعيمها بالمواد والمعدات والتجهيزات اللازمة للعملية التكوينية وغيرها من الضروريات الأخرى ، لإخراج يد عاملة تكون فعلا مؤهلة لخوض غمار الحياة العملية والتي تمثل في الأصل فئة الشباب المتكون الحاصل على شهادة تكوين .

وإذا تفحصنا هذه الفئة من خريجي مراكز ومعاهد التكوين المهني سواء على المستوى الوطني أو المحلي ، وإذا نظرنا إلى واقع سوق الشغل على مستوى ولاية تيارت التي اخترناها كنموذج لبقاقي الولايات الأخرى بفعل تطورها الكبير في الفترات الأخيرة من خلال النمو العمراني والسكاني لها والتي أصبحت بحكم هذا في أمس الحاجة إلى أسواق وفضاءات للعمل من شأنها إدماج أكبر نسبة ممكنة من الشباب البطال ومن بينهم الفئة محل الدراسة أي فئة خريجي التكوين المهني ، نجد أن أغلب هؤلاء يصطدمون بواقع آخر أقل ما يقال عنه أنه واقع مر حيث يخيم عليهم شبح البطالة في كل مكان باستثناء فئة قليلة منهم التي يتم إدماجها في سوق العمل بطرق مختلفة ، وهذا على الرغم من توفير الدولة لصيغ وأجهزة عديدة من شأنها إدماج هؤلاء في سوق الشغل ، غير أن هناك أسباب مختلفة كبيروقراطية الإدارة مثلا والمحسوبية وغيرها من الأسباب التي حالت دون الوصول إلى ذلك .

وعليه وبناء على المعطيات السابقة سنحاول في هذا الفصل المتعلق بدراسة تطور نفقات التكوين المهني ووضعيتهم خريجه في سوق الشغل المحلي للفترة (2005-2009) على مستوى ولاية تيارت تحديدا كنموذج معين لباقي الولايات الأخرى ، التطرق إلى المباحث التالية :

المبحث الأول : لمحة عن ولاية تيارت وقطاع التكوين المهني بالولاية .

المبحث الثاني : قطاع التكوين المهني بالأرقام للفترة محل الدراسة (2005-2009) .

المبحث الثالث : عرض وتحليل نفقات وإيرادات قطاع التكوين المهني على مستوى ولاية تيارت وميزانية التسيير لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 .

المبحث الرابع : عرض وتحليل إحصائيات خريجي المنظومة التكوينية ووضعيتهم على مستوى سوق الشغل المحلي للفترة (2005-2009) .

المبحث الأول : لمحة عن ولاية تيارت وقطاع التكوين المهني بالولاية

المطلب الأول : نبذة عن ولاية تيارت

تقع ولاية تيارت في الشمال الغربي من الجزائر، يحدها من الشرق ولاية الجلفة في جنوبها الشرقي وولاية المدية في شمالها الشرقي، ويحدها من الغرب ولايتي البيض وسعيدة في جنوبها الغربي وولاية معسكر في شمالها الغربي، كما يحدها من الشمال ولاية تسميلت في شمالها الشرقي وولاية غليزان في شمالها الغربي، وأخيرا يحدها من الجنوب ولاية الأغواط في جنوبها الشرقي وولاية البيض في جنوبها الغربي .

وبخصوص تاريخ الولاية فقد كانت تيارت في القديم تسمى بالبربرية " تيهرت " أي اللبوة، وكان لها عدة تسميات مثل تاهرت، تاقدمت، تاغزورت وغيرها، وقد كانت مقرا للرسامين وهم في الأصل سلالة من الإباضيين الذين حكموا الجزائر بين عامي 776-908م .

وللعلم فإن مؤسس هذه السلالة هو عبد الرحمان بن رستم ذو الأصول الفارسية الذي كان منذ تاريخ 758 م واليا على القيروان من قبل الخوارج، وقد فر بعد عودة ولاة العباسيين إليها قاصدا "تاهرت" وبعدها تمت مبايعته إماما على الجماعة للفترة (776-784 م) .

ومن جهة أخرى فقد أتم الرسامين السيطرة على مناطق وسط الجزائر أثناء عهد ابنه عبد الوهاب في الفترة (784 -823 م) الذي وضع نفسه بعدها تحت حماية الأمويين حكام الأندلس، الشيء الذي مكنه من إقامة علاقات جيدة وخصوصا التجارية منها مع الأندلس .

وهكذا دواليك فقد توطدت الدولة وساد الاستقرار في عهد أبو سعيد الافلح في الفترة (823-868م) ثم في عهد أبو حاتم يوسف من بعده وتحديدا في الفترة (868-894م)، وعليه فقد أصبحت آنذاك "تاهرت" عاصمة الخوارج الثقافية والفكرية في الشمال الإفريقي .

وفي نهاية مرحلة حكم الرسامين وتحديدا سنة 908م، قام الداعية الشيعي أبو عبيد الله الشيعي صاحب الفاطميين بالقضاء على دولتهم وبالتالي فقد تحول بقايا الإباضيين نحو الجنوب الجزائري واستقروا في منطقة وادي ميزاب ومن أهم مدنها اليوم مدينة غرداية .

أما عن ولاية تيارت اليوم التي تحتوي على 14 دائرة و 42 بلدية فتعتبر المعبر الأساسي ما بين الشمال والجنوب، مساحتها كثيرة التنوع، منطقة جبلية في الشمال وهضاب عليا في الوسط وشبه جافة في الجنوب، تزخر بإمكانات كبيرة في جميع المجالات كالتعليم العالي، التكوين المهني، شبكة

الطرق ، الصحة والسكان ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، السياحة ، الموارد المائية ، البريد والمواصلات ، الشبكة الطاقوية ، الغابات ، الصناعة والمناجم ، التجارة ، والقطاع الفلاحي الذي ينتظر منه الكثير على اعتبار أن الولاية تمتاز بمساحة صالحة للزراعة تعتبر الأكبر على المستوى الوطني ، ولعل هذه الميزة تؤهلها لأن تكون رائدة في الإنتاج الفلاحي والمنتجات المشتقة منه .

وللعلم فإن كل مجال من المجالات السالفة الذكر له من الخصائص والمميزات ما يؤهل الولاية للاستثمار فيه ، وخصوصا إذا علمنا أن من أهم عوامل نجاح أي استثمار التركيبة السكانية وذلك لما توفره من قدرات بشرية ويد عاملة قادرة على التأقلم مع أي نشاط ، بحكم أن عنصر الشباب على المستوى الوطني وتحديدا على مستوى ولاية تيارت هو الغالب على التركيبة السكانية من ذكور وإناث وتمتع غالبيتهم بمستوى تعليمي مقبول ويد عاملة مؤهلة ذات تكلفة تنافسية ، وذلك حسب ما يوضحه الجدول التالي الذي يبين تطور عدد سكان ولاية تيارت حسب السن : (الجدول الخامس)

الفئة	من 0 إلى 19 سنة	من 20 إلى 59 سنة	60 سنة و أكثر	المجموع
السكان	429226	327348	94559	851133

المصدر : دليل مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مزايا ومؤهلات الاستثمار بتيارت ، 2009 ، ص 06 .

ومن جهة أخرى فإن الولاية تتربع على مساحة إجمالية تقدر ب : 20050، 50 كلم² ، وخصائص أخرى تساعدها على تطوير الاستثمار وذلك حسب ما يبينه الجدول الموالي : (السادس)

14000	الرمز الهاتفي
20050، 50 كلم ²	المساحة
1609900 هكتار	المساحة الزراعية الكلية
141824 هكتار	المساحة الغابية
1332245 هكتار	المساحة السهبية
7090	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
1476	عدد الحرفيين
09	عدد مناطق النشاط
01	عدد المناطق الصناعية
851133	السكان
14	عدد الدوائر
42	عدد البلديات

المصدر : دليل مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مزايا ومؤهلات الاستثمار بتيارت ، 2009 ، ص 04 .

المطلب الثاني : نبذة عن قطاع التكوين المهني في ولاية تيارت

يتوفر قطاع التكوين المهني بالولاية إلى غاية تاريخ 31/12/2009 على 19 مؤسسة تكوينية بقدرة استيعاب تقدر بـ 5840 مقعد بيداغوجي، و 139 سرير للداخلية، وتتوزع بالطريقة التالية: (الجدول 7)

* 01 معهد متخصص في التكوين المهني INSFP

* 10 مراكز للتكوين المهني CFPA

* 08 ملحقات للتكوين المهني ANNEXES

الجدول السابع : هياكل التكوين المهني بولاية تيارت

تسمية المؤسسة التكوينية	الطاقة البيداغوجية	طاقة استيعاب الداخلية
حمداني عدة (تيارت) 14/1	550	120
مولود قاسم نايت بلقاسم (قصر الشلالة) 14/3	300	60
أحمد زبانة (السوقر) 14/5	450	60
مزياني محمد (فرندة) 14/4	400	180
جلولي ميسوم (تيارت) 14/2	550	60
بن يحي بختة (تيارت) 14/6	550	140
زراقي علي (مهدية) 14/7	300	100
بوختاش بوزيان (الرحوية) 14/8	200	100
قادة بلقاسم (INSFP) تيارت	700	400
عيساوي أحمد (عين كرمس)	200	00
الدهموني	100	/
08 ملحقات للتكوين المهني ANNEXES CFPA (أنظر الصفحة الموالية)	/	/

المصدر : مديرية التكوين المهني لولاية تيارت

إضافة إلى الفروع المنتدبة في الوسط الريفي والمتواجدة عبر 18 بلدية بقدرة استيعاب مقدرة بـ 600 مقعد ، و 16 مؤسسة خاصة بالتكوين المهني بقدرة استيعاب إجمالية مقدرة بـ 440 مقعد بيداغوجي.

وفي هذا السياق بودي أن أشير إلى أنه تم الانطلاق في عدة مشاريع و تحديدا 13 مشروعا والتي من المزمع استلامها في غضون 2010 وقد تمثلت فيما يلي :

*01 معهد وطني متخصص في صيانة التجهيزات والعتاد الفلاحي.

*01 مركز للتكوين المهني بدائرة عين الحديد .

*01 مركز للتكوين المهني بدائرة السوقر .

*01 مركز للتكوين المهني بدائرة بمدرسة .

*01 مركز للتكوين المهني بعاصمة الولاية تيارت خاص بالسياحة والصناعة التقليدية .

* توسعة 08 ملحقات قصد تحويلها إلى مراكز تكوين مهني وهي على التوالي : ملحقة وادي ليلي عين الذهب ، تخمارت ، زمالة الأمير عبد القادر ، مشرع الصفا ، مدروسة ، مهدية ، وحمادية . ومن جانب آخر فإن عروض التكوين المهني إلى غاية 31/12/2009 قد خصت 15 شعبة مهنية وأخص بالذكر الشعب التالية : كهرباء إلكترونيك ، المعلوماتية ، تقنيات الإدارة والتسيير الفلاحة ، الفندقية والسياحة ، ميكانيك المحركات ، البناء والأشغال العمومية ، التقنيات السمعية البصرية ، صناعة الجلود الخامة والمدبوغة ، الحرف التقليدية ، الخشب والتأثيث ، حرف الخدمات الإنشاءات الميكانيكية والحديدية ، الإنشاءات المعدنية ، اللباس والنسيج ، وكذا 61 تخصصا و 98 فرعا ، وذلك في مختلف أنماط التكوين المتوفرة مثل التكوين الإقليمي ، والتكوين عن طريق التمهين والتكوين عن طريق الدروس المسائية ، وأيضا التكوين الخاص بالمرأة الماكثة بالبيت ، والتكوين عن طريق الاتفاقيات ، وكذا التكوين البطاقي أو ما يسمى بالتكوين التأهيلي والذي تم في إطاره إمضاء ثلاثة اتفاقيات خاصة ما بين مراكز التكوين المهني بمقر الولاية والمديريات التالية :

- مديرية الغابات لتكوين 110 حامل مشروع في اختصاصات الفلاحة .
- بلديات الولاية لتكوين 84 عون بلدية في اختصاصات أمين مخزن ورئيس حظيرة .
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، الوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب ، وهذا لتكوين البطالين الذين سيسنفيون من مختلف أجهزة التشغيل المقترحة من طرف الدولة .

ضف إلى ذلك نمط التعليم المهني الذي وضع حيز التنفيذ خلال دورة سبتمبر من سنة 2005 على مستوى 09 ولايات من بينها ولاية تيارت وذلك في تخصص صيانة أنظمة الإعلام الآلي ، حيث تبلغ

مدة التعليم في هذا النمط سنتين للحصول على شهادة التعليم المهني درجة أولى (DEP1) ، ويمكن للمتدرب بعد حصوله على هذه الشهادة أن يزاول مدة إضافية مقدره بسنتين (02) لنيل شهادة التعليم المهني درجة ثانية (DEP2) ، كما يستطيع متابعة تعليمه لمدة سنتين (02) لنيل شهادة تقني سامي في نفس التخصص .

بالإضافة إلى عروض المؤسسات الخاصة بالتكوين المهني والتي يبلغ عددها 16 مؤسسة على مستوى ولاية تيارت بقدره استيعاب نظرية مقدره ب 449 منصب بيداغوجي ، توظف حوالي 146 متربص 19 منهم يزاولون تكوينات تهدف لنيل شهادات دولة في اختصاص مشغل معلوماتي (إعلام آلي) بكل من مؤسستي ميكرو الفتح وتقدمت ، أما المؤسسات الخاصة المتبقية فتزاول تكوينات تأهيلية ، وذلك حسب ما يوضحه لنا الجدول التالي :

الجدول الثامن : المؤسسات الخاصة بالتكوين المهني

الرقم	تسمية المؤسسة	التخصصات المتوفرة	نوع التكوين
01	ابن باديس	الإعلام الآلي	تكوين تأهيلي
02	ابن رستم		تكوين متوج بشهادة
03	تأقدمت		
04	سيندا انفو		تكوين تأهيلي
05	ميكروسيستام		تكوين متوج بشهادة
06	الشيما	حلاقة النساء	تكوين متوج بشهادة
07	ابن سينا	الإعلام الآلي	تكوين تأهيلي
08	عابدة سوفت		
09	المنار	الإعلام الآلي + الخياطة	تكوين تأهيلي
10	ميكرو الفتح	الإعلام الآلي	تكوين متوج بشهادة
11	FIRST	لغات أجنبية	تكوين تأهيلي
12	الخوارزمي	الإعلام الآلي	
13	علواش للإعلام الآلي		
14	أفاق		
15	إقرأ		
16	الشروق		

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين

أما فيما يخص التجهيزات التقنية والبيداغوجية التي تتوفر عليها القطاع على مستوى الولاية فيقدر عددها ب 169 تجهيزا في مختلف التخصصات .

وللعلم فإنه من المتوقع في غضون سنة 2010 استلام 33 تجهيزا جديدا وذلك لتجديد التجهيزات التقنية والبيداغوجية غير صالحة الاستعمال والتي يقدر عددها ب 13 تجهيزا عبر مختلف المراكز وفي مختلف التخصصات .

وفيما يخص التأطير البيداغوجي فقد وصل عدد ممثلي التأطير البيداغوجي إلى غاية التاريخ المذكور سالفا إلى 219 أستاذ تعليم مهني دائم ، معززين ب 23 أستاذ متعاقد ، زيادة على 75 أستاذ متدخل في إطار عقود ما قبل التشغيل الذين عينوا من طرف مديرية التشغيل بالولاية ، ناهيك عن إمكانية توظيف 24 أستاذ جديد بعنوان ميزانية 2009 .

وفي إطار الوقوف على احتياجات الشباب في طور التكوين فيما يخص الإطعام ، الداخلية ، النشاطات الرياضية والثقافية ، فإن القطاع قد قام باتخاذ عدة إجراءات تمثلت فيما يلي :

- إنجاز فضاءات الانترنت على مستوى أغلب المؤسسات التكوينية .
- إنشاء وتوسعة الداخليات .
- إنشاء قاعات بيداغوجية .
- تهيئة نوادي تتوفر على كل الوسائل الترفيهية (التلفاز ، الهوائيات المقعرة ، طاولات تنس الشطرنج ، وغيرها).
- إنجاز ملاعب في مختلف الرياضات بأغلب المؤسسات التكوينية .

المبحث الثاني : قطاع التكوين المهني بالأرقام للفترة محل الدراسة (2005-2009)

بعد أن تطرقنا إلى لمحة عن قطاع التكوين المهني بولاية تيارت بخصوص تعداد الهياكل والمؤسسات والتجهيزات البيداغوجية وعروض التكوين ومستوى التأطير وغير ذلك من العوامل التي تساعد على السير الحسن للعملية التكوينية على مستوى مختلف المستويات والأنماط والتخصصات ، سنحاول الآن التطرق إلى القطاع بالأرقام من خلال الجداول التالية :

الجدول التاسع : وضعية الفروع وتعداد المتربصين في إطار التكوين الإقامي (Formation Résidentielle) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010 .

عدد المتربصين في إطار التكوين			عدد الفروع		رقم السداسي و الفترة "المرحلة الثانية"	عدد المتربصين في إطار التكوين				رقم السداسي والفترة "المرحلة الأولى"	وضعية تعداد المتربصين لمختلف المؤسسات والفروع والاختصاصات والمستويات للفترة 2005-2009 لولاية تيارت			
منهم في الوسط الريفي			المجموع منهم بنات	المجموع العام		منهم في الوسط الريفي			المتخلين عن التكوين			منهم بنات	المجموع العام	
المتخلين عن التكوين	منهم بنات	المجموع				المتخلين عن التكوين	منهم بنات	المجموع						
/	/	296	1912	5004	09	212	السداسي الثاني سبتمبر 2005 فيفري 2006	/	/	216	681	/	5325	السداسي الأول فيفري 2005 جوان 2005
/	13	195	549	3243	20	190	السداسي الثاني سبتمبر 2006 فيفري 2007	0	0	476	671	631	4371	السداسي لأول فيفري 2006 جوان 2006
/	207	419	1531	3612	21	166	السداسي الثاني سبتمبر 2007 فيفري 2008	74	97	230	473	1124	2686	السداسي الأول فيفري 2007 جوان 2007
/	168	196	1896	4270	13	150	السداسي الثاني سبتمبر 2008 فيفري 2009	11	109	147	/	1041	2514	السداسي الأول فيفري 2008 جوان 2008
/	451	824	1832	4591	33	195	السداسي الثاني سبتمبر 2009 فيفري 2010	55	205	337	598	1305	3060	السداسي الأول فيفري 2009 جوان 2009

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

الجدول العاشر : وضعية تعداد المتربصين المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين المهني في إطار نمط التكوين الإقامي (Formation Résidentielle) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010 .

عدد المتربصين المعيدين				عدد المتربصين الراسبين				عدد المتربصين الحاصلين على شهادة التكوين (المتخرجين)				عدد المتربصين المتخليين عن التكوين				عدد المتربصين في إطار التكوين				رقم السداسي و الفترة	وضعية تعداد المتربصين لمختلف الوضعيات عبر المؤسسات والفروع والاختصاصات والمستويات المختلفة للفترة 2005-2009 لولاية تيارت
منهم في الوسط الريفي		المجموع	منهم	منهم في الوسط الريفي		منهم	المجموع	منهم في الوسط الريفي		منهم	المجموع	منهم في الوسط الريفي		منهم	المجموع	منهم في الوسط الريفي		منهم	المجموع		
منهم	المجموع			بنات	منهم			المجموع	بنات			العام	منهم			المجموع	بنات				
/	0	/	9	/	0	/	14	/	0	/	1176	/	0	/	681	/	216	/	1880	السداسي 1 و 2 فيفري 2005 فيفري 2006	
0	0	0	0	0	1	16	55	108	166	536	1114	85	127	294	657	193	294	846	1826	السداسي 1 و 2 فيفري 2006 فيفري 2007	
0	0	0	0	9	15	13	58	147	201	474	1007	77	110	210	529	233	326	697	1594	السداسي 1 و 2 فيفري 2007 فيفري 2008	
0	0	0	3	0	0	1	23	15	38	234	588	25	66	99	400	36	104	336	1014	السداسي 1 و 2 فيفري 2008 فيفري 2009	
0	0	0	1	2	2	2	22	94	160	372	1046	15	21	111	469	111	183	485	1538	السداسي 1 و 2 فيفري 2009 فيفري 2010	
																				المجموع	

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

الجدول 11: وضعية تعداد المتمهين في إطار التكوين عن طريق التمهين (Apprentissage) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010

عدد المتمهين في إطار التكوين								رقم السداسي و الفترة و المرحلة "الثانية"	عدد المتمهين في إطار التكوين								رقم السداسي و الفترة و المرحلة الأولى
القطاع العمومي				القطاع الخاص					عدد المتمهين المتخيلين				عدد المتمهين في إطار التكوين				
بنات منهم	المجموع العام	EPA		بنات منهم	المجموع	بنات منهم	المجموع		منهم في القطاع العمومي	منهم في القطاع الخاص	بنات منهم	المجموع العام	منهم في القطاع العمومي	منهم في القطاع الخاص	بنات منهم	المجموع العام	
		بنات منهم	المجموع														
/	4146	/	987	/	1536	/	2610	السداسي 2 سبتمبر 2005 فيفري 2006	/	/	22	51	/	/	1396	3092	السداسي 1 فيفري 2005 جوان 2005
1733	4375	329	589	870	1758	863	2617	السداسي 2 سبتمبر 2006 فيفري 2007	127	283	137	410	1736	2761	1951	4497	السداسي 1 فيفري 2006 جوان 2006
1392	3776	535	1069	845	1448	547	2328	السداسي 2 سبتمبر 2007 فيفري 2008	74	192	69	266	1387	2048	1277	3435	السداسي 1 فيفري 2007 جوان 2007
2055	4387	540	824	775	1697	1280	2690	السداسي 2 سبتمبر 2008 فيفري 2009	82	186	97	277	815	1424	857	2239	السداسي 1 فيفري 2008 جوان 2008
1673	4608	887	1291	1218	2146	455	2462	السداسي 2 سبتمبر 2009 فيفري 2010	117	217	60	363	1350	1472	1025	2821	السداسي 1 فيفري 2009 جوان 2009

وضعية
تعداد المتمهين
لمختلف المؤسسات
والفروع والاختصاصات
والمستويات
للفترة 2005-2009
لولاية تيارت

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

الجدول 12 : وضعية تعداد المتربصين المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين المهني في إطار نمط التكوين عن طريق التمهين (Apprentissage) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010.

