



قسم السياسات العامة

سياسة التكوين المهني واثرها على سوق الشغل في الجزائر (2019-2021).

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: سياسات عامة ونظم مقارنة

إشراف:

د.علي لاراي

إعداد:

تركي كوثر

أعضاء لجنة المناقشة:

الرتبة العلمية، الاسم واللقب	مؤسسة الانتساب	الصفة
د. ابتسام اوعشرين	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	رئيسا
د. علي لاراي	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	مشرفا ومقررا
د. سامي كعبش	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	عضوا مناقشا

ذي القعدة 1443 الموافق لـ: جوان 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

أشكر الله وأحمده حمداً بليغاً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي وفقني لإتمام هذا البحث.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ "علي لراي" الذي أشرف علي إنجاز هذا العمل وجاد علينا بنصائحه وتوجيهاته السديدة.
أتقدم بالشكر والعرفان لرئيس قسم سياسات عامة الأستاذ "عامر ناصر"

الذي كان بمثابة الأخ لي خلال فترة الدراسة
كما أتقدم بخالص عبارات الامتنان للأستاذ "محمد سي بشير" والأستاذ
"حميد رامي" والاستاذة "ابتسام او عشرين" والدكتورة "حليمة موساوي"
على كل المساعدات والنصائح التي قُدمت لي
وشكراً لكل من قدم لي يد العون من قريب أو بعيد لإتمام هذا العمل المتواضع.

إهداء

الحمد لك ربي حتى ترضى

والحمد لك إذا رضيت والحمد لك بعد الرضى أن وفقتني لإتمام هذا العمل
الذي أهدي ثمرته إلى:

أبي العطوف قدوتي، ومثلي الأعلى في الحياة، فهو من علّمني كيف أعيش
بكرامة وشموخ.

إلى أمي الحنونة... لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي ملحمة
الحب وفرحة العمر، ومثال التفاني والعطاء.

إلى رموز المحبة والعطاء أخواتي "سمية ومارية وهالة"

إلى كل رفقاء الدرب وكل من تقاسمت معهم كأس الصداقة.

إلى كل الأسرة الجامعية.

ملخص:

تبحث هذه الدراسة في سياسة التكوين المهني، وإشكالية المواءمة بين عروض التكوين ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر. حيث انطلقت من اعتبار أن خدمات التكوين المهني تؤسس للنمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك في سبيل تطوير أداء مواردها البشرية. تطرقت إلى دور برامج الادمج المهني في التخفيف عن البطالة، والآليات المختلفة لتنفيذ سياسة التكوين المهني. وصلت إلى أن العلاقة بين التكوين المهني وسوق الشغل مبهمّة، وذلك يعود إلى غياب التنسيق بين القطاعين. الكلمات المفتاحية: سياسة التكوين المهني، سياسة التشغيل، الادمج المهني، سوق الشغل.

Abstract

This study examines the policy of vocational training, and the problem of harmonization between training offers and the requirements of the labor market in Algeria. It starts by considering that vocational training services are essential for economic and social growth and development, and to better the performance of its human resources. It focuses on the role of professional integration programs in reducing unemployment, and the various mechanisms for implementing the vocational training policy. It concludes that the relationship between vocational training and the labor market is ambiguous, due to the lack of coordination between the two sectors.

Keywords: vocational training policy, employment policy, professional integration, labor market.

مقدمة

تمهيد:

تهدف الدول عامةً، الى تحقيق نمو وتنمية مستدامة في كافة المجالات، ولبلوغ هذا الهدف وضعت الدول مجموعة من القواعد العلمية لكيفية استغلال مواردها الطبيعية، ومواردها البشرية القادرة والفعالة مهنياً، فالعنصر البشري يمثل ثروة رئيسية، وشرط اساسي للنمو والتطور، كونه الوسيلة الوحيدة القادرة على استغلال راس المال والاستثمار في كافة الموارد الطبيعية وتحويلها لمصلحة المجتمع، وكى تتمكن الدول من الاستفادة من هذه الطاقات الحية لآبد من توجيهها وتكوينها ورفع مستوى فعاليتها، من هنا يتوجه الاهتمام نحو التكوين المهني ودوره في تنمية قدرات الموارد البشرية من جهة، وايجاد سبل كفيلة لإدماجهم مهنياً في سوق الشغل من جهة أخرى، فعلاقة التكوين المهني بالشغل تعتبر ركيزة من الركائز التي يقوم عليها المجتمع بغية تحقيق الاتزان والاستقرار، والتطور في شتى المجالات.

كما ان الدخول والاندماج في سوق الشغل يخضع لمعايير التأهيل والكفاءة، لهذا يُستلزم رسم سياسة للتكوين المهني تكون قادرة على استقطاب الشباب غير المؤهل علمياً، وفي نفس الوقت، متناسقة ومتلائمة مع احتياجات سوق الشغل، لهذا عملت الدول المتقدمة على تبني سياسات تهدف الى تطوير العلاقة بين مخرجات التكوين المهني ومدخلات سوق الشغل، ومنه التوازن بين العرض والطلب، فلجئوا الى توظيف شُعب وتخصصات جديدة في التكوين المهني تتماشى مع تطور سوق الشغل، وتعبّر عن ميولات الافراد، وبفعل التطور التكنولوجي واثار العولمة انتقلت هذه التخصصات الى باقي الدول من بينهم الجزائر.

وعليه، اعتمدت الحكومة الجزائرية في سياسة التكوين المهني، فتح أكبر عدد ممكن من المؤسسات التكوينية، بهدف تكوين أكبر عدد من الشباب الباحث عن مؤهل مهني يسمح له باقتحام عالم الشغل، ومنحهم فرصة الادمج المهني، سعياً لإنتاج افراد فعالين في المجتمع ويقدمون اضافة ايجابية للاقتصاد الوطني.

ولكن الجزائر حاليا مثلها مثل عديد الدول لا زالت تعاني من ازمة البطالة وخاصة في فئة حاملي الشهادة، سواءً التعليم العالي ام خريجي التكوين المهني، كما ان النسبة في تزايد مستمر، نظرا للمك الهائل الذي تنتجه الجامعات ومراكز التكوين المهني من المتخرجين سنويا.

فالتكوين الفعال هو ذلك التكوين الذي يركز على الاحتياجات الفعلية والحقيقية للمؤسسات الانتاجية والخدماتية، الذي يبنى على أسس علمية وعقلانية، تهدف الى تلبية المتطلبات الحالية والمستقبلية لسوق الشغل.

لهذا انتهجت الجزائر في سياستها التكوينية مجموعة من الاستراتيجيات التي تهدف من خلالها التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل.

الإشكالية:

يعتبر التكوين المهني من بين القطاعات الحيوية، التي اولتها السلطات العمومية في الجزائر اهمية ضمن خططها التنموية، حيث أن سياسة التكوين المهني من السياسات التي تعتمد عليها الدولة في إنتاج يد عاملة مؤهلة تساهم في حل معضلة البطالة عن طريق اعداد استراتيجيات تساهم في تحقيق الهدف المرغوب، ومنه نطرح تساؤلنا الرئيسي: هل استطاعت سياسة التكوين المهني في تحقيق المواءمة بين عروض التكوين وسوق الشغل في الجزائر (2019-2021)؟

الاسئلة الفرعية:

- هل برامج الادماج المهني خففت من حدة البطالة عند خريجي قطاع التكوين المهني؟
- ماهي اهم الاليات المستعملة للتنسيق بين عروض التكوين ومتطلبات الشغل؟

الفرضيات:

انطلاقا من إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية تم وضع وصياغة مجموعة من الفرضيات
باتباع أسس البحث العلمي والتي تعتبر كإجابات مؤقتة، ندرجها كالآتي:

- عجز برامج الادمج المهني التخفيف من حدة البطالة عند حاملي شهادات التكوين المهني.
- الربط المتبادل بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات الشغل أهم آلية للتنسيق بين القطاعين.

أسباب اختيار الموضوع:

الذاتية:

تتمثل في الاهتمام باقتصاديات التعليم والتكوين واقتصاد العمل، إضافة للفضول العلمي
لإبراز العلاقة بين مختلف المتغيرات لكون مخرجات التكوين المهني، العمالة وسوق العمل من
صميم الموارد البشرية، بالإضافة إلى كشف النقاط المشتركة وعلاقة التأثير بين عرض مخرجات
التكوين المهني وطلب سوق العمل.

العلمية:

تبرز أهمية هذا الموضوع من خلال الدور الذي يلعبه التكوين المهني باعتباره نوع من
أنوع التعليم النظامي الذي يهدف إلى الإعداد التربوي واكساب المهارات المهنية لليد العاملة من
أجل تخريج حاملي شهادات تبعا للمتطلبات الكيفية والكمية التي يتطلبها سوق الشغل في مختلف
التخصصات لتحقيق للتنمية الشاملة والمستدامة.

أهداف الدراسة:

مما لا شك فيه أن أي دراسة علمية في أي مجال كان تقوم على أهداف معينة تسعى إلى
تحقيقها، أن الهدف الأساسي من دراستنا هذه هو التعرف على العلاقة بين التكوين المهني وسوق
الشغل، من حيث طبيعتها وكيفية تطبيق برامج الادمج المهني، وإبراز التكوين المهني والإدمج

المهني كسياسة وكنظام يعمل على ترقية الفرد والمجتمع، ويساعد هذا الأخير على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

وهي عبارة عن دراسة للباحث: عبد الواحد بروكي، واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر"، اطروحة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2001-2002.

تمحورت إشكالية الدراسة حول واقع التكوين المهني، هذا الأخير الذي يعتبر مصدرا من مصادر تأمين القوى العاملة خاصة والموارد البشرية عامة، هذا من جهة وسياسة التشغيل من جهة أخرى، خاصة وأن التشغيل يعتبر مرحلة لاحقة للتكوين، والتعبير الديناميكي له، محاولة من الباحث ايجاد علاقة بين هذه الثنائية (تكوين / تشغيل)، وقد تمخض حول هذه الاشكالية تساؤل رئيسي:

هل سياسة التشغيل قادرة على استيعاب الكم الكبير من المتكويين في المجتمع الجزائري؟
وقد توصل الى مجموعة من النتائج:

- يشكل التكوين المهني استثمارا ورأسمال لا يمكن الاستغناء عنه في أي تنمية تستند إلى أسس رشيدة.
- ترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من الايدي العاملة المدربة.
- يرتبط التكوين المهني بالتدرج المهني وتحسين ظروف العامل واستقراره في عمله.
- يعمل التكوين المهني على تنمية قدرات العامل، ومن ثم رفع كفاءته المهنية.

الدراسة الثانية:

دراسة "حميدة جرو" بعنوان: "مواصفة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2015. تهدف إلى معرفة مدى مواصفة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من الناحية الكمية والنوعية من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني.

تمثلت إشكالية بحثها في: ما مدى مواصفة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة واداري مؤسسات التكوين المهني؟

وتمحض عن هذه الإشكالية مجموعة من النتائج، نذكر منها:

- ضعف تنسيق فعلي بين التكوين المهني وبين الشريك الاقتصادي وذلك لان تجاهل الشريك الاقتصادي علاقته بالتكوين وبالإضافة لعزوف الشباب عن بعض المهن، الى جانب النظرة الدونية وعدم الاهتمام بالتكوين من طرف أفراد المجتمع.
- عدم اهتمام الاعلام وهناك تغييب واضح لدور الإعلام في نشر الوعي بأهمية التكوين المهني للمجتمع والاقتصاد، والتعريف بالدور الذي يقوم به التكوين المهني.

الدراسة الثالثة:

دراسة الطالبة فاطمة الزهراء تليلاني، هي دراسة حول جور مخرجات التكوين المهني بالجزائر في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة تقييمية 2000-2015، اطروحة دكتوراه في علوم التسيير.

تهدف هذه الدراسة الى ابراز الجور الذي يلعبه خريجي التكوين المهني ومدى فرصهم في إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، نجد انها تطرقت الى الجانب الخاص لسوق الشغل، وقد تمثلت اشكالية هذه الأطروحة في:

ما مدى مساهمة مخرجات التكوين المهني بالجزائر في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

وقد توصلت في النهاية الى: انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية لإجابات أفراد العينة المبحوثين حول متغيرات الدراسة لدور مخرجات التكوين المهني بالجزائر في انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة تعزز للخصائص الديموغرافية. لا يوجد توافق بين محتوى برامج التكوين المهني والنشاط داخل المؤسسة.

مناهج الدراسة:

من أجل دراسة اشكالية موضوع البحث والاجابة على الاسئلة واثبات او نفي الفرضيات المعتمدة في الدراسة تعين علينا إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وهذا باعتباره الانسب لمثل هذا النوع من الدراسات بشكل عام والاكثر ملاءمة لطبيعة موضوع بحثنا بشكل خاص، و هو طريقة منهجية مرتبة يقوم فيها الباحث بدراسة موضوع بهيئته الطبيعية، ويدعمه في ذلك القيام بجمع الكم الذي يراه مناسباً من البيانات والمعلومات؛ ثم توضيح العلاقة بين متغيرات البحث في صورة أسئلة أو فروض، وبعد ذلك استخدام أدوات التحليل الإحصائية التي تتاسب طبيعة بيانات البحث، يلي ذلك وضع النتائج، ثم ينتهي الباحث بصياغة الحلول، التي يرى من وجهة نظره أنها مناسبة¹.

كما استعملنا المنهج الكمي، كونه أحد طرق القياس لاختبار مدى صحة الفرضيات عن طريق فحص البيانات والاحصائيات، يعتبر المنهج الكمي أحد المناهج المستخدمة في تنفيذ الأبحاث العلمية، ويحتوي في طياته على أدوات دراسية يمكن عن طريقها الوصول إلى واقع رقمي له مدلوله، ومن ثم يجد الباحث نفسه أمام بيانات أو معلومات ينطوي على تبويبها وفحصها نتائج مهمة.²

¹ المنهج الوصفي التحليلي، مبعث للدراسات والاستشارات الاكاديمية، في:

shorturl.at/qlQW3

² ملامح عامة عن المنهج الكمي وخصائصه، مبعث للدراسات والاستشارات الأكاديمية، في:

مفاهيم الدراسة:

التدريب: حيث يتشابه مفهومي "التدريب" و"التكوين"، فقد ورد في الفكر الإداري الفرنسي مصطلح "التكوين" كبديل للتدريب، فالتكوين هو ترجمة للكلمة الفرنسية Formation أما كلمة تدريب فهي ترجمة للكلمة الفرنسية Apprentissage والانجليزية Training، حيث يعني التكوين كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات، ثقافات وأفكار ومعلومات عامة، في حين التدريب يسري مفهومه على التعلم في نطاق مهنة معينة مرتبطة بالجانب العلمي، فالتدريب تجسيد فعلي للمبادئ والعلوم المعرفية النظرية على صعيد الآداب والمعلومات العلمية، وهو عمل تطبيقي وفق مخطط يتبعه المتدرب¹.

التوجيه المهني: مجموع الإجراءات التي تسبق توظيف الأفراد وتهدف للكشف عن قدراتهم الجسدية، السلوكية والذهنية، لمساعدة الفرد على التقرب من مهنة أو التكوين المتعلق بها، من خلال الحصول على معلومات متعلقة بالمهنة التي يميل إليها ويرغب في ممارستها.

التأهيل المهني: هو آخر مرحلة من مراحل عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري².

shorturl.at/iltRU

¹ دليل كلية التدريب 2013، في:

<https://repository.nauss.edu.sa/bitstream/handle/123456789/63511/Training%20Guide%202015.pdf?sequence=1>

² فاطمة الزهراء تليلاني، "دور مخرجات التكوين المهني بالجزائر في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة تقييمية 2000-2015"، أطروحة دكتوراه، (جامعة عبد الحميد مهري: قسنطينة 02، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017-2018).

صعوبات الدراسة:

- كأي بحث علمي، واجهتنا العديد من الصعوبات، نذكر منها ما يلي:
- تشابه وتداخل في المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني واختلاف المصطلحات المستخدمة بشأنه من جهة، وتشابه وتداخل في التسميات والمصطلحات الخاصة بالأنماط والأنظمة التكوينية من جهة أخرى.
 - صعوبة الحصول على الإحصائيات الرسمية في هذا المجال.

