

ouadah_lamri1@yahoo.fr
lazmedkour@gmail.com
salahnouioua@gmail.com

- د. العمري واضح - جامعة المسيلة
- أ. مذكور لزهر - جامعة تيزي وزو الجزائر
- د. صالح نويوة - جامعة سطيف 2

عنوان البحث : إسهامات التكوين والتعليم المهنيين في تمكين الخريجين من ريادة الأعمال لضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالجزائر

الملخص: تهدف هذه الورقة للتعرف على إستراتيجية التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر في تمكين الخريجين من مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين نحو ريادة الأعمال وإنشاء مؤسساتهم الخاصة ومرافقتهم في ذلك من جهة، وكيف تساهم في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى، وخلص البحث إلى :

تدعيم وتقوية روح المبادرة لريادة الأعمال لكل الخريجين بالتنسيق مع كل أجهزة وهيئات دعم وإنشاء المؤسسات. تبنيه لأبعاد التنمية ففي المجال الاقتصادي نجده يسعى للتكفل باحتياجات القطاعات المستخدمة من اليد العاملة المؤهلة، ومن الناحية الاجتماعية نجد هناك تنوع في التكوينات الموجهة لكافة فئات المجتمع. كما تم تقديم مجموعة من التوصيات لتطوير العلاقة بين التكوين والتوجه نحو ريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية : تمكين الخريجين، ريادة الأعمال، التنمية الاقتصادية والاجتماعية، المؤسسات الناشئة

مقدمة : لقد وجد قطاع التكوين والتعليم المهنيين نفسه منذ عدة سنوات في مواجهة إشكالية الاستجابة لطموحات الشباب من جهة وللحاجات الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، ولهذا كانت هناك العديد من ورشات الإصلاح لعل أهمها ورشة إصلاح قطاع التكوين والتعليم المهنيين، وبهذا الإصلاح فإن الجزائر تعيد بناء نفسها على أسس جديدة متماشية مع هذا الكم الهائل من التطور في شتى مناحي الحياة، إدراكا منها بأنه من أدواتها الفعلية التي سوف تمكنها مستقبلا من كسب رهان التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

بما أن الاستثمار في الرأس المال البشري يعد من بين أولويات الدولة الجزائرية حيث يعتمد على إعداد الفرد وتأهيله، باعتباره من أهم المحركات الأساسية للنمو، ويلعب دورا هاما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالجزائر، ويبرز هذا الدور من خلال تضمينه مختلف مهن وتخصصات قطاعات الاقتصاد الوطني بصفة عامة.

وللموازنة بين الحاجات الاقتصادية والاجتماعية للبلاد من جهة، والاستجابة لمتطلبات التنمية من جهة أخرى، انتهجت الجزائر مقاربة جديدة معتمدة على التنسيق ما بين القطاعات والهيئات المختصة متماشية مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي.

وفي دراستنا الراهنة نسعى إلى تسليط الضوء على إستراتيجية التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر في تمكين المتخرجين من مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين نحو ريادة الأعمال وإنشاء مؤسساتهم الخاصة في إطار المؤسسات الداعمة لذلك، وذلك بتحديد الآليات والبرامج المتبعة في تمويل المنشآت الريادية وخدمات غير المالية والمرافقة لضمان نجاح تلك المشاريع .

I. إشكالية الدراسة واعتباراتها

1-1- الإشكالية:

يندمج التكوين والتعليم المهنيين في النظام الشامل"التربوية، التكوين المهني، الشغل" وبالتالي يتأثر بالسياسات التربوية وبطريقة تنظيم الاقتصاد، فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي أو الاقتصادي يؤثر على نظام التكوين المهني بالجزائر.

تولي الدولة الجزائرية أهمية بالغة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين نظرا لتأثيره المباشر على التشغيل وتكوين اليد العاملة المؤهلة، وقد باشرت الحكومة إصلاحات هامة في قطاع التكوين المهني بهدف تحويله إلى قطاع منتج للكفاءات وقادر على الاستجابة لمتطلبات المؤسسات ومن ثم لسوق العمل من خلال العديد من النصوص التشريعية من جهة، والاتفاقيات القطاعية من جهة أخرى لتجسد هذا الإصلاح على أرض الواقع.

وأكدت العديد من الدراسات على وجود ضعف في التوجيه بالنسبة للشباب خريجي التكوين وعدم وجود شراكة فعالة بين قطاع التكوين والمؤسسات الاقتصادية(رادي، 2016) ، كما تؤكد كذلك دراسة انين وسلامي(انين،سلامي ، 2015) على أن هيئات الدعم والمرافقة غير حاضرة بقوة بين أوساط الشباب، فالغالبية لا يعرفونها ولا يدركون المزايا التي تقدمها.

ولذلك تسعى وزارة التكوين والتعليم المهنيين إلى وضع آلية لمرافقة الإدماج المهني لخريجي مؤسسات التكوين، بحيث ستسمح هذه الآليات بإدماج ناجح لخريجي مؤسسات التكوين في عالم الشغل وكذا بتوجيه الدورات التكوينية والتخصصات المهنية حسب احتياجات المؤسسات الاقتصادية والصناعية.

وتأسيسا على ما سبق تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على التجربة الجزائرية المتمثلة في إسهامات وزارة التكوين والتعليم المهنيين لتأسيس نظام مرافقة لمساعدة خريجها على الإدماج المهني والتوجه نحو المقاولاتية بالتنسيق مع القطاعات المعنية بالشباب، والشراكة مع أجهزة التشغيل والدعم المقاولاتي، وتحليل كيفية مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

2-1- أهداف البحث : تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على إستراتيجية الجزائر في تمكين الخريجين من ريادة الأعمال، وذلك على عدة مستويات: التكوين، التمويل والدعم، ويتفرع هذا الهدف إلى أهداف ثانوية هي:
- التعرف على أجهزة إنشاء المؤسسات الناشئة والصغيرة الموجهة لخريجي التكوين المهني .
- التعرف أهم الخدمات غير المالية والمزايا التي توفرها أجهزة دعم وإنشاء المؤسسات الصغرى والمتوسطة في تجسيد مشاريع خريجي التكوين المهني.
- التعرف على طريقة المرافقة على ريادة الأعمال المنتهجة في قطاع التكوين المهني.
- محاولة التعرف على مدى مساهمة التكوين المهني في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

3-1- أهمية الدراسة : تأتي أهمية الدراسة من أهمية التوجه العالمي نحو المقاولاتية وريادة الأعمال، من خلال تمويل ودعم إنشاء المؤسسات الناشئة والصغيرة، سيما لدى خريجي التكوين المهني، كآلية هامة للنهوض باقتصادها وتحقيق التنمية في مختلف أبعادها، وأهمية هذه الهيئات في الدعم والمرافقة التي توفرها للوصول إلى تجسيد مشاريعهم ، وبالتالي المساهمة في تمكينها اقتصاديا.

4-1- تحديد المفاهيم

مفهوم التكوين المهني:

يعرفه بوفلجة غياث أنه " : تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتطلبية في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه وفي أقل وقت ممكن". (بوفلجة، 1984،5)

مفهوم إستراتيجية التكوين المهني:مواجهة وملاحقة التغيرات المتسارعة، والتكيف مع المستجدات التي تطرأ على الساحة العالمية من خلال الاستثمار في العنصر البشري بتنمية القدرات وإعداد الكوادر الفنية والمهارية، وتطوير وتحسين طرق وأساليب الأداء عن طريق وضع خطط وبرامج ممنهجة ومرحلية (جرو، 2015، 4)

أجهزة التشغيل والدعم المقاولاتي : تتمثل في الهيئات المعنية بالتشغيل المباشر، أو المساعدة على إنشاء مؤسسة مع الأجهزة والهيئات الداعمة للمقاولاتية (الوكالة الوطنية للتشغيل، الخلايا الجوارية لوكالة التنمية الاجتماعية،الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر،الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف)

خريجي التكوين والتعليم المهنيين: هم الذين انهوا تكوينهم بنجاح في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والحاصلون على شهادات دولة في التكوين المهني أو التعليم المهني أو الحاصلون على شهادات تأهيل مهني.

ريادة الأعمال : هي نفسها ما يطلق عليه المقاولاتية .