تقسيم عدد المتمهين حسب القطاعات			عدد المتمهين لمختلف الوضعيات																عدد المتمهين في إطار التكوين				رقم السداسي و الفترة	
EPA	منهم في ق-ع	منهم في ق-خ	عدد المعيدين				عدد الراسبين				عدد المتخرجين				عدد المتخلين				منهم في القطاع العمومي	منهم في القطاع الخاص	منهم بنات	المجموع العام		
			منهم في ق-ع	منهم في ق-خ	منهم بنات	المجموع	منهم في ق-ع	منهم في ق-خ	منهم بنات	المجموع	منهم في ق-ع	منهم في ق-خ	منهم بنات	المجموع	منهم في ق-ع	منهم في ق-خ	منهم بنات	المجموع						
/	/	/	0	0	0	0	/	/	4	8	/	/	189	335	/	/	22	51	/	/	1396	394	السداسي 2005 فيفري 2006	وضعية تعداد المتمهين المتخرجين لمختلف المؤسسات والفروع والاختصاصات والمستويات للفترة 2005-2009 لولاية تيارت
/	424	645	0	0	0	0	07	10	14	23	240	350	275	580	177	285	182	462	424	645	471	1065	السداسي 2006 فيفري 2007	
/	301	681	1	0	1	1	3	17	5	20	217	431	232	648	80	233	72	313	301	681	310	982	السداسي 2007 فيفري 2008	
277	560	554	0	2	0	3	0	0	0	0	365	315	317	680	173	216	155	388	560	554	484	1071	السداسي 2008 فيفري 2009	
93	381	1119	0	1	0	1	3	3	0	6	282	811	263	1093	96	304	70	400	381	1119	354	1500	السداسي 2009 فيفري 2010	

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

الجدول 13: وضعية تعداد المتربصين في إطار التكوين التأهيلي (Formation Qualifiante) وكذا المتوج بشهادة (Formation Diplomante) في إطار التكوين حسب الاتفاقيات (Conventionnés) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010 .

عدد المتربصين المتخرجين						عدد المتربصين في إطار التكوين		رقم السداسي والفترة	رمز الاختصاص	رمز الفرع	رمز المؤسسة	رمز الولاية
عدد المترشحين الذين انهوا تكوينهم		عدد المتخلين		عدد المتربصين في إطار التكوين		منهم بنات	المجموع					
منهم بنات	المجموع	منهم بنات	المجموع	منهم بنات	المجموع							
/	/	/	/	/	72	/	72	السداسي 1 و 2 فيفري 2005 فيفري 2006	مختلف الاختصاصات	مختلف الفروع	مختلف	14
/	/	/	3	35	89	35	89	السداسي 1 و 2 فيفري 2006 فيفري 2007	مثال INF0701 ELE0703 TAG0709	مثال INF TAG ELE	المؤسسات مثال	
0	49	0	0	0	49	0	49	السداسي 1 و 2 فيفري 2007 فيفري 2008	14/1 14/2 14/3	
43	253	11	11	54	264	54	264	السداسي 1 و 2 فيفري 2008 فيفري 2009				
44	44	4	4	48	48	48	48	السداسي 1 و 2 فيفري 2009 فيفري 2010				

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

الجدول 14 : وضعية تعداد المترشحين على مستوى مؤسسات التكوين الخاصة المعتمدة (EAFP) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010

رمز الولاية	رقم السداسي و الفترة "المرحلة الأولى"	عدد الفروع	المجموع العام	منهم بنات	منهم المتخيلين	رقم السداسي و الفترة "المرحلة الثانية"	الفروع الممدة			الفروع الجديدة			العدد الإجمالي		
							عدد الفروع	المجموع العام	منهم بنات	عدد الفروع	المجموع العام	منهم بنات	عدد الفروع	المجموع العام	منهم بنات
14	السداسي 1 فيفري 2005 جوان 2005	4	54	47	00	السداسي 2 سبتمبر 2005 فيفري 2006	4	54	47	0	/	/	4	54	47
	السداسي 1 فيفري 2006 جوان 2006	5	85	50	/	السداسي 2 سبتمبر 2006 فيفري 2007	4	66	37	0	/	/	4	66	37
	السداسي 1 فيفري 2007 جوان 2007	2	19	12	/	السداسي 2 سبتمبر 2007 فيفري 2008	2	19	12	/	/	/	2	19	12
	السداسي 1 فيفري 2008 جوان 2008	2	19	11	/	السداسي 2 سبتمبر 2008 فيفري 2009	2	19	11	0	/	/	2	19	11
	السداسي 1 فيفري 2009 جوان 2009	2	19	11	/	السداسي 2 سبتمبر 2009 فيفري 2010	2	19	11	0	/	/	2	19	11

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

المطلب الأول : تحليل إحصائيات وأرقام قطاع التكوين المهني بولاية تيارت

الملاحظ من خلال معطيات الجداول السابقة التي استعرضنا فيها تعداد المتربصين والمتمهين لمختلف أنماط التكوين ، وأخص بالذكر التكوين الإقليمي والتكوين عن طريق التمهين وكذا التكوين التأهيلي بالإضافة إلى ما تجوب به مؤسسات التكوين الخاصة على قطاع التكوين المهني بشكل عام ، أن عدد المتخرجين من المنظومة التكوينية للفترة محل الدراسة (2005 - 2009) تتفاوت بنسب مختلفة من نمط إلى آخر ، وقد ركزنا في هذا السياق على مراكز ومعاهد التكوين المهني على مستوى ولاية تيارت على اعتبار أننا بصدد دراسة وضعية هؤلاء اتجاء سوق الشغل المحلي .

وعلى هذا الأساس فإن نسبة خريجي نمط التكوين الإقليمي مثلا تقارب 62% من العدد الإجمالي للمسجلين في المحاضر مع بداية الدورة التكوينية ، مع الأخذ في الحسبان عدد المتخلين عن التكوين وكذا المتربصين الراسبين والمعيدين الذين يمثلون نسبة 38% من عدد المسجلين .

أما بخصوص نسبة خريجي نمط التكوين عن طريق التمهين فهي بدورها تقارب 68% من مجموع المتمهين المسجلين في محاضر التكوين مع بداية عملية التمهين ، وبالمقابل فإن نسبة المتمهين المتخلين عن التكوين والراسبين والمعيدين في هذا النمط تقارب 32% من عدد المسجلين .

وعلى نفس المنوال فإن نسبة خريجي المنظومة التكوينية في إطار التكوين التأهيلي تقارب 96% من عدد المسجلين في إطار التكوين حسب الاتفاقيات.

وفيما يتعلق بنسبة خريجي المدارس المعتمدة الخاصة بالتكوين المهني فإنها تقارب حوالي 99% إلى 100% أحيانا وهذا على اعتبار أن المتكون على مستوى هذه المدارس يدفع مستحقات التكوين وبالتالي فإنه من غير اللائق أن يتعرض للإقصاء أو الرسوب هذا من جهة ، ولقصر مدة التكوين على مستواها مقارنة بمؤسسات التكوين العمومية من جهة أخرى .

أما عن أنماط التكوين الأخرى وأعني بالذكر نمط التكوين المتواصل والتكوين عن بعد وكذا التكوين الخاص بالمرأة الماكثة بالبيت وغير ذلك فهي تكاد تكون منعدمة على مستوى الولاية ولا مجال للغوص فيها على اعتبار أن نسبة خريجها هي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بأنماط التكوين الأخرى .

وتثبيتا لما ذكرناه سالفا ودائما في سياق تحليل القطاع بالأرقام من خلال الجداول السابقة يتوضح لنا جليا أن نسبة خريجي المنظومة التكوينية على مستوى الولاية للفترة (2005 - 2009) تضاهي 75% ، وهي نسبة هامة ومعتبرة إذا ما قورنت بعدد المسجلين في بداية مختلف التكوينات ، وهي في

الأصل تمثل عدد المتربصين والمتمهين الذين أنهوا مسار تكوينهم بنجاح وتحصلوا على شهادات تكوين في مختلف التخصصات والأنماط والمستويات وذلك للفترة محل الدراسة (2005-2009) مثلما يوضحه الجدول التالي :

الجدول 15 : إحصائيات خريجي التكوين المهني للفترة (2005-2009)

المجموع	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات أنماط التكوين
4931	1046	588	1007	1114	1176	التكوين الإقامي
3336	1093	680	648	580	335	التكوين عن طريق التمهين
346	44	253	49	/	/	التكوين حسب الاتفاقيات
8613	2183	1521	1704	1694	1511	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن نسبة 75% التي تمثل عدد الناجحين من المتربصين والمتمهين للفترة (2005-2009) هي عدديا تمثل حوالي 8613 خريج مؤسسات التكوين المهني لمختلف الأنماط الأساسية المتوفرة على مستوى القطاع والتي ذكرناها سابقا .

ويبقى أن نشير إلى أن هذه الطاقة البشرية الهائلة التي أخرجتها المنظومة التكوينية في الفترة محل الدراسة قد كلفت الدولة نفقات متعددة تتعلق بمختلف الجوانب كتوفير التجهيزات البيداغوجية ، التأطير التقني والبيداغوجي ، التأطير الإداري ، وكذا توفير الهياكل اللازمة من مؤسسات وملحقات ولوازمها وغير ذلك من الضروريات اللازمة لإخراج يد عاملة مؤهلة تساهم في دفع عجلة الاقتصاد الوطني .

وعليه ومن خلال موضوع البحث الذي نحن بصدد دراسته والمتعلق بتمويل نفقات التكوين المهني ودوره في التنمية الاقتصادية سنحاول في هذا المجال أن نعطي صورة شاملة لعملية الإنفاق العام على مستوى مراكز ومعاهد التكوين المهني لولاية تيارت قصد الوقوف على جميع النفقات التي من شأنها المساهمة في السير الحسن للعملية التكوينية وذلك بعرض وتحليل حالة نفقات القطاع للفترة (2005-2009) ، وللتدقيق أكثر فأكثر سنقف على النفقات المفصلة حسب الأبواب لأحد مراكز التكوين المهني

والتهمين بالولاية لنفس الفترة ، وسيكون مركز حمداني عدة تيارت 14/1 نموذجا لذلك على اعتباره أقدم مركز في الولاية وحتى على المستوى الوطني .

المبحث الثالث : عرض وتحليل نفقات وإيرادات قطاع التكوين المهني لولاية تيارت وميزانية التسيير لمركز حمداني عدة تيارت 14/1.

بعد أن تطرقنا إلى عرض وتحليل قطاع التكوين المهني على مستوى ولاية تيارت من حيث تعداد الهياكل والمؤسسات والتجهيزات ومستوى التأطير وكذا إلى خريجي المعاهد والمراكز في مختلف التخصصات والأنماط والمستويات وغير ذلك مما يتعلق بالجانب التقني والبيداغوجي سنحاول الآن أن نتطرق إلى عرض وتحليل نفقات وإيرادات القطاع وبالتالي الوقوف على الجانب المالي للمؤسسات التكوينية ومدى مساهمته في العملية التكوينية وذلك من خلال ميزانية القطاع بشقيها (النفقات والإيرادات) .

المطلب الأول : عرض وتحليل ميزانية قطاع التكوين المهني بولاية تيارت

من خلال هذا المطلب سنقوم باستعراض شامل لمجمل نفقات وإيرادات قطاع التكوين المهني والتهمين بولاية تيارت أي محاولة جمع جميع الإيرادات وما يقابلها من مصروفات لجميع المراكز والمعاهد الموجودة على مستوى تراب الولاية في ميزانية واحدة وهذا على اعتبار أن كل مؤسسة تكوين مهني مستقلة بذاتها فيما يخص التسيير المالي والمحاسبي ، وذلك بعرض مفصل للإيرادات يقابله عرض مفصل آخر للنفقات وهذا من سنة 2005 إلى غاية 2009 .

1/ عرض ميزانية القطاع للفترة (2005-2009)

من خلال الجداول اللاحقة سنقوم بعرض مفصل لنفقات وإيرادات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت للفترة (2005-2009) وذلك بالطريقة التالية :

الجدول 16 : حالة الإيرادات من 01/01/2005 إلى غاية 31/12/2005

الباب	العنوان	الإعتمادات المخصصة (دج)
01	* إعانة الدولة	220.553.750,00
02	* مساهمة المجموعات المحلية	/
03	* هبات و تركات	/
04	* إيرادات صادرة عن تسيير المطعم المادة 1 : وجبات مقدمة للمتربصين فقرة 1 : داخليين : عدد المتربصين x المدة x النسبة فقرة 2 : نصف داخليين : عدد المتربصين x المدة x النسبة المادة 2 : وجبات مقدمة للمستخدمين العدد x المدة x النسبة	2.516.000,00
	مجموع الباب الرابع (04).....	2.516.000,00
05	* إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي	199000,00
06	* إيرادات صادرة عن الدروس المسائية	1.463.000,00
07	* إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة	/
08	* إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات	118000,00
09	* إيرادات أخرى	2.479.141,53
10	* إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35 %) من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة . (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 07/12/1998)	/
11	* باقي الإعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)	41.180.858,47
	*مجموع الإيرادات (العنوان 1)	268.509.750,00

المصدر : القرار الوزاري المشترك رقم 766 المؤرخ في 13 نوفمبر 2005 المتضمن توزيع الإيرادات والنفقات للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

الجدول 17 : حالة النفقات من 01/01/2005 إلى 31/12/2005

معدل التنفيذ %	الرصيد الباقي	القرض المنفق	مبلغ القرض المعدل	الحركات		القرض المفتوح	العناوين	الباب	الفرع
				بالزيادة (+)	بالنقصان (-)				
							الفرع 1 : نفقات المستخدمين		
90	5478198,39	50276623,00	55754822,00	-	-	55754822,00	أجور المستخدمين المرسمين، المتعاقدين والأجانب	1	I
85	8721623,44	48895038,01	57616661,00	-	-	57616661,45	العلاوات المختلفة	2	
80	2541475,02	10258524,98	12800000,00	-	-	12800000,00	أجور العمال المؤقتين واليوميين ، أجور وملحقات الأجور	3	
70	8814338,20	20210411,80	29224750,00	-	-	29024750,00	المنح وشبه الرواتب	4	
83	8462059,12	42332724,88	50794784,00	-	-	50794784,00	التكاليف الاجتماعية	5	
98	14832,95	729167,05	744000,00	-	-	744000,00	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	6	
97	78216,00	2811516,55	2889732,55	-	-	2889732,55	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	7	
84	34110743,12	175514006,88	209624750,00	-	-	209624750,00	مجموع الفرع I		
							الفرع 2 : نفقات التسيير		
99	23685,00	1663415,00	1687100,00	-	-	1687100,00	تسديد النفقات	1	II
98	260073,45	14625926,55	14886000,00	-	-	14886000,00	الأدوات والأثاث	2	
97	96812,57	3216287,43	3313100,00	-	-	3313100,00	اللوازم	3	
85	23800,00	130300,00	154100,00	-	-	154100,00	الألبسة	4	
87	2200209,45	14220790,55	16421000,00	-	-	16421000,00	وجبات مقدمة للمتربصين	5	
97	30000,00	949000,00	979000,00	-	-	979000,00	وجبات مقدمة للمستخدمين	6	
97	323041,33	9450258,67	9773300,00	-	-	9773300,00	التكاليف الملحقة	7	
93	243905,46	3341094,54	3585000,00	-	-	3585000,00	حظيرة السيارات	8	
99	5000,81	681399,19	686400,00	-	-	686400,00	النشاطات الثقافية و الرياضية	9	
92	604099,64	6795900,36	7400000,00	-	-	7400000,00	أشغال الصيانة	10	
94	3810627,71	55074372,29	58885000,00	-	-	58885000,00	مجموع الفرع II		
86	37921370,83	230588379,17	268509750,00	-	-	268509750,00	مجموع الفرع I + II		

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

الجدول 18 : حالة الإيرادات من 01/01/2006 إلى غاية 31/12/2006

الإعتمادات المخصصة (دج)	العنوان	الباب
201.346.000,00		01 * إعانة الدولة
/		02 * مساهمة المجموعات المحلية
/		03 * هبات وتركات
2.660.500,00		04 * إيرادات صادرة عن تسيير المطعم المادة 1 : وجبات مقدمة للمتربصين فقرة 1 : داخليين : عدد المتربصين x المدة x النسبة فقرة 2 : نصف داخليين : عدد المتربصين x المدة x النسبة المادة 2 : وجبات مقدمة للمستخدمين العدد x المدة x النسبة
2.660.500,00	مجموع الباب الرابع (04)	
435.560,00		05 * إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي
1.862.200,00		06 * إيرادات صادرة عن الدروس المسائية
/		07 * إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة
317.400,00		08 * إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات
4.135.673,23		09 * إيرادات أخرى
/		10 * إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35 %) من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة . (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 07/12/1998)
47.499.666,77		11 * باقي الإعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)
258.257.000,00		*مجموع الإيرادات (العنوان 1)

المصدر : القرار الوزاري المشترك رقم 1149 المؤرخ في 04 ديسمبر 2006 المتضمن توزيع الإيرادات والنفقات للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري

الجدول 19 : حالة النفقات من 01/01/2006 إلى 31/12/2006

معدل التنفيذ %	الرصيد الباقي	القرض المنفق	مبلغ القرض المعدل	الحركات		القرض المفتوح	العناوين	الباب	الفرع
				بالزيادة (+)	بالنقصان (-)				
							الفرع 1 : نفقات المستخدمين		
92	4644067,80	57968002,20	62612070,00	-	-	62612070,00	أجور المستخدمين المرسمين المتعاقدين والأجانب	1	I
93	3350087,44	49454952,56	52805040,00	-	-	52805040,00	العلاوات المختلفة	2	
91	1054375,70	10605624,30	11660000,00	-	-	11660000,00	أجور العمال المؤقتين واليوميين أجور وملحقات الأجور	3	
78	5925164,00	20794836,00	26720000,00	-	-	26720000,00	المنح وشبه الرواتب	4	
92	3719239,65	43046133,99	46765373,00	-	-	46765373,64	التكاليف الاجتماعية	5	
98	14707,85	809292,15	824000,00	-	-	824000,00	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	6	
100	/	3288516,36	3288516,36	-	-	3288516,36	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	7	
91	18707642,14	185967357,66	204675000,00	-	-	204676000,00	مجموع الفرع I		
							الفرع 2 : نفقات التسيير		
99	3690,19	1666609,81	1670300,00	-	-	1670300,00	تسديد النفقات	1	II
99	45619,63	13565880,37	13611500,00	-	-	13611500,00	الأدوات والأثاث	2	
98	47901,00	2953398,00	3001300,00	-	-	3001300,00	اللوازم	3	
86	26400,00	163200,00	189600,00	-	-	189600,00	الآليسة	4	
98	161049,25	13399950,75	13561000,00	1200000,00	-	13561000,00	وجبات مقدمة للمترشحين	5	
99	8100,00	880900,00	889000,00	-	-	889000,00	وجبات مقدمة للمستخدمين	6	
96	408795,04	10743504,96	11152300,00	-	1200000,00	11152300,00	التكاليف الملحقة	7	
94	109157,80	1992842,20	2102000,00	-	-	2102000,00	حظيرة السيارات	8	
98	12510,41	692489,59	705000,00	-	-	705000,00	النشاطات الثقافية و الرياضية	9	
92	481359,57	6218640,43	6700000,00	-	-	6700000,00	أشغال الصيانة	10	
97	1304582,99	52277417,01	53582000,00	1200000,00	1200000,00	53582000,00	مجموع الفرع II		
92	26012255,43	238244774,57	258257000,00	1200000,00	1200000,00	258257000,00	مجموع الفرع II + I		

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

الجدول 20 : حالة الإيرادات من 01/01/2007 إلى غاية 31/12/2007

الإعتمادات المخصصة (دج)	العنوان	الباب
225.056.527,00		01 * إعانة الدولة
/		02 * مساهمة المجموعات المحلية
/		03 * هبات و تركات
2.360.960,00		04 * إيرادات صادرة عن تسيير المطعم المادة 1 : وجبات مقدمة للمتربصين فقرة 1 : داخليين : عدد المتربصين x المدة x النسبة فقرة 2 : نصف داخليين : عدد المتربصين x المدة x النسبة المادة 2 : وجبات مقدمة للمستخدمين العدد x المدة x النسبة
2.360.960,00	مجموع الباب الرابع (04).....	
214.040,00		05 * إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي
2.183.200,00		06 * إيرادات صادرة عن الدروس المسائية
300.000,00		07 * إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة
278.140,00		08 * إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات
1.862.704,90		09 * إيرادات أخرى
/		10 * إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35 %) من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة . (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 07/12/1998)
24.915.628,10		11 * باقي الإعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)
257.171.200,00		*مجموع الإيرادات (العنوان 1)

المصدر : القرار الوزاري المشترك رقم 1245 المؤرخ في 15 ديسمبر 2007 المتضمن توزيع الإيرادات والنفقات للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