الفصل الاول

واقع قطاع التكوين المهني

تمهيد:

يعتبر المورد البشري فاعل مهم في التنمية الاقتصادية، وتعتبر التربية والتعليم والتكوين العناصر الأساسية لتحضيره واعداده لدخول سوق الشغل والمساهمة في خلق الثروة، وقد ساهم تطرو انواع وانماط التكوين في تطور التكوين المهني بصفة عامة، وارتفاع مستوى تكوين الافراد النشيطين بصفة خاصة، ويساهم ايضا في تعزيز تنافسية المؤسسات ورفع مستوى تأهيل الافراد والوقاية من مخاطر البطالة.

ومنه سنتطرق في هذا الفصل الى منظومات التكوين المهني على المستوى الدولي، حيث سنعرض خلال المبحث الاول الاسس النظرية للتكوين المهني، وسنعرض تجارب لمجموعة من الدول التي تطبق نماذج التكوين المهني بما يتماشى وسياستها التكوينية، لنتطرق بعد ذلك في المبحث الثالث الى التكوين المهني في الجزائر باعتباره الية من اليات تزويد سوق الشغل بما تحتاجه من يد عاملة مؤهلة.

المبحث الأول: الأسس النظرية للتكوين المهني.

يعد قطاع التكوين المهني من بين أهم القطاعات التي يُعول عليها في بناء الاقتصاد الوطني، فقد أصبح هناك حاجة ملحة إلى أيادٍ عاملة مؤهلة ذات كفاءات عالية مزودة بمجموعة من المهارات والخبرات والمعارف، لاكتساب مهنة معينة تمكنه من الولوج الى سوق الشغل، وتساعد على التطوير من قدراته ومهاراته، وفي هذا المبحث سنتعرف الى التكوين المهني بصفة عامة.

المطلب الأول: التعريف بالتكوين المهني.

1.تعريف التكوين المهني :

يعبر عن التكوين المهني بعدة مدلولات تتقارب في المعني بوجه عام فأحيانا يعرف بالإعداد المهني أو التدريب المهني أو التعليم الفني أو التلمذة الصناعية...، لكن التكوين كمفهوم، فهو أعم وأشمل يهتم بالدرجة الأولى بنقل المعارف واكتساب سلوكيات متعلقة بنشاط معين، بل أبعد من هذا فهو يساهم في رفع القدرة على التفكير والتعريف بتقنيات ومداخل التسيير الحديثة¹ من جهة ومن جهة أخرى التعريف بالمستجدات والتغيرات الحاصلة في المحيط بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وسنتناول في بحثنا هذا مفهوم التكوين المهني، وذلك من خلال اطلعنا على البحوث التي تناولت التكوين المهني.

فيعرف وفقا للقانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين الصادر سنة 2008 فإن "التكوين

المهني هو اكتساب مؤهلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة"² و حسب

¹ غياث بوفلجة، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2006، ص 12.

² قانون رقم 08-07، مؤرخ في صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008، يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية، العدد 11، 2008، ص05.

Jardilier (1978) "إن التكوين هو عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف و المهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير عام يسمح له بالقيام بوظائف متعددة"¹، فالتكوين المهني ليس مجرد آلية للحصول على مهارة وتطبيقها فيما بعد بل هو وسيلة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية²، تساهم في تحسين كمية ونوعية العمل المقدم، كما تعد هذه الوسيلة تأميناً ضد البطالة بسبب نقص التأهيل نتيجة تطور المعرفة، و ضد عدم التكيف الناتج عن تطور الحرف والمهن.

أما حسب **G. Boterf** على أنه "عبارة عن تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية"³، بهدف اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد، كما أنه بالنسبة لـ **J. Vincennes** على أنه "عملية تعلم تستهدف الحصول على بعض المهارات والكفاءات الفرد ما"، يتصوره بعض الباحثين على أنه نظام يهيئ المترشحين لممارسة نشاط مهني أو التكيف معه اعتماداً على مكتسبات مدرسية ومهنية غايتها تحسين القابلية التشغيل، وأداة التأهيل المؤسسات⁴.

ويعرفه بوفلجة غيات على أنه "مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة"⁵.

¹ ط. د. محمد انور زهراوي، أ. د. "بوشعور رضية، التكوين المهني في الجزائر: الواقع والتحديات"، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، العدد 54، جوان 2019، ص19.

² ابراهيم عبد الله، حميدة مختار، "دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية"، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 7، فيفري 2005، ص3.

³ محمد أنور زهراوي، مرجع سابق، ص 20.

⁴ محمد أنور زهراوي، مرجع سابق، ص 22.

⁵ غيات بوفلجة، مرجع سابق، ص14.

وهناك من يقول إن التكوين المهني هو "عملية اكتساب مهارة وإتقانها، وتطبيقها فيما بعد"، وبالتالي فهو في نظرنا يقع في وسط العلاقة بين النظام التربوي والتعليمي من جهة، وبين النظام الانتاجي أو سوق الشغل من جهة ثانية¹.

نستنتج من خلال هذه التعاريف أن التكوين المهني مرتبط بعملياتي التعلم والتعليم من خلال سعيه إلى إكساب المتربص (المتعلم) أو المشارك في التكوين معارف ومهارات واتجاهات ايجابية هو في حاجة إليها لأداء مهنته أو وظيفته أو حرفته بكل إتقان ومهارة، ما يكسبه أبعادا اجتماعية، سياسية تنموية واقتصادية على مستوى انتاجية في سوق العمل، نظرا لما تهدف إليه الفئات المعنية به، كون هذه الفئات تختلف من تلاميذ موجهين من المؤسسات التربوية، طلبة جامعيين، يتوزعون على هياكل تكوينية مختلفة تبعا للأغراض المستهدفة من التكوين.

2. مهام التكوين المهني²:

يعد قطاع التكوين المهني قطاعا استراتيجيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وله عدة مهام حسب ما أشارت إليه وزارة التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر وتتمثل في:

- ضمان تدريب وتكوين القوة العاملة المؤهلة، والتي تلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل من خلال أنماطها للتكوين كالتكوين الإقامي والتمهين.
- تقييم الموارد البشرية لتلبية احتياجات الاقتصاد باليد العاملة المؤهلة.
- تحسين الأداء من خلال تكييف العمال بشكل دائم مع تطور المهن.
- ضمان تكافؤ الفرص في الحصول على المؤهلات المهنية. تشجيع فئات معينة من المجتمع بهدف إدماجهم في الحياة العملية.

¹ ابراهيم عبد الله، مرجع سابق، ص 20.

² بلحاج فتيحة، "دور التكوين المهني في التنمية الاقتصادية وواقع الإدماج المهني لمتخرجي التكوين المهني في الجزائر"، أطروحة الدكتوراه، (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير 03، 2010-2011)، ص 28-29.

- توفير التدريب والتطوير وإعادة التدريب للعمال الحاليين من خلال التكوين المستمر.
- أكد أيضا القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين (2008) أن التكوين المهني مرفق عمومي وبصفته أحد مكونات المنظومة الوطنية للتربية والتكوين يساهم في:
- تنمية الموارد البشرية بتكوين يد عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاط الاقتصادي.
- الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال.
- تلبية حاجيات سوق العمل¹.

3. أهمية التكوين المهني:

- انطلاقا من الأهداف المختلفة التي يسعى إلى تحقيقها التكوين المهني والتمهين تتضح أهميته كآتي:
- يساعد التكوين المهني على التشخيص الجيد لاحتياجات المؤسسات الخاصة، وأن عملية إعداد البرامج التكوينية يكون وفقا لمتطلبات المؤسسة الاقتصادية لتوفير يد عاملة مؤهلة².
 - قدرة التكوين المهني على التحكم في التكنولوجيا، حيث أن التطور التكنولوجي والتغير الاجتماعي والاقتصادي السريع أدى إلى وضع التكوين المهني في مكانة أساسية تكمل بناء المؤسسات والنظر في مخططات التكوين المهني على أنها ممر يمكننا من خلاله تعديلها³.
 - نستنتج إذن أن التكوين المهني وسيلة وغاية في الوقت ذاته، حيث من خلاله يتم إعداد يد مدربة، تساهم في رفع اقتصاد البلد والذي يساهم بدوره في التنمية في كل المجالات.

¹ قانون رقم 07-08، مرجع سابق، ص 04-06.

² بلحاج فتيحة، مرجع سابق، ص 21.

³ عبد الواحد بروكي، "واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر"، رسالة الماجستير، (جامعة العقيد الحاج لحضر: باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، 2001-2002)، ص 38.

المطلب الثاني: اهداف التكوين المهني.

إن أهداف سياسة التكوين المهني تكون معلنة داخل أوساط مؤسسات التكوين المهني ومدرجة في المراجع الخاصة للهيئات الرسمية المسؤولة عنها ومعروضة ضمن محتويات الكتب العلمية والأكاديمية للباحثين المهتمين بالتكوين المهني، هذه الأهداف تكون متعلقة بالمجالات التكوينية المحددة بالاختصاصات المهنية ذات الطابع العملي، اليدوي والتطبيقي، يمكن إدراجها كالاتي¹:

- العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي النظري المتعلق بالمهنة التي يمارسها الفرد.
- تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مرتبطة بمهنة معينة، ويكون معترف بها بصفة رسمية من قبل الجهات المختصة.
- العمل على تحسين مستوى الأداء التطبيقي للأنشطة المتعلقة بالمهنة، وذلك بالانتقال من تكوين تاركي التعليم من أجل العمل فقط إلى تكوين يستهدف تنمية قدرات الأفراد من خلال توفير فرص تعليمية وتدريبية تستجيب لمتطلبات الأداء الفعال².
- تحديد الوضعية والاندماج الاجتماعيين، من خلال تمكين الفرد من مزاوله مهنة والحصول على منصب عمل.
- تنمية قدرات الفرد الجسمية، العقلية والسلوكية.
- تنمية القدرات الإبداعية والاتجاه نحو العمل الجماعي بأبعاده، متطلباته وقيوده³.

¹ - سامعي توفيق، "حقائق عن التعليم والتكوين المهنيين، دراسة ميدانية تقويمية بمراكز ومعاهد مدينة سطيف"، مجلة العلوم الاجتماعية، جانفي 2011، العدد 13، ص 98.

² المرجع نفسه، ص 100.

³ محمد المرسي، "جمال الدين، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2003، ص 355.

- المحافظة على الحرف الوطنية، تطويرها ونقلها من خلال الأنماط المحلية للتكوين المهني التي تراعي عند تصميم البرامج وتنفيذها.
 - التحكم في التسيير التقني للتجهيزات، من خلال الاهتمام بالموارد البشري من ناحية التكوين وليس فقط الاهتمام بالجانب المالي والتقني للاستثمار، وذلك بتدريب الفرد على استخدام تقنيات التكنولوجيا الجديدة.
 - كيفية صيانة الآلات والمعدات واستخدامها بالشكل الصحيح¹.
 - تمكين الفرد من تحقيق معدلات إنتاجية معينة في مجال تخصصه.
 - المساهمة في النمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع من خلال تلبية احتياجات مختلف التخصصات المهنية من الموارد البشرية.
 - تمكين الفرد من تخطيط مساره المهني، فالتكوين المستمر خاصة يساعده على الترقية المهنية والتدرج في السلم الوظيفي.
- وقد تطرقت منظمة اليونسكو لموضوع أهداف التكوين مستخدمة "مصطلح أهداف التربية المهنية من خلال التوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني والمهني، التي أقرها المؤتمر العام في دورته الثانية عشر (12) سنة 1974، وقد نصت المادة 21 على أنه ينبغي تدريس مبادئ التعليم التقني والمهني في إطار التعليم العام المقدم للشباب وأن يلائم كافة مجالات الاهتمام وشتى القدرات، وعليه أن يؤدي ثلاثة وظائف رئيسية:

¹ بن حمو، عبد الله، "تدويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، رسالة ماجستير، (جامعة أبو بكر بلقايد: كلية العلوم التجارية، تلمسان، 2010)، ص 77.

- توسيع آفاق التعليم بنوعيه، بجعله مدخلا لعالم العمل وعالم التكنولوجيا ومنتجاتها، وذلك عن طريق دراسة المواد، الأدوات والأساليب التقنية وعملية الإنتاج والتوزيع وإدارة المنشآت في مجموعها وتوسيع نطاق عملية التعلم عن طريق الخيارات العملية¹.
- توسيع آفاق التعليم بنوعيه، بجعله مدخلا لعالم العمل وعالم التكنولوجيا ومنتجاتها، وذلك عن طريق دراسة المواد، الأدوات والأساليب التقنية وعملية الإنتاج والتوزيع وإدارة المنشآت في مجموعها وتوسيع نطاق عملية التعلم عن طريق الخيارات العملية².
- مساعدة تاركي التعليم المدرسي في أية مرحلة من مراحلها دون أن تتوافر لديهم النية والصلاحية لمزاولة مهنة بعينها على إكسابهم الاتجاهات العقلية وطرق التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم وإمكانياتهم وتسهيل اختيارهم للمهنة والتحاقهم بالعمل لأول مرة وتمكينهم من مواصلة تدريبهم المهني وتعليمهم الشخصي.

المطلب الثالث: مبادئ التكوين المهني.

إن التكوين المهني يهدف إلى زيادة معارف الأفراد، وإكسابهم المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم، وتنمية اتجاهاتهم نحو العمل، وزيادة إتقانه، ورفع المستوى العلمي للأفراد بماواكبة المستجدات في حقول المعرفة، ولكي تتحقق هذه الأهداف يجب الاستناد على مبادئ أساسية ويرى محمود داود الربيعي أن أهم هذه المبادئ تتمثل في:

¹ فاطمة الزهراء تليلاني، "دور مخرجات التكوين المهني بالجزائر في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة تقييمية 2000-2015"، اطروحة دكتوراه، (جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 02: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017-2018)، ص 29.

² المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

- وضوح أهداف البرنامج ومرونتها وتعدد الاختيارات فيها وهذا حتى يتسنى لكل من يطلب التكوين ان يجد ضالته¹.
- تلبية حاجات التدريب الحقيقية.
- الاعتماد على وسائل متعددة ومختلفة لتحقيق أهدافه. أن يركز التكوين على إطار نظري له جذور في حقائق تجريبية.
- أن يكون التكوين مستمرا ومستثمرا لمعطيات التقنيات الحديثة.
- استثمار نتائج البحوث والدراسات لتطوير الجوانب النوعية للتكوين.

¹ كلثوم مسعودي، "التكوين والإدماج المهنيين في الجزائر، دراسة ميدانية على عينة من خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني" أطروحة دكتوراه، (جامعة محمد خيضر، بسكرة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2017-2018)، ص63.

المبحث الثاني: التجارب الأجنبية في مجال التكوين المهني.

إن ربط التكوين المهني بمتطلبات سوق الشغل لا يمكن أن يكتمل دون التطرق الى التجارب الدولية الناجحة التي يمكن ان تساعد صانعي السياسات في فهم جميع العوامل التي تؤثر في التكوين المهني ومخرجاته وقدرتها على ملائمة احتياجات الشغل على غرار العوامل الاجتماعية والثقافية، والاقتصادية المتمثلة في دعم القطاعات الخاصة وشركات التكوين المهني ومؤسساته، كما يمكن الاستفادة من التجارب الأجنبية الناجحة ورؤية مدى إمكانية تكييف هذه التجارب مع الواقع الجزائري، تم التطرق في هذا المبحث الى كل من التجربة الإنجليزية، التجربة الألمانية والتجربة الفرنسية، وقد تم اختيار هذه الدول تحديدا للمبررات التالية:

- بروز تلك التجارب كنماذج عالمية في تحويل دفة الاقتصاد ليقوم على الاستثمار في العنصر البشري بديلا عن الموارد الطبيعية.
- الحاجة الى فهم جميع العوامل التي تؤثر في التكوين المهني ومخرجاته وقدرتها على تلبية احتياجات الشغل وهذه العوامل منها العوامل الاجتماعية والثقافية، ومنها العوامل الاقتصادية المتمثلة في دعم القطاعات الخاصة وشركاتها للتكوين المهني ومؤسساته، وقد تم اختيار كل دولة من هذه الدول لبروز أثر هذه العوامل مجتمعة أو منفردة في مسيرة التكوين المهني ومخرجاته.