II.لمحة عن منظومة التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر : يتكون النظام التربوي الجزائري من ثلاث

قطاعات تقع تحت الوصاية الإدارية والتربوية لثلاث وزارات منفصلة وهي وزارة التربية الوطنية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ووزارة التكوين والتعليم المهنيين.

1-2- غايات المسار المهني : تتمثل هذه الغايات أساسا في تنمية الموارد البشرية بتكوين يد عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاط الاقتصادي، الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال، تلبية حاجيات سوق العمل، ويعتبر منح كل مواطن تأهيلا مهنيا معترفا به هدفا وطنيا ودائما.(قانون، 2008)

2-2-مهام التكوين المهني: يعتبر قطاع التكوين والتعليم المهنيين قطبا إستراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، فهو يعمل أساسا على تحقيق الأهداف التالية:

أ- أهداف اقتصادية حيث أن" التكوين المهني أصبح حاليا يهدف من تكوين تاركي المدارس من أجل العمل إلى تكوين يهدف إلى اقتناء مهارات، ذلك أن التطور التكنولوجي والتقني يميل إلى التركيز على طلب يد عاملة ذات مستوى عال، وتوفير فرص لاكتساب خبرات تزيد من قدرته على أداء عمله")

(سلطانية، 1999، 113)

ب- يساعد على استغلال كل الإمكانيات المادية والبشرية الموجودة واستخلاص كل قدراتها والاستفادة منها، فالفرد الناجح هو الفرد الذي ينتج أكبر قدر من الإنتاج بأقل جهد وفي أقل مدة ممكنة.

ج- يساهم في السيطرة على التجهيزات التكنولوجية، فقد أصبح أداة للتكيف مع التغيرات والأعمال الحاصلة والطارئة في المجال التكنولوجي.

د- "يساعد في تقدم العامل وتنمية شعوره بقيمة العمل وبوجه خاص الاعتزاز بالانتماء المهني من جهة ، ومن جهة أخرى يجعل التكوين المهني العامل قادرا على القيام بمسؤوليات على أكمل وجه ومساعدته على التكيف المهني" (عاشور، 1979، 489).

2-3- النظام الوطني للتكوين المهني: يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من أربعة شبكات ، تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوين مستقلة :

- 1- شبكة المؤسسات الخاصة للتكوين المهني.
- 2- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى .
- 3- شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية
- 4- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني .

1. **المؤسسات الخاصة للتكوين المهني :** توفر في مجملها تكوينات تنحصر في الشعب والتخصصات التالية:الإعلام الآلي، المحاسبة، التسويق، الحلاقة و التزيين، السياحة. هذه التكوينات هي متوجة إما بشهادة دولة مسلمة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وهذا من خلال مشاركة متربصي المؤسسات الخاصة في الامتحانات المنظمة من طرف مؤسسات التكوين المهني، أو بشهادة تأهيلية متعلقة بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني، بالنسبة للتكوينات التأهيلية.

2. **شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى :** إن التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الأخرى يبقى جد محدود حيث بلغت طاقة الاستقبال بها 13000 منصب تكوين وتخص قطاعات الفلاحة ، الأشغال العمومية ، الصحة ، الصناعة ، الصيد البحري ، البريد والمواصلات والشباب والرياضة.

3. **شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية :** شمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة ، المناجم والصناعة حيث تبلغ قدرتها 13000 منصب تكوين.

4. **شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني:** يتوفر قطاع التكوين والتعليم المهنيين على شبكة واسعة من هياكل التكوين المهني مقدره بأكثر من 1226 بين مؤسسة وهيكل موزعين على النحو التالي: (وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2005)

المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني: تتميز بطابع وطني، وهي موزعة عبر معظم ولايات الوطن، وتحتوي على ملحقات وكذا فروع منتدبة. تخصص في واحدة من الشعب المهنية، و هي مكلفة بضمان تكوينات في المستوى الخامس (05) متوجة بشهادة تقني سامي.

معاهد التعليم المهني: هي موجهة لاستقبال التلاميذ المقبولين في الطور ما بعد الإلزامي الموجهين من طرف وزارة التربية الوطنية.

مراكز التكوين المهني والتمهين: تشكل مراكز التكوين المهني والتمهين الشبكة القاعدية لمنظومة التكوين المهني، وهي موزعة عبر 58 ولاية، تتميز بطابع محلي، وهي مكلفة بضمان تكوينات في المستويات من (01 إلى 04)، تتوفر على ملحقات كما تتوفر أيضا على فروع منتدبة تهدف أساسا إلى التقريب بين عروض وطالبي التكوين.

مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين جسديا: وهي موجهة للتكفل ببعض الفئات الخاصة، عددها (04) موجودة في الولايات التالية: الجزائر، غليزان، بومرداس، الأغواط وهناك مركز خامس بولاية سكيكدة.

المؤسسات الخاصة للتكوين المهني: توفر في مجملها تكوينات تنحصر في التخصصات التالية: للإعلام الآلي، المحاسبة، التسويق، الحلاقة والتزيين، السياحة. هذه التكوينات متوجة إما:

- بشهادة دولة مسلمة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وهذا من خلال مشاركة متربصي المؤسسات الخاصة في الامتحانات المنظمة من طرف مؤسسات التكوين المهني.
- شهادة تأهيلية مسلمة من طرف المؤسسة الخاصة للتكوين المهني، بالنسبة للتكوينات التأهيلية.
- **مؤسسات الهندسة البيداغوجية:**
- أ- **المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين:** مقره في الجزائر العاصمة، يتميز بطابع وطني ومن بين المهام المسندة إليه ما يلي:
 - الهندسة البيداغوجية.
 - تكوين مستخدمي التأطير ذو المستوى العالي.
 - التكوين البيداغوجي للمكونين المتخصصين.
- **معاهد التكوين والتعليم المهنيين:** عدد معاهد التكوين و التعليم المهنيين هو (06) سنة وهي متخصصة حسب الشعب المهنية كما يلي:
 - معهد بئر خادم، الجزائر: تقنيات الإدارة و التسيير، الحرف التقليدية.
 - معهد عنابة: الإنشاءات المعدنية، الإنشاءات الميكانيكية و الصناعة الحديدية.
 - معهد المدية: ميكانيك المحركات و الآليات.
 - معهد ورقلة: الزراعة و صناعة الأغذية الزراعية.
 - معهد سطيف: البناء، الأشغال العمومية و البيئة.
 - معهد سيدي بلعباس: الكهرباء، الإلكترونيك و التبريد
 وتتكفل هذه المعاهد بالمهام الآتية:
 - ضمان التكوين و تحسين المستوى وإعادة تأهيل المكونين و مستخدمي التسيير و أعوان الصيانة لمؤسسات التكوين المهني.
 - المشاركة في إنجاز البرامج البيداغوجية و تحيينها.
- **مؤسسات الدعم:**
- أ- **المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد:** من بين المهام الأساسية للمركز ما يلي:
 - التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات للتحضير للامتحانات و المسابقات المنظمة من طرف المؤسسات العمومية للتكوين.
 - القيام بعمليات تكوين و تحسين المستوى وإعادة التأهيل لفائدة الهيئات العمومية و المؤسسات.
- يضم المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد على تسعة (09) مديريات جهوية وهي: (الجزائر، الشلف، بشار، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة وهران، تيزي وزو)
- ب- **الديوان الوطني لتنمية و ترقية التكوين المستمر:** من بين مهام المعهد ما يلي:
 - ضمان تطوير و ترقية التكوين المستمر.
 - التدعيم البيداغوجي و التقني للمؤسسات الاقتصادية العمومية و لكل هيئة مستخدمة عمومية كانت أو خاصة إطار برنامج التكوين و الرسكلة لفائدة العمال و الموظفين.
 - تنظيم و إنجاز حصيلة الكفاءات حسب طلبات كل من الأفراد، المؤسسات الاقتصادية الخاصة، المؤسسات الاقتصادية العمومية، و المستخدمين العموميين و الخواص.
- ج- **المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني:** تتكفل هذه المؤسسة باقتناء، تركيب و صيانة التجهيزات و الأدوات التقنية و البيداغوجية الموجهة لمؤسسات التكوين المهني.
- د- **الصندوق الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل:** تتمثل المهمة الأساسية للصندوق في تطوير التمهين و التكوين المتواصل، و هو يتكفل أيضا بما يلي:
 - تسيير الموارد المالية الموضوعة تحت تصرفه، و المحصل عليها من رسوم التكوين المتواصل و التمهين.
 - إبداء الرأي حول مشاريع برامج التكوين عن طريق التمهين و التكوين المتواصل المفتوحة للتمويل و المقدمة طبقا للقوانين المحددة.