الجدول 21 : حالة النفقات من 01/01/2007 إلى 31/12/2007

معدل التنفيذ %	الرصيد الباقي	القرض المنفق	مبلغ القرض المعدل	الحركات		القرض المفتوح	العناوين	الباب	الفرع
				بالزيادة (+)	بالنقصان (-)				
							الفرع 1 : نفقات المستخدمين		
97	2285873,80	73676962,53	75962836,33	241500,00	-	75962836,33	أجور المستخدمين المرسمين ، المتعاقدين والأجانب	1	I
96	1526581,52	47340562,81	48867144,33	-	137000,00	48867144,33	العلاوات المختلفة	2	
100.39	46483,68	11906785,68	11860302,00	-	241500,00	11860302,00	أجور العمال المؤقتين واليوميين ، أجور وملحقات الأجور	3	
83	3842805,34	19254328,00	23097133,34	-	-	23097133,34	المنح و شبه الرواتب	4	
92	3463078,84	41668615,16	45131694,00	137000,00	-	45131694,00	التكاليف الاجتماعية	5	
93	54809,64	808190,36	863000,00	-	-	863000,00	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	6	
100	/	3469090,00	3469090,00	-	-	3469090,00	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	7	
94	11126665,46	198124534,54	209251200,00	378500,00	378500,00	209251200,00	مجموع الفرع I		
							الفرع 2 : نفقات التسيير		
94	101886,00	1733514,00	1835400,00	-	-	1835400,00	تسديد النفقات	1	II
87	1161725,95	8053974,05	9215700,00	-	-	9215700,00	الأدوات والأثاث	2	
88	331374,50	2453625,50	2785000,00	-	-	2785000,00	اللوازم	3	
55	00,124050	00,152950	277000,00	-	-	277000,00	الألبسة	4	
80	2509294,25	10354705,75	12864000,00	-	30000,00	12864000,00	وجبات مقدمة للمترشحين	5	
94	52830,00	971170,00	1024000,00	30000,00	-	1024000,00	وجبات مقدمة للمستخدمين	6	
93	897078,66	13137681,34	14034760,00	-	-	14034760,00	التكاليف الملحقة	7	
87	268261,65	1771738,35	2040000,00	-	-	2040000,00	حظيرة السيارات	8	
98	10000,81	428139,19	438140,00	-	-	438140,00	النشاطات الثقافية و الرياضية	9	
87	441108,84	2964891,16	3406000,00	-	-	3406000,00	أشغال الصيانة	10	
87	5897610,66	42022389,34	47920000,00	30000,00	30000,00	47920000,00	مجموع الفرع II		
93	17024276,12	240146923,88	257171200,00	408500,00	408500,00	257171200,00	مجموع الفرع I + II		

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

الجدول 22 : حالة الإيرادات من 01/01/2008 إلى غاية 31/12/2008

الإعتمادات المخصصة (د ج)	العنوان	الباب
259.865.219,00		01 * إعانة الدولة
/		02 * مساهمة المجموعات المحلية
/		03 * هبات وتركات
2.549.320,00		04 * إيرادات صادرة عن تسيير المطعم المادة 1 : وجبات مقدمة للمتربصين فقرة 1 : داخليين : عدد المتربصين x المدة x النسبة فقرة 2 : نصف داخليين : عدد المتربصين x المدة x النسبة المادة 2 : وجبات مقدمة للمستخدمين العدد x المدة x النسبة
2.549.320,00 مجموع الباب الرابع (04).....	
236.000,00		05 * إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي
2.579.000,00		06 * إيرادات صادرة عن الدروس المسائية
/		07 * إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة
238.000,00		08 * إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات
3.367.004,83		09 * إيرادات أخرى
/		10 * إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35 %) من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة . (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 07/12/1998)
19.909.286,17		11 * باقي الإعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)
288.743.830,00		* مجموع الإيرادات (العنوان 1)

المصدر : القرار الوزاري المشترك رقم 1042 المؤرخ في 16 نوفمبر 2008 المتضمن توزيع الإيرادات والنفقات للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

الجدول 23 : حالة النفقات من 01/01/2008 إلى 31/12/2008

معدل التنفيذ %	الرصيد الباقي	القرض المنفق	مبلغ القرض المعدل	الحركات		القرض المفتوح	العناوين	الباب	الفرع
				بالنقصان (-)	بالزيادة (+)				
							الفرع 1 : نفقات المستخدمين		
119	14930083,45-	90892919,78	75962836,33	-	-	75962836,33	أجور المستخدمين المرسمين ، المتعاقدين والأجانب	1	I
114	6863805,20-	55730949,53	48867144,33	-	-	48867144,33	العلاوات المختلفة	2	
107	915202,14-	12775504,14	14100400,00	-	-	14100400,00	أجور العمال المؤقتين واليوميين ، أجور وملحقات الأجور	3	
73	6232438,14	16864695,20	23097133,34	-	-	23097133,34	المنح وشبه الرواتب	4	
96	1926947,31	49643124,69	51570072,00	-	-	51570072,00	التكاليف الاجتماعية	5	
96	35995,55	908884,45	1024880,00	-	-	1024880,00	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	6	
100	/	3189364,00	3189364,00	-	-	3189364,00	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	7	
106	14513709,79-	230085141,29	215571732,00	-	-	215571732,00	مجموع الفرع I		
							الفرع 2 : نفقات التسيير		
96	61760,00	1649040,00	1710800,00	-	-	1710800,00	تسديد النفقات	1	II
98	117503,73	10133746,27	10251250,00	-	-	10251250,00	الأدوات والأثاث	2	
98	46766,34	3775733,66	3822500,00	-	-	3822500,00	اللوازم	3	
99	580,00	138420,00	131000,00	-	-	131000,00	الآلبسة	4	
99	12071,75	14411428,25	14423500,00	-	-	14423500,00	وجبات مقدمة للمترشحين	5	
01,100	237,50-	1190737,50	1190500,00	-	-	1190500,00	وجبات مقدمة للمستخدمين	6	
98	202607,06	14045942,94	14248550,00	-	-	14248550,00	التكاليف الملحقة	7	
96	70050,65	1969949,35	2040000,00	-	-	2040000,00	حظيرة السيارات	8	
98	10691,49	641200,51	651900,00	-	-	651900,00	النشاطات الثقافية والرياضية	9	
98	41374,99	3420625,09	3462000,00	-	-	3462000,00	أشغال الصيانة	10	
98	563168,43	51368831,57	51932000,00	-	-	51932000,00	مجموع الفرع II		
21. 105	19850541,38	281454273,30	288743830,00	-	-	288743830,00	مجموع الفرع I + II		

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

الجدول 24 : حالة الإيرادات من 01/01/2009 إلى غاية 31/12/2009

الإعتمادات المخصصة (دج)	العنوان	الباب
310.103.000,00		01 * إعانة الدولة
/		02 * مساهمة المجموعات المحلية
/		03 * هبات و تركات
3.304.000,00		04 * إيرادات صادرة عن تسيير المطعم المادة 1 : وجبات مقدمة للمتربصين فقرة 1 : داخليين : عدد المتربصين x المدة x النسبة فقرة 2 : نصف داخليين : عدد المتربصين x المدة x النسبة المادة 2 : وجبات مقدمة للمستخدمين العدد x المدة x النسبة
3.304.000,00	مجموع الباب الرابع (04).....	
600.000,00		05 * إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي
3.170.000,06		06 * إيرادات صادرة عن الدروس المسائية
/		07 * إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة
680.000,00		08 * إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات
4.259.034,83		09 * إيرادات أخرى
/		10 * إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35 %) من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة . (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 07/12/1998)
20.333.96517		11 * باقي الإعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)
342.450.000,00		* مجموع الإيرادات (العنوان 1)

المصدر : القرار الوزاري المشترك رقم 1016 المؤرخ في 25 نوفمبر 2009 المتضمن توزيع الإيرادات والنفقات للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

الجدول 25 : حالة النفقات من 01/01/2009 إلى 31/12/2009

معدل التنفيذ %	الرصيد الباقي	القرض المنفق	مبلغ القرض المعدل	الحركات		القرض المفتوح	العناوين	الفصل	الفرع
				بالزيادة (+)	بالنقصان (-)				
							الفرع 1 : نفقات المستخدمين		
90	12553299,91	114880647,09	127433947,00	-	-	127433947,00	أجور المستخدمين المرسمين ، المتعاقدين والأجانب	1	I
81	12158460,13	53370089,87	65528550,00	-	-	65528550,00	العلوات المختلفة	2	
90	1607178,39	13910821,61	15518000,00	-	-	15518000,00	أجور العمال المؤقتين واليوميين ، أجور وملحقات الأجور	3	
73	4828860,00	12771140,00	17600000,00	-	-	17600000,00	المنح و شبه الرواتب	4	
106	3003680,29-	55003680,29	52000000,00	-	-	52000000,00	التكاليف الاجتماعية	5	
75	330736,82	996263,18	1327000,00	-	-	1327000,00	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	6	
100	/	6060503,00	6060503,00	-	-	6060503,00	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	7	
90	28474854,96	256993145,04	285468000,00	-	-	285468000,00	مجموع الفرع I		
							الفرع 2 : نفقات التسيير		
81	353913,50	1528086,50	1882000,00	-	-	1882000,00	تسديد النفقات	1	II
93	828206,59	10591993,41	11420200,00	-	-	11420200,00	الأدوات والآتات	2	
92	348380,56	4204979,44	4553360,00	-	-	4553360,00	اللوازم	3	
87	20300,00	140800,00	161100,00	-	-	161100,00	الألبسة	4	
92	1505661,85	16467608,15	17973270,00	-	-	17973270,00	وجبات مقدمة للمتربصين	5	
46	395602,30	343727,70	739330,00	-	-	739330,00	وجبات مقدمة للمستخدمين	6	
92	1110879,29	11995360,71	13106240,00	-	-	13106240,00	التكاليف الملحقة	7	
87	267200,44	1758799,56	2026000,00	-	-	2026000,00	حظيرة السيارات	8	
98	9691,96	484808,04	494500,00	-	-	494500,00	النشاطات الثقافية والرياضية	9	
89,81	837534,46	3788464,60	4626000,00	-	-	4626000,00	أشغال الصيانة	10	
90	5677370,95	51304629,05	56982000,00	-	-	56982000,00	مجموع الفرع II		
03,90	34152225,91	308297774,09	342450000,00	-	-	342450000,00	مجموع الفرع I + II		

المصدر : مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تيارت

2- تحليل نفقات وإيرادات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت

من خلال عرض حالة النفقات والإيرادات الخاصة بقطاع التكوين المهني على مستوى ولاية تيارت للفترة من 01/01/2005 إلى غاية 31/12/2009 نستنتج ما يلي :

➤ بالنسبة للإيرادات الخاصة بالقطاع فهي تتغير من باب إلى آخر ومن عنوان إلى آخر حسب مميزات وخصائص كل مركز على حدى ، لا لشيء سوى لأن مؤسسات التكوين المهني بصفة عامة قد تختلف في أشياء محددة ، وقد تلتقي في أشياء أخرى وهي السمة الغالبة وخير مثال على ذلك عدم توفر بعض المراكز على داخلات ومطاعم وبالتالي فإن باب إيرادات صادرة عن تسيير المطعم لدى هذه المراكز لا يظهر في جانب الإيرادات ، ومن جهة أخرى فإن بعض المؤسسات التكوينية تتوفر على ملحقات تابعة لها إداريا وماليا وبالتالي فإن هذه الخاصية قد لا تتوفر في مراكز أخرى ، وهو ما يفسر عدم ظهور بعض الأبواب في جانب الإيرادات بالنسبة لميزانية القطاع .

وعليه فإن مجموع الإيرادات بالنسبة لفترة الدراسة ، كل سنة على حدى يتغير بدوره بالزيادة أو بالنقصان من سنة إلى أخرى بناء على ما ذكر في المعطيات السابقة .
وعلى هذا الأساس فإن مدونة ميزانية مراكز التكوين المهني والتمهين في الشق المتعلق بالإيرادات تشمل على إحدى عشرة (11) بابا هي كالتالي :

إعانة الدولة - مساهمة المجموعات المحلية - هبات وتركات - إيرادات صادرة عن تسيير المطعم وفيها وجبات مقدمة للمتربصين وكذا وجبات مقدمة للمستخدمين ، ضف إلى ذلك باب إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي - إيرادات صادرة عن الدروس المسائية - إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة - إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات ، وكذا إيرادات أخرى وإيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل نسبة 35% من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة ، وأخيرا باب مخصص لباقي الإعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد) .
وللإشارة فإن هذه الإيرادات تعتبر من مصادر التمويل الرئيسية لنفقات التكوين المهني بشكل عام.

➤ هذا عن الشق الأول لميزانية القطاع بولاية تيارت وأخص بالذكر شق الإيرادات أما عن الشق الثاني المتعلق بالنفقات فيحتوي على فرعين ، يخص الأول نفقات المستخدمين ، أما الثاني فهو مرتبط بنفقات التسيير أي تسيير المصالح ، وكل فرع ينقسم بدوره إلى أبواب .

✓ أما عن الفرع الأول الذي يخص نفقات المستخدمين (Dépenses du personnel) فيشتمل على الأبواب التالية :

أجور المستخدمين المرسمين المتعاقدين والأجانب - العلاوات المختلفة - أجور العمال المتعاقدين - المنح وشبه الرواتب - التكاليف الاجتماعية - معاش الخدمة والأضرار الجسدية - المساهمة في الخدمات الاجتماعية .

✓ أما عن الفرع الثاني والذي يخص نفقات التسيير (Fonctionnement des services) فيشتمل على الأبواب التالية :

تسديد النفقات - الأدوات والأثاث - اللوازم - الألبسة - تغذية المتربصين - تغذية المستخدمين التكاليف الملحقة - حظيرة السيارات - النشاطات الثقافية والرياضية - صيانة التجهيزات البيداغوجية - أشغال الصيانة .

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن كل باب من الأبواب السالفة الذكر على مستوى الفرع الأول أو الثاني يحتوي بدوره على عدة مواد .

وعليه وبناء على ما سبق من خلال تصفح ميزانية قطاع التكوين المهني لولاية تيارت في شقها المتعلق بالنفقات نستطيع أن نستنتج الملاحظات التالية :

➤ بالنسبة للفرع الأول المتعلق بنفقات المستخدمين نجد أن مجموع مبالغ الفرع من سنة إلى أخرى في زيادة إيجابية مستمرة ، ومعدل تنفيذ الإعتمادات المالية المقررة على مستوى كل باب من الأبواب المذكورة سابقا تراوح ما بين 90% إلى 94% باستثناء سنة 2008 التي تجاوز معدل التنفيذ بها حدود 100% وقد وصل تحديدا إلى نسبة 106% وهذا نظرا للزيادة الواضحة في جانب الإعتمادات المنفقة وذلك مقارنة بالإعتمادات المعدلة أو المفتوحة وقد لاحظنا أيضا أن جميع السنوات المالية عرفت وجود أرصدة مالية إيجابية باستثناء الرصيد المتبقي لسنة 2008 الذي كان سلبيا .

➤ أما بخصوص الفرع الثاني الذي يتعلق بنفقات تسيير المصالح فنجد أن مجموع مبالغ الفرع هي في تغير مستمر على مدار السنوات الخمس ، فأحيانا تكون بالزيادة وأحيانا أخرى تكون بالنقصان ، مما يعكس تغير معدل التنفيذ الذي تراوح بين 87% إلى 98% بطريقة مشابهة تماما .

أما عن الأرصدة المتبقية للسنوات المالية من 2005 إلى 2009 فقد جاءت كلها إيجابية .

➤ وفيما يتعلق بمجموع مبالغ الفرعين الأول والثاني أي مجموع مبالغ نفقات قطاع التكوين المهني لولاية تيارت لاحظنا أنها في تزايد مستمر ولو بنسب قليلة ومتفاوتة ، وذلك راجع إلى عدة أسباب لعل أهمها الزيادة في أجور العمال الناتجة عن تطبيق الشبكة الجديدة للأجور وكذا إلى زيادة المناصب المالية وبالتالي زيادة القروض المالية ، ضف إلى ذلك الارتفاع الملاحظ لأسعار بعض السلع الضرورية مما يعكس الزيادة الحتمية في باب النفقات المتعلقة بالتغذية للمتربصين والمستخدمين على حد سواء ، دون أن ننسى الارتفاع التدريجي لبعض التكاليف الملحقة ومنها الكهرباء والغاز وغيرها ، وبالمقابل فإن معدل تنفيذ الإعتمادات المالية المخصصة لنفقات القطاع قد تراوحت بين 90% إلى 96% باستثناء معدل تنفيذ سنة 2008 الذي وصل إلى غاية 105% على اعتبار أن حجم الإعتمادات المنفقة كان أكبر من حجم الإعتمادات المعدلة أو المفتوحة ، وبالتالي فإن الرصيد المالي لهذه السنة كان سلبيا عكس السنوات الباقية التي كان فيها إيجابيا .

وبعد هذا التحليل المبسط لنفقات وإيرادات القطاع بشكل عام من سنة 2005 إلى غاية 2009 سنحاول الآن التعرّيج على النفقات والإيرادات بصفة أكثر تفصيلا ، وهذا من خلال عرض وتحليل لميزانية التسيير لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 .

المطلب الثاني : عرض وتحليل ميزانية التسيير لمركز حمداني عدة تيارت 14/1

1/ التعريف بالمركز :

إن مركز التكوين المهني والتمهين محل التعريف يحمل اسم الشهيد حمداني عدة الذي ولد في 26 أفريل من سنة 1926 بمدينة تيارت ، وقد تربى وترعرع ودرس فيها وتعلم اللغة العربية وغازل اللغة الفرنسية بنشر عدة مقالات على مستوى مجلات عديدة ، وقد التحق بجيش التحرير بصفة جندي وسرعان ما تقلد زمام الأمر والنهي والقيادة بمنطقة تيارت وضواحيها تحديدا ، وقد لقي كل أنواع العذاب والمطاردة من قبل الجيش الفرنسي وهذا إلى أن وافته المنية بتاريخ 12 جانفي من سنة 1962 حرقا على أيدي قوات المستعمر الغاشم هو ومجموعة من المجاهدين .

وعليه فإن مركز التكوين المهني والتمهين حمداني عدة تيارت 14/1 يقع في المحيط الشمالي الغربي لمدينة تيارت وتحديدا من جهة المدخل الشمالي للمدينة ، وهو من أقدم المراكز على المستوى المحلي

وحتى الوطني حيث تم فتح أبوابه سنة 1958 ، وقد بدأت العملية التكوينية على مستواه بشعبة وحيدة آنذاك ويتعلق الأمر بشعبة البناء .

ومع بداية سنوات السبعينيات وبقدوم الفوج الروسي المتكون من أساتذة التكوين المهني في إطار اتفاقيات التعاون المبرمة من الجانبين الجزائري والروسي ، شهد المركز إدخال عدة تخصصات جديدة مختلفة أضيفت لتخصص البناء كالميكانيك والتلحيم وغيرها ، مما ساهم في رفع وتيرة التكوين كما وكيفا يعني توفير الكمية اللازمة بالنوعية العالية .

وكباقي المراكز التكوينية القديمة المتواجدة على المستوى الوطني فقد عاصر مركز حمداني عدة كل مراحل الإصلاح الخاصة بالمنظومة التكوينية ، كتغيير مدونة الشعب بإضافة تخصصات معينة وحذف تخصصات أخرى وفق احتياجات سوق الشغل الوطني ، وكذا رسكلة المكونين وإدماج أنماط أخرى للتكوين وإلى غير ذلك من الإصلاحات الرامية إلى تحقيق تكوين يد عاملة مؤهلة تكون قادرة على رفع التحدي في الحياة الاقتصادية للبلاد .

وعلى هذا الأساس فإن مركز حمداني عدة في وقتنا الحاضر هو من بين المراكز الرائدة في مجال التكوين الجيد على اعتبار أنه يزخر بإمكانيات مادية وبشرية هائلة من شأنها المساهمة في السير الحسن للعملية التكوينية ، حيث أنه يتوفر على ثلاثة مصالح رئيسية وأخص بالذكر المصلحة التقنية والبيداغوجية الخاصة بنمط التكوين الإقليمي ، ومصلحة أخرى خاصة بنمط التمهين ويتعلق الأمر بمصلحة التمهين ، ومصلحة ثالثة خاصة بالمقتصدية ، كما أنه يتوفر أيضا وإلى غاية السداسي الأول من سنة 2010 على 19 فوجا في نمط التكوين الإقليمي وذلك عبر مختلف الشعب والتخصصات كالإعلام الآلي ، الكهرباء والإلكترونيك ، الخياطة الجاهزة ، الميكانيك العامة ، التلحيم ، الأرشيف وغيرها ، ناهيك على تخصصات أخرى عديدة ومتعددة على مستوى نمط التكوين عن طريق التمهين ومن جهة أخرى فإن المركز يتوفر على داخلية بطاقة استيعاب تقدر ب 120 سرير ، ومكتبة مخصصة للمطالعة ، وفضاءات أخرى خاصة بالنشاطات الرياضية والثقافية ، كما أنه يوظف حوالي 75 موظف من إطارات وأساتذة وعمال في مختلف الأصناف الذين يخضعون في تسييرهم لمختلف المصالح المذكورة سابقا والتي بدورها تخضع لسلطة مدير المركز ، و يوظفون ما يقارب 792 متربص و متمهن في مختلف الأنماط والتخصصات والشعب المهنية .

هذه الطاقة البشرية الهائلة التي يتوفر عليها المركز من عمال ومتربصين ومتمهنيين تحتاج في تسييرها إلى نفقات مختلفة من أجل السير الجيد لعملية التكوين الشامل والتي نستعرضها في العنصر المالي الخاص بعرض ميزانية التسيير للمركز .