المطلب الأول: التجربة الانجليزية:

المملكة المتحدة كانت قد دخلت السباق الحضاري بسبب إدراكها ضرورة الاهتمام وإعداد المورد البشري القادر على دخول عصر الصناعة الحديثة، التي تعتمد أساسا على استخدامات العلم والتكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات المتقدمة، وفي هذا الإطار قامت المملكة المتحدة باستحداث بعض البرامج التكوينية المتقدمة في الصناعة مثل: التكوين من أجل التطوير والتنمية المعروفة باسم Booster Training ، وكذا برنامج إعادة التكوين Re-training وذلك لتنمية مهارات

العامل الصناعي، بالإضافة إلى استمرار البرنامج التقليدي السائد، وهو برنامج التلمذة الصناعية (المهنية)¹

1. **برنامج التلمذة المهنية:** تعتبر التلمذة المهنية مسارا رئيسيا لإعداد والتكوين 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 ومن شروط الالتحاق ببرنامج التلمذة المهنية: أن يتم اختيار الأفراد من بين التلاميذ الذي 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 لها².

وينقسم برنامج التكوين داخل التلمذة المهنية إلى شقين:

التكوين النظري: يتكفل به أساتذة متخصصين، فيما يتولى مجلس التكوين على الصناعات الهندسية مهمة التخطيط والإدارة ومراجعة برامج التلمذة المهنية سنويا طبقا للتطورات الواقعة في الصناعة، وبما يتوافق مع الحاجات الاقتصادية والتطورات التقنية³.

التكوين العملي: في 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 التكوين⁴

¹ حميدة جرو، "مواومة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات سوق الشغل"، مذكرة ماجيستر، (جامعة محمد خيضر، بسكرة):

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، (2014-2015)، ص 80.

² المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³ فاطمة الزهراء تيلاني، مرجع سابق، ص 75.

⁴ حميدة جرو، مرجع سابق، ص 81.

2. **برنامج الدعم والتعزيز***: يهدف برنامج الدعم التعزيز Booster Training إلى تحسين أداء العمال في مهنتهم لمسايرة التطورات العلمية، وذلك عن طريق تعريفهم بالعلوم الجديدة، والمواد المستحدثة في ذلك المجال، 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 الأداء¹.

3. **برنامج إعادة التكوين**: يهدف هذا البرنامج إلى إكساب الفرد مهارات ومعارف ومختلفة عن العمل الأصلي الذي سبق له التكوين عليه، وفي بعض الأحيان لمينة جديدة أو لجزء جديد من مهنة، وتتراوح 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 العمال².

المطلب الثاني: التجربة الألمانية

لقد حظي التكوين المهني في ألمانيا بالكثير من العناية والاهتمام كما أنه مقسم على أساس أنواع الاحتياجات ومتطلبات سوق الشغل، والتقدم التكنولوجي.

*نجده مطبقا في بعض الدول الأوروبية الأخرى مثل: فنلندا، النمسا، ولكن تحت مسمى برنامج التكوين 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 تكوينا عمليا بالمصنع وفق عدد ساعات محددة أسبوعيا بالإضافة إلى تكوين نظري لا يتعدى 75 ساعة من الساعات المخصصة للبرنامج.

¹ سامعي توفيق، "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون"، أطروحة دكتوراه، (جامعة فرحات عباس، سطيف: شعبة علوم التربية، 2010-2011)، ص 78-79.

² المرجع نفسه، ص 80.

يتم التكوين المهني في ألمانيا من خلال برامج متعددة مثل: برامج وفق النظام الثنائي، برامج التكوين المهني، برامج إعادة التكوين، برامج التكوين ذات التأهيل المزدوج¹.

1. **برامج تكوين وفقا للنظام الثنائي:** في إطار هذا النظام يتم التكوين كمحصلة لجهود جهتين مختلفتين: الشركات والمدارس المهنية حيث أن الملحق بالتكوين المهني في إطار هذا النظام يجمع بين كونه متدربا وطالبا في الوقت نفسه².

2. **برنامج التكوين المهني الإضافي:** يطلق عليه أحيانا التكوين التوفيقى، حيث يهتم بإكساب العمال المهارات الإضافية اللازمة لمواكبة التغيرات في واجباتهم، ويشترط للالتحاق بهذا البرنامج أن يكون العامل حاصلا على الشهادة المتوسطة، وتكون لديه خبرة لمدة سنتين، ومدة التكوين تستغرق ثلاثة شهور متصلة، يقضيها المتدرب في إحدى المؤسسات الصناعية الخاصة بالتكوين، حيث يغلب الطابع العملي على هذا النوع من التكوين، ويتمنح فرصة الترقية داخل المؤسسة³.

3. **برنامج إعادة التكوين:** في مجتمع صناعي متغير مثل ألمانيا، لم يعد من المسلمات أن يستمر العامل في ممارسة المهنة التي تكون عليها طوال حياته، ومنه تتغير المهنة لعدة أسباب:

- تراجع بعض المهن، وظهور مهن أخرى مطلوبة في سوق العمل، وتحتاج إلى مهارات خاصة.
- الاختيار الخاطئ للمهنة الذي ينتج تكويننا مهنيا واستخدما أقل إشباعا، ومن الناحية الاقتصادية فإن هذا البرنامج يساهم في تصحيح الاختلال في سوق العمل على حسب الاحتياطات الواقعية⁴.

¹ منتدى الرياض الاقتصادي، "التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة"، الدورة الخامسة، السعودية، 19 ديسمبر 2011، ص 93-95،

² المرجع نفسه.

³ المرجع نفسه.

⁴ Jean Lamaure, formation et emploi, enquête sur une relation, revue projet, décembre 1995, n°244, Paris, p58.

وطبقا لقانون التكوين المهني في ألمانيا يشرف على البرنامج 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 ذو التأهيل المزدوج.

4. برنامج التكوين ذو التأهيل المزدوج: ويعني جمع مؤهلين مهنيين في برنامج تكويني واحد، ومن شروط الالتحاق بالتكوين، أن يكون المترشح حاصل على شهادة اتمام الدراسة الإلزامية، وتكون درجته في المستوى المهاري "عامل متوسط المهارة"، ثم يحصل على تكوين تشيطي ينفذ في مواقع العمل من أجل اكتساب المعلومات المهنية والعملية عبر تنفيذ واجبات واقعية، وتمتد مدته نحو شهر ونصف، يحصل بعده العامل على مؤهل يحول له الترقية في وظيفة عامل ماهر¹.

التجربة الألمانية في ربط التكوين بمتطلبات الشغل:

يتميز التعليم والتكوين المهني في ألمانيا بكونه ثاني الولاء والمسؤولية ما بين المؤسسة التكوينية وسوق العمل، وهذا يجسد عمق الشراكة بينهما في هذا المجال، ويمكن إيجاز قنوات الشراكة بما يلي:

- الشراكة في رسم سياسة التعليم والتكوين المهني وتخطط البرامج وتنفيذها.
- قيام سوق العمل بتوفير المؤشرات التي بموجبها تتحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الاحتياجات من جهته وجهة التكوين المهني، كما أن متطلبات المؤسسات الشغل تحدد الجانب النوعي لهذا التكوين².

¹ Jean Lamaure. P. 60.

² حميدة جرو، مرجع سابق، ص 83.

- تتولى مواقع العمل مسؤولية التكوين الميداني للمتربين، ويتم تنظيم التكوين المهني بموجب ضوابط وتعليمات رسمية، وتسطير الدولة بشكل مباشر على هذه العملية¹.
- يتولى سوق العمل _ من حيث المبدأ _ تمويل التكوين في مواقع العمل، وغالبا ما يتم التمويل من خلال صندوق التمويل الذي تتعاون فيه الدولة مع مؤسسات سوق العمل في تمويله².

المطلب الثالث: التجربة الفرنسية.

تعتبر التربية والتعليم والتكوين من أولويات دول الاتحاد الأوروبي، بعدما أكد المجلس الأوروبي بلشبونة سنة 2000 على ضرورة تيني اقتصاد المعرفة الأكثر تنافسية وديناميكية، وقد عملت فرنسا على تطوير منظومتها التكوينية باعتماد مبدأ " التكوين مدى الحياة " La " formation tout au long de la vie "

أنواع التكوين المهني المطبقة في فرنسا:

إن تطبيق مبدأ التكوين مدى الحياة يعنى بمواصلة الفرد لتلقي التكوينات اللازمة والضرورية بكل أنواعها، وقد تم تخصيص ميزانيات للإنفاق على مختلف أشكال التكوين وتحصيل المهارات، وذلك وفق ثلاث طرق هي:

1. التكوين الأولي: يمكن إدراج التكوين الأولي للأفراد بفرنسا والذي يركز على التعليم العام

من خلال الشكل البياني الآتي:

¹ فاطمة الزهراء تليلاني، مرجع سابق، ص 89،

² حميدة جرو، مرجع سابق، ص 84.

الشكل رقم (1): مرحل التكوين المهني الأولي بفرنسا



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على <https://www.france-education-international.fr/> ، يوم الاطلاع 2022/05/30

يلاحظ من خلال الشكل أن التعليم الإجباري بفرنسا يبدأ عند سن السادسة، وعند إنهاء المدرسة الاجبارية في سن 16 يكون للتلاميذ خيار تحضير شهادة البكالوريا العامة أو التكنولوجية، وهو ما يسمح لهم بمواصلة التعليم العالي أو التوجه نحو الخيار المهني، حيث بلغت نسبتهم 37% خلال السنة الدراسية 2019/2018¹، وذلك إما بتحصيل شهادة الكفاءة المهنية لمدة سنتين وولوج عالم الشغل، أو التحضير للباكالوريا المهنية مباشرة لمدة ثلاث سنوات، والتي تسمح بممارسة عمل أو مواصلة الدراسات، إذ يمكن للشباب تحضير هذه الشهادات في الثانوية المهنية أو بعقد تدريب.

2. التكوين المستمر:

موجه هذا النوع من التكوين لكل الفئات البالغة كالأجراء وطالبي العمل والإداريين ومدراء المؤسسات وغيرهم، يسمح لهم بتعزيز ودعم مهاراتهم وتحصيل مستويات تأهيل أعلى.

¹le site officiel de ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, <https://eduscol.education.fr/>, consulté 24/05/2022.

ومنه تسعى السلطات العمومية بفرنسا إلى تحسين حوكمة التكوين المهني، وضمان توجيهه كفاء لجميع مستويات المسار التكويني وتوضيح وضمان عروض التكوين بالإضافة لتحسين فعالية التكوين المهني لصالح المؤسسة والعامل، حيث سجل نقص في الأفراد المؤهلين في عدد من القطاعات الحيوية (الصحة والإعلام الآلي والبحث والتعليم)، وأصبح هذا النقص المسجل العامل الأساسي الذي يعوق التنمية خاصة تنمية التكنولوجيات الجديدة¹.

3. المصادقة على الخبرة المكتسبة:

منذ 1992، وضع قانون كغيره من قوانين أنواع التكوين، كالتكوين الأولي التقليدي، التدريب والتكوين المستمر، حيث يسمح هذا القانون لأي شخص مهما كان سنه، جنسيته، وضعيته ومستوى تكوينه بالحصول على شهادة مهنية تعترف بالكفاءات والمعارف المكتسبة خلال ممارسة نشاط ماجور أو غيره (تجارة، ممثل نقابي، متطوع في جمعية وغيرها) يطلق عليه "شهادة المصادقة على الخبرة المكتسبة VAE".

الخبرة المكتسبة يجب ألا تقل عن ثلاث (3) سنوات، إذ يتم تقديم ملف اجتياز مقابلة أمام لجنة المصادقة على الشهادة المرجوة، التي تمنحه فيما بعد الشهادة المطلوبة أو جزء منها² إن: تم عرض من خلال هذا المبحث مجموعة من نماذج منظومات التكوين المهني لمجموعة من الدول، باعتبارها دول رائدة في هذا المجال، حققت مؤشرات إيجابية على المستوى الدولي وأصبحت تجارب يحتذى بها وتطبق في العديد من الدول الأخرى بشكل أحادي أو من خلال تركيبات، بمزج نموذجين أو أكثر من حيث الأنماط، البرامج وغيرها، حيث لاحظنا اختلاف

¹ فاطمة الزهراء تليلاني، مرجع سابق، ص 81-82.

² فاطمة الزهراء تليلاني، مرجع سابق، ص 82.

بين هذه النماذج للمنظومات التكوينية، وهذا راجع للاختلافات بين هذه الدول من حيث الظروف والمتغيرات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والتعليمية وغيرها.

المبحث الثالث: التكوين المهني في الجزائر

المطلب الأول: مراحل تطور نظام التكوين المهني في الجزائر.

1. تطور التكوين المهني في فترة ما قبل الاستقلال:

ان ظهور التكوين المهني في الجزائر ليس مرتبط بالاستقلال، وانما يعود ظهوره الى ما قبل الاستعمار الفرنسي* ، ولكن في الفترة الاستعمارية، ففي سنة 1867م فتحت مدرسة الحرف والصنائع، حيث خصصت لمنطقة القبائل وبعد خمس سنوات من فتحها تم غلقها بسبب أنها تمد يد العون لثوار المنطقة. وفي سنة 1881م وضع مشروع لبناء عدة مدارس ولأئمة للتكوين المهني في الميدان الفلاحي حيث ظهرت مدرسة واحدة بالجزائر العاصمة، خصصت لتعليم أبناء الجالية الأوروبية، وكان السبب في اقتصارها على تكوين هذه الفئة دون غيرها من الفئات الأخرى، يعود إلى تخوف المعمرين من تكوين يد عاملة ماهرة من الجزائريين، قد تتحكم يوماً ما في ميدان الفلاحة وحتى الصناعة. وبالتالي لجأ المحتل الفرنسي إلى سياسة التجهيل واستئجار الشباب الجزائري في الحقول مقابل أجور زهيدة، لذلك ارتبط نظام الأجور في الجزائر بمرحلة الاحتلال الفرنسي وعندها بدأت الطبقة العاملة تتشكل في الجزائر وخاصة بين سنتي 1850-1880م²،

* تعود الجذور التاريخية للتكوين المهني في الجزائر الى زمن بعيد اي ما قبل الاستعمار الفرنسي للجزائر، حيث ثبتت الدراسات ان تعلم الحرف و لمهن اليدوية كان مزدهرا خاصة في العهد العثماني وهذا ما يثبتته قول **دي جرمان** " إن مدينة الجزائر وحدها في سنة 1823 كان يوجد حوالي 3000 نسا و 1200 خياطا و 200 نسا للحرير، و 80 حداداً وغيرها من الحرفيين المختلفين، وكان السبب في ازدهار هذه الحرف البسيطة في الجزائر خلال هذه الفترة هو هجرة الأندلسيين الذين نقلوا حرفهم إلى الجزائر ونشروا بها ما توصلوا إليه من حرف و صناعات بسيطة تدرّب عليها الصبيان آنذاك.

² عبد الواحد بروكي، مرجع سابق، ص 70 .

* "Plan de Constantine" هو برنامج اقتصادي صمّمته الحكومة الفرنسية في عام 1958 في ذروة الحرب في الجزائر وبعد وصول الجنرال ديغول إلى السلطة. أعلن ديغول عن خطته في خطابه الموجه إلى محافظة قسنطينة في 3 أكتوبر 1958 يهدف المشروع شكلا لتقييم مجموع موارد الجزائر، ولكن المقصود هو الإضعاف السياسي لجبهة التحرير الوطني.

فقد اضطرت السلطات الفرنسية - نظرا لنقص اليد العاملة الفرنسية- إلى تكوين يد عاملة جزائرية بشكل محدود جدا والسماح لها بالعمل في المصانع والورشات الفرنسية.

وفي سنة 1946م كانت قضية توظيف الشباب الجزائري المتكون، قضية درست وانتهى النقاش حولها، لكن التخصصات التي سمحت بها فرنسا للشباب الجزائري محدودة جدا، حيث استمر الوضع على هذه الوتيرة حتى سنة 1959م¹، حيث تم إدماج برنامج عام وشامل للتكوين المهني ضمن مشروع قسنطينة*.