هـ- مركز الدراسات والبحث في المهن و التأهيلات: من بين المهام المسندة للمركز ما يلي:

• إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول التأهيلات والمهن، وحول شروط اقتناء التأهيلات من خلال نتائج تطبيق أنماط التكوين وأنظمتها المختلفة.

• إعداد ووضع نظام مراقبة ومتابعة خريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
إعداد كل الدراسات وإنجاز جميع البحوث التي من شأنها أن تقدم الفائدة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين.
(وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2005)

2-4- مسارات التكوين المهني:

2-4-1- التكوين المهني: يتم التكوين المهني في الجزائر من خلال عدة أنماط تتمثل فيما يلي:

التكوين الحضورى، التمهين، التكوين عن بعد.

أ. التكوين الحضورى: يتم التكوين الحضورى على مستوى مؤسسات التكوين المهني (مع تربص تطبيقي في الوسط المهني، كما يمكن مزاولته عن طريق الدروس المسائية)، حيث يتم بشكليه النظري والتطبيقي في مراكز ومعاهد التكوين المهني، ويقصد به اكتساب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة، يهدف إلى ضمان تأهيل أساسي لكل طالب للتكوين. (وزارة، 2019)

ب. التكوين عن طريق التمهين: نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد أو الخدمات. (قانون 2018) وهو نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية اللازمة والكافية لتلبية الحاجات المتزايدة من التكوين، كما أنه بإمكان نظام التمهين توفير تكوين في عدد من المهن التي يصعب تغطيتها عن طريق الطرق التقليدية للتكوين كما هو الحال بالنسبة للحرف التقليدية. ويوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 15 و 35 سنة.

ج. التكوين عن بعد: (CNEPD): يكون هذا النمط من التكوين منظما عن طريق المراسلة وهو موجه إلى كل من يرغب في:

- اكتساب تأهيل مهني.
- تحسين المستوى.
- التحضير للامتحانات المهنية.
- متابعة تكوين متواصل.

كما تنظم دورات تطبيقية لفائدة المتكويين.

2-4-2- التعليم المهني: يدخل مسار التعليم المهني في إطار التنظيم الجديد للتعليم ما بعد الإلزامي، وهو يهدف إلى منح تأهيلات مهنية للتلاميذ متوجة بشهادة تسمح لهم بالاندماج في عالم الشغل، كما يهدف إلى التحضير لممارسة مهنة أو مجموعة من المهن، حيث يمكن أن يؤهل إلى تكوين ذي طابع مهني يكون امتدادا للفرع المتبع. يوجه التعليم المهني إلى تلاميذ منظومة التربية، المقبولين في التعليم ما بعد الإلزامي الذين اختاروا هذا النمط من التعليم وموجه أيضا إلى تلاميذ السنة الأولى ثانوي الذين أعيد توجيههم من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي من جميع الشعب، ويتم على مستوى معاهد التعليم المهني في النظامين الداخلي ونصف داخلي.

2-4-3- أجهزة أخرى للتكوين المهني:

أ- تكوين المرأة الماكثة في البيت: هو تكوين موجه لفائدة المرأة الماكثة في البيت، متزوجة كانت أو عازبة بغض النظر عن مستواها التعليمي ووضعيتها الاجتماعية، تتمكن بعد نهاية التكوين من الحصول على تأهيل مهني يسمح لها بممارسة نشاط منتج قابل لسد الحاجيات الأساسية العائلية أو تسويقه من أجل مشاركتها في الالتزامات الأسرية، وكل هذا يهدف إلى تطوير الفرد خصوصا والمجتمع عموما.
(منشور، 2004)

ب- التكوين في الوسط الريفي: بهدف تقريب التكوين إلى بعض فئات الشباب المحرومة، لاسيما تلك

التي تعيش في المناطق النائية أو الريفية ذات الظروف الطبيعية الصعبة، بأشر قطاع التكوين و التعليم المهنيين في فتح وحدات بيداغوجية مرتبطة أساسا بمراكز التكوين المهني والتمهين، تعمل تحت سلطة مدير المركز، وهو نظام للتكوين موجه خاصة لفتيات هذه المناطق.

ج- نظام محو الأمية: يتكفل هذا النظام بفئات الشباب التي لم تلتحق بمقاعد الدراسة للتعليم، ويهدف بذلك إلى محاربة وإقصاء هذه الفئات الهشة، وهو مسار يجمع بين محو الأمية واكتساب المعرفة لتعلم حرفة في الوسط المهني أو في مؤسسة التكوين المهني في سبيل تحقيق إدماجهم المهني والاجتماعي. (منشور، 2011)

د- الدروس المسائية: إن التكوين عن طريق الدروس المسائية هي الصيغة اللازمة للتكوين المهني الذي يأخذ بعين الاعتبار عامل الوقت ويقدم لبعض الشرائح من المجتمع إمكانية تلبية تكملتهم قصد تحسين المعارف و المهارة بصفة فردية أو في إطار الشراكة. (منشور، 2000)

هـ- التكوين عن طريق المعابر: يمنح هذا النظام من التكوين للحاصلين على شهادة التكوين المهني في تخصص معين وذات درجة معينة الفرصة للالتحاق بتكوين يسمح لهم باكتساب شهادة ذات درجة أعلى. (قرار، 2013)

و- تكوين الفئات ذوي الاحتياجات الخاصة: ويكون موجه للأشخاص المعاقين جسديا، الشباب في خطر معنوي، نزلاء مؤسسات إعادة التربية والتأهيل ويجرى في مؤسسات التكوين أو في إطار الوحدات المنتدبة ويهدف إلى الإدماج الاجتماعي والمهني.

2-5- ارتباط نظام التكوين المهني بسوق العمل :

1. **مطابقة التكوينات مع احتياجات الاقتصاد الوطني :** في إطار وضع حيز التنفيذ لمخطط عمل القطاع يجب تكييف التخصصات المبرمجة، على المدى القصير والمتوسط، مع الاحتياجات الحقيقية لمختلف القطاعات المستخدمة من أجل مرافقتهم في إنجاز مختلف برامج التنمية الوطنية. ففي هذا الصدد، تصبح برمجة التخصصات التي ستفتح بمناسبة كل دخول مهني، مسبوقة بعملية تحقيق وتحري على مستوى مختلف المتعاملين الاقتصاديين (المديريات المحلية ممثلة لمختلف قطاعات النشاط، المؤسسات، غرف المهن، الحرف، الزراعة، التجارة، الصناعة،... إلخ)، وهذا من أجل تحديد سوايا الاحتياجات من التكوين . وتأخذ هذه الاحتياجات، بعين الاعتبار برنامج التنمية الاقتصادية، مشاريع الاستثمار وكذا مختلف اتفاقيات الإطار المبرمة، لا سيما مع قطاعات: الصناعة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، السكن، الفلاحة والسياحة.... إلخ. وتكون نتائج عملية التحقيق والتحري، موضوع مخطط عمل يتم إعداده مع المتعاملين الاقتصاديين، ويخضع لموافقة اللجنة الولائية للشراكة .

2. **فتح التخصصات الجديدة المتعلقة بالتطورات التقنية والتكنولوجية:** إن فتح التخصصات الجديدة، لا سيما تلك المتعلقة بالتطورات التقنية والتكنولوجية مثل: الطاقات الشمسية، الاتصالات، الأمن الصناعي، تركيب الألياف البصرية وتقنيات كهربائية منزلية " يكون محل اهتمام.

3. **توسيع تخصصات ذات الطلب المعتبر:** من أجل تلبية الطلب المعتبر في بعض التخصصات لاسيما المتعلقة بمجالات الفنون والصناعات المطبعية، الآلية، السمعي البصري وصيانة السيارات والمتوفرة حاليا إلا في عدد محدود من الولايات، مع دراسة إمكانية توسيع عروض التكوين للولاية لتشمل هذه التخصصات وهي المطلوبة بالحاح من قبل الشباب.