2/ عرض ميزانية التسيير للمركز :

- حالة الإيرادات والنفقات من 01/01/2005 إلى غاية 31/12/2005
- العنوان الأول : الإيرادات (الجدول 26)

الباب	العنوان	اعتمادات الميزانية الأصلية
I	إعانات الدولة	33.911.000.00
II	مساهمة المجموعات المحلية	
III	هبات وتركات	
IV	إيرادات صادرة عن تسيير المطعم	
	<u>المادة 01: وجبات مقدمة للمتربصين</u>	
	فقرة 01: داخلين عدد المتربصين 80 X 300 ى 14.32 X دح	343.680.00
	فقرة 02: نصف الداخلين عدد المتربصين 50 X 300 ى 5.16 X دح	77.400.00
	<u>المادة 02 : وجبات مقدمة للمستخدمين</u>	
	العدد 04 X المدة 200 ى 25.00 X دح	20.920.00
	مجموع الباب IV	442.000.00
V	إيرادات صادرة عن التوثيق التقني و البيداغوجي	41.000.00
VI	إيرادات صادرة عن الدروس المسائية	432.000.00
VII	إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة	
VIII	إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات	22.000.00
IX	إيرادات أخرى	398.582.68
X	إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35% من الإيراد يصب في ميزانية المؤسسة) (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 07/12/1998)	
XI	باقي الإعتمادات للسنوات المالية السابقة (الرصيد)	4.238.417.32
	مجموع العنوان 01	39.485.000.00

- العنوان الثاني : النفقات
- الفرع الأول : نفقات المستخدمين (الجدول 27)

الباب	العنوان	الإعتمادات المخصصة (دج)
OI	أجور المستخدمين المرسمين المتعاقدين والأجانب	9.767.500.00
II	العلاوات المختلفة	8.500.000.00
III	العمال المؤقتين واليوميين أجور وملحقات الأجور	1.600.000.00
IV	المنح وشبه الرواتب	3.300.000.00
V	التكاليف الاجتماعية	7.620.000.00
VI	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	
VII	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	512.500.00
مجموع الفرع 01		31.300.000.00

• الفرع الثاني : نفقات تسيير المصالح (الجدول 28)

الباب	العنوان	الإعتمادات المخصصة (دج)
OI	تسديد النفقات	130.000.00
II	الأدوات والأثاث	2.010.000.00
III	اللوازم	270.000.00
IV	الألبسة	20.000.00
V	تغذية المتربصين	2.800.000.00
VI	تغذية المستخدمين	100.000.00
VII	التكاليف المختلفة	1.450.000.00
VIII	حظيرة السيارات	285.000.00
IX	النشاطات الثقافية والرياضية	120.000.00
X	صيانة التجهيزات البيداغوجية	500.000.00
XI	أشغال الصيانة	500.000.00
مجموع الفرع 02		8.185.000.00
مجموع العنوان 02		39.485.000.00

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الحوصلة العامة

ولاية : تيارت

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني والتمهين

حمداني عدة تيارت 14/01

العنوان OI : الإيرادات

مجموع العنوان OI : 39.485.000.00

العنوان II : النفقات

الفرع OI : نفقات المستخدمين 31.300.000.00

الفرع II : نفقات تسيير المصالح 8.185.000.00

لوحظ وصدق على ميزانية التسيير المعدلة لمركز التكوين المهني والتمهين

حمداني عدة تيارت 14/01 بعنوان السنة المالية 2005 محددة بمبلغ :

- في الإيرادات : بقيمة مالية تقدر بـ: **39.485.000.00** تسعة و ثلاثون مليون و أربعمئة وخمسة و ثمانون ألف دينار جزائري.

- في النفقات : بقيمة مالية تقدر بـ: **39.485.000.00** تسعة و ثلاثون مليون و أربعمئة وخمسة و ثمانون ألف دينار جزائري.

- أي بفائض في الإيرادات قدره : /

الوالي

مدير المركز

- حالة الإيرادات والنفقات من 01/01/2006 إلى غاية 31/12/2006
- العنوان الأول : الإيرادات (الجدول 29)

اعتمادات الميزانية الأصلية	العنوان	الباب
32.059.000.00	إعانات الدولة	I
	مساهمة المجموعات المحلية	II
	هبات وتركات	III
	إيرادات صادرة عن تسيير المطعم	IV
	<u>المادة 01: وجبات مقدمة للمتربصين</u>	
429.600.00	فقرة 01: داخليين عدد المتربصين 100 X 300 و 14.32 X دج	
56.400.00	فقرة 02: نصف الداخليين عدد المتربصين 37 X 300 و 5.16 X دج	
	<u>المادة 02 : وجبات مقدمة للمستخدمين</u>	
75.000.00	العدد 04 X المدة 200 و 25.00 X دج	
561.000.00	مجموع الباب IV	
58.000.00	إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي	V
395.000.00	إيرادات صادرة عن الدروس المسائية	VI
	إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة	VII
47.500.00	إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات	VIII
489.563.41	إيرادات أخرى	IX
	إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35% من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة) (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 07/12/1998)	X
6.933.936.59	باقي الإعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)	XI
40.544.000.00	مجموع العنوان 01	

- العنوان الثاني : النفقات
- الفرع الأول: نفقات المستخدمين (الجدول 30)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العنوان	الباب
11.280.000.00	أجور المستخدمين المرسمين المتعاقدين والأجانب	01
8.336.000.00	العلاوات المختلفة	II
1.780.000.00	العمال المؤقتين واليوميين أجور وملحقات الأجور	III
2.750.000.00	المنح وشبه الرواتب	IV
7.278.000.00	التكاليف الاجتماعية	V
	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	VI
546.000.00	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	VII
31.970.000.00	مجموع الفرع 01	

• الفرع الثاني : نفقات تسيير المصالح (الجدول 31)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العنوان	الباب
120.000.00	تسديد النفقات	OI
2.160.000.00	الأدوات والأثاث	II
290.000.00	اللوازم	III
30.000.00	الألبسة	IV
3.000.000.00	تغذية المتربصين	V
300.000.00	تغذية المستخدمين	VI
1.380.000.00	التكاليف الملحقة	VII
294.000.00	حظيرة السيارات	VIII
200.000.00	النشاطات الثقافية والرياضية	IX
300.000.00	صيانة التجهيزات البيداغوجية	X
500.000.00	أشغال الصيانة	XI
8.574.000.00	مجموع الفرع 02	
40.544.000.00	مجموع العنـوان 02	

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الحوصلة العامة

ولاية : تيارت

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني والتمهين

حمداني عدة تيارت 14/01

العنوان OI : الإيرادات

مجموع العنوان OI : 40.544.000.00

العنوان II : النفقات

الفرع OI : نفقات المستخدمين 31.970.000.00

الفرع II : نفقات تسيير المصالح 8.574.000.00

لوحظ وصدق على ميزانية التسيير المعدلة لمركز التكوين المهني

والتمهين حمداني عدة تيارت 14/01 بعنوان السنة المالية 2006

حددت بمبلغ :

- في الإيرادات بقيمة تقدر بـ : 40.544.000.00

أربعون مليون و خمسمائة و أربعة و أربعون ألف دينار جزائري.

- في النفقات بقيمة تقدر بـ : 40.544.000.00

أربعون مليون خمسمائة و أربعة و أربعون ألف دينار جزائري.

- أي بفائض في الإيرادات قدره : /

الوالي

مدير المركز

- حالة الإيرادات و النفقات من 01/01/2007 إلى غاية 31/12/2007
- العنوان الأول : الإيرادات (الجدول 32)

الباب	العنوان	اعتمادات الميزانية الأصلية
I	إعانات الدولة	35.528.540.00
II	مساهمة المجموعات المحلية	
III	هبات وتركات	
IV	إيرادات صادرة عن تسيير المطعم	
	<u>المادة 01: وجبات مقدمة للمتربصين</u>	
	فقرة 01: داخليين عدد المتربصين 80 X 300 ي 14.32 X دج	343.680.00
	فقرة 02: نصف الداخليين عدد المتربصين 37 X 300 ي 5.16 X دج	57.320.00
	<u>المادة 02 : وجبات مقدمة للمستخدمين</u>	
	العدد 12 X المدة 194 ي 25.00 X دج	58.000.00
	مجموع الباب IV	459.000.00
V	إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي	34.000.00
VI	إيرادات صادرة عن الدروس المسائية	240.000.00
VII	إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة	
VIII	إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات	37.500.00
IX	إيرادات أخرى	270.000.66
X	إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35% من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة) (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 07/12/1998)	
XI	باقي الإعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)	1.911.959.34
	مجموع العنوان 01	38.481.000.00

- العنوان الثاني : النفقات
- الفرع الأول : نفقات المستخدمين (الجدول 33)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العنوان	الباب
11.947.500.00	أجور المستخدمين المرسمين المتعاقدين والأجانب	01
6.340.614.00	العلاوات المختلفة	II
1.629.346.00	العمال المؤقتين واليوميين أجور وملحقات الأجور	III
3.275.000.00	المنح وشبه الرواتب	IV
7.455.540.00	التكاليف الاجتماعية	V
	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	VI
655.000.00	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	VII
31.303.000.00	مجموع الفرع 01	

• الفرع الثاني : نفقات تسيير المصالح (الجدول34)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العنوان	الباب
120.000.00	تسديد النفقات	01
1.508.000.00	الأدوات والأثاث	II
180.000.00	اللوازم	III
42.000.00	الألبسة	IV
2.500.000.00	تغذية المتربصين	V
200.000.00	تغذية المستخدمين	VI
1.794.000.00	التكاليف الملحقة	VII
408.000.00	حظيرة السيارات	VIII
50.000.00	النشاطات الثقافية والرياضية	IX
126.000.00	صيانة التجهيزات البيداغوجية	X
250.000.00	أشغال الصيانة	XI
7.178.000.00	الفرع 02	مجموع
38.481.000.00	العنوان 02	مجموع

الحوصلة العامة

العنوان I :	الإيرادات
38.481.000.00	<u>مجموع العنوان OI</u>

العنوان II :	النفقات
31.303.000.00	الفرع OI : نفقات المستخدمين.
7.178.000.00	الفرع II : نفقات تسيير المصالح.
38.481.000.00	<u>مجموع العنوان II</u>

لوحظ و صدق على الميزانية المعدلة لمركز التكوين المهني
و التمهين حمداني عدة تبارت 14/01 بعنوان السنة المالية 2007

حددت بمبلغ :

- في الإيرادات بقيمة تقدر بـ : 38.481.000.00
ثمانية و ثلاثون مليون و أربعمائة و واحد و ثمانون ألف دينار جزائري.

في النفقات بقيمة تقدر بـ : 38.481.000.00
ثمانية و ثلاثون مليون و أربعمائة و واحد و ثمانون ألف دينار جزائري.

- أي بغائض في الإيرادات قدره : /

الوالي

مدير المركز

- حالة الإيرادات و النفقات من 01/01/2008 إلى غاية 31/12/2008
- العنوان الأول : الإيرادات (الجدول 35)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	الباب
41.121.677.00	إعانات الدولة	I
	مساهمة المجموعات المحلية	II
	هبات و تركات	III
	إيرادات صادرة عن تسيير المطعم	IV
	<u>المادة 01: وجبات مقدمة للمتربصين</u>	
309.360.00	فقرة 01: داخليين عدد المتربصين 72 X المدة 300 ي X النسبة 14.32 دج	
61.920.00	فقرة 02: نصف الداخليين عدد المتربصين 40 X 300 المدة النسبة X 5.16 دج	
	<u>المادة 02 : وجبات مقدمة للمستخدمين</u>	
51.000.00	العدد 10 X المدة 204 ي X النسبة 25.00 دج	
422.280.00	مجموع الباب IV	
34.000.00	إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي	V
360.000.00	إيرادات صادرة عن الدروس المسائية	VI
	إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة	VII
38.000.00	إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات	VIII
272.000.87	إيرادات أخرى	IX
	إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35%) من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 07/12/1998)	X
2.518.042.13	باقي الإعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)	XI
44.766.000.00	مجموع العنوان 01	

- العنوان الثاني : النفقات
- الفرع الأول : نفقات المستخدمين (الجدول 36)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	الباب
17.133.997.40	أجور المستخدمين المرسمين المتعاقدين والأجانب	01
8.828.662.60	العلاوات المختلفة	II
1.935.000.00	العمال المؤقتين أجور وملحقات الأجور	III
1.672.000.00	المنح وشبه الرواتب	IV
8.043.340.00	التكاليف الاجتماعية	V
	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	VI
	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	VII
37.613.000.00	مجموع الفرع 01	

• الفرع الثاني : نفقات تسيير المصالح (الجدول 37)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	الباب
110.000.00	تسديد النفقات	OI
1.540.000.00	الأدوات والأثاث	II
322.000.00	اللوازم	III
40.000.00	الألبسة	IV
2.184.000.00	تغذية المتربصين	V
300.000.00	تغذية المستخدمين	VI
1.670.000.00	التكاليف الملحقة	VII
408.000.00	حظيرة السيارات	VIII
150.000.00	النشاطات الثقافية والرياضية	IX
142.000.00	صيانة التجهيزات البيداغوجية	X
287.000.00	أشغال الصيانة	XI
7.153.000.00	الفرع II	مجموع
44.766.000.00	العنوان II	مجموع

الحوصلة العامة

العنوان I :	الإيرادات
مجموع العنوان I :	44.766.000.00

العنوان II :	النفقات
الفرع OI :	نفقات المستخدمين
الفرع II :	نفقات تسيير المصالح
مجموع العنوان II :	44.766.000.00

لوحظ وصدق على ميزانية التسيير المعدلة لمركز التكوين المهني
والتمهين حمداني عدة تيارت 14/01 بعنوان السنة المالية 2008
وحددت بمبلغ : 44.766.000.00

- في الإيرادات بقيمة تقدر بـ : 44.766.000.00

أربعة و أربعون مليون و سبعمائة و ستة و ستون ألف دينار جزائري .

في النفقات بقيمة تقدر بـ : 44.766.000.00

أربعة و أربعون مليون و سبعمائة و ستة و ستون ألف دينار جزائري .

- أي بفائض في الإيرادات بمبلغ قدره : لا شيء

الوالي

مدير المركز

- حالة الإيرادات والنفقات من 01/01/2009 إلى غاية 31/12/2009
- العنوان الأول : الإيرادات (الجدول 38)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	الباب
45.639.000.00	إعانات الدولة	I
	مساهمة المجموعات المحلية	II
	هبات وتركات	III
	إيرادات صادرة عن تسيير المطعم	IV
	<u>المادة 01: وجبات مقدمة للمتربصين</u>	
290.080.00	فقرة 01: داخليين عدد المتربصين 68 X المدة 300 ي X النسبة 14.32 دج	
61.920.00	فقرة 02: نصف الداخليين عدد المتربصين 40 X المدة 300 X النسبة 5.16 دج	
	<u>المادة 02 : وجبات مقدمة للمستخدمين</u>	
50.000.00	العدد 10 X المدة 204 ي X النسبة 25.00 دج	
402.000.00	مجموع الباب IV	
90.000.00	إيرادات صادرة عن التوثيق التقني والبيداغوجي	V
420.000.00	إيرادات صادرة عن الدروس المسائية	VI
	إيرادات صادرة عن نشاطات التكوين بالبطاقة	VII
70.000.00	إيرادات صادرة عن الامتحانات والمسابقات	VIII
414561.12	إيرادات أخرى	IX
	إيرادات ناتجة عن التكوين الإنتاجي بعد التحصيل (35%) من الإيرادات تصب في ميزانية المؤسسة (مرسوم تنفيذي رقم 98-412 مؤرخ في 07/12/1998)	X
436.438.88	باقي الإعتمادات عن السنوات المالية السابقة (الرصيد)	XI
47.472.000.00	مجموع العنوان 01	

- العنوان الثاني : النفقات (مفصلة حسب الأبواب)
- الفرع الأول : نفقات المستخدمين (الجدول 39)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	الباب
18.750.000.00	أجور المستخدمين المرسمين المتعاقدين والأجانب	I
8.229.000.00	العلاوات المختلفة	II
2.000.000.00	أجور العمال المتعاقدين	III
1.700.000.00	المنح و شبه الرواتب	IV
8.990.000.00	التكاليف الاجتماعية	V
	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	VI
1.031.000.00	المساهمة في الخدمات الاجتماعية	VII
40.700.000.00	مجموع الفرع 01	

• الفرع الثاني : نفقات التسيير (الجدول 40)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	الباب
200.000.00	تسديد النفقات	I
1.400.000.00	الأدوات والأثاث	II
400.000.00	الأسلحة	III
40.000.00	الألبسة	IV
2.000.000.00	تغذية المتربصين	V
235.000.00	تغذية المستخدمين	VI
1.560.000.00	التكاليف الملحقة	VII
408.000.00	حظيرة السيارات	VIII
100.000.00	النشاطات الثقافية والرياضية	IX
142.000.00	صيانة التجهيزات البيداغوجية	X
287.000.00	أشغال الصيانة	XI
6.772.000.00	الفرع II	مجموع
47.472.000.00	العنوان II	مجموع

• النفقات مفصلة حسب الأبواب (الجدول 41)

الإعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	المادة	الباب
	أجور المستخدمين المرسمين، المتعاقدين و الأجانب		I
18.750.000.00	أجور المستخدمين المرسمين والمتعاقدين	01	
	أجور المستخدمين الأجانب	02	
18.750.000.00	مجموع الباب 1		
	العلاوات المختلفة		II
	علاوات الأعمال الإضافية (قرار وزاري مشترك مؤرخ في 22/02/89)	01	
860.000.00	منحة المردودية مرسوم تنفيذي رقم 91-94 مؤرخ في 13/04/91 (مرسوم تنفيذي رقم 03-336 مؤرخ في 15/10/2003)	02	
	تعويض عن تحسين الأداء للأسلاك التقنية للفلاحة (مرسوم تنفيذي رقم 93-59 مؤرخ في 27/02/93)	03	
562.000.00	التدريس الإضافي تصحيح النسخ و لجان المسابقات و الامتحانات	04	
33.312.00	علاوة الضرر مرسوم تنفيذي رقم 88-219 مؤرخ في 02/11/88 (قرار وزاري مشترك مؤرخ في 24/01/90)	05	
50.136.00	علاوة جزافية للخدمة الدائمة مرسوم تنفيذي رقم 81-57 مؤرخ في 28/03/81 (قرار وزاري مشترك 1194 مؤرخ في 16/05/92)	06	
	علاوة على منصب العمل (مرسوم تنفيذي رقم 81-14 مؤرخ في 31/01/81)	07	
513.425.00	التدريس المتعلق بالتكوين عن طريق التمهين	08	
	علاوة المقاطعة (مرسوم تنفيذي رقم 82-183 مؤرخ في 15/05/82) (مرسوم تنفيذي رقم 93-130 مؤرخ في 14/06/93) (مرسوم تنفيذي رقم 95-90 مؤرخ في 25/03/95) (مرسوم تنفيذي رقم 96-62 مؤرخ في 27/01/96) (مرسوم تنفيذي رقم 97-426 مؤرخ في 08/07/97)	09	

	(مقرر رقم 1425 مؤرخ في 13/06/83)		
1.380.000.00	علاوة تحسين الأداء البيداغوجي (سلك الأساتذة) (مرسوم تنفيذي رقم 93-112 مؤرخ في 12/05/93) (مرسوم رئاسي رقم 02-327 مؤرخ في 16/10/2002)	10	
118.000.00	علاوة تحسين الأداء و التسيير لمستخدمي المصالح الاقتصادية (مرسوم تنفيذي رقم 93-113 مؤرخ في 12/05/93) (مرسوم رئاسي رقم 02-329 مؤرخ في 16/10/2002)	11	
	علاوة المخاطر و الإعانات الخاصة للأعوان الأمن (مرسوم تنفيذي رقم 93-222 مؤرخ في 02/10/93) قرار وزاري مشترك رقم 974 مؤرخ في 24/11/93)	12	
	علاوة منطقة لأوراس (مرسوم تنفيذي رقم 69-42 مؤرخ في 11/04/69)	13	
	علاوة منطقة الجنوب	14	
	علاوة خاصة بالمنصب (مرسوم تنفيذي رقم 95-28 مؤرخ في 12/01/95) (مرسوم تنفيذي رقم 95-300 مؤرخ في 04/10/95)	15	
	علاوة السكن مرسوم تنفيذي رقم 95-28 مؤرخ في 12/01/95 (مرسوم تنفيذي رقم 95-300 مؤرخ في 04/10/95)	16	
	منحة أول تنصيب (مرسوم تنفيذي رقم 95-28 مؤرخ في 12/01/95)	17	
595.000.00	منحة التوثيق التربوي (مرسوم رئاسي رقم 02-330 مؤرخ في 16/10/2002)	18	
	تعويض لإتقان الخدمات وتحسينها لصالح أعوان الصحة الموضوعين في حالة خدمة بمؤسسات التكوين المهني (مرسوم رئاسي رقم 02-337 المؤرخ في 16/10/2002) المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 90/415 مؤرخ في 22/12/1990	19	

1.820.000.00	تعويض للتأهيل لفائدة موظفي التعليم التابعين لقطاع التكوين و التعليم المهني (مرسوم التنفيذي رقم 03-495 مؤرخ في 21/12/2003)	20	
154.800.00	تعويض للتأهيل لفائدة موظفي المصالح الاقتصادية التابعين لقطاع التكوين و التعليم المهني (مرسوم التنفيذي رقم 03-496 المؤرخ في 21/12/2003)	21	
7.327.00	تعويض عن المسؤولية الشخصية لفائدة الأعوان المحاسبين و الوكلاء (مرسوم تنفيذي رقم 04/308 مؤرخ في 22/09/2004)	22	
2.135.000.00	منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين و الأعوان العموميين (المرسوم التنفيذي 08-70 المؤرخ في 26/02/2008).	23	
8.229.000.00	مجموع الباب II		

الباب III : أجور العمال المتعاقدين

المادة 01 : أجور العمال المتعاقدين (المناوبون سابقا) العاملين بالتوقيت الكامل

النفقات السنوية المتوسطة	الأجر السنوي المتوسط	الرقم الاستدلالي الأدنى	التصنيف	المناصب المالية		الرتب	الأسلاك
				2009	2008		
							مجموع 1
							تعويض الخبرة (مرسوم تنفيذي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 1.40 % من الأجر القاعدي.....)
							تخفيض في الأجر المتوسط و التوظيف التدريجي و شغور مناصب العمل.....
							مجموع المادة 1.....

المادة 02 : أجور العمال المتعاقدين العاملين بالتوقيت الجزئي:

النفقات السنوية المتوسطة	الأجر السنوي المتوسط	الرقم الاستدلالي الأدنى	التصنيف	المناصب المالية		الرتب	الأسلاك
				2009	2008		
1.448.883.36	1.448.883.36	200	01	12	12	عامل منتهي من المستوى الأول	العمال المهنيين
				12	12		المجموع
		تعويض الخبرة (مرسوم تنفيذي رقم 308-07 المؤرخ في 29/09/2007 1.40 % من الأجر القاعدي.....					
248.883.36		تخفيض في الأجر المتوسط و التوظيف التدريجي و شغور مناصب العمل.....					
1.200.000.00		مجموع المادة 2.....					

الإعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	المادة	الباب
	منحة المردودية	03	
132.000.00	المنح العائلية	04	
	علاوة الضرر	05	
	علاوة جزافية عن الخدمة الدائمة	06	
	علاوة المقاطعة الجغرافية	07	
380.000.00	الضمان الاجتماعي 25 %	08	
	علاوة عن الأجر الوحيد	09	
288.000.00	منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين و الأعوان العموميين (المرسوم التنفيذي 08-70 المؤرخ في 26/02/2008).	10	
2.000.000.00	مجموع الباب III		
	المنح وشبه الرواتب	IV	
	01 : منح مقدمة للمتربصين X		
116.640.00	فقرة 1 : المستوى 1-2-3 العدد 80 X المدة 10 أشهر X النسبة 129.60 العدد 90 X المدة 10 أشهر X النسبة 64.80	01	
	فقرة 2 : المستوى 4. العدد X المدة / شهر X النسبة /	01	
120.000.00	فقرة 3 : منحة التجهيز 300.00 دج خلال فترة التكوين	01	
1.463.360.00	شبه الرواتب المقدمة للمتجهين فقرة 1 : شبه الرواتب المقدمة للمتجهين باعتبار مؤسسات القطاع مؤسسات تكوينية العدد 135 X المدة 06 أشهر X النسبة 1.800.00 دج فقرة 2 : شبه الرواتب المقدمة للمتجهين باعتبار مؤسسات التكوين مؤسسات مستخدمة.	02	

	العدد X المدة / شهر X النسبة		
	منحة مقدمة للمتربصين الأجانب	03	
	العدد X المدة / شهر X النسبة /		
	منحة أول تنصيب للمتربصين الأجانب	04	
1.700.000.00	مجموع الباب IV		
	التكاليف الإجتماعية	V	
1.390.000.00	المنح العائلية	01	
	الضمان الاجتماعي 25 %	02	
6.000.000.00	الفقرة 01 : النظام العام (23.75%)		
250.000.00	الفقرة 02 : ضمان البطالة (1%)		
65.000.00	الفقرة 03 : التقاعد (0.25%)		
	الضمان الاجتماعي للمتربصين و المتمهين	03	
635.000.00	الفقرة 01 : للمتربصين (1%)		
650.000.00	الفقرة 02 : المتمهين (2%)		
	ريوع حوادث العمل	04	
	علاوة عن الأجر الوحيد	05	
8.990.000.00	مجموع الباب V		
	معاش الخدمة والأضرار الجسدية	VI	
	معاش الخدمة	01	
	معاش الأضرار الجسدية	02	
	مجموع الباب VI		
	مساهمة في الخدمات الاجتماعية 3 %	VII	
687.333.34	مساهمة في صندوق الخدمات الاجتماعية 2 %	01	
171.833.33	مساهمة لصالح ترقية السكن الاجتماعية 0.5 %	02	

171.833.33	مساهمة لتمويل نظام التقاعد 0.5 %	03	
1.031.000.00	مجموع الباب VII		
40.700.000.00	مجموع الفرع I		

الفرع II : تسير المصالح

الإعتمادات المخصصة (دج)	العناوين	المادة	الباب
	تسديد النفقات		I
150.000.00	نفقات المهام والتنقلات	01	
48.000.00	نفقات الاستقبال	02	
	نفقات النقل الحضري (نصف التسعيرة)	03	
	نفقات نقل المتربصين الأجانب في إطار اتفاقية خلال العطل السنوية (مرسوم تنفي رقم 86-61 مؤرخ في 25/03/1986)	04	
	نفقات كراء الحافلات للتربص التطبيقي	05	
	النفقات القضائية نفقات الخبرة (المحامين المحضرين القضائيين الموثقين و مختلف النفقات المترتبة عن الخبرة)	06	
	نفقات المراقبة الطبية	07	
	نفقات نقل العمال و عائلتهم العاملين بولايات الجنوب خلال العطل السنوية (مرسوم تنفي رقم 66-28 مؤرخ في 26/02/1966)	08	
	نفقات الاستهلاك المنزلي للغاز و الكهرباء (مرسوم تنفي رقم 95-28 مؤرخ في 12/01/1995)	09	
1.000.00	نفقات التكوين ما قبل الترقية و التكوين التحضيري أثناء الترقية) التعليميين رقم 45 مؤرخة في 01/12/2008 و رقم 02 مؤرخة في 03/01/2009 الصادرتين عن مصالح المديرية العامة للوظيفة	10	

	(العمومية)		
1.000.00	نفقات الامتحانات و مسابقات التوظيف	11	
200.000.00	مجموع الباب I		
	الأدوات والأثاث	II	
65.000.00	اقتناء و صيانة العتاد والأثاث المكتبي	01	
215.000.00	اقتناء و صيانة عتاد الإعلام الآلي والبرمجيات	02	
80.000.00	اقتناء و صيانة عتاد وأثاث الداخلية والمطعم	03	
100.000.00	اقتناء و صيانة العتاد التقني البيداغوجي والأجهزة الصغيرة الوقائية لأمن المتربصين	04	
850.000.00	اقتناء مواد التدريب الوقود و الزيوت	05	
60.000.00	اقتناء و صيانة عتاد الأمن و محاربة الحرائق	06	
30.000.00	اقتناء ، تركيب و صيانة أجهزة الهاتف	07	
1.400.000.00	مجموع الباب II		
	اللوازم	III	
140.000.00	الأوراق و اللوازم المكتبية ومستهلكات الإعلام الآلي	01	
	بياضه أفرشة و أغطية	02	
80.000.00	مواد الصيانة و التنظيف	03	
160.000.00	نفقات الطبع و إعداد المطبوعات المختلفة	04	
10.000.00	المواد الصيدلانية و المعدات الطبية الصغيرة	05	
10.000.00	شراء الربايات	06	
400.000.00	مجموع الباب III		
	الألبسة	IV	
15.000.00	ألبسة أعوان الاستقبال والسائقين	01	
25.000.00	مآزر العمل لمستخدمي المصالح والمطبخ	02	
40.000.00	مجموع الباب IV		
	تغذية المتربصين	V	

1.400.000.00	داخليين العدد 93 x المدة 300 النسبة x 50.00 دج	وحيدة	
600.000.00	نصف الداخليين العدد 80 x المدة 300 النسبة x 25.00 دج		
2.000.000.00	مجموع الباب V		
	وجبات مقدمة للمستخدمين	VI	
235.000.00	وجبات مقدمة للمستخدمين العدد 47 x المدة 200 النسبة x 25.00 دج	وحيدة	
235.000.00	مجموع الباب VI		
	التكاليف الملحقة	VII	
1.140.000.00	الماء الغاز الكهرباء والوقود	01	
80.000.00	إتاوة البريد و المواصلات والرسوم	02	
	النشر الإشهاري	03	
250.000.00	تامين الممتلكات ذات الاستعمال الإداري والبيداغوجي	04	
	كراء مباني للاستعمال الإداري	05	
60.000.00	نفقات الاشتراك في شبكة إنترنت INTERNET	06	
30.000.00	التوثيق و شراء الكتب المتخصصة	07	
	نفقات كراء آلات حساب البريد و الإعفاء من التخليص	08	
1.560.000.00	مجموع الباب VII		

	حظيرة السيارات	VIII	
	اقتناء لتجديد حظيرة السيارات	01	
120.000.00	شراء الوقود والزيوت	02	
15.000.00	شراء العجلات	03	
187.000.00	الصيانة إصلاح وشراء قطع الغيار المختلفة	04	
80.000.00	تأمين السيارات ، نفقات الترقيم و المراقبة التقنية	05	
6.000.00	شراء قسيمة السيارات	06	
408.000.00	مجموع الباب VIII		
	النشاطات الثقافية و الرياضية	IX	
100.000.00	النشاطات الثقافية والرياضية	وحيدة	
100.000.00	مجموع الباب IX		
	صيانة التجهيزات البيداغوجية	X	
142.000.00	صيانة التجهيزات البيداغوجية	وحيدة	
142.000.00	مجموع الباب X		
	أشغال الصيانة	XI	
250.000.00	صيانة المباني ذات الاستعمال الإداري والبيداغوجي	01	
	تهيئة المباني ذات الاستعمال الإداري والبيداغوجي	02	
37.000.00	صيانة المساحات الخضراء	03	
287.000.00	مجموع الباب XI		
6.772.000.00	مجموع الفرع II		
47.472.000.00	مجموع العنوان II		

الحوصلة العامة

العنوان I :	الإيرادات
47.472.000.00	مجـمـوع العـنـوان I

العنوان II :	النفقات
40.700.000.00	الفرع I : نفقات المستخدمين.
6.772.000.00	الفرع II : نفقات تسيير المصالح.
47.472.000.00	مجـمـوع العـنـوان II

لوحظ وصدق على ميزانية التسيير المعدلة لمركز التكوين المهني

والتمهين حمداني عدة تبارت 14/01 بعنوان السنة المالية 2009

حددت بمبلغ :

- في الإيرادات بقيمة تقدر بـ : **47.472.000.00**

سبعة و أربعون مليون و أربعمئة و اثنان و سبعون ألف دينار جزائري .

- في النفقات بقيمة تقدر بـ : **47.472.000.00**

سبعة و أربعون مليون و أربعمئة و اثنان و سبعون ألف دينار جزائري .

- أي بفائض في الإيرادات بمبلغ قدره : لا شيء

الوالي

مدير المركز

3/ تحليل ميزانية مركز حمداني عدة تيارت 14/1 :

قبل التطرق إلى تحليل معطيات ميزانية مركز التكوين المهني والتمهين حمداني عدة تيارت 14/1 يجدر بنا التنويه بالإشارة إلى أن مدونة الميزانية التي اعتمدنا عليها في هذا المجال هي نفس المدونة المعتمدة على مستوى جميع مراكز ومعاهد التكوين المهني الواقعة إقليميا في التراب الجزائري وهي بذلك تحتوي على شقين ، يخص الشق الأول الإيرادات وينقسم إلى عدة أبواب ، أما الشق الثاني فيتعلق بالنفقات وينقسم بدوره إلى فرعين ، فرع أول وفرع ثاني ، أما الفرع الأول فيخص نفقات المستخدمين والفرع الثاني متعلق بنفقات تسيير المصالح ، ولكل فرع من هذه الفروع أبواب محددة والتي بدورها تحتوي على عدة مواد رأيناها سابقا ولا داعي لذكرها مجددا لعدم التكرار .

وعلى هذا الأساس فقد وضعت ميزانية مركز التكوين المهني والتمهين حمداني عدة تيارت 14/1 كغيره من مراكز التكوين المتواجدة على المستوى الوطني ، وقد جاء فيها كما تطرقنا إليه من خلال العرض المفصل للنفقات والإيرادات للفترة (2005-2009) ما يلي :

- بالنسبة للإيرادات فقد جاءت مبالغها العامة متغيرة بالزيادة بنسبة كبيرة جدا على مدار أغلب السنوات باستثناء النقص الملاحظ في إيرادات سنة 2007 مقارنة بسنة 2006 ثم معاودة الزيادة من جديد في سنوات 2008 -2009 ، وهذا على اعتبار التغير الحاصل في المبالغ المرصودة على مستوى الأبواب الموجودة في ميزانية المركز في شقها المتعلق بالإيرادات كإعانات الدولة مثلا ومختلف الإيرادات الأخرى .
- بالنسبة للنفقات وعلى مستوى الفرعين ، الأول أي نفقات المستخدمين ، والثاني أي نفقات التسيير (تسيير المصالح) فإن المبالغ المنفقة اتجهت إلى التذبذب أحيانا بالزيادة أو بالنقصان لكن بنسب ضعيفة جدا .
- وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن مجموع هذه النفقات سواء على مستوى مركز حمداني عدة كنموذج لمراكز التكوين المهني على المستوى الولائي أ وحتى على المستوى الوطني ، تتفق بصفة دقيقة على مستخدمي القطاع وعلى تسيير المصالح المختلفة من أجل هدف معين هو الوصول إلى توفير جميع الإمكانيات اللازمة والضرورية لتكوين يد عاملة مؤهلة قادرة على رفع التحدي والاندماج في عالم الشغل على الرغم من الصعوبات والعراقيل المتعددة الموجودة في الحياة العملية .

وأمام هذا الوضع فإن المتكون الذي أنهى مسار تكوينه بنجاح يتساءل وبشدة حول مصيره ومصير زملائه ووضعيتهم على مستوى سوق الشغل سواء المحلي أو الوطني ، وهو ما سنعالجه من خلال عرض وتحليل إحصائيات عدد خريجي المنظومة التكوينية على مستوى ولاية تيارت وفرص التحاقها بمناصب عمل في مختلف الصيغ وذلك بمرورهم عبر الوكالات التي أنشئت لهذا الغرض كالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، والوكالة الوطنية للتشغيل وغيرها...أوحتى على مستوى المؤسسات العمومية والاقتصادية .

المبحث الرابع : عرض وتحليل إحصائيات خريجي المنظومة التكوينية ووضعيتهم على مستوى سوق الشغل المحلي للفترة (2005-2009)

المطلب الأول : عرض الإحصائيات

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها ، وتم بذلك إنشاء وزارتين خصصت الأولى للعمل والثانية للتضامن الوطني ، متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية ، وعلى المستوى المحلي في مديريتين ولائيتين الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي ، إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت وصاية الوزارتين السالفتين للذكر ومنها ما يلي :

- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

وهناك وكالات أخرى تسعى إلى تحقيق نسب معينة من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الوكالات الأخرى، وهي في الأصل تابعة لوزارات أخرى مثل وزارة الصناعة وتطوير الاستثمار وكذا وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومنها ما يلي :

- مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- الوكالة الوطنية للصناعة التقليدية

- الصندوق الوطني لترقية نشاطات الصناعة التقليدية
- غرفة الصناعة التقليدية والحرف CAM
- غرفة التجارة والصناعة
- غرفة الفلاحة
- صندوق ضمان القروض
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

وفي هذا السياق فإن الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله تتمحور حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل التي تمولها الدولة وتعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني .

هذا فيما يخص قطاع التشغيل بشكل عام ، أما بخصوص سوق التشغيل على مستوى ولاية تيارت التي تطورت تطورا ملحوظا في الفترات الأخيرة و قد تجسد ذلك من خلال النمو العمراني والسكاني حيث أصبحت كما ذكرنا سابقا تضم حوالي 851133 نسمة ، وقد نتج عن هذا الارتفاع الهائل لعدد سكانها الحاجة الماسة لأسواق العمل التي تميزت في فترات ماضية بعدة إختلالات لأسباب متفرقة كزيادة عدد المتسربين من المنظومة التربوية الذي قدر عددهم بحوالي 600 ألف متسرب ، وغيرها من الأسباب التي ولدت ضغطا على سوق التشغيل بالولاية ، ناهيك عن الأعداد الهائلة لخريجي منظومتي التعليم العالي والتكويين المهني وغيرهم من طالبي العمل المبتدئين المسجلين لدى الوكالات المحلية للتشغيل .

كل هذه العوامل مجتمعة وكذا فقر بلديات الولاية وانعدام المنشآت الصناعية وكذا عملية تسريح العمال التي طالت حسب الإحصائيات الرسمية 1100 عامل بالمنطقة الصناعية بتيارت ، وارتفاع طلبات العمل لدى فئة المعوقين وذوي الاحتياجات الخاصة ، إلى جانب النقص الفادح الملاحظ على اليد العاملة المؤهلة رغم المجهودات المبذولة من طرف قطاع التكويين المهني والتمهين في هذا الاتجاه أدى إلى التفكير في وضع استراتيجيات للتكفل بسوق التشغيل بالولاية ، وخصوصا إذا علمنا أن العوامل المذكورة سابقا ساهمت بطريقة وبأخرى في ارتفاع معدل البطالة ، على الرغم من وجود مشروعان عملاقان كمشروع مصفاة تكرير البترول ومشروع مركب فاتيا واللذان لم يدخلتا الخدمة الفعلية بعد لأسباب متفرقة .ومن جهة أخرى فإن عملية تطبيق مختلف صيغ برامج التشغيل بولاية تيارت أدت إلى المساهمة في خفض معدل البطالة إلى نسبة تقارب حاليا 9% وهذا بعدما كانت تقارب 12 %

وهذه النسبة تحسد عليها الولاية وهي مرشحة للنزول أكثر فأكثر بدخول مشروع مصفاة تكرير البترول ومركب فاتيا حيز الخدمة إلى مستويات تنصدر من خلالها زيادة الترتيب في انتعاش سوق الشغل. هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن وضعية سوق الشغل في ولاية تيارت في وضعية أقل ما يقال عنها أنها مريحة وهذا لو أخذنا في الاعتبار أن عدد اليد العاملة الشغيلة المصرح بها هي 203732 واليد العاملة النشيطة هي 231250 والتي بإمكانها أن تعمل و يتعدى سنها 16 سنة دون احتساب الطلبة الجامعيين والمجندين .

ومن خلال تحليل لسوق الشغل بولاية تيارت يلاحظ أن طلبات العمل المسجلة لدى الوكالات المحلية للتشغيل حسب مستوى التأهيل والجنس تمثل أكثر من 80 % من البطالين وهي الفئة الأقل من 30 سنة. كما تمس البطالة أساسا فئة غير المؤهلين وهذا بنسبة 60% ، فيما تبلغ نسبة فئة البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 24 سنة أكثر من 25 % .

والملاحظ من خلال إلقاء نظرة في إحصائيات مناصب الشغل المستحدثة بولاية تيارت أن النتائج المحققة مردها إلى مجهودات الدولة في التكفل الفعلي بهذا الملف الشائك رغم بعض النقائص والعراقيل الملاحظة من هنا وهناك والتي تعود في الأصل إلى إشكالية بيروقراطية الإدارة .

وعن المناصب المستحدثة في أهم القطاعات حسب بعض الإحصائيات التقريبية ، فقد استحدثت على مستوى برامج الدعم الفلاحي والتنمية الريفية حوالي 1442 منصبا بين دائم ومؤقت ، فيما حصد قطاع الأشغال العمومية والري حوالي 5480 منصبا ، في حين نال قطاع التجارة والخدمات حوالي 1863 منصبا ، ناهيك عن مئات المناصب المستحدثة في القطاعات الأخرى بفضل تطبيق مختلف برامج التشغيل عن طريق مختلف الوكالات كبرامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، ووكالة تسيير القرض المصغر ، وعقود إدماج أصحاب الشهادات وعقود التكوين والإدماج ، وكذا الوكالات الأخرى كجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) الذي استطاع أن يتكفل بأكثر من 12223 طلب عمل تم تنصيب 53% منهم في القطاع الاقتصادي بعدما دخل حيز التطبيق على مستوى ولاية تيارت بدءا من شهر جوان من سنة 2008 .

كل هذا وغيره سيضع قاطرة سوق التشغيل بولاية تيارت في السكة الصحيحة لكن بشرط توافر جميع الجهود من أجل إنجاح الإستراتيجية الجديدة لترقية التشغيل ومحاربة البطالة .

وعلى اعتبار أننا بصدد تحليل إحصائيات خريجي المنظومة التكوينية للفترة (2005-2009) على مستوى سوق التشغيل بولاية تيارت وهو ما يدفعنا إلى إعطاء الإحصائيات الخاصة ببعض وكالات

التشغيل دون غيرها نظرا لصعوبة جمعها على مستوى البعض لأسباب مختلفة تعود أساسا إلى عدم تفهم المسؤول المباشر للوكالة المعنية لهدف الرسالة العلمية المقترحة للدراسة والتحليل ، ولأسباب إدارية بحثة يجهل مصدرها .

لهذه الأسباب وغيرها سنحاول التطرق إلى إعطاء الإحصائيات التي استطعنا جمعها حول وضع خريجي المنظومة التكوينية على مستوى سوق الشغل بولاية تيارت للفترة (2005-2009) وذلك عبر الوكالات والهيئات والمؤسسات المذكورة لاحقا كنموذج معين يعبر عن الوكالات والمؤسسات غير المذكورة وعن النسبة الأكبر في مجال التشغيل ، وهذه الوكالات تتمثل في الآتي :

- مديرية التشغيل لولاية تيارت
 - الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)
 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
 - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)
 - غرفة الصناعة التقليدية والحرف (CAM)
- و سنعطي أيضا إحصائيات بعض المؤسسات العمومية و منها :

- جامعة ابن خلدون بتيارت
- مديرية الخدمات الجامعية بتيارت

1/ إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت :

قبل التطرق إلى عرض الإحصائيات الخاصة بعدد المدمجين في حقل العمل بمديرية التشغيل لولاية تيارت بودي أن أشير إلى أن أجهزة التشغيل المعتمدة على مستوى المديرية المعنية والمطبقة وطنيا قد تعددت واختلفت لفترات متتالية في أشياء معينة وقد اتحدت في الهدف العام المتمثل في تشغيل أكبر نسبة ممكنة من البطالين من مختلف المستويات ومحاولة إدماجهم في عالم الشغل بطرق وصيغ مختلفة لعل أهمها ما كان معمول به قبل سنة 2007 وأخص بالذكر صيغة الشغل المأجور للمبادرة المحلية (ESIL) التي انتقلت بعد السنة المذكورة إلى مديرية النشاط الاجتماعي تحت اسم آخر وهو منحة لنشاطات الإدماج المهني (PAIS) ، ضف إلى ذلك صيغة عقود ما قبل التشغيل (CPE) التي أصبحت تسمى مع بداية سنة 2008 بمنحة إدماج ذوي الشهادات (PID) ، بالإضافة إلى صيغ أخرى تمثلت في عقود الإدماج المهني (CIP) وعقود الإدماج لذوي الشهادات (CID) اللتان تقعان في التصنيف

الأول والثاني المتعلق بخريجي التعليم العالي والمعاهد الوطنية للتكوين المهني وكذا المستوى الثانوي ومراكز التكوين المهني والتمهين على التوالي ، بالإضافة إلى عقود الإدماج والتكوين (CFI) الواقعة في التصنيف الثالث المخصص للشباب بدون مستوى ولا تكوين ، والمسيرة حاليا من قبل مديرية التشغيل بالولاية ، وإلى غير ذلك من الصيغ العديدة المعتمدة في هذا المجال .

وفيما يلي سنحاول عرض الإحصائيات الخاصة بعدد المدمجين في سوق الشغل على مستوى ولاية تيارت من مختلف المستويات و ذلك بالاعتماد على إحصائيات وأرقام المديرية الولائية للتشغيل .