ويشمل قطاع التكوين المهني بالجزائر خلال الاحتلال الفرنسي فرعين أساسيين (التعليم التقني والتكوين المهني) الأول أنشئ سنة 1935م، لكن لم تخصص له ميزانية تسيير إلا في سنة 1947م ضمن ميزانية التجهيز والتسيير التابعة لجهاز التربية الوطنية، أما الفرع الثاني أيضا لم يكن الجزائريون على علم به ولا حتى الغاية من إنشائه إلى غاية 1949م بإصدار مرسوم ينص على إعطاء تكوين مهني للفرنسيين أولا، ثم الجزائريين يسمح لهم فقط بتحسين مستواهم المعيشي فقبل 1954م لا يوجد ولا جزائري واحد يتابع تكويننا ولم يسمح لهم بذلك عدا في المناطق التي كان أغلب سكانها من الفرنسيين².

فالتكوين المهني له مراكز منها المستقلة ذاتيا وكانت مخصصة لتكوين الشباب من أجل تحقيق الإشباع المهني، ومراكز المنشآت الصناعية التي تهدف إلى زيادة الإنتاج فقط وتكوين الأفراد مهنيًا حول كفاءات استعمال وإدارة الآلات لا غير، وهناك أيضا مراكز النقابات المهنية، فهذا النوع لا يختلف عن سابقه من حيث التكوين لإعطاء الشباب تكويننا بسيطًا الهدف الأساس منه استغلال اليد العاملة الجزائرية.

¹ عبد الواحد بروكي، مرجع سابق، ص 71

² محمد بلقاسم حسن بهلول، "سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر"، ج 1 الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 129.

2. التكوين المهني ما بين 1962-1969 :

غداة الاستقلال ورثت الجزائر المستقلة عددا ضئيلا من الكفاءات التقنية يمثل 2% من إجمالي عدد السكان، في حين أن الأمية بلغت رقما قياسيا 87% من السكان¹. فالخصائص التي كانت تميز الاقتصاد الجزائري آنذاك وهي: البطالة، النزوح الريفي وضعف الصناعة وغيرها من الخصائص التي كانت تعكس الضرر الشديد الذي لحق به من جراء ضعف هياكل التكوين. وهذه الحالة طرحت مشكلة تكوين اليد العاملة المؤهلة القادرة على إنعاش النشاط الاقتصادي. وقد كانت الإجراءات الأولى التي اتخذتها السلطات العمومية هي إنشاء عدد من الهيئات التي تتمثل مهمتها الأساسية في تكييف أصناف التكوين، ووضع معالم نظام وطني للتكوين المهني. وهذه الهيئات هي محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات، وهيئات تشاور تسمى اللجان التقنية تضم الوزارات المكلفة بالتكوين، والمستخدمين، والعمال. أنشئت هاتان الهيئتان سنة 1964، وبعد سنتين، أي في 1966 أنشئت هيئة أخرى هي مجالس التكوين². وفي السنة نفسها تم حل هيئة محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات وهو الجهاز الوحيد المكلف بتنسيق الأنشطة في هذا المجال.

ويعتبر ان هذا الاجراء كان سببا في الاختلال البنوي الذي يعاني منه النظام الوطني للتكوين المهني اي وجود عدة هياكل للتكوين المهني منفصلة وغير متناسقة فيما بينها.وفي هذه المرحلة كان قد بدأ مسار التكوين المهني بوجود 17 هيكل تابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بقدرة استيعاب لا تتعدى 2000 متدرب بصفة دائمة و2500 في مجال التمهيد للتكوين³.

¹ حياة قويدر، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مذكرة ماجستير، (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 03، 2011-2012)، ص 54.

² المرجع نفسه. ص 54-55.

³ سومية بن يمينة، "تمثيلات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني"، دراسة ميدانية، مذكرة ماستر، (جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2017-2018)، ص 22-23.

3. توسع الاقتصاد والحاجة للتكوين المهني 1970-1980:

عرف النشاط الاقتصادي ابتداء من 1970 توسعا كبيرا نتيجة ارتفاع عائدات المحروقات، بفضل تطبيق مخططين رباعيين (70-1973 و 1977-74) امتلكت الجزائر قاعدة صناعية وتقنية معتبرة ولدت حاجات ضخمة من اليد العاملة المؤهلة، من تقنيين واطارات متوسطة في كل المجالات¹، إلا أن مسار التصنيع المكثف اصطدم بعجز جهاز التكوين المهني آنذاك عن تلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة لا كماً ولا كيفاً. لهذا أدمجت السياسة الوطنية للتكوين المهني في سيرورة التصنيع، المبنية على إنشاء مؤسسات كبيرة منشئة للعمل والمحفزة على التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة وهكذا ارتفع عدد مراكز التكوين المهني للكبار CFPA إلى 25 مركزا بقدرة استيعابية تقدر بـ 6000 متدرب، ويهدف التكوين بها إلى إعداد عمال متخصصين، وعمال مؤهلين في التخصصات التقليدية مثل البناء، النجارة، الترخيص الصحي، الميكانيك. إضافة إلى هذه المراكز، تم إنشاء ملحقين تكنولوجيين في نفس المرحلة مهمتهما تكوين التقنيين السامين في فروع التشييد والهندسة المعمارية والأشغال العمومية، وأيضا في الصيانة، الكهرو ميكانيكية لتوفير مختصين في مستوى أعلى².

كما ساهمت الشركات الوطنية الكبيرة التي أنشأت مراكز للتكوين خاصة بها في عملية التكوين وبالتالي الاستغناء التدريجي على المساعدة التقنية الأجنبية في المهارات المتوسطة. وقد تميزت هذه المرحلة بتضاعف الطلب على التكوين نتيجة النمو الديمغرافي، وهذا أدى فيما بعد إلى تطوير واستقلالية قطاع التكوين المهني.

¹ حياة قويدر، مرجع سابق، ص 56.

² المرجع نفسه، ص 56-59.

4. مرحلة توسع التكوين المهني 1980-1990:

رغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال، إلا أن الانطلاق الحقيقي للتكوين المهني لم يكن إلا بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني وانعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية، المنعقدة سنة 1979 مع بداية المخطط الخماسي الأول، والتي تقرر من خلالها تنمية قطاع التكوين المهني، ومنه تقرر بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات وهي مدة المخطط لتضاف إلى 69 مركزاً¹ التي كانت موجودة قبل المخطط.

ولقد عرف القطاع الاقتصادي بداية الثمانينات تغيرات جذرية، أدت إلى توقف المشاريع التكوينية بسبب النمط الاقتصادي الجديد، المتمثل في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى، وتحويلها إلى وحدات صغيرة ومتوسطة، ماعدا الوزارات التقنية التي واصلت اهتمامها بإنشاء هياكل تكوين بأعداد محدودة.

وأمام التحديات التي كانت تواجه قطاع التكوين المهني وجهت الوزارة المكلفة بالتكوين المهني جهودها نحو محورين: تنمية المؤسسات التكوينية، ووضع نظام تشريعي وقانون لترقية التكوين المهني².

ويمكن توضيح النقطتين فيما يلي:

أ. توسيع قطاع التكوين المهني:

- تضاعف قطاع التكوين المهني بداية من 1980 بثلاث مرات من حيث قدرة الاستيعاب، حيث أصبح من الضروري التكفل بالتلاميذ المتسربين من المدرسة الأساسية والتعليم الثانوي³.

¹ سومية بن يمينة، مرجع سابق، ص 28.

² حياة قويدر، مرجع سابق، ص 62.

³ نزيهة رنان، شافية جاب الله، " التكوين المهني وتلبية سوق العمل في الجزائر"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، مجلد 14، العدد 03، 2020، ص 381-400.

• ارتفع عدد مراكز التكوين المهني من 1980 إلى 1985 من 72 مركزاً إلى 272 بزيادة القدرة الاستيعابية بـ 70000 منصب تكوين إضافة إلى 5 معاهد لتكوين المكونين¹.

ب. إيجاد نظام تشريعي وقانوني للتكوين المهني: عرفت مرحلة الثمانينات صدور عدد من القوانين المنظمة لقطاع التكوين المهني، تتمثل أهمها في:

- ظهور نمط جديد من التكوين، والمتمثل في التمهين الذي ظهر بموجب قانون 1981 المعدل سنة 1989 والذي يهدف إلى استغلال قدرات المؤسسات الإنتاجية، هيكلها وورشاتها وإطاراتها في عملية التكوين.

وهكذا تكفل التمهين سنة 1981 بما بين 40000 و50000 ممتهن، وقد ساهم هذا القانون في تنظيم وهيكله هذا النوع من التكوين، وإشراك القطاعات الاقتصادية في عملية التكوين، وبموجب هذا القانون تغيرت "مراكز التكوين المهني للكبار" لتصبح "مراكز التكوين المهني والتمهين". صدور قانون التكوين المهني بالمراسلة، وهو ما سهل عملية التكوين لشريحة واسعة من العمال².

المخطط الخماسي الثاني: (1985-1989):

لقد سطر هذا المخطط برنامجاً لتوفير 70000 منصب في مجال التكوين المهني، فقد ركز على إعطاء أهمية كبيرة للجانب التقني، لتغطية العجز الذي كان مسجلاً في المهندسين، والمسيرين، والعمال المهنيين³.

¹ المرجع نفسه.

² المرجع نفسه.

³ عبد الواحد البروكي، مرجع سابق، ص74.

حيث في سنة 1989 خصص 8,64 مليار دينار جزائري للتربية والتكوين أي بنسبة 26% من تكاليف قطاع الهياكل الأساسية، كما ركز على ضرورة مراجعة برامج التعليم والتكوين المهني لتكييفها مع احتياجات التنمية الوطنية للأيدي العاملة والتفضيلات التي تعير عنها، ومن ثم زاد الاهتمام بالتعليم التقني¹.

5. التكوين المهني واقتصاد السوق من 1990 الى 2010:

أدت الإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق وهو ما أدى إلى إعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي، ومنه فتح في سنة 1990 ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية على الأبواب، لیتسع التفكير فيه إلى مختلف الفرقاء المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين، مؤسسات اقتصادية، المجموعات، الإدارة)².

وقد تمخض هذا التفكير عن جملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي وأوضح النقاش الدور المنوط بالتكوين المهني في التطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

وقد أوصى هذا المخطط على الخصوص ب:

- إنشاء جهاز للتعاون يشمل القطاعات المكونة والمستخدمة من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل ويتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني.
- إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني (على مستوى المؤسسة والولاية، حسب النشاطات).
- توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقليمي.

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 330.

² نزيهة رنان، شافية جاب الله، مرجع سابق، ص 381-400.

- تنوع الشعب والتخصصات في إطار التكوين الإقليمي لهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.
- تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.
- لا مركزية التسيير الإداري والمالي لقطاع التكوين المهني.
- إحداث مؤسسة للدراسة والبحث تقوم بدور المرصد في مجال إدماج حملة شهادات التكوين المهني والتي تقوم بصفة دائمة حول الحرف والمؤهلات¹.

المطلب الثاني: هياكل قطاع التكوين المهني

تشرفت وزارة التكوين والتعليم المهني على الشبكة من المؤسسات، وتنقسم الى قسمين: هياكل لتكوين واخرى للدعم.

أ. هياكل التكوين: وتتمثل في:

- مراكز التكوين المهني والتمهين:(CFPA) هي مؤسسات إدارية عامة وهي ضمن الشبكة الأساسية لنظام التكوين المهني وتوفر تكوين في المستويات 1 و4².
- المعاهد الوطنية المتخصصة لتكوين المهني:(INSFP) وهي مؤسسات عمومية ذات طابع اداري تتكلف في:
 - ضمان تكوين اولي ومتواصل للتقنيين والتقنيين الساميين، وتوفر تكوينا في المستويين (4 و5).
 - تنظيم وضمان تكويناً متابعاً بتطور سوق الشغل.

¹ نزيهة رنان، شافية جاب الله، مرجع سابق، ص 381-400.

² الدليل الإحصائي 2019، مديرية التنمية والتخطيط، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، جوان 2020. ص 12.

– توفير للمؤسسات والشركات بناءً على طلبها المساعدة التقنية والتعليمية التي تهدف الى رفع مستوى تأهيل العاملين¹.

● **معاهد التعليم المهني: (IEP)** حددت خمس نماذج لمعاهد التكوين المهني، وهي:

– نموذج صناعي: يضم تخصصات في الصناعة.

– نموذج بناء وأشغال عمومية: يضم تخصصات في البناء والأشغال العمومية.

– نموذج فلاحي: يضم تخصصات في الفلاحة وصناعة الأغذية.

– نموذج في الخدمات.

– نموذج في الفنادق والسياحة².

● **المركز الوطني للتعليم المهني عن بع (CNEPD)** .

التكوين عن بعد هو تكوين بالمراسلة أو عبر الأرضية الإلكترونية ويتبع بتجمعات

بيداغوجية دورية على مستوى مؤسسات التكوين، حيث يكلف بشكل خاص ب:

– توفير التكوين عن طريق مراسلة في مختلف التخصصات.

– تحسين وإعادة تكوين العاملين لدى الهيئات والمؤسسات العامة³.

● **المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين: (INFEP)** وهو مؤسسة وطنية مكلفة ب:

– الهندسة البيداغوجية.

– تكوين الموظفين تأطيرهم على مستوى عالي⁴.

● **معاهد التكوين والتعليم المهنيين: (IFEP)** عددها ستة، وهي ذات طابع عمومي مكلفة:

– ضمان تكوين وتطوير وإعادة تكوين المعلمين وموظفي مؤسسات التكوين المهني.

¹ الدليل الإحصائي 2019، مرجع سابق، ص 13

² المرجع نفسه.

³ المرجع نفسه، ص 14.

⁴ المرجع نفسه، ص 15.

- ضمان التكوين حسب القدرات.
- المشاركة في تطوير البرامج التعليمية.
- ج. هياكل الدعم: وتتمثل في المؤسسات التالية¹:
- **الديوان الوطني للتطوير وترقية التكوين والتمهين المستمر: (ONDEFOC):** وهي مؤسسة تحت إشراف قطاع التكوين والتعليم المهنيين، وتقدم المساعدة التعليمية والتقنية للشركات والهيكل والمنظمات والأشخاص المعنيين بهدف تعزيز وتطوير التكوين المتواصل.
- **الوكالة الوطنية لعتاد التكوين المهني (ENEFP):** هي مؤسسة ادارية عامة، يتك تحديد وضعها بموجب مرسوم تنفيذي 10-100 المؤرخ 18 مارس 2010. المؤسسة تحت إشراف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وهي مسؤولة عن تنفيذ سياسة الوزارة لتوريد وصيانة معدات تقنية والبيداغوجية.
- **الصندوق الوطني لتطوير والتمهين (FNAC):** هي مؤسسة تحت إشراف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وتدير وفقاً للتشريعات واللوائح السارية، الموارد المالية الموضوعة تحت تصرفها لتشجيع وتثمين التمهين والتكوين المتواصل.

¹ سليم قرينلي، "واقع التكوين البيداغوجي التحضيري"، مجلة هدف التكوين، العدد 41، 2021، ص 59-62.

المطلب الثالث: أنماط التكوين المهني في الجزائر:

إن أنماط التكوين متنوعة في قطاع التكوين حيث يتكفل بتكوين من مستوى 1 إلى مستوى 5 اي من (عامل متخصص إلى تقني سامي) عن طريق التكوين الابتدائي أو المتواصل عبر مختلف الأنماط.

• التكوين الحضوري الأولي:

يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين مخصصة ومجهزة وتتمثل هذه الهياكل في:

– مراكز التكوين المهني والتمهين والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

– عن طريق الفروع المنتدبة (دور الشباب ...)

ويتم على مستوى مؤسسات التكوين المهني (مع تربص تطبيقي في الوسط المهني، كما يمكن مزاولته عن طريق الدروس المسائية¹.

وقد بلغ عدد المتكويين وطنيا في هذا النمط الى **172593** متكون² سنة 2019، اما سنة 2020 ارتفع بنسبة ضئيلة ليصبح **178598** متكون³.

المدة الإجمالية للتكوين:

تحدد المدة الإجمالية للتكوين بالأشهر، فالتكوين المحدد بـ 12 شهرا يعادل سداسيين (2) بيداغوجيين، أي سنة أكاديمية وتتضمن هذه المدة، العطل القانونية (العطل السنوية وما بين

¹ التكوين المهني في الجزائر، مديرية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2006، ص 32.

² الدليل الإحصائي 2019، مرجع سابق، ص 60.