وتفتح هذه التخصصات على مستوى مؤسسات التكوين التي تتوفر على الوسائل المادية والبشرية الضرورية لانطلاق التكوين، كما يمكن تطويرها في مرحلة أولية عن طريق التمهين وذلك بالتشاور مع مختلف الأجهزة والمؤسسات لدراسة إمكانية استقبال المتهمين. (منشور، 2012)

- المساهمة في تطوير فروع وأنماط التكوين المطلوبة في سوق العمل بطريقة تضمن تطابق عروض التكوين واحتياجات سوق الشغل من خلال الاقتراحات المعبر عنها من اللجان التقنية المتخصصة واللجان الولائية للشراكة.

- المساهمة في تدعيم المدونة الوطنية لشعب التكوين والتعليم المهنيين عن طريق إدراج فروع جديدة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل. (مرسوم، 2009)

- تكيف عروض التكوين مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات المؤسسات والهيئات المستخدمة التي تنشط في الولاية من اليد العاملة المؤهلة .
- وضع الاتفاقيات الإطار المبرمة بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين والمؤسسات والهيئات حيز التنفيذ على المستوى المحلي .
- اقتراح فروع جديدة في التكوين المهني أو التعليم المهني التي تستجيب للتخصصات المطلوبة في سوق الشغل المحلي: (قرار مشترك، 2011)
- 4. **مدونة الشعب المهنية:** تعتبر مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني، أداة للسهر ومراقبة المهن، أعدت وفقا لتطور قطاعات النشاط. فهي تحدد جميع خصائص الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني المدرّسة والتخصصات التي ستبرمج على المدى القريب، المتوسط والبعيد. تكتسي طابعا وطنيا وتمثل الوسيلة المرجعية القانونية للتكوينات وشهادات التكوين المهني ، المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16- 282 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016 ، الذي يحدد نظام التكوين المهني الأولي والشهادات المتوجة له. فهي مهيكلة في دليل واحد يضم كل أنماط التكوين التكويني الحضورى، التكويني عن طريق التمهين والتكويني عن بعد. إن مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني طبعة 2019 مهيكلة في ثلاثة وعشرين (23) شعبة مهنية، تغطي أهم ميادين النشاط، كما تحتوي على أربعمئة و خمسة وتسعين (495) تخصصًا في جميع أنماط التكوين، مع إدراج واحد وعشرين (21) تخصصًا جديدًا موزعا على تسعة (09) شعب مهنية.
- تتويج التكوينات:** يتم التكوين من المستوى الأول إلى المستوى الخامس في شكل تكوين أولي أو متواصل من خلال الأنماط التالية: التكوين الحضورى، التكوين عن طريق التمهين، التكوين عن بعد. كل هذا حسب مستويات التأهيل التالية:
- كما تنظم مؤسسات التكوين المهني في كل سنة امتحانات مهنية لفائدة المترشحين الأحرار لنيل شهادات في جميع التخصصات و على وجه الخصوص شهادات في التخصصات التالية:

 - شهادة الكفاءة المهنية (ش ك م): بنوك، تأمينات، محاسبة.
 - شهادة التحكم التقني في تقنيات المحاسبة (ش ت ت م): محاسبة.
 - شهادة الاقتصاد و القانون (ش إ ق): محاسبة.
 - شهادة الأهلية المهنية (ش أ م): بنوك، تأمينات، ميكانيك، كهرباء. (قرار، 2019)

- التكوينات المتوجة بشهادات تأهيلية: وبغرض الحصول على شهادات دولة، يمكن لمتربصي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني، المشاركة في الامتحانات التي تنظمها مؤسسات قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

III. المقاولاتية (ريادة الأعمال):

- 3-1- مفهومها:** أصبح مفهوم المقاوله شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، بعد أن تناول العديد من الاقتصاديين والإداريين مسألة المبادرة الفردية والمقاوله، ويعد بيتر دراكر من الأوائل الذين أشاروا إلى ذلك ي سنة 1985 من خلال إشارته إلى تحول الاقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى اقتصاديات مقاولاتية. (تيقاوي، 2010، 9)
- حيث استخدم مفهوم المقاوله على نطاق واسع في عالم الأعمال اليابانية أين تنتشر مؤسسات الأعمال المقاولاتية نتيجة التقدم التكنولوجي والسلعي والخدمي، فلقد كانت المقاوله تعني دائما الاستحداث، أما في حقل إدارة الأعمال فيقصد بها إنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الاقتصاد. (بوشنافة وآخرون، 2006)
- ويمكن تعريف المقاوله بأنها: " حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة." (Laviolette et Loue, 2006, 4)

إن تعدد الاتجاهات التي تناولت مفهوم المقاول أدى بدوره إلى تعدد مفاهيم المقاوله فيعرفها FAYIOL على أنها حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد

أي تواجد الخطر والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير وإخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي. وتعرف أيضا على أنها مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الشخص لميول مقاولاتية إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي ويتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ القرار التوجه المقاولاتي الذي يعرف بأنه إرادة فردية أو استعداد فكري يتحول إلى إنشاء مؤسسة وذلك في ظل ظروف معينة.

إن المقولة هي إنشاء مؤسسة جديدة غير نمطية تبحث عن استغلال الفرص والموارد غير المستغلة أو غير المثمنة تتميز بالإبداع والبحث عن التغيير والعمل على تقديم منتج أو خدمة مختلفة مبتكرة وجديدة اعتمادا على المبادرة الفردية للمقاول ورغبته في تجسيد أفكاره وجعلها واقعا ملموسا مع التأكيد على محيط تميزه حالة من عدم اليقين والتأكد. (بربري، وكريفر، 2018، 117)

2-3- المرافقة المقاولاتية: يمكن النظر إلى المرافقة المقاولاتية بأنها: "محاولة لتجنيد الهياكل، الاتصالات والوقت من أجل مواجهة المشاكل المتعددة التي تعترض المشروع ومحاولة تكييفها مع ثقافة وشخصية المقاول." (رحال، ولعرب، 2016، 167)

"عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال- خاصة الصغيرة منها- التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط، حتى تتمكن من البقاء وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى اللازمة أو المساعدة." (قاسي، 2014، 167)

IV. الآليات والبرامج المتبعة في تمويل المنشآت الريادية وخدمات غير المالية والمرافقة:

1-4- أجهزة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

أ. الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة: تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة وبرنامج القروض المصغرة هو جزء من التنمية الاجتماعية المستهدفة من قبل الحكومة من شأنه تعزيز قدرة الأفراد والسكان إلى الدعم الذاتي، من أجل تحقيق مستوى معيشي لائق وفرص عمل مجدية، وتنفيذ السياسة الاجتماعية الجديدة، هدفها الأساسي تخفيض التكاليف الاجتماعية لعملية الانتقال إلى اقتصاد السوق. ومن أهدافها:

- تنمية روح المقاولاتية، دعم توجيه ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال.

- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير القروض الوطنية.

- دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض .

مهام الوكالة

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للقوانين والتشريعات المعمول بها.
- الحفاظ على العلاقة المستمرة مع البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص تمويل المشاريع، وتنفيذ مخطط التمويل و متابعة تنفيذ واستغلال الديون المستحقة في الوقت المحدد .

- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة

شروط التأهيل للاستفادة من القرض المصغر :

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.

- عدم امتلاك دخل أو مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة.

- إثبات مقر الإقامة.

- التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب انجازه.

- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما.

- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر ب 1 % من الكلفة الإجمالية للنشاط .

- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة .

- الالتزام -حسب جدول زمني محدد- بتسديد:

■ قرض للبنك و مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
جدول رقم 01 يمثل مختصر لأنماط التمويل (angem, 2019)

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة	نسبة الفائدة
لا تتجاوز 100.000 دج	- كل الأصناف (شراء مواد أولية)	%0	-	%100	-
لا تتجاوز 250 000 دج	- كل الأصناف (شراء مواد أولية) على مستوى ولايات الجنوب	%0	-	%100	-
لا تتجاوز 1.000.000 دج	- كل الأصناف	%1	%70	%29	5% من النسبة التجارية مناطق خاصة (الجنوب والهضاب العليا)
	- كل الأصناف	%1	%70	%29	10% من النسبة التجارية (بقية المناطق)

إحصائيات منذ إنشاء الوكالة (angem, 2019):

779025 عدد القروض الممنوحة ، 484339 القروض الممنوحة للنساء ، 294686 القروض الممنوحة للرجال
1168540 مناصب الشغل المستحدثة ، 248667 المستفيدون من الخدمات غير المالية.