الجدول 42 : إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت فيما يخص عدد المدمجين في سوق الشغل

مختلف الأجهزة			
السنوات	الشغل المأجور للمبادرة المحلية (ESIL)	عقود ما قبل التشغيل (CPE)	عقود الإدماج المهني (CIP)
2005	2156	1199	/
2006	2515	1635	/
2007	5832 منحة لنشاطات الإدماج المهني (PAIS)	1436	/
2008	6000	1465 منحة إدماج ذوي الشهادات (PID)	1415
2009	5936	1622	6730

المصدر : مديرية التشغيل لولاية تيارت

2/ إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل : ANEM:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم : 71/42 المؤرخ في : 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم : 62/99 المؤرخ في : 29 نوفمبر 1962.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر ومهمتها الأساسية كما ذكرنا هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض و الطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين:

- طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات.

- أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص.

باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للوظيفة العمومية.

أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هيكلها من: المديرية العامة ، و 10 وكالات جهوية بالإضافة إلى أكثر من 157 وكالة محلية .

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي :

- استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى .
- تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل .
- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص .
- تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل .

ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق بعلاقتها مع المتعاملين.

وفيما يلي سنستعرض بعض الإحصائيات الخاصة بوكالة التشغيل على مستوى ولاية تيارت لخريجي مراكز و معاهد التكوين المهني .

الجدول 43 : خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين المسجلين حسب وكالات التشغيل

السنوات الوكالات	2005	2006	2007	2008	2009
تيارت	/	/	793	1496	2913
مهدية	/	/	172	511	775
قصر الشلالة	/	/	156	1058	871
السوقر	/	/	371	796	928
فرنندة	/	/	323	725	952
المجموع	/	/	1815	4586	6439

المصدر : الوكالة الوطنية للتشغيل بتيارت

الجدول 44 : خريجي معاهد التكوين المهني والتمهين المسجلين حسب وكالات التشغيل

السنوات الوكالات	2005	2006	2007	2008	2009
تيارت	/	/	296	336	709
مهدية	/	/	23	725	75
قصر الشلالة	/	/	34	29	45
السوقر	/	/	48	90	115
فرنندة	/	/	51	112	286
المجموع	/	/	452	1292	1230

المصدر : الوكالة الوطنية للتشغيل بتيارت

3/ إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب : ANSEJ

هي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1997، ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري.

ومن الأهداف الأساسية لهذا الجهاز :

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

وبذلك يمكن باختصار تقديم المهام الأساسية للوكالة على النحو التالي:

- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع .
- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والامتيازات المقررة في جهاز المؤسسات المصغرة .
- ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة سواء خلال فترة الإنجاز أو بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط .

ومن جهة أخرى فإن الجهاز موجه للشباب البطال من :

- أصحاب المبادرات للاستثمار في مؤسسة مصغرة الذين يظهرون استعدادا وميولا وتتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة.
- يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه.
- كذلك الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع.

وباستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإن الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل إلى 10 مليون دينار جزائري، أما صيغة التمويل فإنها موزعة على:

- قرض بدون فوائد من الوكالة.
 - قرض بفوائد مخفضة من البنك
 - مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع .
- و فيما يلي سنتطرق إلى أهم الإحصائيات الخاصة بخريجي التكوين المهني على مستوى الوكالة .

الجدول 45 : إحصائيات خريجي التكوين المهني على مستوى وكالة ANSEJ

المجموع	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات الملفات المودعة والممولة
3641	760	681	730	720	750	الملفات المودعة الكلية
709	147	137	150	145	130	الملفات الممولة الكلية
2777	780	357	530	490	620	الملفات المودعة لخريجي التكوين المهني
481	132	67	93	87	102	الملفات الممولة لخريجي التكوين المهني

المصدر : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتيارت

4/ إحصائيات مديرية النشاط الاجتماعي : DAS (الجدول 46)

2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المسجلون والمدمجون
2843	1064	/	/	/	المسجلون بصفة تقني سامي (TS)
275	478	/	/	/	المدمجون

المصدر : مديرية النشاط الاجتماعي بولاية تيارت

5/ إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر : ANGEM

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، وتمثل مهمتها في تطبيق سياسة الدولة وذلك من أجل محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، ويتضمن دور الوكالة:

- تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة .

ومن جهة أخرى فإن القرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل إلى 400.000 دج موجه تحديدا :

- لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين .

وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادراتهم، ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط ببيتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة.

أما صيغة التمويل فإنها موزعة إلى قرض من الوكالة بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة ومساهمة مالية شخصية من المبادر، أو بطريقة أخرى فإن صيغة هذا التمويل تعرف بما يسمى بالتمويل الثنائي والتمويل الثلاثي اللذان سنتطرق إلى أهم الإحصائيات الخاصة بهما في مجال عدد طالبي القروض والملفات الممولة ميدانيا بخصوص خريجي التكوين المهني وغيرهم .

(أ) التمويل الثنائي : (الجدول 47)

عدد الطلبات	الملفات المدروسة	الملفات قيد الدراسة	الملفات غير مستوفية الشروط	الملفات الممولة	الملفات المرفوضة	الملفات المتنازل عنها
4489	4044	445	2797	2775	1237	10

المصدر : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتيارت

(ب) التمويل الثلاثي : (الجدول 48)

عدد الطلبات	الملفات غير مستوفية الشروط	الملفات المودعة لدى البنوك	الملفات المقبولة مبدئيا لدى البنوك	الملفات المرفوضة	الملفات الممولة	الشيكات المصرح بها	الملفات المتنازل عنها
6241	4752	2181	1013	26	594	194	84

المصدر : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتيارت

6/ إحصائيات غرفة الصناعة التقليدية والحرف : (CAM)

هي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية وتعمل تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية بالتنسيق مع 30 غرفة للصناعة التقليدية والحرف موزعة على المستوى الوطني و تعتبر بمثابة منتدى تمثيل مصالح الحرفيين والشريك الأمثل للسلطات العمومية .

ومن مهامها ما يلي :

- القيام بكل عمل يرمي إلى ترقية قطاع الصناعة التقليدية والحرف وتنمية انتشاره على المستوى المحلي ، الجهوي والوطني .
- التنظيم والتأطير والمشاركة في جميع اللقاءات والتظاهرات الحرفية (المعارض والندوات والأيام الدراسية) .
- مسك سجل الحرفيين حيث تقوم الغرفة بتسجيل الحرفيين في سجل الصناعة التقليدية لممارسة نشاطهم بطريقة قانونية .
- تأهيل أصحاب المشاريع بإجراء امتحان شهادة التأهيل لدى الغرفة من طرف لجنة التأهيل المؤطرة من معلمين حرفيين .
- التكوين وهذا بمشاركة الحرفيين في دورات تكوينية والحصول على شهادات التسيير الحسن للمؤسسات .
- التمهين وهذا بإدماج الشباب لدى الحرفيين المعلمين .
- ترقية المنتج بمشاركة الحرفيين في التظاهرات المحلية ، الجهوية ، والوطنية وحتى الدولية لإبراز منتجاتهم .

- دعم ممارسي نشاطات الصناعة التقليدية باستفادة الحرفيين من دعم مادي لاقتناء تجهيزات لمساعدتهم في ممارسة نشاطات الصناعة التقليدية.

وفيما يلي بعض الإحصائيات الخاصة بغرفة الصناعة التقليدية والحرف على مستوى ولاية تيارت :

الجدول 49 : إحصائيات غرفة الصناعة التقليدية والحرف

2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المحاور
36	24	20	21	29	المحور الأول: الصناعة التقليدية الفنية
98	54	15	30	22	المحور الثاني: الصناعة التقليدية لإنتاج المواد
269	140	157	178	61	المحور الثالث: الصناعة التقليدية الحرفية للخدمات
403	218	192	229	112	المجموع

المصدر : غرفة الصناعة التقليدية والحرف لولاية تيارت

7/ إحصائيات مديرية الخدمات الجامعية بتيارت : (الجدول 50)

2009	2008	2007	2006	2005	السنوات العمال من خريجي التكوين المهني
44	20	11	04	14	عدد العمال (خريجي التكوين المهني)

المصدر : مديرية الخدمات الجامعية بتيارت

8/ إحصائيات جامعة ابن خلدون بتيارت : (الجدول 51)

2009	2008	2007	2006	2005	السنوات العمال من خريجي التكوين المهني
08	13	13	04	03	عدد العمال (خريجي التكوين المهني)

المصدر : جامعة ابن خلدون بتيارت

و بعد أن عرضنا إحصائيات مختلف الوكالات والمؤسسات العمومية السالفة الذكر سنحاول الآن أن نورد الأرقام الإجمالية لها من خلال الجدول التالي :

الجدول 52 : خاص بالعدد الإجمالي للمدمجين في سوق الشغل على مستوى ولاية تيارت وكذا خريجي قطاع التكوين المهني، والمدمجين منهم ونسبة الإدماج مقارنة بالمجموع الكلي للمدمجين للفترة (2005-2009) .

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
الوكالات والمؤسسات العمومية					
مديرية التشغيل بولاية تيارت	3355	4150	7268	8880	14288
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM	/	/	2267	5878	7669
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	102	87	93	67	132
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM	470	580	650	760	909
غرفة الصناعة التقليدية والحرف CAM	112	229	192	218	403
مديرية النشاط الاجتماعي بولاية تيارت DAS	/	/	/	478	275
مديرية الخدمات الجامعية لولاية تيارت	14	04	11	20	44
جامعة ابن خلدون بتيارت	03	04	13	13	08
المجموع الكلي للمدمجين	4056	5054	10494	16314	23728
خريجي المنظومة التكوينية بولاية تيارت	1511	1694	1704	1521	2183
عدد المدمجين من قطاع التكوين المهني (النسبة الوطنية 65 %)	982	1101	1107	988	1418
نسبة المدمجين في عالم الشغل (خاص بقطاع التكوين المهني)	%24,21	% 21,78	%10,54	% 6,05	% 5,97

المصدر : من إعداد الطالب

المطلب الثاني : تحليل الإحصائيات

من خلال إحصائيات وكالات التشغيل وبعض المؤسسات العمومية المذكورة سابقا ، وتحديدًا من خلال الجدول الخاص بالعدد الإجمالي للمدمجين في سوق الشغل على مستوى ولاية تيارت الذي يمثل حوصلة إحصائيات وأرقام الوكالات والمؤسسات السالفة الذكر وذلك بحسب المستويات والشهادات المختلفة المحصل عليها من قبل الشباب كشهادات التكوين المهني ، أو الشهادات المدرسية للمنظومة التربوية ، أو الشهادات الجامعية ، بالإضافة إلى بعض المدمجين بدون مستوى ، وذلك للفترة (2005-2009) على مستوى بعض الوكالات الخاصة بالتشغيل وكذا بعض المؤسسات العمومية كنموذج معين لوضعية هؤلاء في سوق الشغل المحلي ، يتضح لنا جليا أن عدد المدمجين الإجمالي في مختلف صيغ وأجهزة التشغيل في تصاعد مستمر وذلك نظرا لزيادة عدد المتخرجين من سنة إلى أخرى وبالتالي زيادة الطلب على الشغل .

هذا عن العدد الإجمالي للمدمجين على مستوى سوق الشغل بولاية تيارت فيما يخص النموذج المقترح لبعض الوكالات والمؤسسات العمومية التي ذكرت سابقا ، أما عن وضعية خريجي المنظومة التكوينية على نفس المستوى فإنها تمثل مربط الفرس لهذا البحث على اعتبار أننا بصدد دراسة تمويل نفقات التكوين المهني ودوره في التنمية الاقتصادية ، فالملاحظ من خلال الأرقام المبينة في الجدول السابق أن العدد الإجمالي لخريجي التكوين المهني في تزايد مستمر للفترة محل الدراسة ، وبالتالي فإذا ما أخذنا بعين الاعتبار ما قاله وزير التكوين والتعليم المهنيين الدكتور الهادي خالدي بشأن إدماج الفئة المتخرجة في سوق الشغل على هامش الندوة الصحفية التي نشطها بمنتهى جريده المجاهد " أن نسبة 65 بالمائة من المتخرجين يتم توظيفهم مباشرة في مناصب قارة " (1) فإن عدد المدمجين أيضا في تزايد مستمر باستثناء سنة 2008 التي شهدت انخفاضا محسوسا ، وهذا مقارنة بعدد الخريجين من سنة إلى أخرى.

وفي الاتجاه العكسي فإن النسبة الخاصة بعدد المدمجين في عالم الشغل للفترة محل الدراسة هي في تناقص مستمر (اتجاه سلبي) وهذا مقارنة بالاتجاه الإيجابي للعدد الإجمالي للمدمجين بما فيهم فئة خريجي التكوين المهني ، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن عدد المدمجين في عالم الشغل من فئة خريجي التكوين المهني في تزايد مستمر إذا ما قورن بتزايد عدد خريجي القطاع ، والعكس بمثلته

¹ - أمال لكال ، وزارة التكوين المهني توظف 2600 أستاذ للموسم القادم ، جريدة النهار الجديد ، العدد 787 ، الجزائر ، 2000 ، ص 04 .

فإن نسبة المدمجين لهذه الفئة في تناقص مستمر إذا ما قورنت بالنسبة الإجمالية للمدمجين لسنوات فترة الدراسة التي شهدت تطورا ملحوظا .

وعليه وكخلاصة لهذا التحليل البسيط نستطيع أن نصل إلى فكرة عامة مفادها أن عدد خريجي المنظومة التكوينية في تطور ايجابي مستمر مع مرور السنوات ، وذلك بالنظر إلى انفتاح قطاع التكوين المهني على سوق الشغل بإجراء إصلاحات مختلفة في هذا السياق أي حسب متطلبات سوق الشغل المحلي أو الوطني وبالتالي الإقبال الواسع لمختلف الشرائح الشبانية من أجل كسب المهارة والكفاءة اللازمة لخوض غمار الحياة العملية التي تتطلب يد عاملة مؤهلة هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن العملية الميدانية تبدو من خلال الأرقام والإحصائيات أنها عكسية تماما حيث أن عدد المدمجين في عالم الشغل على مستوى الولاية أقل بكثير من العدد الإجمالي للمتخرجين ، على الرغم من اقتراح الحكومة لعدة صيغ وأجهزة خاصة بالتشغيل ووضعها حيز التنفيذ كجهاز القرض المصغر الذي يمنح قروضا ثنائية وثلاثية التمويل ، وكذا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، بالإضافة إلى صيغ عديدة متوفرة أساسا على مستوى مديرية التشغيل والوكالة الوطنية للتشغيل ومنها صيغة عقود الإدماج المهني ومنحة إدماج ذوي الشهادات وغيرها ، وهو ما يؤكد حتمية إعادة النظر في تسيير البعض من هذه الصيغ وإنشاء وتوفير صيغ أخرى من شأنها إدماج الكم الهائل من خريجي المنظومة التكوينية وغيرهم من خريجي المنظومات الأخرى .

خلاصة الفصل

إن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها البلاد تفرض على الجهاز الوطني للتكوين المهني بصفته عنصر أساسي في عملية التنمية الاقتصادية تكييف نظامه ووسائله لتلبية حاجيات المؤسسات الموظفة .

ومما لا يختلف عليه اثنان فإن هذه الوضعية الجديدة تتطلب إعادة التفكير في العلاقات بين التكوين المهني والتشغيل في إطار إستراتيجية معينة تعتمد على ميكانيزمات وهيئات للتشاور تشمل جميع الشركاء على كل المستويات التي لها بطبيعة الحال صلاحيات القرار والتسيير ، لا لشيء سوى لتحقيق مبدأ ترسيخ التكوين المهني في عالم الشغل وبالتالي إدماج أكبر نسبة ممكنة من خريجه على مستوى حقل العمل الحقيقي ، وإظهار المؤهلات والكفاءات والمهارات لهذه اليد العاملة التي من المفروض عليها أن تكون مؤهلة تأهيلا يتلاءم ومتطلبات سوق العمل لحجز المكانة المناسبة على مستواه .

وبدون شك فإن سياسة قطاع التكوين المهني تصب في هذا الاتجاه على اعتبار التطور الكبير الذي تشهده نفقاته المختلفة من سنة إلى أخرى بسبب التشديد على إخراج الكمية المناسبة بالنوعية اللازمة لمجابهة تحدي ميدان العمل الحقيقي ، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال توفير الإمكانيات الضرورية للعملية التكوينية ، وهو ما تجسد ويتجسد على أرض الواقع ببناء هياكل دعم جديدة وترميم وتوسيع القديمة منها ، وتوفير التجهيزات البيداغوجية العصرية لمختلف التخصصات وغيرها من الوسائل التي يعتمد عليها القطاع في تلقين متربصيه كل كبيرة وصغيرة تتعلق بحرفة معينة يستطيعون إتقانها ميدانيا على مستوى سوق الشغل بمختلف صيغه وأجهزته سواء على مستوى القطاع العام أو القطاع الخاص وبالتالي المساهمة الفعالة في عملية التنمية الاقتصادية للبلاد .

ومن هذا المنطلق فقد حاولنا في هذا الفصل دراسة تطور نفقات وإيرادات قطاع التكوين المهني والتمهين بولاية تيارت ووضعية خريجه على مستوى سوق الشغل المحلي ، ولتحقيق هذا الغرض فقد عرنا بصفة موجزة بإعطاء لمحة خاطفة عن ولاية تيارت كنموذج لباقي الولايات الأخرى وعن قطاع التكوين المهني على مستواها ، وعن أرقام وإحصائيات هذا الأخير للفترة محل الدراسة (2005-2009) ، وقد قمنا أيضا بعرض وتحليل لنفقات وإيرادات القطاع ومن ثم عرض وتحليل ميزانية التسيير لأحد مراكز التكوين المهني على مستوى الولاية وأخص بالذكر مركز حمداني عدة تيارت 14/1 كنموذج لباقي المراكز الأخرى .

وفي نهاية الفصل فقد تطرقنا إلى عرض وتحليل إحصائيات خريجي المنظومة التكوينية ووضعيتهم على مستوى سوق الشغل بولاية تيارت للفترة (2005-2009) .

ومما سبق وبناء على ما قمنا به من خلال العرض والتحليل لنفقات وإيرادات القطاع وكذا إيرادات ونفقات مركز حمداني عدة ، وكذا لإحصائيات خريجي التكوين المهني ووضعهم اتجاه سوق الشغل المحلي نجد أن نفقات القطاع هي في تزايد مستمر بسبب زيادة الطلب على التكوين وبالتالي استقطاب أكبر عدد ممكن من الشباب وإدماجه داخل المنظومة التكوينية كمرحلة أولى وتوفير ما يمكن توفيره من ضروريات العملية التكوينية وبالتالي تحقيق المبتغى بالوصول إلى إخراج يد عاملة مؤهلة وإدماجها في سوق الشغل كمرحلة ثانية ، هذه الأخيرة التي من الطبيعي لها أن تجد مكانا في سوق العمل ، غير أن ما أثبتته الدراسة المطروحة يقر بالنقص الملاحظ في هذا المجال على اعتبار أن نسبة المدمجين من خريجي التكوين المهني هي ضئيلة مقارنة بعدد المدمجين من خريجي مختلف المنظومات الأخرى وهذا بالمرور عبر الوكالات وأجهزة التشغيل المختلفة وحتى عبر بعض المؤسسات العمومية والقطاع الاقتصادي .

ومن جهة أخرى فإن نسبة المدمجين في عالم الشغل تبدو مقبولة نوعا ما مقارنة بنسبة خريجي القطاع للفترة (2005-2009) ، وعلى هذا الأساس فإن قطاع التكوين المهني والتمهين ومن خلال سياسة الإصلاح الرامية إلى تكييف القطاع والاحتياجات الاقتصادية فإنه يلعب دورا مقبولا وبنسب لا بأس بها في دفع عجلة التنمية الاقتصادية للبلاد .

الغاية

الغاية

الخاتمة العامة

لقد مكننا موضوع البحث المتعلق بتمويل نفقات قطاع التكوين المهني ودوره في التنمية الاقتصادية من الوقوف على واقع القطاع سواء من الجانب التقني والبيداغوجي أو الجانب المالي والمحاسبي وحتى وضعيته اتجاه سوق الشغل على مستوى ولاية تيارت كنموذج معين لباقي الولايات الأخرى وعليه ومن أجل وصولنا إلى واقع المنظومة التكوينية على المستوى المحلي فقد وضعنا جانبين للدراسة والتحليل تعلق الأول بالجانب النظري ، أما الثاني فخص الجانب التطبيقي أو الميداني .

أما عن الجانب النظري فقد تطرقنا من خلاله إلى مقارنة عامة حول التكوين المهني ، وكذا إلى واقع التكوين المهني في الجزائر ، وأيضا إلى طرق تنفيذ النفقات العامة والرقابة عليها ومسؤولية أعوان التنفيذ .

وبخصوص المقاربة العامة للتكوين المهني فقد استعرضنا نظريا مفهوم التكوين المهني وأنماطه وبعض النماذج العالمية والعربية في مجال التكوين، بالإضافة إلى عرض أسس التكوين داخل المؤسسة وهندسة وفعالية التكوين وكذا النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل هذه الأخيرة التي لا بد لها أن تتطور أكثر فأكثر وهذا وفق احتياجات ومتطلبات الاقتصاد الوطني وبالتالي إدماج أكبر شريحة ممكنة من المتكويين على مستوى سوق الشغل المحلي أو الوطني ، ولن نصل إلى تحقيق ذلك إلا من خلال توفير الإمكانيات اللازمة والضرورية للعملية التكوينية على مستوى مراكز ومعاهد التكوين المهني لإخراج يد عاملة مؤهلة تحقق المبتغى، وهذه العملية بطبيعتها الحال تعبر بصورة واضحة عن أهمية المصروفات المنفقة في هذا الاتجاه ، وهو ما تم التطرق إليه من خلال التعرف على طرق تنفيذ هذه النفقات العامة والرقابة عليها وكذا مسؤولية أعوان تنفيذها .