³ الدليل الإحصائي 2020، مديرية التسمية والتخطيط، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، جوان 2021، ص 56.

الدورات)، فترات التربص التطبيقي في الوسط المهني وكذا الوقت المكرس للتقييمات المستمرة للمعارف وللامتحان النهائي لتتويج التكوين.

• التكوين عن طريق التمهين:

الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء لمتربص الممتحن تأهيل مهني يضعه في اتصال مباشر مع المهنة داخل ورشة العمل أو لدى حرفي ما أو مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية، أي انه نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و/ أو الخدمات¹.

وقد بلغ عدد المتكويين وطنيا في هذا نمط التمهين الى **454853** متكون² سنة 2019، اما سنة 2020 تناقص ليصبح **454853** متكون³.

المدة الإجمالية للتكوين ومدة التكوين التقني والتكنولوجي التكميلي بالنسبة لنمط التكوين عن طريق التمهين: حدد الحجم الساعي للتكوين التقني والتكنولوجي التكميلي الخاص بالتكوين عن طريق التمهين بالنسبة لكل مستوى تأهيلي، فالمستوى الأول والثاني حدد بـ 12 شهر، والمستوي الثالث حدد بـ 18 شهر، والمستوى الرابع حدد بـ 24 شهر، اما المستوى الخامس فقد حدد بـ 30 شهراً.

• **التكوين عن بعد:** هو تكوين بالمراسلة (مطبوعات، أقراص مضغوطة) أو عبر الأرضية الإلكترونية ويتبع بتجمعات بيداغوجية دورية على مستوى مؤسسات التكوين المهني، وهذا

¹ التكوين المهني في الجزائر، مرجع سابق، ص 40.

² الدليل الاحصائي 2019، مرجع سابق، ص 103.

³ الدليل الاحصائي 2020، مرجع سابق، ص 100.

النمط لا يتضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة.

وقد بلغ عدد المتكويين وطنيا في هذا نمط التمهين الى **24730** متكون¹ عن بعد سنة 2019، اما سنة 2020 تناقص ليصبح **17020** متكون عن بعد².

المدة الإجمالية للتكوين عن بعد: حددت المدة الإجمالية للتكوين عن بعد بالأشهر، بالنسبة لكل مستوى تأهيلي ما بين 18 شهراً الى 30 شهراً.

إن رفع مدة التكوين عن البعد جاء نتيجة لتطبيق منشور المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تحت رقم 2001/630 المؤرخ في 10 سبتمبر 2001، المتعلق بالمعادلات الإدارية للشهادات المحصل عليها بعد تكوين على مستوى المركز الوطني للتكوين والتعليم المهنيين عن بعد³.

• التكوين عن طريق الدروس المسائية:

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين الحضوري العادي، حسب مواقيت مدروسة ومكيفة، يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين العاملين طول النهار ويرغبون في اكتساب تأهيل أو الرفع من مستواهم لتحسين مساهم المهني.

بلغ عدد المتكويين في نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية **56768** متكون في عام 2019، اما في عام 2020، فقد بلغ **40766** متكون⁵.

¹ الدليل الاحصائي 2019، مرجع سابق، ص 160.

² الدليل الاحصائي 2020، مرجع سابق، ص 173.

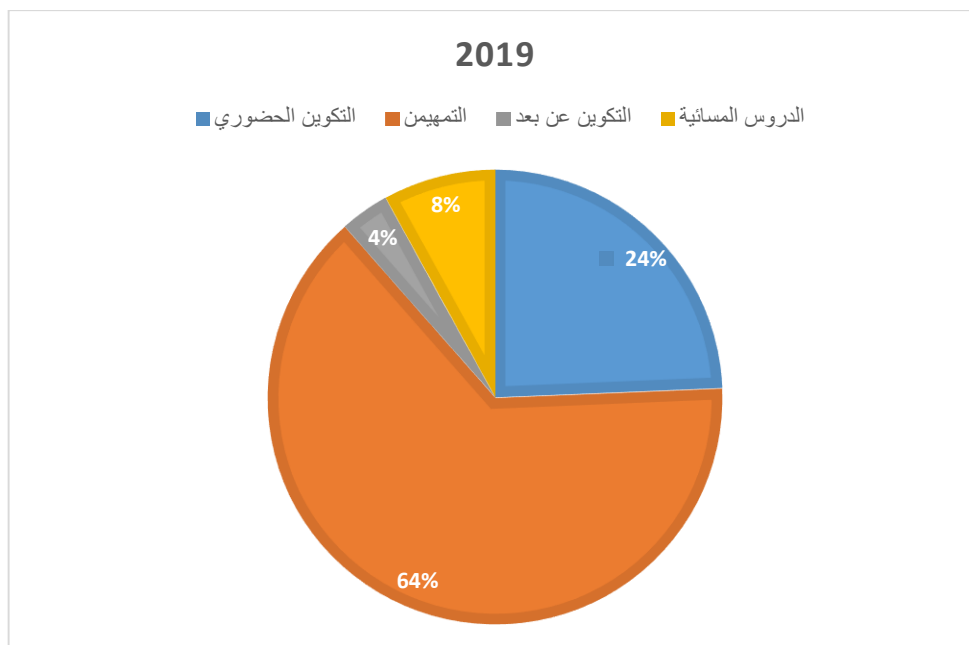
³ التكوين المهني في الجزائر، مرجع سابق، ص 24.

⁴ الدليل الاحصائي 2019، مرجع سابق، ص 139.

⁵ الدليل الاحصائي 2020، مرجع سابق، ص 152.

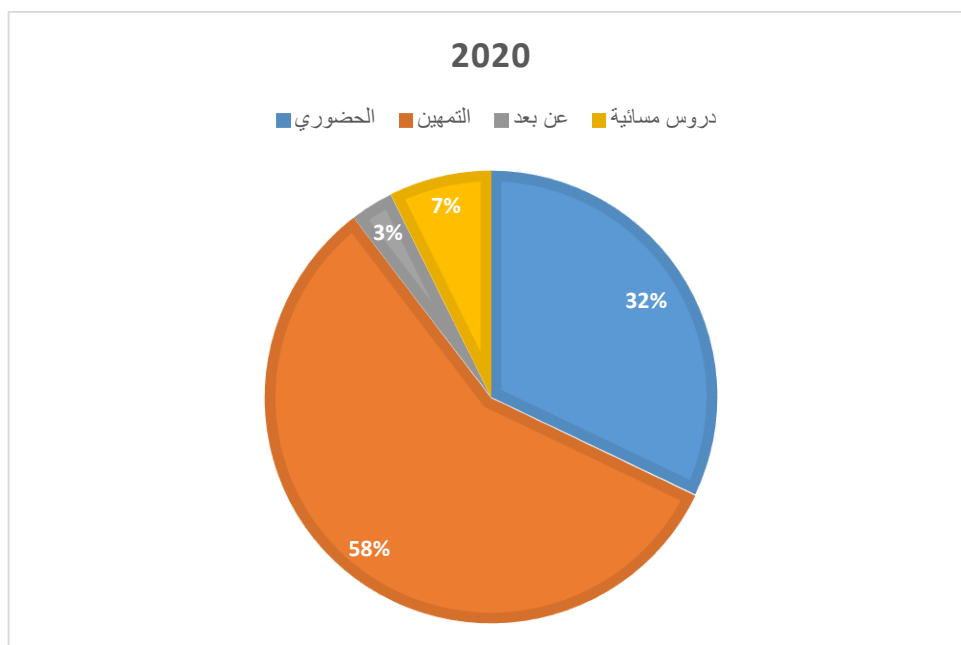
من الممكن ملاحظة الفرق بين اعداد المتكويين في كل نمط من خلال الشكلين الآتيين:

الشكل رقم (2): يوضح تقسيم عدد المتكويين على حسب أنماط التكوين لعام 2019.



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على البيانات السابقة

الشكل رقم (3): يوضح تقسيم عدد المتكويين على حسب أنماط التكوين لعام 2020.



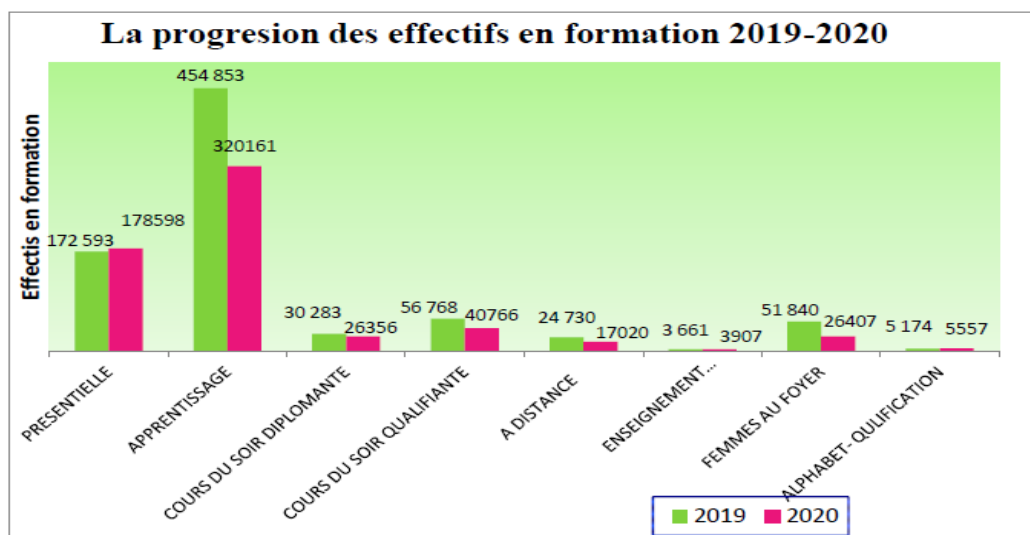
المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على البيانات السابقة.

يُلاحظ من خلال الشكلين رقم (3) (4)، ان نمط التكوين المهني عن طريق التمهين هو الأكثر تسجيلاً لعدد المتكويين بنسبة 64% في عام 2019 و58% في عام 2020، وذلك راجع الى كونه النمط الذي يسمح للمتكون ان يكون في احتكاك بالمؤسسة التي يتكون منها مما يجعله يكتسب خبرة عالية بالنسبة للأنماط الاخرى سواءً على مستوى التخصص او على مستوى عالم الشغل... كما ان هذا النمط يسهل عملية الادمج المهني، ويعطي فرصة للتوظيف المباشر بعد نهاية التكوين دون اللجوء المسبق الى اجهزة التشغيل، ويستفيد ايضا كل متمهن خلال عقد التمهين من حقوق المؤلف والحقوق المجاورة وبراءة الاختراع على حسب نوعية التخصص، بالإضافة الى شبه رتب شهري من المؤسسة التكوينية حسب الكيفيات المحددة في التشريع والتنظيم المفعول بهما.

كما يُلاحظ ايضا ان النمط التكوين عن بعد يحظى بأقل نسبة في السنتين 2019 و2020، نظرا ان هذا النمط لا يتضمن التكوين إلا في المهن والتخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة او معقدة مثل تخصصات النظافة والسلامة ومجال العقارات، مجال النقل، فنجد ان هذه التخصصات لا تجذب كثيرا الراغبين في التكوين من أجل الحصول على شهادة تسمح لهم الولوج في عالم الشغل.

بالإضافة الى ان أعداد المتكويين سنة 2019 و2020 تناقصت، وهذا يعود الى فترة الازمة الصحية بسبب فيروس كورونا وتصنيفه من قبل منظمة الصحة العالمية في مارس 2020 على انه جائحة، مما تسبب في غلق المؤسسات التكوينية العامة والمراكز التابعة للوزارة التكوين والتعليم المهنيين خصوصا في الولايات المكتظة مما ادى الى تناقص عدد المسجلين في التكوين المهني، وهذا سيبدو واضحا من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (4): يوضح الفرق في عدد المسجلين بين عام 2019 وعام 2020.



المصدر: الدليل الاحصائي 2020، مديرية التنمية والتخطيط، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، جوان 2021.

* أجهزة التكوين¹:

- تكوين ذوي مستوى دون الرابعة متوسط: هو تكوين موجه لفائدة الأشخاص اللذين غادروا مقاعد الدراسة قبل حصولهم على المستوى الدراسي المطلوب (السنة الرابعة متوسط)، تم تخصيص لهذه الفئة 129 تخصص ضمن مدونة الشعب طبعة 2019 وفي مختلف الشعب المهنية.
- التكوين الجوّاري: يتوجه للشباب القاطنين بالمناطق المعزولة بغية تقريب التكوين منهم ويتجسد هذا الجهاز في فتح الفروع المنتدبة في الوسط الريفي.

¹ التكوين المهني في الجزائر، مرجع سابق، ص 28.

• **التكوين التأهيلي الأولي:** التكوين التأهيلي الأولي، هو تكوين قصير المدى يهدف إلى اكتساب كفاءات خاصة، تسمح لطالبي التكوين من الحصول على تأهيل أولي يمكّنه من الاندماج الاجتماعي المهني أو إنشاء مؤسسته المصغرة.

يتوجه إلى جميع شرائح المجتمع (التلاميذ المنحدرين من الطور الابتدائي، المتوسط والثانوي)، الشباب والكبار المتحررين من الأمية، الشباب ذوي المستوى الدراسي المحدود، النساء الماكثات بالبيت... إلخ والذين يودون مزاولة التكوين المهني قصير المدى الذي يسمح لهم الالتحاق بسهولة بعالم الشغل.

• **تكوين المرأة الماكثة بالبيت:** هو تكوين موجه للنساء الماكثات بالبيت من أجل السماح لهن من اكتساب تأهيل مهني.

• **محو أمية او التأهيل المهني:** هو موجه للشريحة التي لم تلتحق بتاتا بمقاعد الدراسة، فهو مسار يهدف من جهة إلى التحرر من الأمية واكتساب مهارة لممارسة مهنة من جهة أخرى.

المطلب الرابع، الفروع والتخصصات:

المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني:

تعريف المدونة: تعتبر المدونة الاطار المرجعي الذي تبني عليها عروض التكوين، كما تعد المدونة أداة ضبط وتوجيه وتخطيط للتخصصات التي يجب برمجتها على المدين المتوسط والبعيد لتلبية احتياجات القطاع الاقتصادي من اليد العاملة المؤهلة، كما تعد ايضا بمثابة أداة تسيير وتوحيد واعلام، فهي المرجع الوحيد لإثبات المؤهلات والكفاءات التي تحددتها شهادات الدولة حسب التنظيم الساري المفعول ...، تكتسي مدونة تخصصات التكوين المهني طابعا وطنيا، هذا الطابع الوطني يجد تبريره في كون هذه الأخيرة تشكل أداة مرجعية وقانونية للتكوينات وشهادات

التكوين المهني المتوجة لها ...، ويتم اثرها بهدف تحقيق التكيف الدائم لعروض التكوين مع الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة للقطاعات المستخدمة¹.

وبالتالي فهي المرجع الرئيسي لضبط العملية التكوينية بداية من وضع عروض التكوين بمختلف شروط الالتحاق ومستويات التأهيل، لترفق التخصص المناسب بالشهادة المناسبة ومدة التكوين المناسبة أيضا.

وقد تعددت مدونات التكوين، لكن ليس بمفهوم الاختلاف، وإنما بمفهوم التعديل بالإضافة إلى الحذف لهذا سنتطرق الى اخر مدونة وهي:

مدونة الشعب وتخصصات التكوين المهني طبعة 2019:

المحددة بمقتضى القرار رقم 197 المؤرخ في 11 جوان 2019، المعدل والمتمم للقرار رقم 317 المؤرخ في 06 رمضان 1439 الموافق 22 ماي 2018، المحدد لمدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني طبعة 2018.

وعليه فان مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني طبعة 2019 مهيكلة، في ثلاثة وعشرين (23) شعبة مهنية، كما تحتوي على أربعمئة وخمسة وتسعين (495) تخصصًا في جميع أنماط التكوين، تغطي أهم ميادين النشاط، كالبناء والاشغال العمومية بـ 52 تخصص، الكهرباء والطاقة بـ 40 تخصص، الفلاحة بـ 36 تخصص، الفندقية والساحة بـ 27 تخصص، بالإضافة الى الشعب التقليدية، كالألبسة والنسيج بـ 30 تخصص، الحرف التقليدية بـ 27 تخصص، مع إدراج واحد وعشرين (21) تخصصًا جديدًا موزعا على تسعة (09) شعب مهنية*².