ب. **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ** : استحدثت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996، وعرفت على أنها هيئة ذات طابع خاص، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة نشاطاتها، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، لها فروع جهوية ومحلية. (مرسوم، 1996)

مهامها: تكلف الوكالة بالمهام التالية (مرسوم، 2003):

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسيير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد .
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات.
- تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها.
- تمويل المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب : تنشأ المؤسسات المصغرة في إطار الوكالة، بإحدى الصيغ الثلاث الآتية (منشورات، 1997):
- **التمويل الخاص:** يتكون رأس المال كلياً من المساهمة الشخصية للمستحدث، يمكن أن تقدم الوكالة في هذه الحالة الامتيازات الجبائية والشبه جبائية.
- **التمويل الثنائي:** يتكون رأس المال من المساهمة الشخصية للمستحدث وقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .
- **التمويل الثلاثي:** تكمل المساهمة الشخصية، بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة، وقرض بنكي تتحمل الوكالة تغطية جزء من فوائده، يتوقف مستوى التغطية حسب طبيعة النشاط وموطنه، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة.
- **كيفية الاستفادة من امتيازات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**
- **1- بالنسبة للاستفادة من الإعانة المقدمة من طرف الوكالة:** يستفيد من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، والتي تمنح مرة واحدة عند انطلاق المشروع، صاحب المشروع الذي يستوفي مجموع الشروط التالية: (مرسوم، 2011ب)

- أن يتراوح عمر الشاب بين 19 سنة و35 سنة، وعندما يحدث الاستثمار ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة على الأقل
- يمكن رفع سن مسير المقابلة المحدثة إلى 40 سنة كحد أقصى.
- أن يكون ذا تأهيل مهني و/أو ذا ملكات معرفية معترف بها.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
- ألا يكون شاغلا وظيفه مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.

ج. **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة**: أنشأ هذا النظام بتاريخ 26 ماي 1994 بموجب مرسومين تشريعيين لفائدة إجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إما بالتسريح الإجباري أم بتوقف نشاط المستخدم ، حيث تعد البطالة المتفشية لأسباب اقتصادية مع مطلع سنة 1994 بمثابة خطر من مخاطر الضمان الاجتماعي كالمرض وحوادث العمل، إلخ . فاتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات هذه الفئة من المجتمع والتي تهدف أساسا إلى تطوير ثقافة المقابلة. وياشر الصندوق في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة ، تكمن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط والتصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء والاعتماد . (cnac , 2019)

مهامه: يقوم الصندوق بعدة مهام نذكر منها :

-إعداد إستراتيجية وتخصيص أصحاب المشاريع بفضاء يضمن لهم التوفيق المهني الاجتماعي تماشيا مع الأسس القانونية المسيرة لجهاز دعم إحداث توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع.

-إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياتها الجديدة

تقديم خدمات لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط والتصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء والاعتماد.

التركيبة التمويلية: يطبق الصندوق الوطني أسلوب التمويل الثلاثي، حيث يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتأمين على البطالة كالتالي:

جدول رقم 02 الهيكل المالي للتمويل الثلاثي (فراحتي، 2013، 105)

قيمة الاستثمار	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	القرض بدون فائدة
أقل أو يساوي 5.000.000	01%	70%	29%
ما بين 5.000.001 و 10.000.000	02%	70%	28%

الإعانات والامتيازات المقدمة من طرف الصندوق: توجد عدة امتيازات يقدمها الصندوق منها :

- تخفيض نسبة فوائد القروض البنكية
- تخفيض نسبة الرسوم الجمركية
- الإعفاء من حق التسجيل للعقود التأسيسية.
- الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي، الضريبة على أرباح الشركة، الضريبة على النشاط المهني.
- الاستفادة من قرض غير مكافئ (بدون فوائد) ممنوح من الصندوق .

4-2- المرافقة والتكوين :

- **المرافقة والتكوين في جهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر**: تضمن الوكالة الدعم والنصح والمساعدة التقنية والمرافقة أثناء تنفيذ النشاط. التكوين حسب برنامج CREE (كيفية إنشاء مؤسسات)

و GERME (كيفية التسيير الأحسن للمؤسسات) في إطار التعاون مع مكتب المنظمة الدولية للعمل. (angem,2019)

- **المرافقة والتكوين في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC**: تكمن المرافقة التي تضمنها مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مد صاحب المشروع، **طيلة مسار إحداث النشاط**، بالمعلومات والنصائح والتوجيهات والتكوين، يخصص تكوين قصير المدى لكل بطل صاحب مشروع يرغب في تحسين قدراته ومؤهلاته في مجال تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة. (cnac, 2019)

- **المرافقة والتكوين في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**: تتم المرافقة من تقديم الملف والمشروع حتى بعد بداية المشروع من طرف المرافق بتقديم توجيهات ونصائح لضمان نجاح المؤسسة المصغرة، كما يستفيد طالبوا المشاريع بصفة إجبارية من دورات تدريبية في مجال تقنيات تسيير المؤسسات قبل بداية تمويل المشروع. (ansej, 2019)

V. آليات تجسيد ريادة الأعمال (المقاولاتية) عن طريق التكوين والتعليم المهنيين:

1-5- خلايا الإرشاد والتوجيه: تعتبر خلايا الإرشاد والتوجيه فضاء مشتركا متكونا من مستشارين لعدة مؤسسات، الوظيفة الأساسية لهذه الخلايا تتمثل في مرافقة المتكويين قبل، أثناء وبعد التكوين قصد مساعدتهم في اختيار وبناء مشاريعهم المهنية التي تتماشى مع متطلبات الاقتصاد الوطني وسوق العمل وذلك بتفادي التسرب أثناء فترة التكوين. تتشكل خلية الإرشاد والتوجيه من الأعضاء:

1. مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للمؤسسة مقر الخلية

2. مستشار عن التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

3. مستشار منسق عن الخلايا الجوارية لوكالة التنمية الاجتماعية

4. مستشار مرافق عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

5. مستشار مرافق عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

6. مستشار منشط عن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

7. ممثل عن الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف. (مرسوم، 2011 ج)

تقوم خلايا الإرشاد والتوجيه، بتجميع كل فاعلي وشركاء منظومة التكوين المهني بهدف الإعلام حول أهمية نشاط كل الفاعلين حول التكفل بالشباب، إعلام المتربصين وخريجي التكوين حول الإمكانيات والفرص الموفرة من أجل الاندماج في عالم الشغل وإنشاء مؤسساتهم ومشاريعهم المهنية والتعريف بالجهود المبذولة من طرف الدولة من خلال البرامج التنموية المسطرة لفائدة الشباب، من كل ما سبق نستطيع أن نقول: بالنظر إلى تشكيلة الخلية حيث أنها تضم ممثلين عن كل الأجهزة الداعمة للتشغيل نجد إن المهمة الأساسية المسندة لهذه الخلايا هي مرافقة المتكويين قبل، أثناء وبعد التكوين قصد مساعدتهم في اختيار وبناء مشاريعهم المهنية التي تتماشى مع متطلبات الاقتصاد الوطني وسوق الشغل.

5-2- دار المرافقة والإدماج:

مفهومها: في إطار المساعدة على إنشاء المؤسسات والإدماج في سوق الشغل، وبغية المساهمة في محاربة البطالة لاسيما عند الشباب تعمل وزارة التكوين والتعليم المهنيين على تنصيب "دار لمرافقة متربصي و متمهني وتلاميذ مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين" وذلك على مستوى كل ولاية.

تعتبر دار الموافقة فضاء لتبادل الآراء والخبرات لتلقي فيه المصالح العمومية للمساعدة على إنشاء المؤسسات والإدماج المهني (ANEM. CNAC. ANSEM. ANSEJ) مع المؤسسات العمومية والخاصة، والحرفيين وخريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

كما تعتبر أيضا فضاء للإعلام حول:

• فرص التكوين التأهيلي والتكوين المتوج بشهادة الموجه لمختلف فئات المجتمع التي تبحث عن تكوين.