دائما وفي الجانب النظري فقد استعرضنا الواقع والأفاق المستقبلية لقطاع التكوين المهني في الجزائر وقد اكتشفنا من خلاله عملية التنظيم والتسيير الخاصة به، وقد تطرقنا إلى دراسة علاقة التكوين بالمحيط الاقتصادي ، بالإضافة إلى علاقة التكوين المهني بالتنمية الاقتصادية .

أما عن الجانب الميداني الذي يمثل زبدة هذا البحث فقد خصصناه إلى دراسة تطور نفقات التكوين المهني ووضعية خريجيه للفترة (2005-2009) على مستوى ولاية تيارت والذي عرضنا من خلاله لمحة تاريخية عن ولاية تيارت وعن قطاع التكوين المهني على مستواها بالإحصائيات والأرقام المختلفة ، وكذا إلى عرض وتحليل شامل لنفقات وإيرادات القطاع للفترة محل الدراسة ، متبوعا بتحليل آخر لميزانية التسيير لأحد المراكز التكوينية على مستوى الولاية وقد كان مركز حمداني عدة تيارت 14/1 نموذجا لهذا التحليل على اعتباره أقدم مركز في منطقة تيارت وكذا على المستوى

الوطني، زيادة على ذلك فقد تطرقنا إلى عرض وتحليل إحصائيات خريجي المنظومة التكوينية بشكل خاص وذلك من أجل معرفة إلى أي مدى يتم استقبال هؤلاء على مستوى سوق الشغل المحلي ؟ وعلى هذا الأساس فقد أثبتت الدراسة التي قمنا بها على مستوى سوق الشغل بولاية تيارت أن عدد خريجي التكوين المهني في تزايد مستمر نظرا لزيادة الطلب على التكوين بفعل التوافد الكبير لمختلف الشرائح الشبانية القادمة من المنظومة التربوية وذلك لتتويع مسارات وبرامج التكوين وإدخال تخصصات وأنماط جديدة من شأنها تلبية طلبات هؤلاء للظفر بمنصب تكوين وبالتالي اكتساب المهارة والكفاءة اللازمة للدخول في عالم الشغل .

ومن جهة أخرى فإن عملية الزيادة لعدد خريجي المنظومة التكوينية قد اصطدمت بواقع سوق الشغل حيث أن هذا الأخير لم يلبي رغبات جميع المتخرجين على الرغم من وجود الصيغ والأجهزة المختلفة التي وضعتها الدولة تحت تصرف هؤلاء مثل صيغة الإدماج المهني، وعقود ما قبل التشغيل وعقود إدماج ذوي الشهادات وغيرها من الصيغ العديدة الأخرى التي أوكلت مهمة تسييرها إلى الوكالة الوطنية للتشغيل وكذا مديرية التشغيل بالولاية، ناهيك عن أجهزة أخرى تعمل من أجل تحقيق نفس الهدف وهو إدماج أكبر عدد ممكن من الخريجين في سوق الشغل ومنها الوكالة الوطنية للقرض المصغر وكذا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وغيرها من الوكالات الأخرى .

ومما سبق ومن خلال الدراسة الميدانية على بعض وكالات التشغيل وكذا بعض المؤسسات العمومية التي ذكرناها سابقا نستطيع القول بأن عدد المدمجين من خريجي التكوين المهني في سوق الشغل على مستوى ولاية تيارت هو في تزايد طفيف وأحيانا في استقرار تام على مدار سنوات الدراسة (2005-2009) وهذا مقارنة بعدد خريجي المنظومة التكوينية، وبالمقابل فإن نسبة المدمجين من خريجي القطاع في عالم الشغل هي في تناقص مستمر مقارنة بنسبة المدمجين من مختلف المنظومات أي بمعنى أنه كلما زاد العدد الإجمالي للمدمجين من مختلف الفئات والأصناف فإن نسبة المدمجين من خريجي التكوين المهني في تناقص دائم، وهو الشيء الدال على أن خريجي القطاع لا يمثلون سوى النسبة القليلة في سوق الشغل مقارنة مع فئات أخرى قادمة من منظومة التربية الوطنية وبالخصوص من منظومة التعليم العالي، وهذا على الرغم من المجهودات الجبارة التي بذلتها وتبذلها الدولة في سبيل تحقيق تكييف شامل بين قطاع التكوين المهني وسوق الشغل المحلي أو الوطني، وذلك للوصول إلى هدف أكبر وأعم وهو مشاركة ومساهمة المنظومة التكوينية في دفع عجلة الاقتصاد الوطني لأن الوضعية الاقتصادية الحالية تطغى عليها المنافسة العالمية ويعود البقاء فيها للأكثر كفاءة وأحسن منافسة ، وعليه فإن نظام التكوين المهني يكتسي أهمية أكبر مما كان عليه من قبل حيث واجه عدة

صعوبات كانت ناجمة أساسا عن الإختلالات في النظام التربوي لا سيما بعد نهاية مرحلة التعليم القاعدي أو الإلزامي .

ولأن غايات قطاع التكوين المهني في ظل الوضعية الاقتصادية التي تغطي عليها المنافسة أصبحت تتمثل في إنتاج الكفاءات التي تعتبر عامل أساسي في التنمية، وفي خضم الصراعات القائمة المتعلقة بعولمة الاقتصاد الذي يتطلب مستويات تأهيل عالية فإن التكوين المهني مرغم على مواكبة هذه التغيرات لأنه من أهم القطاعات التي يجب أن تستجيب لمشاكل الشباب المتعددة من جهة ، وتلبية احتياجات سوق العمل من جهة أخرى، وهو ما أضحي يتحقق من سنة إلى أخرى بفعل الإصلاحات الشاملة المطبقة على مستوى القطاع .

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن القانون التوجيهي للتكوين المهني هو أساس الإصلاحات لأنه حدد السياسة الوطنية للتكوين، وحدد أيضا الآليات والميكانيزمات التي سيتم فيها رسم الأهداف والهدف من تحقيقها ، ولأجل ذلك تم رصد مبالغ كبيرة على مستوى ميزانية الدولة من أجل التكفل التام بمشاريع الإصلاح على مستوى جميع المراكز والمعاهد التكوينية المتواجدة عبر التراب الوطني سواء فيما يخص المخطط الخماسي (2005-2009) الذي تم فيه إنجاز عدد كبير من المؤسسات التكوينية وأيضا فيما يخص المخطط الخماسي المقبل (2010-2014) الذي من المنتظر في أفاقه تجسيد مجموعة كبيرة من المشاريع تساهم بطرق مختلفة في تحقيق الأهداف المسطرة لقطاع التكوين المهني وذلك بالسهر على تكوين يد عاملة مؤهلة وإدماجها في سوق الشغل وبالتالي المساهمة ولو بنسب قليلة في تحقيق التنمية الاقتصادية .

دائما وفي نفس السياق فإن كثافة وحجم الإصلاحات لمختلف جوانب المنظومة التكوينية الرامية إلى تحقيق التكيف المناسب لهذه المنظومة مع قطاع الشغل وبالتالي حتمية تكوين يد عاملة مؤهلة تتوافق ومتطلبات سوق العمل، أدى بطريقة وبأخرى إلى الزيادة الدائمة لنفقات القطاع وهذا ما يبين بوضوح مدى اهتمام الدولة بقطاع التكوين المهني والاعتماد عليه بنسبة هامة جدا للمشاركة والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية.

والواقع من خلال زيادة النفقات من سنة إلى أخرى لاعتبارات كثيرة لعل أهمها ما ذكرناه سابقا يفرض على الوصاية التفكير مليا وبجدية في البحث عن مصادر أخرى لتمويل هذه النفقات ما عدا المصادر التي تطرقنا إليها من خلال عرض إيرادات قطاع التكوين المهني على مستوى ولاية تيارت وأيرادات مركز حمداني عدة تيارت 14/1 ، وهذا لإعطاء صورة أكثر فعالية للتكوين المهني على مستوى سوق الشغل .

ومما سبق سنحاول قدر المستطاع تلخيص بعض التوصيات والاقتراحات التي نراها تخدم العملية التكوينية سواء من الجانب التقني والبيداغوجي أو الجانب الإداري والجانب المالي والمحاسبي .

➤ يجب وضع خطط وصيغ أخرى للتشغيل تكون كفيلة بإدماج أكبر عدد ممكن من خريجي مختلف المنظومات بما فيها المنظومة التكوينية ، وكذا مراقبة تنفيذ الصيغ والأجهزة الخاصة بالتشغيل المعمول بها حالياً وتفعيلها نظراً لعدم تلبيتها لرغبات المتخرجين لعوامل عديدة لعل أهمها عاملي المحسوبية وبيروقراطية الإدارة .

➤ يجب وضع نظام موحد ومشترك بين جميع القطاعات الفاعلة في الاقتصاد الوطني وقطاع التكوين المهني من أجل التعبير عن احتياجات المؤسسات الاقتصادية والخدمات وغيرها ، من اليد العاملة وبالتالي ضرورة توفيرها من طرف قطاع التكوين المهني بالكمية المطلوبة والنوعية اللازمة (يد عاملة مؤهلة) لمجابهة تحديات المنافسة الاقتصادية في مختلف المجالات.

➤ على قطاع التكوين المهني أن يقوم بترشيد نفقاته وذلك باستعمال موارده المتاحة والحيلولة دون إسرافها أو تبذيرها وذلك لتحقيق السير الحسن للعملية التكوينية من أجل تكوين كفاءات في مختلف التخصصات من شأنها الاندماج بصورة سريعة في عالم الشغل وبالتالي المساهمة في عملية التنمية .

➤ إنشاء خلية خاصة بالمالية والمحاسبة يكون مقرها على مستوى المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين تهدف إلى تسيير وتنظيم الأمور المالية والمحاسبية على مستوى المراكز والمعاهد التكوينية بطريقة تساهم قدر الإمكان في الحد من التبذير والإسراف للمال العام على اعتبار أن التسيير المالي والمحاسبي المعمول به حالياً يقر بالاستقلالية المالية لكل مؤسسات التكوين المهني ، أي بمعنى أن كل مركز أو معهد للتكوين له اعتمادات مالية معينة على مستوى ميزانية الدولة ، وبالتالي فإن من مهامه تسيير وتنظيم وتوزيع النفقات والإيرادات بطريقته الخاصة وفقاً لمدونة ميزانية التسيير لمراكز ومعاهد التكوين المهني .

➤ ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم العام والنظام الاقتصادي من خلال دعم وتوحيد وتطوير مسار التعليم التقني المهني من جهة ، وتحقيق التكافؤ بين التكوين والتشغيل تفادياً لتكوين غير مجدي لا يلبي احتياجات السوق المحلية والوطنية من جهة أخرى وهو ما تسهر عليه الوزارة الوصية من خلال إدراج ثلاثة أجهزة لتحقيق هذا التكافؤ ويتعلق الأمر بالمجلس الوطني للشراكة الذي من مهامه المقررة اقتراح تخصصات جديدة أو تجميد وإلغاء تخصصات موجودة ، إلى جانب إعداد تقارير حول نوعية التكوين من خلال تقييم أداء

المتربصين خريجي القطاع بعد التحاقهم بمناصب الشغل ، ضف إلى ذلك جهاز آخر يسمى المرصد الوطني للتكوين والتعليم المهني الذي يمثل أداة ضبط ومتابعة وتقييم للسياسة التكوينية للقطاع ، ويهدف إلى هندسة التخصصات والفروع والإشراف على تصميم البرامج بحيث سيكون بمثابة " مخبر للبحث " و " أداة ضبط " من خلال إضفاء الجودة على نوعية التكوين البيداغوجي ، بالإضافة إلى جهاز ثالث يمثل الندوات الوطنية والجهوية الخاصة بالقطاع .

➤ تفعيل دور الرقابة على صرف المال العام وخصوصا فيما يتعلق بشق النفقات وتحديدًا على مستوى الفرع الثاني الخاص بنفقات تسيير المصالح للحد من التجاوزات التي من الممكن أن تحدث على هذا المستوى من شراء للأدوات والأثاث والألبسة وتغذية المتربصين والمستخدمين وأشغال الصيانة وغيرها .

➤ إعادة استعمال وتوظيف أسلوب التكوين الإنتاجي كمصدر من مصادر تمويل نفقات التكوين المهني لكن بصيغة أخرى تضمن حق المتربصين الذين سيقومون بعملية تنفيذ المشاريع في مختلف التخصصات ، والأستاذ كمشرف على عملية التنفيذ ، والمركز بصفته الهيئة الرسمية التي تصادق على العملية .

➤ البحث عن مصادر تمويل جديدة لنفقات التكوين المهني .

➤ يجب على قطاع التكوين المهني أن يبادر إلى عقد اتفاقيات أكثر مما هو عليه الآن مع جميع القوى الفاعلة في الاقتصاد الوطني والتي لها علاقة سواء من بعيد أو من قريب بالتخصصات المتوفرة على مستوى القطاع ، وهذا للعمل بأسلوب التكوين حسب الطلب أي تكوين يد عاملة مؤهلة للاندماج مباشرة في سوق الشغل داخل المؤسسات المعنية بالاحتياجات المقررة سلفا .

وفي الأخير بودي أن أشير في نهاية هذه المذكرة إلى أن كل عمل بشري لابد أن يوجد فيه من النقص والهبوات التي يسبق القلم إليها أو يذهل الفكر عنها، فإن أحسنت فمن الله فله الحمد والشكر وإن أسأت فمن نفسي، وسبحان من أبى أن يكون الكمال إلا لكتابه، ولكن حسبي أن الله يعلم ما في الصدور، فيا رب هذه يدي وخلفها قلب يدعوك ويقيني في رحمتك إنك مجيب الدعاء، وما توفيقني إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع

I. المراجع باللغة العربية

الكاتب :

- 1/ القرآن الكريم
- 2/ بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992.
- 3/ عادل جودة ، غسان القلعاوي ، الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية ، دار الفكر ، دمشق ، 1972.
- 4/ طرطار أحمد ، الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر ، 1993 .
- 5/ رشاد أحمد عبد اللطيف ، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية 2000 .
- 6/ عبد الرحمن محمد عيسوي ، علم النفس والإنتاج ، الجزء الأول ، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية ، 2003 .
- 7/ بشار يزيد الوليد ، الإدارة الحديثة للموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار الراية للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ، 2008 .
- 8/ محمد عبد الفتاح الصيرفي ، الإدارة الرائدة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، مصر ، 2003.
- 9/ حسن حلبي ، تدريب الموظف ، منشورات كويدات ، الطبعة الثانية ، لبنان ، 1982 .
- 10/ طارق علي العائلي ، نصير أحمد السامراني وعلي خليل التميمي ، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ، دار الكتب الوطنية ، الطبعة الأولى ، بنغازي ، 2003 .
- 11/ عبد المجيد بن طاش محمد النيازي ، مصطلحات ومفاهيم انجليزية في الخدمة الاجتماعية الطبعة الأولى ، مكتبة العبيكان ، الرياض ، 2000 .
- 12/ السيد عبد الحميد عطية ، سلمى محمود جمعة ، الخدمة الاجتماعية وذوي الاحتياجات الخاصة -المواجهة و التحدي ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2001 .
- 13/ خليل المعايطه وآخرون، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية،الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان 2000.

- 14/ نظمي شحاذاة و آخرون ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى عمان ، 2000 .
- 15/ علي السلمي ، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، مكتبة غريب ، القاهرة ، 1985 .
- 16/ سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، مصر ، 1999.
- 17/ صالح عودة سعيد ، إدارة الأفراد ، الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، 1994.
- 18/ صلاح عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 .
- 19/ منصور ميلاد يونس ، مبادئ المالية العامة ، منشورات الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، 1994.
- 20/ سوزي عدلي ناشد ، الوجيز في المالية العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، مصر 2000.
- 21/ مصطفى الفار ، الإدارة - المالية العامة ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن 2008
- 22/ محمد عباس محرز ، اقتصاديات المالية العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2003 .
- 23/ أعرم يحيوي ، مساهمة في دراسة المالية العامة - النظرية العامة وفقا للتطورات الراهنة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005.
- 24/ سعيد عبد العزيز عثمان ، المالية العامة - مدخل تحليلي معاصر - ، الدار الجامعية ، بيروت 2008.
- 25/ عبد الكريم صادق بركات ، يونس أحمد البطريق ، حامد عبد المجيد دراز ، المالية العامة ، الدار الجامعية ، بيروت ، 1986.
- 26/ لعمارة جمال ، منهجية الميزانية العامة للدولة في الجزائر ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004.
- 27/ علي زغدود ، المالية العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005.
- 28/ خالد شحاذاة الخطيب ، أحمد زهير شامية ، أسس المالية العامة ، دار وائل للنشر ، الطبعة الثانية عمان، 2005 .
- 29/ محمد طاقة ، هدى العزاوي ، اقتصاديات المالية العامة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة الطبعة الأولى ، عمان ، 2007.
- 30/ عادل أحمد حشيش ، أساسيات المالية العامة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1992.

- 31/ صالح الرويلي ، اقتصاديات المالية العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية الجزائر ، 1988.
- 32/ نوزارد عبد الرحمن الهيتي ، منجد عبد اللطيف الخشالي ، المدخل الحديث في اقتصاديات المالية العامة ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2005.
- 33/ حياة بن إسماعيل ، تطوير إيرادات الموازنة العامة ، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، مصر ، 2009 .
- 34/ طارق الحاج ، المالية العامة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2009.
- 35/ حسين مصطفى حسين ، المالية العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة ، الجزائر 1992 .
- 36/ محمود حسين الوادي ، زكريا أحمد عزام ، مبادئ المالية العامة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع الطبعة الأولى ، عمان ، 2007.
- 37/ زينب حسين عوض الله ، مبادئ المالية العامة ، الدار الجامعية ، مطابع الأمل ، بيروت.
- 38/ عزيز تيداني ، التوظيفات المالية ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، رقم النشر 248 ، 1971.
- 39/ محمد عبد العزيز عجمية ، إيمان عطية ناصف ، علي عبد الوهاب نجا ، التنمية الاقتصادية - دراسات نظرية وتطبيقية - ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2006 .
- 40/ إحسان محمد حسن ، موسوعة علم الاجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، الطبعة الأولى القاهرة ، 1999 .
- 41/ عثمان محمد غنيم ، ماجدة أحمد أبو زيت ، التنمية المستدامة ، فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2007 .
- 42/ فليح حسن خلف ، التنمية والتخطيط الاقتصادي ، عالم الكتب الحديثة ، طبعة 2006.
- 43/ سمير محمد عبد العزيز ، المداخل الحديثة في تمويل التنمية الاقتصادية ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية ، 1988.

➤ الرسائل الجامعية والأطروحات :

- 1/ دراوسي مسعود ، السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي ، -حالة الجزائر 1990- 2004، أطروحة دكتوراه دولة ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 2005-2006 .

2/ فاطمة ظريف ، التكوين كأداة لتأهيل العنصر البشري المسير في المؤسسة الاقتصادية ، رسالة ماجستير تخصص تسيير واقتصاد المؤسسة ، جامعة ابن خلدون تيارت ، السنة الجامعية 2006/2007 .

3/ مولاي لخضر عبد الرزاق ، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية للمؤسسات الاقتصادية ، دراسة حالة المؤسسة العامة لصناعة الأنابيب الناقلة للغاز بغرداية ، رسالة ماجستير جامعة تلمسان ، السنة الجامعية 2002/2003 .

4/ بلقوم فريد ، علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق العمل - حالة الجزائر - رسالة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة تلمسان ، 2005/2006 .

5/ بوبقرة الشيخ ، مراقبة تنفيذ النفقات العامة في ظل الإصلاحات المالية - حالة الجزائر - ، رسالة ماجستير تخصص تحليل اقتصادي ، جامعة تلمسان ، السنة الجامعية 2006/2007 .

المجلات والجزائد :

1/ بلقاسم سلاطونية ، سوسولوجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، الجزائر .

2/ أسامة ماهر حسين ، التدريب وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج ، مجلة العمل العربي ، 1999 .

3/ فائزة عبد الحميد حسن ، أفضل المدارس في العالم ، مقالة مترجمة عن مجلة نيوزويك الأمريكية مجلة التواصل ، جامعة عدن ، 2002 .

4/ بوروبة نوار ، التكوين المهني والمخطط الخماسي ، مجلة الكراريس البيداغوجية ، الجزائر 1981 .

5/ التحرير ، تطور النصوص المسيرة للتكوين الإنتاجي ، مجلة التكوين المهني ، الجزائر ، 2000 .

6/ صالح تومي ، راضية بختاش ، أثر الجباية على النمو الاقتصادي في الجزائر ، مجلة دراسات اقتصادية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، مركز البصيرة ، 2004 .

7/ بلقاسم سلاطونية ، التكوين المهني والتنمية ، مجلة العلوم الإنسانية ، الجزائر ، 2001 .

8/ مفيدة بن إبراهيم ، التكوين المهني يسائر الاقتصاد الجديد ويعد لمهن المستقبل ، جريدة الحرية تونس ، 2009 .

- 9/ التحرير ، الهيكل التنظيمي لوزارة التكوين المهني ، جريدة الوحدة (أخبار التكوين) ، الجزائر 1982.
- 10/ توفيق يوسف ، القطاع سينكفل لأول مرة بالشباب ، جريدة الشعب ، الجزائر 2000.
- 11/ كالي كريم ، 159 ألف متربص جديد ، جريدة الفجر ، الجزائر ، 2001.
- 12/ آمال لكال ، وزارة التكوين المهني توظف 2600 أستاذ للموسم القادم ، جريدة النهار الجديد الجزائر ، 2000 .

➤ المطبوعات، المؤتمرات والدراسات :

- 1/ بربري الطاهر ، تنظيم وتسيير المصالح ، مطبوعات الورشات الصيفية ، معهد التكوين المهني - سيدي بلعباس - ، الجزائر ، 2002.
- 2/ محمد صبري الشافعي ، التدريب المهني والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية ، المؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب ، عمان ، 2004 .
- 3/ علي الحوات ، العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل ، " دراسة في المجتمع الليبي " الهيئة الوطنية للمعلومات والاتصالات ، طرابلس ، ليبيا ، 2007 .
- 4/ المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار ، الجزائر الدليل الاقتصادي والاجتماعي ، الجزائر ، 1987.
- 5/ التحرير ، تقديم الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC) ، دليل التكوين الجزائر ، 2007 .
- 6/ دليل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية ، مزايا و مؤهلات الاستثمار بتيارات الجزائر ، 2009 .