¹ مدونة الشعب وتخصصات التكوين المهني طبعة 2019، الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، في:

shorturl.at/efhsJ يوم الولوج 23-04-2022.

*للمزيد من المعلومات، انظر الملحق رقم (1).

¹ مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، طبعة 2019، ص03.

وتغطي خمس (5) مستويات تأهيلية المكلفة بالشهادات التالية:

1. المستوى الأول: عامل متخصص سيتوج بشهادة التخصص في التكوين المهني.
2. المستوى الثاني: عامل وعون سيتوج بشهادة الكفاءة المهنية.
3. المستوى الثالث: عامل وعون رفيع التأهيل سيتوج بشهادة المهارة المهنية.
4. المستوى الرابع: تقني سيتوج بشهادة تقني.
5. المستوى الخامس: تقني سامي سيتوج بشهادة تقني سامي¹.

توزيع التخصصات حسب المستوى التأهيلي:

- المستوى الأول (1): 28 تخصصاً
- المستوى الثاني (2): 125 تخصصاً.
- المستوى الثالث (3): 64 تخصصاً.
- المستوى الرابع (4): 111 تخصصاً.
- المستوى الخامس (5): 166 تخصصاً.

المجموع: 495 تخصصاً.

¹مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني، المرجع السابق، ص12.

خلاصة الفصل:

تعرفنا من خلال هذا الفصل، مفاهيميا، على مصطلح التكوين المهني وأهدافه التي تتمثل اهمها في ايجاد يد عاملة مؤهلة وذات كفاءة، كما تم تحديد أهم نماذج التكوين المهني التي كان مهد نشأتها أوروبي، حيث نجد النموذج الليبرالي الذي ظهر في بريطانيا، تنظمه مقارنة السوق ويعبر عن العلاقة التلازمية بين التعليم وسوق الشغل إذ يتم التكوين فيه على مستوى مؤسسات التعليم العام حسب احتياجات المؤسسات الاقتصادية. أما النموذج النظامي فقد تم تطبيقه في فرنسا ويرتكز، أساسا، على تقديم التكوين على مستوى المؤسسة، إضافة إلى النموذج المزدوج الذي ساد في ألمانيا والذي يجمع بين النموذجين السابقين حسب مقارنة المهنة أو الحرفة، ولقد كان لهذه الأنظمة أسس وقواعد داخلية تنظمها وتعتمد عليها في تسييرها.

ولوحظ أيضا، إلى أن الجزائر، على غرار عديد الدول حول العالم، تقدم التكوين المهني لأفراد المجتمع من خلال منظومة عرفت عدة تطورات مرورا بمجموعة من المراحل والتفاعلات بين مختلف الأطراف المساهمة في العملية التكوينية.

ومن خلال هذا الفصل، نستنتج أن هناك بعض المحاولات لرفع من مستوى التكوين المهني في الجزائر إلا أنه، في الواقع، هناك عقبات منها أن هذا القطاع مهمش وخصوصا من ناحية الإمكانيات المسخرة، كما ان المجتمع الجزائري غالبا ما ينظر إلى قطاع التكوين المهني بنظرة سلبية، حيث أن المنظومة التكوينية اقترنت بأنها ملاذ الفاشلين، لان المتجهين نحوها هم الراسبون في التعليم العام، في أمل أن تتغير هذه الرؤية في المستقبل.

الفصل الثاني

تطور سوق الشغل في الجزائر

تمهيد:

ان الغاية من التكوين المهني هي التأهيل والإدماج الاجتماعي المهني والترقية الاجتماعية، لذا يجب النظر إليه على أنه من أهم المحاور التي تركز عليها التنمية، وهذا من خلال ربط مسألة التشغيل بالتكوين المهني بواسطة تشجيع التكوين في الوسط المهني، باعتباره حلقة أساسية في سلسلة الإدماج الدائم في سوق الشغل، فبقدر ما تساهم مخرجات التكوين المهني في التطوير الاقتصادي من جهة، تتأثر من جهة أخرى بمدى التطور الاقتصادي وما يفرضه من احتياجات ومعايير الأداء، وما يوفره من فرص العمل والتشغيل.

لهذا سنتطرق في هذا الفصل الى مفهوم سوق الشغل ومكوناته والعوامل التي تؤثر فيه، لنتقل في المبحث الثاني الى سوق الشغل في الجزائر ونرى مراحل تطور سياسة التشغيل، ومن هي المؤسسات والأجهزة المسؤولة والمنظمة لسوق الشغل في الجزائر.

المبحث الأول: سوق الشغل

المطلب الأول: مفهوم سوق الشغل:

يعبر سوق الشغل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، و بالتالي تسعير خدمات العمل وتمتاز بعدة خصائص أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع كما لا يمكن فصلها عن العامل وظروف العمل، لا تقل عن السعر " الأجر" في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة¹. عرفته منظمة العمل الدولية على أنه: "الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين"².

إذاً: يمكننا القول، بأن سوق العمل هو المجال الذي يتفاعل فيه عرض العمل أي الباحثين عن العمل من البطالين، وطلب العمل عارضي الوظائف من المؤسسات وأرباب العمل، من خلال تبادل مهارات العمل مقابل الحصول على أجر عليها. وأهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

أ. غياب المنافسة الكاملة: يعنى عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة، هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية³.

¹ أحسن الحاج، "مؤشرات سوق العمل"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 16، أبريل 2003، ص 3.

² مداح عبد الهادي، ستي حميد، "جهود الجزائر في الحد من ظاهرة البطالة"، مجلة الافاق الاقتصادية، المجلد 5، العدد 2، 2020، ص 95-112.

³ نعمة الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، (مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1997)، ص 11-15.

ب. سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة... إلخ¹.

ج. تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: اذ تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين:

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة².
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

هـ. سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي³.

المطلب الثاني: مكونات سوق الشغل⁴:

يتكون سوق الشغل من:

1-الطلب: إن الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين.

2- العرض: هو عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين، وهو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملين في تقديمها، بهدف للإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة.

3-التوازن: يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب على العمل في السوق الأمر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة.

1 ن المرجع نفسه.

2 المرجع نفسه، ص 16.

3 نعمة الله نجيب إبراهيم، مرجع سابق، ص 13.

4 القرشي مدحت، "اقتصاديات العمل"، (عمان: دار وائل، 2007)، ص 31.

أما التعريف الاقتصادي: يتمثل في عدد ساعات التي يرغب العمال عرضها وبيعها في السوق، والتي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل شرائها أو استخدامها.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في سوق الشغل

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل وذلك في عرض العمل والطلب عليه، ولأهمية هذه

التأثيرات سنتطرق إلى بعضها باختصار، حيث نذكر منها العامل الجغرافي، العامل

الديموغرافي، والعامل الاقتصادي:

- **العامل الجغرافي:** بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، وأن المؤسسات تأخذ من سوق الشغل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق الشغل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق الشغل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود¹، وهذا اما بسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال، وإما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، أو ارتفاع تكاليف النقل والذي بقي دائما عائقا أمام التشغيل.

وكذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، و بالتالي كان لزاما على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات لتوزيع أحسن لليد العاملة².

¹ رحمانى ليلي، غياث بوفلجة، "سبل الموائمة بين التكوين المهني وسوق العمل كمدخل استراتيجي لضمان الجودة"، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، G، المجلد 03، العدد 05، (ديسمبر 2018)، ص 306-318.

² عمار رواب، صباح غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، G، العدد 05، (2011)، ص 216-234.

● **العامل الديموغرافي:** في الواقع يشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل لما له من تأثيرات كبيرة على سوق العمل¹.

● **العامل الاقتصادي:** إن هدف هذا العامل الذي هو مرتبط ارتباطاً مباشراً بسوق العمل هو تحديد حجم العمالة، وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام، وأبسط تعريف للعمالة الكاملة هو " أن وضع السوق يتميز بعدم وجود البطالة، إلا أنه في الواقع قد لا نستطيع ذلك، بحيث إذا رمزنا لمجموع السكان النشيطين بالحرف (س.ن) وللسكان المشتغلين بالحروف (س.م) فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون (س.ن) ناقص (س.م) يؤول إلى الصفر². أي تتحقق العمالة الكاملة عندما تتساوى نسبة السكان النشيطين مع نسبة السكان المشتغلين.

¹ المرجع نفسه. الصفحة نفسها.

² رحمانى ليلي، غياث بوفلجة، مرجع سابق، ص 306-318.

المبحث الثاني: تطور سوق الشغل في الجزائر

ان تطور سوق الشغل في الجزائر يعود اساسا الى التطور الذي شهدته سياسات التشغيل والمؤسسات الاقتصادية في ظل القوانين الاقتصادية والاجتماعية، تهدف الى القضاء على البطالة او على الأقل التخفيف من حدتها، وقد شهدت الجزائر عدة مراحل لسياساتها التشغيلية، عبرت عن التطور التاريخي التي مرت به.

المرحلة الاولى: تطور سياسة التشغيل في فترة الاستعمار الفرنسي:

اعتمدت السياسة الاستعمارية الاقتصادية بالجزائر على الانتاج الزراعي وبناء قطاع زراعي يملك الاجانب، وقد عرف في ذلك الوقت بقطاع المعمرين حيث بلغت مساحته الكلية "حسب احصاء 1954م حوالي 2.700.000 مليونين وسبعمئة ألف هكتار، موزعة على 25000 خمسة وعشرين ألف معمر، مقابل 5.600.000 خمسة ملايين وستمئة ألف هكتار موزعة على أكثر كم 622.00 ستمائة وعشرين ألف جزائري"¹

عند المقارنة بين الفئتين نجد ان استفادة عشرة جزائريين تقابلها استفادوا معمر واحد، فخصة المعمر الواحد تعادل 108 هكتار من الاراضي الزراعية الخصبة الواقعة على الشريط الساحلي، في حين أراضي الجزائريين قاحلة متمركزة في الجبال والسهوب المعرضة للتصحر والانجراف².

كما فرضت السياسة الفرنسية على الجزائريين اسلوب عمل يركز اساسا على الجهد العضلي الشاق، كالعامل في المناجم والموانئ، مما ادى بالكثير منهم الى مغادرة ارض الوطن والهجرة الى فرنسا، حيث "بلغ عدد المهاجرين الجزائريين سنة 1954 أكثر من 300.000 مهاجر جزائري، 74% منهم عمال يدويين لا يعملون بصفة دائمة، فقد نجم عن السياسة الاستعمارية بطالة بلغت

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 23

² المرجع نفسه، ص 24.

في المدن 990.000 جزائري عاطل عن العمل، وفي الارياف حوالي مليون عاطل، بالإضافة الى انتشار الامية التي قدرت ب 80% من مجموع السكان البالغين اكثر من 9 سنوات¹.

المرحلة الثانية: ما بعد الاستقلال، مرحلة التسيير الذاتي (1962-1966)

هي مرحلة استرجاع السيادة الوطنية واعادة البناء حيث كان لابد من سن القوانين والتشريع لتنظيم واستكمال عملية التنمية، وقد عرفت هذه المرحلة فراغ قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات وتقاديا لتعطيل وتجميد الحياه الاقتصادية والاجتماعية بادرت الدولة الى اصدار القانون رقم 62/57 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، الا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية، وشهدت هذه الفترة رحيل معمرين وتركهم للأراضي الزراعية من جهة، وبقاء اخرين اصحاب مؤسسات صناعيه من جهة أخرى، عانوا من مشكل التحصيل المادة الأولية وتعطل الآلات وغيرها، وهذا ما ادى الى تباطؤ وتيرة العمل وانخفاض الإنتاجية التي ترجمت اما في تسريح العمال، الغلق الكلي او الجزئي للوحدات الانتاجية .

هذه التهديدات دفعت العمال الى احتجاجات وشن اضرابات مما دفع الدولة للتدخل، حيث انها قررت استغلال الاراضي والمؤسسات الصناعية الهامة²، لتجمع العمال تحت وصايتها في شكل لجان للتسيير بطريقه التسيير الذاتي ثم جاء مرسوم 1963 من اجل ترسيم هذا النمط من التسيير وجعله قانوني³.

فأصبحت السلطات العمومية هي المنشأ والمستثمر المباشر في تسيير الوحدات الاقتصادية،

¹ عبد الواحد بروكي، مرجع سابق، ص 76.

² حياة قويدر، مرجع سابق، ص 106.

³ المرجع نفسه، ص 107.

فقد كانت فكره التسيير الذاتي انما استجابة عفوية لظروف اقتصاديه وسياسية واجتماعيه معينه فرضت العمل بهذا النمط كمنحط استعجالي، وقد امتد الى القطاع الصناعي حيث وصل عدد المؤسسات الصناعية سنة 1964 الى 413 مؤسسة تشغل حوالي 3000 عامل تُسيّر ذاتيا ومعظمها تتميز بصغر حجمها إلا انه لم يدم طويلا حتى بدا العمل على التقليل من انتشاره¹، بسبب تعدد مراكز اتخاذ القرار وضعف الكفاءات وذلك بإدماج المؤسسات تحت وصية الشركات الكبرى في إطار قرارات تأميم.

المرحلة الثالثة: مرحلة القانون الاساسي للتوظيف العمومي والمخططات التنموية (1966-1985)

وهو القانون رقم 133/66 الصادر سنة 1966 الى جانب قانون الولاية والبلدية حيث نصها على الطبيعة التنظيمية لعلاقات العمل بحسب ما جاء في المادة الخامسة من الفقرة الثانية (العامل بعد ما يُرسم يكون في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية ايزاء المؤسسة او الإدارة)² فيخضع لإجراءات التعيين والتنقل والانتداب دون حق المعارضة او الرفض. بعدها اتجهت الدولة الى تخطيط الاقتصاد بإصدار قرار تأمين الشركات الكبرى، ولم يبدأ التطرق الفعلي للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية الا مع بدايه السبعينات مما دفع الاعتماد المخططات التنموية، التي كان هدفها مواصلة ايجاد مناصب الشغل الجديدة لتلبية الطالب من خلال التركيز على انشاء ودعم الصناعات القاعدية كالمناجم والمحروقات والنقل والصناعات الثقيلة³. وقد كان نتاج اعداد هذه السياسة ما يلي:

¹ المرجع نفسه.

² الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966، "المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية" الجريدة الرسمية، العدد 46، (8 يونيو 1996)، ص 02.

³ خروف حياة، تصورات العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى خريجي الجامعة والتكوين المهني، اطروحة دكتوراه، (جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 02: كلية علم النفس وعلوم التربية، 2019-2010)، ص 68.

المخطط الثلاثي الاول (1967- 1969)

ركزت الجزائر في هذا المخطط بالدرجة الاولى على قطاع الصناعة، حيث خصص لهذا القطاع ما يقارب نصف الاستثمارات تقريبا بنسبة 48%¹، والتي كانت تهدف الى اعداد قاعدة صناعية متينة، عكس ما نجده في قطاعات التربية والتعليم والتكوين التي عرفت وتيرة ضعيفة مقارنة مع قطاع الصناعة، مما ادى الى نتائج سلبية انعكست على الوضع الاجتماعي للمواطن الجزائري.

ويمكن توضيح أكثر المخطط الثلاثي التنموي من خلال مجموعة من الاحصائيات وفق الميزانية المحددة لتنفيذ المخطط والذي قدر بمبلغ مليون 11.081 مليار دينار جزائري²، وهذه اهم الاحصائيات:

- الصناعة بمبلغ 5.400 مليار دج بنسبة 49% من المبلغ الاجمالي.
- الزراعة بمبلغ 1.869 مليار دج بنسبة 17% من المبلغ الاجمالي.
- السكن بمبلغ 413 مليون دج بنسبة 4,9% من المبلغ الإجمالي.
- التربية بمبلغ 912 مليون دج بنسبة 8,2% من المبلغ الإجمالي.
- التكوين بمبلغ 127 مليون دج بنسبة 1.1% من المبلغ الإجمالي.
- القطاع الاجتماعي بمبلغ 285 مليون بنسبة 2,6% من المبلغ الإجمالي.

¹ عامر هني، "قراءة في مخططات التنمية بالجزائر (1967-2014)"، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي G.ا، العدد 04، (2019)، ص 214-228.