• حاملي الشهادات والمؤهلات حسب الاحتياجات والفروع المهنية على مستوى جميع المؤسسات

- فرص الشغل والإدماج المهني.
- **أهدافها :** إن الاهتمام الأكبر لدار المرافقة والإدماج يكمن في تحقيق حلمهم بإنشاء مؤسساتهم والاندماج في عالم الشغل
- **تنظيمها :** تنظم دار المرافقة والإدماج لخريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في 03 خلايا:
 - خلية مكلفة بمرافقة إنشاء المؤسسة .
 - خلية مكلفة بمرافقة الإدماج في عالم الشغل .
 - خلية مكلفة بالإعلام.(منشور، 2019)

VI. كفايات تمكين الخريجين من ريادة الأعمال (المقاولاتية) :

1-6- في مجال الإعلام :

- ضمان تبليغ واسع عن إمكانيات عروض التكوين والتعليم المهنيين وإنشاء نشاطات عن طريق جميع الوسائل والدعائم.
- مرافقة المتربص والتلميذ والتمهّن أثناء تكوينهم وخلال عملية البحث عن الشغل أو إنجاز مشروعهم المهني .
- إرشاد الشباب والسهر على توجيههم لاختيار تكوينهم أو فرع النشاط الموافق للمجال الذين تكونوا فيه.
- تنظيم ملتقيات وأيام دراسية حول المسائل المتعلقة بالمساعدة على الإدماج المهني للشباب.
- اقتراح كل تدبير من شأنه تّمين المهن والإدماج المهني

2-6- في مجال إنشاء المؤسسات :

- إعلام المتخرجين حول المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع في كل مراحل إنشاء المؤسسات (قبل، أثناء، وبعد) من خلال : الاستقبال، الإعلام والتوجيه.
- صياغة المشروع وتركيبه والانطلاق فيه .
- متابعة المؤسسة عن طريق التكوين في التسيير والإرشادات
- ترسيخ ثقافة المقاولاتية عند المتربصين والتلاميذ والتمهّنين
- تزويد مكاتب الاستقبال والإعلام والتوجيه بالمعطيات المتعلقة بحاجيات سوق الشغل لتمكينهم من توجيه جيد لطالبي التكوين

3-6- في مجال الإدماج :

- تسهيل إدماج خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في سوق الشغل
- جمع عروض العمل
- تزويد المؤسسات الاقتصادية بالمعطيات الخاصة بخريجي التكوين والتعليم المهنيين حسب التخصصات ومستويات التأهيل والجنس في كل مؤسسة وكل ولاية

4-6- في المجالات الثلاثة :

- إنشاء بنك معطيات خاص بإنشاء المؤسسات
- إنشاء رصيد وثائقي يتعلّق بالتكوين والشغل وإنشاء النشاطات
- وضع تحت تصرف مختلف فئات المجتمع عروض التكوين حسب التخصصات والأنماط والمستويات ومختلف أنواع وأجهزة التكوين
- تمكين الشباب من الولوج المجاني لشبكة الانترنت في إطار مرافقتهم على إنشاء المؤسسات والاندماج في عالم الشغل ولتسهيل علاقات التبادل مع مختلف المتعاملين

ولتحقيق ما سبق يركز العمل على محاور ثلاث :

- **التحسيس :** تتمثل مهمة دار المرافقة والإدماج في تعميم عملية تحسيس المتكويّنين والخريجين بالمقاولاتية وتخريج جيل جديد من المتكويّنين والخريجين المقاولين من خلال:
- إرساء ثقافة المقاولاتية في صفوفهم .

- تدريب المتكولين والخريجين على روح المبادرة .
 - إدراج مقياس إنشاء المؤسسة على مستوى مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين .
 - إعلام المتكولين والخريجين حول مهنة المقولة.
- المرافقة:** إن دار المرافقة والإدماج تضمن المرافقة الشخصية والمستدامة منذ مرحلة الفكرة إلى غاية تجسيد المشروع ميدانيا وذلك بتوفير مؤطرين مؤهلين في الاختصاص "Coach".
- التكوين:** توفر دار المرافقة والإدماج من خلال الأيام التحسيسية، الأيام التكوينية، الدورات التدريبية، القافلة التحسيسية قيمة مضافة سواء من حيث التحفيز على إنشاء المؤسسة أو توفير خبرة في إعداد مشروع مقاولاتي أو تقنيات الاتصال.
- 5-6- أشكال الدعم الأخرى:**

- 1- **التعامل الإلكتروني:** كل الأجهزة والصناديق والوكالات لديها موقع واب، وبداية المعاملات تتم الكترونيا مع الإشارة إلى التطبيق الذكي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .
 - 2- **المعارض والصالونات:** تنظيم صالونات وطنية وجهوية لعرض وبيع المنتجات إذ يتم تنظيم هذه الأخيرة لأجل تمكين المقاولين من بيع منتجاتهم من خلال المعارض وكذا إنشاء فضاء لتبادل الخبرات ما بين هؤلاء المقاولين أهمها:
- **الصالون الوطني للنشاط المصغر** قسنطينة من 23 إلى 30 ماي 2015
 - **الصالون الوطني الأول للمؤسسات الناشئة - وهران من 25 إلى 28 فيفري 2015**
 - **صالون المؤسسة المصغرة ما بين 04 و06 جوان 2015 بسيدي بلعباس**

الصالون الوطني للنشاط المصغر: هدفه يندرج في إطار الخدمات غير المالية التي تقدمها الوكالة لصالح المستفيدين من جهاز القرض المصغر إلى ضمان جدوى الأنشطة المنشأة واستدامتها، لصالح المستفيدين من جهاز القرض المصغر والذين ينشطون في قطاع الصناعة التقليدية، مع مشاركة جمعيات محلية وطنية شريكة لقطاع التضامن الوطني. كما تقام فيه عدة أنشطة أخرى منها ورشات تكوينية لفائدة أصحاب مشاريع يرغبون في الاستفادة من قروض مصغرة و كذا تنظيم ورشات لتقديم تجارب افتراضية لدراسات تقنو اقتصادية (خطة الأعمال)، إلى جانب زيارات موجهة لأجنحة المعرض.

الصالون الوطني الأول للمؤسسات الناشئة: الهدف من هذا الصالون التعريف بالمؤسسات الناشئة وإبراز قدراتها الكبيرة للنمو وأفكارها المبتكرة. وتميزت هذه التظاهرة بمشاركة مؤسسات مصغرة تنشط في مجالات مختلفة منها الاتصال وإنشاء المواقع الإلكترونية وتطوير البرمجيات وحلول الإعلام الآلي للمؤسسات ناهيك عن خدمات أخرى.

ويتم مرافقتها وتمويلها من طرف جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. ويضمن برنامج الصالون عدة نشاطات منها زيارات موجهة لفائدة طلبة من الجامعات ومحاضرات من تنشيط خبراء حول المقاولاتية وأثر المؤسسات الناشئة على اقتصاد البلاد كما أشير إليه. ومن خلال هذه المحاضرات يتم تلقين الشباب روح المقاولاتية ومحاولة تغيير ذهنياتهم وتوجيههم نحو مشاريع مفيدة لهم ولوطنهم.

صالون المؤسسة المصغرة: تنظمه وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بمشاركة الهيئات المكلفة بتنفيذ أجهزة ترقية التشغيل وإحداث المؤسسات المصغرة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (و.و.د.ت.ش) الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب)، الوكالة الوطنية للتشغيل (و.و.ت). يعتبر هذا الحدث فرصة سانحة لكافة الشركاء للتعريف وتقويم أجهزة دعم إحداث النشاطات لصالح المرشحين المرتقبين الذين سيستفيدون بوجه خاص من الخبرة الإيجابية الحية التي يتمتع بها أصحاب المشاريع العارضين في شتى القطاعات.