➤ القوانين، المراسيم والأوامر:

- 1/ قانون 84 / 17 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية (الجريدة الرسمية رقم 28)
- 2/ قانون 90/21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية .
- 3/ قانون 90/08 المؤرخ في 07 أفريل 1990 المتعلق بالبلدية .
- 4/ قانون 90/09 المؤرخ في 07 أفريل 1990 المتعلق بالولاية .
- 5/ دستور 28 نوفمبر 1996.

6/ المرسوم التنفيذي رقم 91/313 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المتعلق بإجراءات المحاسبة التي يمسكها الأمرون بالصراف .

7/ المرسوم التنفيذي رقم 92/414 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992 المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها.

8/ المرسوم التنفيذي رقم 93/108 الذي يحدد كفاءات إحدات وكالات الإيرادات والنفقات وتنظيمها وسيرها.

9/ الأمر رقم 95/20 المؤرخ في 17 جويلية 1995 المتعلق بالمحاسبة العمومية

➤ الجراند الرسمية والمنشورات الوزارية :

- 1/ الجريدة الرسمية (81-07) ، الجزائر ، العدد 26 ، 1981 .
- 2/ الجريدة الرسمية (77-99) ، الجزائر ، العدد 26 ، 1999 .
- 3/ منشور وزاري ، تحضير وتنظيم دخول سبتمبر 2004 في ، رقم 381 / وت م 2004 ، الجزائر .
- 4/ منشور وزاري ، بخصوص إعادة الاعتبار لنظام التكوين المهني عن طريق التمهين ، الجزائر رقم 04-255 ، 2004 .
- 5/ الهادي خالدي ، إلى أسرة التكوين بمناسبة افتتاح السنة التكوينية 2009-2010 ، رسالة الوزير ، 2009 .

➤ المواقع الإلكترونية :

- 1/ موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org
- 2/ منصور فرغل ، http://www.alhejaz.net/vb/show_thread.php.p ، 2009 ، p : 350017
- 3/ موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين . www.mfep.gov.dz

.II المراجع باللغة الفرنسية

الكاتب :

1/ **Bernard GILLET** ,Améliorer la Formation Professionnelle Par L'étude de travail , ed , Organisation , Paris , 1973 .

2/ **Jean DIVERREZ** , Politique et Techniques de Direction du Personnel ,ed Entreprise , 6^{eme} édition Paris , 1977.

3/ **Dimitri WEISS** , LES RESSOURCES HUMAINES , ed , Organisation Paris , 2001.

4/ **Jacques SOYER** , Fonction Formation , ed , Organisation , Paris 2003.

5/ **Phillipe ERAY** , Précis de Développement des Compétences , ed Liaison , Paris , 1999.

6/ **Alain MEIGNANT** , Manager la Formation , ed , Liaison , Paris 2003

7/ **Jean JACQUES PAUL** , La Relation Formation Emploi –Un Defi Pour L'economie , ed , Economica , Paris .

8/ **Pierre CALUIC** , **André ZYLBERBERZ** ,Micro Economie du Marché du Travail , ed , La Découverte , Paris , 2003 .

9/ **Dubar . c** , La Formation Professionnelle Continue , ed , La Découverte Paris , 1985 .

قائمة

الجدول

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	تطور نفقات التكوين في العالم	30
02	يبين مختلف الأمرين بالصرف الرئيسيين والثانويين	78
03	يبين مختلف المحاسبون العموميون الرئيسيون والثانويون	82
04	هياكل التكوين المهني	122
05	تطور عدد سكان ولاية تيارت حسب السن	160
06	خصائص ومميزات ولاية تيارت المساعدة على تطوير الاستثمار	160
07	الطاقة البيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني بولاية تيارت	161
08	المؤسسات الخاصة للتكوين المهني بولاية تيارت	163
09	وضعية الفروع وتعداد المتربصين في إطار التكوين الإقامي (Formation Résidentielle) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010 .	165
10	وضعية تعداد المتربصين المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين المهني في إطار نمط التكوين الإقامي (Formation Résidentielle) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010 .	166
11	وضعية تعداد المتمهين في إطار التكوين عن طريق التمهين Apprentissage للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010	167
12	وضعية تعداد المتربصين المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين المهني في إطار نمط التكوين عن طريق التمهين (Apprentissage) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010 .	168
13	وضعية تعداد المتربصين في إطار التكوين التأهيلي (Formation Qualifiante) وكذا المتوج بشهادة (Formation Diplomante) في إطار التكوين حسب الاتفاقيات (Conventionnés) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010 .	169
14	وضعية تعداد المتربصين على مستوى مؤسسات التكوين الخاصة المعتمدة (EAFP) للفترة من بداية فيفري 2005 إلى نهاية فيفري 2010 .	170
15	إحصائيات خريجي التكوين المهني للفترة (2005-2009)	172
16	حالة إيرادات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من 01/01/2005 إلى غاية 31/12/2005	174

175	حالة نفقات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من 01/01/2005 إلى 31/12/2005	17
176	حالة إيرادات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من 01/01/2006 إلى غاية 31/12/2006	18
177	حالة نفقات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من 01/01/2006 إلى 31/12/2006	19
178	حالة إيرادات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من 01/01/2007 إلى غاية 31/12/2007	20
179	حالة نفقات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من 01/01/2007 إلى 31/12/2007	21
180	حالة إيرادات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من 01/01/2008 إلى غاية 31/12/2008	22
181	حالة نفقات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من 01/01/2008 إلى 31/12/2008	23
182	حالة إيرادات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من 01/01/2009 إلى غاية 31/12/2009	24
183	حالة نفقات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت من 01/01/2009 إلى 31/12/2009	25
189	إيرادات مركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2005	26
190	نفقات المستخدمين لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2005	27
191	نفقات تسيير المصالح لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2005	28
193	إيرادات مركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2006	29
194	نفقات المستخدمين لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2006	30
195	نفقات تسيير المصالح لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2006	31
197	إيرادات مركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2007	32
198	نفقات المستخدمين لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2007	33
199	نفقات تسيير المصالح لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2007	34
201	إيرادات مركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2008	35
202	نفقات المستخدمين لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2008	36
203	نفقات تسيير المصالح لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2008	37
205	إيرادات مركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2009	38
206	نفقات المستخدمين لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2009	39
207	نفقات تسيير المصالح لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للسنة المالية 2009	40
208	نفقات مركز حمداني عدة تيارت 14/1 مفصلة حسب الأبواب	41
225	إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت فيما يخص عدد المدمجين في سوق الشغل على مستوى ولاية تيارت	42
227	خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين المسجلين حسب وكالات التشغيل بولاية تيارت	43

227	خريجي معاهد التكوين المهني والتمهين المسجلين حسب وكالات التشغيل بولاية تيارت	44
229	إحصائيات خريجي التكوين المهني على مستوى وكالة ANSEJ بتيارت	45
229	إحصائيات مديرية النشاط الاجتماعي : DAS بتيارت	46
230	إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بولاية تيارت " صيغة التمويل الثنائي "	47
231	إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بولاية تيارت " صيغة التمويل الثلاثي "	48
232	إحصائيات غرفة الصناعة التقليدية والحرف بتيارت	49
232	إحصائيات مديرية الخدمات الجامعية بتيارت	50
232	إحصائيات جامعة ابن خلدون بتيارت	51
233	خاص بالعدد الإجمالي للمدمجين في سوق الشغل على مستوى ولاية تيارت وكذا خريجي قطاع التكوين المهني، و المدمجين منهم و نسبة الإدماج مقارنة بالمجموع الكلي للمدمجين للفترة (2005-2009) .	52

الفقه الرسا

19	➤ المطلب الأول : أهمية التكوين وأهدافه
20	1. الأهمية بالنسبة للمؤسسة
20	2. الأهمية بالنسبة للعمال
20	3. الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة
21	➤ المطلب الثاني : أسس ومبادئ التكوين في المؤسسة
21	1. التكوين نشاط مستمر
22	2. التكوين نظام متكامل
22	3. التكوين نشاط متغير ومتجدد
23	4. التكوين عملية إدارية وفنية
23	5. للتكوين مقومات إدارية وتنظيمية لضمان نجاحه
24	➤ المطلب الثالث : هندسة وفعالية برامج التكوين
24	1. هندسة التكوين
24	2. فعالية برنامج التكوين
26	3. العوامل المؤثرة على فعالية برنامج التكوين
27	➤ المطلب الرابع : أنواع وأشكال التكوين في المؤسسة
27	1. أنواع التكوين في المؤسسة
27	أ. أنواع البرامج التكوينية حسب المستوى التنظيمي
28	ب. أنواع البرامج التكوينية حسب غايتها
28	2. أشكال التكوين في المؤسسة
28	أ. التكوين أثناء العمل
29	ب. التدريب
29	ت. الكفالة لتعليمية
29	ث. تدوير لعمل
29	ج. التكوين الإلكتروني
31	المبحث الخامس : النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل
31	➤ المطلب الأول : التكوين في فكر آدم سميث (ADAM Smith)
32	➤ المطلب الثاني : التكوين عند ألفرد مارشال (Alfred MARSHALL)
33	➤ المطلب الثالث : نظرية التجزئة في سوق العمل
34	➤ المطلب الرابع : نظرية البحث عن العمل
34	➤ المطلب الخامس : نظرية الرأسمال البشري
35	1. مفهوم نظرية الرأسمال البشري
36	2. أسس نظرية الرأسمال البشري
36	3. فروض النظرية
37	4. مفهوم العائد من التعليم
38	خلاصة الفصل
40	• الفصل الثاني : النفقات العامة والرقابة عليها ومسئولية أعاون التنفيذ
41	المبحث الأول : الجوانب الفنية للنفقات العامة

41	➤ المطلب الأول : مفهوم النفقات العامة وأركانها
41	1. النفقة العامة مبلغ نقدي
42	2. النفقة العامة يقوم بها شخص عام
44	3. النفقة العامة يقصد بها تحقيق النفع العام
44	➤ المطلب الثاني : تطور مفهوم النفقات
45	1. النفقات العامة في ظل الدولة الحارسة
45	2. النفقات العامة في ظل الدولة المتدخلة
45	3. النفقات العامة في ظل الدولة الاشتراكية
46	➤ المطلب الثالث : هدف النفقات العامة
47	المبحث الثاني : هيكل النفقات العامة
47	➤ المطلب الأول : التقسيمات العلمية والاقتصادية للنفقات العامة
48	1. تقسيم النفقات العامة حسب أهدافها المباشرة
48	2. النفقات الحقيقية والنفقات التحويلية
49	3. النفقات العامة الجارية والنفقات العامة الرأسمالية
50	4. النفقات الوطنية والنفقات المحلية
50	➤ المطلب الثاني : تقسيم النفقات العامة حسب التشريع الجزائري
51	1. نفقات التسيير
54	2. نفقات التجهيز أو الاستثمار
55	المبحث الثالث : قواعد الإنفاق العام
55	➤ المطلب الأول : ضوابط الإنفاق العام
55	1. قاعدة المنفعة القصوى
56	2. قاعدة الاقتصاد والتدبير
57	3. قاعدة الترخيص
57	➤ المطلب الثاني : حدود الإنفاق العام
58	➤ المطلب الثالث : ظاهرة تزايد النفقات العامة
59	1. الأسباب الظاهرية للنفقات العامة
61	2. الأسباب الحقيقية للنفقات العامة
63	3. ترشيد الإنفاق العام
65	المبحث الرابع : الآثار لاقتصادية للنفقات العامة
65	➤ المطلب الأول : أثر النفقات العامة على الإنتاج الوطني
66	➤ المطلب الثاني : أثر النفقات العامة على الاستهلاك
67	➤ المطلب الثالث : أثر النفقات العامة على توزيع الدخل الوطني
68	➤ المطلب الرابع : أثر النفقات العامة على الأسعار
68	➤ المطلب الخامس : أثر النفقات العامة على الادخار القومي
68	المبحث الخامس : تنفيذ الميزانية العامة للدولة و مسؤولية أعوان التنفيذ
69	➤ المطلب الأول : ماهية الميزانية العامة للدولة
70	➤ المطلب الثاني : المبادئ العامة التي تحكم تحضير الميزانية
70	1. مبدأ السنوية
71	2. مبدأ العمومية

72	3. مبدأ الوحدة
72	4. مبدأ التوازن
72	5. مبدأ عدم التخصيص
72	➤ المطلب الثالث : إجراءات تحضير وإعداد و اعتماد الميزانية العامة للدولة
74	➤ المطلب الرابع : تقنيات تقدير النفقات والإيرادات
74	1. تقدير النفقات
75	2. تقدير الإيرادات
75	➤ المطلب الخامس : الأجهزة المكلفة بعملية التنفيذ
76	1. الأمر بالصرف
79	2. المحاسب العمومي
83	3. المراقب المالي
84	➤ المطلب السادس : مسؤولية أعوان التنفيذ
84	1. مسؤولية الأمر بالصرف
85	2. مسؤولية المحاسب العمومي
89	➤ المطلب السابع : مراحل تنفيذ النفقات العامة
90	1. مرحلة الالتزام بالنفقة (عقد النفقة) Engagement
91	2. مرحلة التصفية Liquidation
91	3. مرحلة الأمر بالصرف أو تحرير الحوالة Ordonnancement de Paiement
91	4. مرحلة الصرف Paiement
92	المبحث السادس : الرقابة على تنفيذ النفقات العامة
93	➤ المطلب الأول : الرقابة الإدارية
94	➤ المطلب الثاني : الرقابة التشريعية
95	➤ المطلب الثالث : الرقابة المستقلة أو القضائية
96	خلاصة الفصل
99	• الفصل الثالث : التكوين المهني في الجزائر " واقع وأفاق "
101	المبحث الأول : نظام تسيير وتنظيم التكوين المهني في الجزائر
101	➤ المطلب الأول : تطور منظومة التكوين المهني
108	1. المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين الإقليمي
109	2. المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين عن طريق التمهين
109	3. المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالصيانة و الإنتاج
110	➤ المطلب الثاني : تنظيم التكوين
111	I. أنماط التكوين المهني
111	1. نمط التكوين الإقليمي
112	2. نمط التكوين عن طريق التمهين
112	3. نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية
113	4. نمط التكوين عن بعد
114	5. نمط التكوين المتواصل

(2005-2009)	
171	➤ المطلب الأول : تحليل إحصائيات وأرقام قطاع التكوين المهني بولاية تيارت
173	المبحث الثالث : عرض وتحليل نفقات وإيرادات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت و ميزانية التسيير لمركز حمداني عدة تيارت 14/1
173	➤ المطلب الأول : عرض ميزانية قطاع التكوين المهني بولاية تيارت
173	1/ عرض ميزانية القطاع للفترة (2005-2009)
184	2/ تحليل نفقات وإيرادات قطاع التكوين المهني بولاية تيارت
187	➤ المطلب الثاني : عرض وتحليل ميزانية التسيير لمركز حمداني عدة تيارت 14/1
187	1. التعريف بالمركز
189	2. عرض ميزانية التسيير لمركز حمداني عدة تيارت 14/1 للفترة محل الدراسة
219	3. تحليل ميزانية مركز حمداني عدة تيارت 14/1 للفترة محل الدراسة
221	المبحث الرابع : عرض وتحليل إحصائيات خريجي المنظومة التكوينية ووضعيتهم على مستوى سوق الشغل المحلي للفترة (2005-2009)
221	➤ المطلب الأول : عرض الإحصائيات
224	1. إحصائيات مديرية التشغيل بولاية تيارت
226	2. إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM
228	3. إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
229	4. إحصائيات مديرية النشاط الاجتماعي DAS
230	5. إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
231	6. إحصائيات غرفة الصناعة التقليدية و الحرف CAM
232	7. إحصائيات مديرية الخدمات الجامعية بتيارت
232	8. إحصائيات جامعة ابن خلدون بتيارت
234	➤ المطلب الثاني : تحليل الإحصائيات
236	خلاصة الفصل
239	الخاتمة العامة
245	قائمة المراجع
254	قائمة الجداول
258	الفهرس

ملخص :

انطلاقاً من المقولة " إن ثروة الغد تصنعها حرفة اليوم " تتوضح لنا أهمية تكوين العنصر البشري لتأدية الوظائف الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع , وذلك من خلال عملية شاملة ومعقدة تتمثل في التكوين المهني لهذه الموارد البشرية عن طريق مختلف الأنماط والتخصصات والصيغ المتوفرة على مستواه , وهذا عبر مختلف دول العالم باختلاف توجهاتها وسياساتها , ومن بينها الدولة الجزائرية التي يندمج التكوين المهني فيها في إطار النظام الشامل "التربوية , التكوين , الشغل " وبالتالي فإنه يتأثر بالسلبيات والنقائص التربوية وبطريقة تنظيم الاقتصاد , وعليه فأي تغيير يطرأ على هذين العاملين قد ينعكس بالضرورة على نظام التكوين المهني من حيث السياسات المطبقة في مجال التسيير التقني والبيداغوجي أو التسيير المالي والمحاسبي وغير ذلك.....

وعلى هذا الأساس فإن تكوين رأس المال البشري يعتبر عامل مهم في التنمية الاقتصادية لأي مجتمع كان. وتعتبر التربية والتكوين العنصر الأساسية لتحضيره وإعداده للدخول إلى سوق العمل وخلق الثروة , ولتحقيق هذا المسعى يحتاج العنصر البشري إلى نفقات هامة تتكفل الدولة بعملية تمويلها بنسبة كبيرة جداً قد تصل إلى حدود 100 % أحياناً, ويتم تمويل النسبة الأضعف منها إذا وجدت بطبيعة الحال من مصادر الإيرادات الضعيفة لقطاع التكوين المهني وهذا كله بقصد توفير الإمكانيات اللازمة التي تساهم في تيسير وتسهيل العملية التكوينية وبالتالي تكوين يد عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل التي أثبتت العجز الملاحظ لفترات متتالية وينسب متفاوتة فيما يخص إدماج خريجي منظومة التكوين المهني, رغم اعتماد الدولة لصيغ تشغيل مختلفة قصد توفير مناصب شغل وذلك لأسباب متفرقة قد تكون إدارية بحتة , ولهذا فقد وجب إعادة النظر في طريقة تسيير وتنظيم مختلف صيغ الإدماج لإعطاء الفرصة الأكبر قدر ممكن من خريجي المنظومة التكوينية لحجز مكانة في سوق العمل وبالتالي المساهمة في تنفيذ مختلف البرامج التنموية التي تحتاج إلى الكفاءات والمهارات الوطنية.

Résumé :

" la richesse de demain est à base du métier d'aujourd'hui " : cette enoncé a éclairci pour nous l'importance de créer l'élément humain pour l'exécution des fonctions économiques et sociales au sein de la communauté, à travers une operation globale et complexe de l'enseignement professionnel pour ces ressources humaines par different modes, spesialités et les formats disponibles a ce niveau. et ce à travers les pays du monde avec différentes directions et politiques, y compris l'Etat algérien, qui intègre la formation professionnelle dans le cadre du systeme globale (**education, formation, emploi**), par la suite cela est affecté par les inconvéniens et les lacunes des systèmes éducatifs et la methode d'organisation de l'économie. donc tout changement survenant dans ces deux facteurs peuvent refléter nécessairement sur le système de formation professionnelle en termes de politiques appliquées dans le domaine de la gestion technique et pédagogique, comptable et financière,etc.....

Sur cette base, la formation du capital humain est un facteur important dans le développement économique de toute société. on considère que l'éducation et la formation sont detenues comme deux éléments de base de préparation à l'entrée sur le marché du travail et a la création de la richesse. mais pour l'exécution de cette démarche l'élément humain nécessite des dépenses importante que l'état doit garantir par une operation de financement d'un taux elevé pouvant aller jusqu'à 100% parfois. le taux le plus faible s'il ya lieu et financé par l'intermédiaire des recettes affaiblie du secteur de la formation professionnelle, et cela afin de fournir les ressources nécessaires qui contribuent à faciliter le processus de formation, et formant ainsi une main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux exigences du marché du travail qui se sont révélées déficits remarquable pour des périodes successives et à des degrés divers à l'égard de l'intégration des sortants de la formation professionnelle. malgré l'adoption de formules d'État à la commande d'exploitation pour fournir des emplois pour des raisons différentes qui peuvent être purement administratif, c'est pour cela il faut revoir la gestion et la façon dont la conduite et l'organisation des diverses formes de l'intégration pour donner la possibilité à la plus grande place possible aux diplômés du système de la formation professionnelle dans le marché du travail pour pouvoir contribuer à la mise en œuvre des différents programmes de développement qui ont besoin de qualification et de compétences.

Summary:

From the statement " **The wealth of tomorrow manufacture the craft today**" clarified for us the importance of creating the human element for the performance of economic and social functions within the community, through a process of comprehensive and complex task of vocational education to these human resources through various styles, disciplines and formats available on the level, and this across the world in different directions and policies, including the Algerian state, which integrates professional training in the context of the overall system"of education, training, work" therefore it is affected by the drawbacks and shortcomings educational and manner regulation of the economy, and thus any change occurring in these two factors may reflect necessarily on the vocational training system in terms of policies applied in the field of management, technical and pedagogical or financial and accounting, etc.

On this basis, the human capital formation is an important factor in the economic development of any society it the Education and Training, the basic elements of preparation, for entry into the labor market and create wealth, this approach requires the human element to the expenses of the important State ensures the process of financing a very large up to 100% sometimes, and is funded weaker if there are, of course, sources of income for the vocational small training sector and all this in order to provide the necessary resources that contribute to streamlining the process textural and thereby forming the hands of a qualified labor force to respond to the requirements of the job market that have proved deficits observed for successive periods and to varying degrees with respect to the integration of graduates of vocational training system, despite the adoption of state formulas with different operating order to provide jobs for different reasons may be purely administrative, but this may be re-examined in the way of conduct and organization of the various forms of integration to give opportunity to the greatest possible graduates system-formative book place in the labor market and thus contribute to the implementation of various development programs that need to drain and skills.