² المرجع نفسه.

المخطط الرباعي الأول (1970-1973)

استهدف هذا المخطط تحقيق نمو سنوي يقدر بـ 9% وحجم الاستثمار فيه قد بلغ 27 مليار دج¹، وقد كانت اهداف هذه الخطة تتطابق مع استراتيجية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، التي صبت اهتمامها بالدرجة الاولى على التخفيف من حدة البطالة، في إطار خطة متكاملة للتصنيع السريع وهكذا احتوت هذه الخطة مجموعة من الاستثمارات في مجال التصنيع، استهدفت اساسا بعث صناعات الحديد والصلب، باعتبارها منطلق كل صناعة معدنية والميكانيكية وغيرها.

المخطط الرباعي الثاني (1974-1977)

تزامنت هذه الفترة مع الارتفاع في المداخل المالية للبلاد، نظرا لارتفاع سعر البترول من 3.3 دولار للبرميل في 1971 الى 9.25 للبرميل في 1973، والزيادة في تصدير البترول من 23 مليون طن سنة 1963 الى 46 مليون طن سنة 1972، فكان الهدف من هذا المخطط²:

○ الاستقلال الاقتصادي.

○ تلبية وتحقيق الحاجات السوسيو-اقتصادية لعامة الشعب الجزائري.

وما يعاب على هذا المخطط انه أهمل التنمية الزراعية والاجتماعية وجعلها على هامش اهتمامات الدولة مما ادى الى تفاقم عدة مشكلات اجتماعية كالسكن، ونقص فرص التشغيل. تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل التي مر بها الاقتصاد الجزائري، خاصة بعد تحسن اسعار النفط سنة 1980 الذي ادى الى تزايد متوسط معدل التشغيل السنوي، وقد عملت السلطات العمومية على المحافظة على استقرار اليد العاملة من خلال المخطط الخماسي الأول.

¹ عامر هني، مرجع سابق، ص 214-228.

² خروف حياة، مرجع سابق، ص 70.

المخطط الخماسي الاول (1980-1984)

تم في هذا المخطط تطبيق توجيهات السياسة التي جاءت بها مقررات المؤتمر الرابع للحزب المنعقد في جانفي 1979، حيث توقع هذا المخطط تحقيق حجم استثمارات قدر ب 400 مليار دج في مجالات الفلاحة والري والصحة والبناء والتعمير، والتكوين المهني، كما اوصى بإصلاحات تقود الى انشاء مؤسسات صغيرة يسهل تسييرها، بالإضافة الى توقيير مناصب شغل¹. مع بلوغ المخطط نهايته، بلغت نسبة تحقيق الاستثمارات المرجوة الى 87.5%، اما في مجال الشغل قد تم انشاء ما يقدر ب 720 ألف منصب شغل اي بنسبة 61% من الرقم المستهدف وهو 1175000 منصب².

اما من الناحية التنظيمية فقط شهدت صدور القانون الاساسي العام للعامل بموجب امر 78/12 الصادر في 5 اوت 1978 المطابق للمبادئ الاشتراكية التي تضمنها الميثاق الوطني ودستور 1976، كان هدفه وضع الاسس التي تنظم عالم الشغل وكافه علاقات العمل في مختلف قطاعات النشاط، ويسري على جميع الفئات العمالية باختلاف اصنافها³. وما اخذ على هذا القانون انه لا يختلف عن قانون الوظيفة العمومية في رغم المسعى التوحيدي فإن مختلف القوانين والنصوص المطبقة على مختلف القطاعات لم تمكن من التخلص من النظرة التقليدية القائمة على التمييز بين قطاع الوظيف العمومي والقطاع العام الاقتصادي.

¹ عامر هني، مرجع سابق. ص 214-228.

² المرجع نفسه.

³ قانون رقم 78-12، مؤرخ في اول رمضان 1398 الموافق ل 5 اوت 1978، يتضمن القانون الاساسي للعامل، الجريدة

الرسمية، العدد 32، اوت 1978، ص 02.

المرحلة الرابعة: الازمة البترولية والمخطط الخماسي الثاني (1985-1989)

لم تطرح ظاهرة البطالة كمشكله في الجزائر إلا مع منتصف الثمانينات اين عرفت تطور تشغيل جملة من العوامل تزامنا مع ازمة الصدمة البترولية 1986، مما ادى لتراجع معدلات الاستثمار وانخفاض معدل النمو الاقتصادي، وهذا ما أثر سلبا على معدلات التشغيل التي سجلت تراجعاً كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): يوضح مستويات التشغيل المسجلة بالجزائر للفترة (1985_1989)

السنة	1985	1986	1987	1988	1989
مستويات التشغيل	125.000	74.000	64.000	80.000	75.000

المصدر: فاطمة الزهراء تليلاني، دور مخرجات التكوين المهني بالجزائر في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة تقييمية 2000-2015، مذكرة الدكتوراه، (جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 02: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017 - 2018) ص 205.

يُلاحظ من خلال الجدول ان معدلات التشغيل عرفت انخفاضاً نتيجة أزمة البترولية حيث انخفضت أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986¹، ما أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسات تقييدية بسبب تدهور الربح البترولي وهذا ما أدى إلى تقليص حجم الاستثمارات المحلية ومن تم نقص في إيجاد مناصب شغل جديدة.

¹ ماضي بلقاسم، أمال خدامية، "أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها"، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية والاستراتيجية: shorturl.at/byQV2 تاريخ الاطلاع (2022-04-15)

المرحلة الخامسة: مرحلة استقلالية المؤسسات (1990-2015)

لجأت السلطات في هذه المرحلة الى تطبيق برنامج التعديل الهيكلي في بدايه التسعينات هذه الفترة التي شهدت اصلاحات عميقة اهمها استعادة التوازن الكلي على حساب الشغل واعادة هيكله المؤسسات وتدعيم الاستثمار الخاص وخصصت القطاع العمومي¹.
عرفت سنة 1990 صدور العديد من النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على اساس مبدأ التعاقد بموجب القانون 90 / 11 واعتماد الاتفاقات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، اضافة الى قوانين اخرى احدثت قطيعة مع التشريعات وقوانين العمل السابقة.

كما تميزت هذه الفترة بتراجع دور ورقابة الدولة نظرا للاستقلالية التي منحها المشرع للمؤسسات الاقتصادية والاجتماعي واصبحت هناك مرونة أكبر في تسيير اليد العاملة حيث ركزت على مواصلة برامج التنمية كان اهمها "برنامج تشغيل الشباب" سنة 1989 كامتداد للمخطط الخماسي الثاني هدفه استثمار الموارد البشرية العاطلة عن العمل وزارات الري والغابات والنقل والصناعة والبناء والسكن².

ولمعرفة حظوظ خريجي مؤسسات التكوين المهني في عملية إدماجهم في عالم الشغل، قام مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات، بثلاثة تحقيقات تمحورت حول ادماج المتخرجين خلال السنوات 1992، 1995، 1996، 1997، 1998، والتي سنتطرق اليها:

¹ فاطمة الزهراء تليلاني، مرجع سابق، ص 206،

² عامر هني، مرجع سابق. ص 214-228.

1. تحقيق سنة 1992.

لقد خض تحقيق 1992 مجموعة من المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني تضم 1451 حامل شهادة خلال سنة 1989 و1990 وتوصل مركز الدراسات والبحث الى

النتائج التالية¹:

○ نسبة ادماج حاملي الشهادات كانت ضعيفة حيث قدرت بـ 10,5%، ولوحظ ان مستوى التكوين يلعب دورا جوهريا في الحصول على منصب شغل، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (2): يوضح نسبة الادماج حسب مستوى التكوين لعام 1992

نسبة الادماج	حامل الشهادة حسب المستوى
00%	الأول (عامل متخصص)
5,9%	الثاني (عمال واعوان مؤهلين)
7,5%	الثالث (عمال واعوان ذوي درجة عالية من التأهيل)
22,5%	الرابع (أعوان مهرة وتقنيين)
42,5%	الخامس (تقنيين ساميين)

المصدر: رحمانى ليلي، غياث بوفلجة، "سبل المواثمة بين التكوين المهني وسوق العمل كمدخل استراتيجي لضمان الجودة"، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، G، المجلد 03، العدد 05، (ديسمبر 2018)، ص 306-318.

وهذا يدل على ان مستوى التكوين يؤثر على نسبة الادماج، ويرجع هذا بطبيعة الحال، الى رغبة ارباب العمل بتشغيل من هم اعلى كفاءةً وأكثرُ تأهيلاً، وتُقدم عروض التشغيل على ذلك الأساس.

¹ رحمانى ليلي، غياث بوفلجة، مرجع سابق، ص 306-318.

2. تحقيق السنوات 1995، 1996، 1997:

لقد تناقص عدد الحاملين للشهادات التكوينية المهني الذين تم تشغيلهم خلال هذه السنوات بـ 4720 في سنة 1995، و4404 في سنة 1996، و4109 في سنة 1997، اما نسبة الإدماج فقد عرفت تغييرا غير منتظم، حيث ارتفعت من 14،1% سنة 1995 الى 16،6%، ثم تنخفض الى 14،4% في سنة 1997¹.

وقد حظي نمط التكوين عن طريق التمهين بنسبة إدماج مرتفعة، فالتمهينين يسهل عليهم الإدماج في سوق الشغل، مقارنة بالمتكويين في النمط الإقليمي، كما هو موضح:

- 21،6% نسبة ادماج في نمط التكوين عن طريق التمهين مقابل 9،5% في التكوين الإقليمي سنة 1995.
- 23% نسبة ادماج في نمط التكوين عن طريق التمهين مقابل 12.6% في التكوين الإقليمي سنة 1996.
- 22،2% نسبة ادماج في نمط التكوين عن طريق التمهين مقابل 12% في التكوين الإقليمي سنة 1997².

تحقيق 1998

لقد وصل تحقيق 1998 الى ان عدد حاملي شهادات التكوين المهني المتخرجين عام 1997 على قد بلغ 27481، بلغت نسبة التشغيل منهم 10،5%، في حين وصلت نسبة المتخرجين البطالين 76،5%³.

¹ رحمانى ليلي، غياث بوفلجة، مرجع سابق، ص 306-318.

² رحمانى ليلي، "تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين"، اطروحة دكتوراه، (جامعة وهران: كلية العلوم الاجتماعية، 2008-2009)، ص 52.

³ المرجع نفسه، ص 53.

ومنه نجد ان سياسة التكوين المهني في هذه الفترة كانت بحاجة الى إعادة تحديث من اجل مواكبة تطور سوق الشغل.

وعرفت مرحلة التسعينات جملة من التحولات اهمها:

- الانتقال من الاقتصاد الموجه الى اقتصاد السوق.
 - الانتقال من نظام الاحادية الحزبية الى نظام التعددية الحزبية والسياسية.
 - وقوع الجزائر في ازمة امنية متمثلة في العنف السياسي.
 - حدوث ازمات البطالة، السكن، الاستثمار وغيرها.
- بعدها دخلت الجزائر الى مرحلة اخرى عرفت فيها ثلاث مخططات تنموية، في الفترة ما بين 2001 و2014، نذكر اهم ما جاء فيها باختصار:

المخطط التنموي(2001-2004)

خصص لهذا المخطط ميزانية قدرت ب 525 مليار دينار جزائري، 129 مليار دج للتنمية المحلية، وأكثر من 90 مليار دج للتنمية البشرية، المتمثلة في توفير مناصب شغل، دعم المؤسسات الفلاحية والصغيرة والمتوسطة.

وقد تمثلت اهم الانجازات التنموية في هذه المرحلة كالاتي :

- توفير أكثر من 1.100.000 منصب شغل، ومنه انخفضت نسبة البطالة من 29,3% الى 23.3%.
- بناء 180 معهد ومركز جديد خاص بالتكوين المهني، وتوفير ما يقارب 20.000 مقعد بيداغوجي.
- بناء 232 ثانوية، 563 متوسطة، 19.546 قسم ابتدائي.
- توفير 230.000 مقعد بيداغوجي في التعليم العالي.

- انشاء 8 مستشفيات، وما يقارب 150 عيادة متعددة الخدمات¹.

المخطط التنموي(2005-2009)

لقد شكلت الانتخابات الرئاسية ل 8 أبريل 2004 في مسار التقويم الوطني الذي عكفت الجزائر على انتاجه، حيث سجل رئيس الجمهورية آنذاك "عبد العزيز بوتفليقة" بمواصلة وتكثيف المسار المتمثل في اعادة بناء الاقتصاد الوطني².

ومنه قامت الحكومة الجزائرية بتوزيع البرنامج التكميلي لدعم النمو والتنمية بميزانية قدرت بـ 1908.5 مليار قسمت كالآتي:

- السكن 555 مليار دج.
- التعليم العالي 141 مليار دج.
- التربية الوطنية 200 مليار دج.
- التكوين المهني 58.5 مليار دج.
- الصحة العمومية 85 مليار دج.
- تزويد المواطنين بالمياه 127 مليار دج.
- الشباب والرياضة 60 مليار دج.
- الثقافة 16 مليار دج³.

كما تم اصدار مخطط عمل وطني لترقيته التشغيل ومحاربه البطالة الذي تم المصادقة عليها من قبل الحكومة في سنة 2008 حيث يركز هذا المخطط على مسعى الشامل ومتناسق

¹ محمد نايلي، صبيحة بخوش، "تقييم المخططات الخماسية للتنمية في الجزائر 2001-2014"، مجلة آفاق علمية، المجلد 12، العدد 01، (جانفي 2020). ص 629-650.

² عامر هني، مرجع سابق. ص 214-228.

³ المرجع نفسه، ص 214-228.

ويأخذ بعين الاعتبار واقع السياق الاقتصادي والاجتماعي ومساهمته الفاعلين والشركاء في مكافحه البطالة وضرورة تعزيز الهياكل العمومية للتشغيل من اجل التسيير سوق الشغل بكفاءة. ويتضمن مخطط العمل المحاور الاساسية الاتية:

– دعم الاستثمار المنتج بالقطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال تنفيذ التدابير الضريبية وشبه الضريبية والعقارية وتسهيل الحصول على القروض البنكية والعقارية الصناعية¹.

– ترقية التكوين المهني المؤهل بغرض تحسين قابلية التشغيل الوافدين الجدد على مستوى سوق العمل وتسهيل عمليه الادمج المهني².

– ترقية التشغيل الشباب من خلال دعم روح المقاوالتية والعمل المأجور.

– تحسين وعصرنة التسيير سوق الشغل عن طريق اعاده تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل وفتح مجال الوساطة لقطاع الخاص اضافة لمتابعه ومراقبه وتقييم اليات التسيير سوق الشغل

– انشاء وضع اجهزه التنسيق قطاعيه مشتركه على المستوى المركزي والمحلي.

المخطط التنموي(2010-2014)

خُصّص المخطط للمشاريع المتعلقة بالتنمية البشرية وكانت من نتائجه:

- 5000 منشأة للتربية الوطنية.
- 600.000 مقعد بيداغوجي جامعي.
- 300 مؤسسة للتكوين المهني.

¹ وداد عبد العالي، "دور سياسات التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر 2000-2016"، مذكرة ماستر، (جامعة

الجيلالي بونعامة خميس مليانة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017-2018)، ص 62.

² المرجع نفسه.

- أكثر من 1.000 مليار دج يتم رصدها لدهم التنمية الفلاحية والريفية.
 - 150 مليار دج لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال انشاء مناطق صناعية والدعم العمومي للتأهيل وتسيير القروض البنكية¹.
- كما خصص هذا المخطط ميزانية قدرت بـ 350 مليار دج لتمويل آليات توفير مناصب شغل، وادماج خريجي الجامعات وخريجي التكوين المهني، اضافة الى توفير البيئة المواتية لإنشاء المؤسسات الصغيرة، بهدف احداث 3 ملايين منصب شغل بمعدل 600.000 منصب سنويا².

¹ محمد نايلي، صبيحة بخوش، مرجع سابق، ص 629-650.

² عامر هني، مرجع سابق. ص 214-228.