VII. كيف تساهم هذه الآليات الجديدة في التوجه نحو المقاولاتية لضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالجزائر؟

يعمل قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر على عملية ربط التكوين المهني بشكل عام والتعليم المهني بشكل خاص باحتياجات سوق العمل للمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية, تعمل تلك الآليات على:

1- تأسيس أجهزة التشاور والدعم: تتمثل في لجان وطنية (مجلس الشراكة) ذات امتدادات على مستوى الولايات مثل اللجنة الولائية للشراكة، خلايا الإرشاد و التوجيه الهدف منها :

- المساهمة في إعداد خريطة التكوين والتعليم المهنيين
 - اقتراح فروع جديدة تستجيب للتخصصات المطلوبة في سوق الشغل.
 - العمل على تطابق عروض التكوين واحتياجات سوق الشغل.
 - اقتراح كل تدبير من شأنه تثمين المهن والإدماج المهني
 - المساهمة في الإدماج المهني على المستوى المحلي لحاملي شهادات في التكوين والتعليم المهنيين.
 - تشكيل بنك معطيات محينة حول عروض الشغل وكذا التخصصات المطلوبة .
- 2- تطوير وتنويع التكوين لتسهيل الاندماج في سوق العمل :** يكون من خلال المرونة في التكوين والتكفل بتدريب الكبار والاهتمام بتحيين معارف العمال وتحسين مستواهم ، ولإنجاح عملية الاندماج في سوق العمل .

3-تطبيق اتفاقيات الشراكة بين مختلف المؤسسات ومنظومة التكوين المهني: مثل مسار محو الأمية – تأهيل مهني (اتفاقية إطار بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين والديوان الوطني لمحو الأمية وتعليم الكبار)، التكفل بتكوين الشباب 16-20 سنة (اتفاقية إطار بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين والوكالة الوطنية للتشغيل)،الهدف منه تشجيع الفئات الراغبة في الدخول لسوق العمل بتأهيل مهني و التكفل بالفئة غير المتمدرسة.

4-التكوين عبر المعابر- التكوين المتواصل – الدروس المسائية تهدف إلى :

- تكيف مهارات العمال مع احتياجات سوق العمل لمواجهة التحولات التقنية والتكنولوجية
- فتح آفاق الترقية المهنية .
- تسهيل إعادة الإدماج الاجتماعي و المهني.

5-التكوين عن طريق التمهين – التعليم المهني : التكوين في الوسط المهني لزيادة إمكانية التوظيف و فرص الإدماج المهني

4- التحفيز على التكوين : من بين ما يحفز على التكوين ما يلي :

- المنح : تقديم مساعدات مادية للمتكونين
- الاولمبياد : من أهم أهداف تنظيم الاولمبياد المهنية :
- تثمين التكوين المضمون من قبل المؤسسات العمومية للتكوين والتعليم المهنيين والهيئات الاقتصادية العمومية والخاصة .

- انتقاء اختراعات وابتكارات المتربصين والتلاميذ والمتمهين قصد إيداع شهادات الاختراع على مستوى المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية .

- **التظاهرات:** الهدف من تنظيم هذه التظاهرات هو تثمين حاملي شهادات التكوين والتعليم المهني و تسليط الضوء على اندماجهم في الشغل.

5- تعزيز الشراكة مع سوق العمل :

اتفاقيات الشراكة: نتج عنها إنجاز مخطط وطني للتكوين الأولي والمستمر " يهدف إلى "تلبية الحاجات الخاصة بالتأهيل المهني وتدعيم كفاءات العمال الضرورية لإنجاز مخططات التنمية " اعتمادا على :

- ضمان الحوار والتشاور بشكل دائم ومنتظم بين جميع الفاعلين وشركاء منظومة التكوين والتعليم المهنيين.

- تخطيط وبرمجة أنشطة التكوين في إطار انطلاق المشاريع المسجلة بعنوان البرامج القطاعية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- وضع الاتفاقيات الإطار المبرمة بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين والمؤسسات والهيئات حيز التنفيذ على المستوى المحلي .
- تطوير علاقات الشراكة بين الفائزين والمتعاملين الاقتصاديين العموميين والخواص(الاولمبياد المهنية).

VIII. خلاصة :

بعد هذا العرض للآليات المكونة للإستراتيجية الوطنية للتكوين والإدماج في عالم الشغل ،التي تم اتخاذها من قبل الدولة الجزائرية لتطوير التشغيل ومحاربة البطالة والتي جاءت متزامنة مع تطبيق الإصلاحات الكبرى على مستوى القطاعات المعنية على منح الأولوية للتكوين والتعليم المهنيين في برامجها باعتباره قطاع إستراتيجي يساهم في المشروع التنموي للوطن، بالعمل على تطابق مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل. والتي يكون من نتائجها رفع معدل سنوي للإدماج المهني لفائدة الراغبين في الدخول لسوق العمل .

وعلى هذا الأساس يصبح التكوين والتعليم المهنيين أحد المتطلبات الأساسية لأية سياسة تنموية، باعتباره إنتاجا اجتماعيا، يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية، وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية من ناحية، ويرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى. وكذلك ما نلاحظه هو تبني قطاع التكوين المهني لبعدي التنمية ففي المجال الاقتصادي نجده يسعى للتكفل باحتياجات القطاعات المستخدمة من اليد العاملة المؤهلة، و من الناحية الاجتماعية نجد هناك تنوع في التكوينات الموجهة لكافة فئات المجتمع .

لكن لا تكفي الجهود التي تقوم بها وزارة التكوين والتعليم المهنيين لتكييف عرضها من التكوين المهني مع احتياجات السوق لأن كل سياساتها ستبقى تصطدم بتحديات أهمها : سوق العمل غير نشطة، غياب إستراتيجية صناعية واضحة، ضعف المنظومة التربوية (تسرب عدد هائل من التلاميذ قبل نهاية التعليم الإلزامي) .

IX. التوصيات

في ضوء الدراسة التي تم تناولها فإنه يمكن تزويد المهتمين في هذا المجال بجملة من الاقتراحات، والتي نراها ضرورية لبناء استراتيجية فعالة لتطوير العلاقة بين التكوين والتشغيل والمساهمة في تضيق الفجوة بينهما في الجزائر ومن أهمها:

- استكمال التشريعات والقوانين للتكوين والتعليم المهنيين(القانون التوجيهي) بما يؤهل القطاع للاضطلاع بدوره في تنمية مهارات وطاقت العمل ومواكبة التقنيات الحديثة .
- تدعيم وتقوية روح المبادرة المقاولاتية لكل الفئات، بإعادة النظر في السياسة المنتهجة حاليا فيما يخص تمويل المشاريع بتبني مدونة موحدة لكل الأجهزة الممولة للمشاريع .
- تشجيع التكوين في الوسط المهني .
- زيادة التخصصات المتماشية مع بعد البيئة للتنمية المستدامة .
- ترقية السياسة التحفيزية تجاه المؤسسات قصد تشجيع خلق مناصب تكوين وشغل من خلال تحسين مستوى التحفيزات السارية في المجال الجبائي وشبه الجبائي وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات.
- الاهتمام بنتائج الأبحاث الأكاديمية من دراسات، مؤتمرات، ملتقيات دولية ووطنية حول قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الهوامش

1. رادي نور الدين(2016)، التشغيل عند خريجي التكوين المهني في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 21 ، العدد 21 ، جوان 2016 ، ص74
2. انين خالد سيف الدين ،سلامي منيرة (2015) ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة – تقرت – حاسي مسعود)مجلة أداء المؤسسات الجزائرية – العدد 2013/02، ص182

3. بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص5
4. حميدة جرو(2015)، موامة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريي وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر – بسكرة-ص4
5. قانون رقم 08 - 07 مؤرخ في 23 فبراير سنة 2008 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين
6. بلقاسم سلاطينية(1999)، مجلة الباحث الاجتماعي،معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة،العدد الثاني،سبتمبر 1999،ص113
7. أحمد صقر عاشور(1979)، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت،1979،ص489
8. وزارة التكوين والتعليم المهنيين(2005)، واقع وآفاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، تقرير صدر في جوان 2005
9. وزارة التكوين والتعليم المهنيين(2005)، واقع وآفاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، تقرير صدر في جوان 2005
10. تكوين/صنغ-التكوين/التكوين-الأولي/أنماط-التكوين/التكوين-الحضوري/<http://www.mfep.gov.dz>
11. قانون رقم 18-10 مؤرخ في 10 يونيو 2018 المحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين
12. منشور وزاري رقم 01 مؤرخ في 10 ماي 2004 يتعلق بالتكوين المهني لفائدة المرأة الماكثة في البيت
13. منشور رقم: 430 مؤرخ في 27 فيفري 2011 متعلق بطرق تنظيم و تنويع مسار محو الأمية – تأهيل مهني
14. منشور وزاري رقم 07 مؤرخ في 28 مارس 2000 يتعلق بتنظيم التكوين عن طريق الدروس المسائية
15. قرار رقم: 129 المؤرخ في 26 جوان 2013 يعرف بمعايير التكوين المهني و يحدد شروط الالتحاق و كذا كفايات تنظيم و تنويع التكوين .
16. قرار رقم 197 المؤرخ في 11 جوان 2019، المعدل والمتمم للقرار رقم 317 المؤرخ في 22 ماي 2018، المحدد لمدونة الشعب وتخصصات التكوين المهني طبعة 2019
17. منشور رقم 01 مؤرخ في 16 جانفي 2013 يوضح كفايات وضع حيز التنفيذ مدونة الشعب المهنية و تخصصات التكوين المهني طبعة 2012
18. مرسوم تنفيذي رقم 09 - 170 مؤرخ في 2 مايو سنة 2009 يحدد صلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين وكفايات تنظيمه وسيره
19. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 30 يناير سنة 2011 يحدد تشكيله وصلاحيات وطريقة سير اللجنة الولائية للشراكة
20. العربي تيقاوي(2010)، دور حاضرات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: المقاولاتية: التكوين وفرص العمل 6-8 أفريل 2010، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر، ص9.
21. بوشنافة أحمد وآخرون(2006)، متطلبات تأهيل وإدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية يومي:17-18 أفريل 2006، جامعة حسيبة بن بو علي بالشلف، الجزائر، ص3.
22. Eric Michael Laviolette et Christophe Loue : les compétences entrepreneuriales, le 8^{ème} congrés international Francophone(Cife PME) : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Suisse :Haute école de gestion Frigourg,25-27 Octobre2006,p4
23. محمد أمين بربري، مراد كريفار(2018)، دور وأهمية التمويل الأصغر في دعم وإنجاح المقاولاتية النسوية في الجزائر،مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة جامعة الوادي. الجزائر العدد04 ديسمبر 2018، ص117
24. علي رحال، أمال لعريط(2016)، واقع المقاولاتية في الجزائر –دراسة تحليلية،مجلة الاقتصاد الصناعي، عدد11، 2016، ص167
25. فاطمة الزهراء قاسي(2014)، المرافقة المقاولاتية في الجزائر من خلال الدعم الجبائي، مجلة الأبحاث الاقتصادية، عدد11، 2014،جامعة البليدة2، ص167
26. <http://www.angem.dz/ar/home.php>
27. <http://www.angem.dz/ar/article/prets-octroyes/>¹
28. مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي
29. مرسوم تنفيذي رقم 03-288 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي

30. منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، 1997، الجزائر
31. مرسوم تنفيذي رقم 103-11 المؤرخ في 06 مارس 2011، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03-290، المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها
32. https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Fr/FR_Accueil.aspx
33. فرحاتي حبيبة، (2013)، دور هياكل الدعم المالي في تحسين أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة الجزائر (2001-2011) مذكرة ماستر جامعة بسكرة، ص 105
34. www.angem.dz
35. https://www.cnac.dz/salonouest_ar.htm
36. <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/accompagnement>
37. مرسوم تنفيذي رقم: 11-333 مؤرخ في 19 سبتمبر 2011 يحدد كفاءات إنشاء خلايا الإرشاد و التوجيه في مؤسسات التكوين المهني و التعليم المهني و كذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات و تنظيمها و سيرها
38. منشور رقم 10، مؤرخ في 18 ديسمبر 2019، يتضمن إنشاء دار المرافقة و الإدماج لمتربصي و خريجي القطاع

المراجع :

1. أحمد صقر عاشور(1979)، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1979
2. انين خالد سيف الدين، سلامي منيرة (2015)، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة – تقرت – حاسي مسعود)مجلة أداء المؤسسات الجزائرية – العدد 2013/02
3. بلقاسم سلاطينية(1999)، مجلة الباحث الاجتماعي، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، العدد الثاني، سبتمبر 1999
4. بوشنافة أحمد وآخرون(2006)، متطلبات تأهيل و تفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية يومي: 17-18 أفريل 2006، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر
5. بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984
6. تكوين/صيغ-التكوين/التكوين-الأولي/أنماط-التكوين/التكوين-الحضوري/<http://www.mfep.gov.dz>
7. حميدة جرو(2015)، مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريي و أساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر – بسكرة
8. رادي نورالدين(2016)، التشغيل عند خريجي التكوين المهني في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 21، العدد 21، جوان 2016
9. العربي تيقاوي(2010)، دور حاضنات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كنموذج للمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: المقاولاتية: التكوين و فرص العمل 6-8 أفريل 2010، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر
10. علي رحال، أمال لعريط(2016)، واقع المقاولاتية في الجزائر –دراسة تحليلية،مجلة الاقتصاد الصناعي، عدد 11، 2016
11. فاطمة الزهراء قاسي(2014)، المرافقة المقاولاتية في الجزائر من خلال الدعم الجبائي، مجلة الأبحاث الاقتصادية، عدد 11، 2014، جامعة البليدة 2،
12. فرحاتي حبيبة، (2013)، دور هياكل الدعم المالي في تحسين أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة الجزائر (2001-2011) مذكرة ماستر جامعة بسكرة
13. محمد أمين بربري، مراد كريفار(2018)، دور وأهمية التمويل الأصغر في دعم وإنجاح المقاولاتية النسوية في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة جامعة الوادي. الجزائر العدد 04 ديسمبر 2018
14. Eric Michael Laviolette et Christophe Loue : les compétences entrepreneuriales, le 8^{ème} congrés international Francophone(Cife PME) : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Suisse :Haute école de gestion Frigourg, 25-27 Octobre 2006, p4

15. قانون رقم 08 - 07 مؤرخ في 23 فبراير سنة 2008 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين
16. قانون رقم 18-10 مؤرخ في 10 يونيو 2018 المحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين
17. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 30 يناير سنة 2011 يحدد تشكيلة وصلاحيات وطريقة سير اللجنة الولائية للشراكة
18. قرار رقم: 129 المؤرخ في 26 جوان 2013 يعرف بمعايير التكوين المهني و يحدد شروط الالتحاق و كذا كفايات تنظيم و تنويع التكوين .
19. قرار رقم 197 المؤرخ في 11 جوان 2019، المعدل والمتمم للقرار رقم 317 المؤرخ في 22 ماي 2018، المحدد لمدونة الشعب وتخصصات التكوين المهني طبعة 2019
20. مرسوم تنفيذي رقم 09 - 170 مؤرخ في 2 مايو سنة 2009 يحدد صلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين وكفايات تنظيمه وسيره
21. مرسوم تنفيذي رقم: 11-333 مؤرخ في 19 سبتمبر 2011 يحدد كفايات إنشاء خلايا الإرشاد و التوجيه في مؤسسات التكوين المهني و التعليم المهني و كذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات و تنظيمها و سيرها
22. مرسوم تنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي
23. مرسوم تنفيذي رقم 11-103 المؤرخ في 06 مارس 2011، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03-290، المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها
24. مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي
25. منشور رقم: 430 مؤرخ في 27 فيفري 2011 متعلق بطرق تنظيم و تنويع مسار محو الأمية – تأهيل مهني
26. منشور رقم 01 مؤرخ في 16 جانفي 2013 يوضح كفايات وضع حيز التنفيذ مدونة الشعب المهنية و تخصصات التكوين المهني طبعة 2012
27. منشور رقم 10، مؤرخ في 18 ديسمبر 2019، يتضمن إنشاء دار المرافقة والإدماج لمتربصي وخريجي القطاع
28. منشور وزاري رقم 01 مؤرخ في 10 ماي 2004 يتعلق بالتكوين المهني لفائدة المرأة الماكثة في البيت
29. منشور وزاري رقم 07 مؤرخ في 28 مارس 2000 يتعلق بتنظيم التكوين عن طريق الدروس المسائية
30. منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، 1997، الجزائر
31. وزارة التكوين والتعليم المهنيين(2005)، واقع وآفاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، تقرير صدر في جوان 2005

32. www.angem.dz
33. https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Fr/FR_Accueil.aspx
34. <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/accompagnement>
35. <http://www.angem.dz/ar/home.php>
36. <http://www.angem.dz/ar/article/prets-octroyes/>