المبحث الثالث: واقع سوق الشغل في الجزائر

لقد عرفت سياسة التشغيل في الجزائر برامج تشغيلية عديدة، لكن هذه الأخيرة اعلنت فشلها، من خلال تزايد اعداد البطالة، حيث لم تستوعب هذه البرامج الكم الهائل من الخريجين سواء من الجامعة أو من مؤسسات التكوين المهني أو من مؤسسات التربية، لذلك لجأت الحكومة الجزائرية مؤخرا إلى سياسة جديدة اصلاحية، اعتمدت فيها على برامج تشغيلية موجهة للشباب، منها برامج الادماج المهني لحاملي الشهادات، وذلك من اجل تدارك الوضع وتصحيح ما يمكن تصحيحه. وفي هذا المبحث سنحاول التعرف على هذه البرامج التي جاءت بها السياسة الاصلاحية، من خلال التعرف على سياسة التشغيل في الجزائر، لنعرج بعدها على اجهزة وبرامج الادماج المهني في الجزائر، والابعاد السوسيو-اقتصادية للإدماج المهني.

المطلب الأول: تنظيم وتسيير سوق الشغل في الجزائر:

تمثل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي منظومة التشغيل الجزائرية، تختص بتقنين وتنظيم ووضع معايير القوانين التي تحكم العلاقات المهنية وعمل الشركاء الاجتماعيين (المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب العمل وممثلي الحكومة وغيرها) بإشراف مديرية علاقات العمل، أما مساهمتها في مجال التشغيل، فتتم من خلال ما يلي:

• دور الوساطة على مستوى سوق الشغل:

من خلال المهام المسندة للوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

تتولى تنظيم سوق العمل بتوفير كل المعلومات فيما يتعلق بوضعية التشغيل واليد العاملة وتطورها، وكذلك التنسيق بين مختلف طالبي وعارضي العمل والتنسيق بينهما، حيث يحق لكل طالب شغل

بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله الاستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات الفرعية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.¹ ومن أبرز مهامها نذكر:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق الشغل واليد العاملة.
- ضمان استقبال طالبي الشغل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- القيام بالبحث عن عروض عمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- تنفيذ برامج التشغيل التي تقررها الدولة.
- تطوير مناهج تسيير سوق الشغل وأدوات التدخل في العرض وطلب العمل وتقييمها.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الداخلية الدولية في مجال التشغيل.²

¹ الوكالة الوطنية للتشغيل، الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل، في:

<https://anade.dz/salem2018/index.php/ar/2018-01-15-09-46-53/anem> يوم الولوج، 24 -05-

2022.

² جيلالي خالدية، بولنوار بشير، تحليل مشكلة البطالة وفقا للبرامج المنتهجة ضمن سياسة التشغيل، journal of contemporary business and economic studies، المجلد 5، العدد 1، 2022، ص 409-424.

الجدول رقم (3): تطورات الطلب والعرض والتوظيف (2020-2021)

نسبة التطور	جوان 2021	جويلية 2020	
-18.01%	1491309	1819099	طلبات التشغيل
+27.28%	197962	155528	عروض التشغيل
+30.38%	152591	117034	المناصب المحققة

المصدر: جيلالي خالدية، بولنوار بشير، تحليل مشكلة البطالة وفقا للبرامج المنتهجة ضمن سياسة التشغيل، *journal of contemporary business and economic studies*، المجلد 5، العدد 1، 2022، ص 409-424.

أضافة الى ما يتضمنه الجدول، وصل عدد طلبات التشغيل في جانفي 2022 الى أكثر من مليونين و8 مائة ألف (2800000)، بلغ المسجلون منهم لأول مرة كطالبي عمل بالوكالة الوطنية التشغيل 87% و13% كطالبي عمل ذوي خبرة مسبقه، وإن تحدثنا عن المستوى العلمي فإن بينهم 24% من خريجي التكوين المهني و29% ذوي شهادات التعليم العالي و57% من لا يملكون شهادة علمية، مما يوضح ان ربع طالبي العمل هم خريجي التكوين المهني¹.

اما بنسبة للفئة العمرية فقد كان من بين 2800000:

○ 20% ما بين 16 - 24 سنة.

○ 46% ما بين 25 - 35 سنة.

أي 66% تحت 35 سنة و34% فوق 35 سنة.

وتوضح مؤشرات عرض العمل أن 16% من هذه العروض تم تقديمها من قبل القطاع العام و84% تم تقديمها من قبل القطاع الخاص²، وهو ما يؤكد المشاركة الكبيرة لهذا للقطاع الخاص في توفير مناصب العمل مؤخرًا، بينما ما يعاب على هذه العروض ان 97% منها تمنح

¹ حصيلة 2021، مديرية الدراسات والاحصاء، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جانفي 2022، ص 13.

² المرجع نفسه.

كمناصب عمل مؤقتة وهو ما يجعل المستفيد منها يعود إلى حالة البطالة من جديد إذا لم يتم تجديد عقد عمله.

❖ وتمثلت نوعية العروض في:

○ 46% في قطاع الخدمات.

○ 30% قطاع الصناعة.

○ 20% قطاع البناء.

○ 4% قطاع الفلاحة¹.

تعتبر هذه القطاعات من اهم الشُعب التي يتم تدريسها في مراكز التكوين والجدول الاتي

يوضح لنا اعداد المتكونين في تلك الشُعب خلال عام 2019 وعام 2020.

¹ المرجع نفسه، ص 15.

جدول رقم (4): يوضح عدد المتكويين (2019-2020) في الشعب التي تمثل نوعية عروض العمل

الشعبة	2019	2020
حرف الخدمات*	66432	43596
الصناعة**	19889	16588
البناء والاشغال العمومية	89254	67444
الفلاحة	16134	13828

المصدر: من اعداد الطالبة اعتماداً على بيانات الدليل الاحصائي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين

2020-2019.

نلاحظ من خلال الجدول: ان هذه الشعب الاربع من أكثر الشعب اقبالا واختياراً من قبل المتكويين وهذا يدل على انها قطاعات ذات أولوية للنهوض بالاقتصاد الوطني، وتسهل عملية ادماج خريجي القطاع غي عالم الشغل، لأنها تتماشى مع متطلبات المؤسسات من اليد العاملة سواءً في القطاع الخاص او القطاع العام، ولكن الاشكال هنا هو ان عدد المتخرجين من التكوين المهني في كل عام يفوق بكثير حاجيات الشغل بحيث يتخرج من معاهد ومراكز التكوين والتعليم المهنيين ما يفوق 300.000 متخرج سنويا، وبالتالي سيزيد من نسبة البطالة في كل عام³.

* حرف الخدمات: هي المهن التي يقوم العاملین فيها بأداء مهمات في أو حول الشركات التجارية أو المؤسسات أو الأسر، أو بإمكاننا القول هي المهن التي تعنى بأداء الخدمات للغير بدل القيام بإنتاج أو تصنيع غرض ما. تختلف ماهية هذه الخدمات وتكثر الوظائف التي تدرج أسفلها وللحصر يمكن تقسيم هذه المهن إلى: المهن التي تعنى بتقديم الخدمات الصحية، المهن التي تعنى بتقديم الحماية والأمن وخدمات أخرى.

** الصناعة: مصطلح يكاد يرادف القطاع الاقتصادي في الاصطلاح الحديث، ويشير أصلاً إلى الصناعات الاستخراجية والصناعات التحويلية، ولكنه اليوم يشمل أيضاً تقديم أي خدمة أو منتج مقابل ربح، مثل الصناعة المصرفية، و مصطلح الصناعة يرادف القطاع الاقتصادي الثانوي الذي يعنى بالانشاطات الاقتصادية المعقدة كتحويل المواد الخام إلى منتجات وخدمات ذات فائدة. والصناعة هي إجمالي المشاريع المنتجة تقنياً في أي حقل من الحقول، وغالباً ما يلحق اسم هذا الحقل بمصطلح الصناعة (صناعات تحويلية، صناعة محركات، صناعات نسيجية، صناعات غذائية).

³ التكوين المهني في الجزائر، مرجع سابق، ص 55.

من اهم الولايات التي تقدم عروض التشغيل هي: الجزائر العاصمة بنسبة 11%، بعدها ولاية وهران وسطيف بنسبة 6%، لتأتي ولاية تيزي وزو بـ 5% وولاية بجاية بـ 4%¹. وفي اخر احصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل في جانفي 2022، بلغ عدد الموجهين من طرف الوكالة: 205807 موجه، 74% منهم يوجه للقطاع الخاص، و26% للقطاع العام، وينقسمون الى 22% خريجي التكوين المهني، 23% ذوي شهادات التعليم العالي، 33% من الموجهين تحصلوا على مناصب شغل، 6% من الموجهين الذين تحصلوا على منصب عمل هم خريجي التكوين المهني. أي بنسبة 19% من مجموع المتحصلين على منصب عمل.²

• الأجهزة العمومية لدعم خلق النشاطات:

تتمثل في مجموع الأجهزة المستحدثة لتشجيع روح المقاوالتية عند الشباب والبطالين بغية تشجيع التشغيل الذاتي، وذلك بإنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة جديدة في جميع النشاطات باستثناء النشاط التجاري من طرف شاب أو عدة شباب مؤهلين للاستفادة من مزايا أحد الأجهزة.

1. جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP Dispositive d'Aide à l'Insertion Professionnelle

يهدف هذا الجهاز لمحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008³، إلى ترقية العمل المأجور لتسهيل الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، يسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ويعمل بالتنسيق مع المديريات الولائية للتشغيل، حيث يوجه إلى ثلاث (3) فئات من الشباب، تتمثل في:

¹ حصيلة 2021، مرجع سابق، ص 13.

² المرجع نفسه.

³ السياسة الوطنية للتشغيل، الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، في:

shorturl.at/kFSW6 تاريخ الاطلاع 01-06-2022.

- حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا. حيث تتم المساعدة على الإدماج عن طريق:
- عقود الإدماج التي تتم بين المستخدم والوكالة والمستفيد.
- مرافقة طالبي العمل المبتدئين عن طريق التكوين، وهي عقود تكوين تشغيل، يستفيد منها الأفراد المدمجين في إطار الوكالة من خلال تكوين تكميلي لتجديد المعارف وتحسين المستوى، وذلك بتنظيم عمليات التكوين بالشراكة مع منظومة التكوين المهني من اجل الشباب المتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة في المهن التي تعرف عجزا في سوق العمل لمدة ستة (6) أشهر يستفيد خلالها الشاب من منحة تقدر بـ 3.000 دج¹.
- **عقود العمل المدعم:** التي تعتبر بمثابة عقد العمل المنصوص عليه في القانون 90-11، يتقاضى من خلالها الشباب الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة، حيث تساهم الدولة بقيمة نقدية ثابتة في أجر المنصب لمدة ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد (12.000 دج الجامعيين و10.000 دج للتقنيين السامين و8.000 دج في إطار عقود الإدماج المهني، أما بالنسبة لعقود تكوين /إدماج المؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد)².

¹ فاطمة الزهراء تليلاني، مرجع سابق، ص 208.

² المرجع نفسه. الصفحة نفسها.

* **Contrat d'insertion des diplômés :CID** عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين.

** **Contrat d'insertion professionnelle :CIP** عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين.

*** **Contrat Formation – Insertion :CFI** عقد لمن لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلا او تكوين مرفق.

وقد عرف عن هذا الجهاز نموا متسارعا من حيث توفير مناصب شغل سواء تعلق الامر بعقود إدماج حاملي الشهادات (CID) *، عقود الإدماج المهني (CIP) **، او عقود تكوين/ ادماج (CFI) *** وفيما يلي جدول يوضح تطور عدد الوظائف المستحدثة في هذا الجهاز في 2016 و2017:

الجدول رقم (5): يوضح عدد الوظائف التي تم استحداثها في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة 2016-2017.

2017	2016	إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني
269.746	99.696	بعقود إدماج حاملي الشهادات (CID)
226.284	85.220	عقود الإدماج المهني (CIP)
164.780	88.225	عقود تكوين/ ادماج (CFI)
660.810	273.141	المجموع
06.88%	02.81%	نسبة مساهمة الجهاز في التشغيل الكلي

المصدر: عبد الرزاق جباري، "آثار سياسة التشغيل على التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر"، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف 01: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، 2018-2019)، ص 165.

يتضح من خلال هذا الجدول ان عدد المناصب التي وفرها الجهاز عرفت تطورا ملحوظا بين السنتين، حيث انتقل عدد المناصب من 273141 منصب الى 660810 منصب، كما عرفت نسبة مساهمة هذا الجهاز في التشغيل الكلي قفزة كبيرة من 02.81% الى 06.88%، غير انها تبقى ضعيفة، ولكن المشكل ان هذه المناصب غير دائمة وتبقى مؤقتة وغالبيتها في قطاع الادارة.

الا ان هناك ما يعيب هذا الجهاز:

- عدم استقلالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني من الناحية الوظيفية: فبالرجوع إلى الأحكام الناظمة لنشاط جهاز المساعدة على الإدماج المهني نجدها قد أخضعت نشاط الجهاز إلى رقابة مزدوجة تتولاها الوكالة الوطنية للتشغيل بمعية المديرية الولائية للتشغيل¹.
- عدم استقلالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني من الناحية العضوية: مما يجعله في حالة تبعية تجاه السلطة التنفيذية، وهذا قد يؤثر سلبا على أداء الأعضاء.
- عدم تمتع الجهاز بالشخصية القانونية: وبالتالي ليس له أي سلطة في اتخاذ القرارات.
- عدم تمتع الجهاز بالاستقلالية المالية: فبالعودة إلى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 فإنه يقر بأن سجل النفقات المتعلقة بتمويل الجهاز بعنوان ميزانية الوزارة المكلفة بالتشغيل. وتضيف المادة 35 أن التخصصات المالية الممنوحة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني تسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل، وأن تخصص عملا بالمادة 36 حصة تقدر بـ 3 % من النفقات لتغطية مصاريف التسيير التي تتحملها الوكالة الوطنية للتشغيل. وبناء على نص المادة 37 فإنه تخصص حصة 15 % من النفقات إلى التكفل بنشاطات التكوين وتحسين المستوى².

2. الوكالة الوطنية لدعم المقاولات ANADE:

تعريف الوكالة: هي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا، وقد تأسست هذه الوكالة سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية

¹ لباد ناصر، "الوجيز في القانون الإداري"، الطبعة الثالثة، متيجة للطباعة، الجزائر، 2006، ص 86.

² مقراني زكرياء، "مدى فعالية آليات التشغيل في الجزائر"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 01،

2015، ص 416-431.

والاستقلال المالي خاضعة لسلطة رئيس الحكومة، تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان

الاجتماعي¹.

مهامها²:

تتلخص مهامها الرئيسية في:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الأغلفة التي يضعها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تحت تصرفها³.

- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الوكالة الوطنية 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 بإنجاز الاستثمارات.

_تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.

وحسب معطيات الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، أن ما يقارب 65% من حاملي المشاريع الذين تم تمويلهم من طرف الوكالة، منحدرين من قطاع التكوين والتعليم المهنيين على سبيل

¹ المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 52، 1996، صفحة 12.

² المرسوم التنفيذي رقم 96-296، ص 13-18.

³ مقراني زكرياء، مرجع سابق، ص 416-431.

المثال من بين 7245 مشروع ممول من طرف الوكالة نجد أن 4671 منها هم خريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين¹.

بالإضافة الى ان المدير العام للديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته، يوم 06 جوان 2022 قال ان "نسبة 64% من الشباب المتخرج من مراكز ومعاهد التكوين التابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين، يتم ادماجهم في سوق الشغل بسهولة، واطاف ان الوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية هي في مقدمة اجهزة الدعم التي تساعد في عملية الادمج"².

3. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

أنشأ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهو مخصص للبطالين البالغين بين 35 و50 سنة والراغبين في إنشاء مؤسسات صغيرة الذي يبلغ سقف استثمارها 5.000.000 دج. ومن مهامه تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية. إذن: نستخلص أن التشغيل بالجزائر من اختصاص الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تعمل وفق الآليات الموضوعة والمطبقة على مستوى فروعها المتواجدة في كل الولايات لتقريب طلب المتعاملين الاقتصاديين من اليد العاملة المتوفرة حسب قانون العرض والطلب، إضافة لبرامج وأجهزة أخرى تهدف إلى توفير مناصب الشغل وتسهيل عملية الادمج المهني، سواء بطريقة مباشرة عن طريق التوظيف أو من خلال المساعدة على إنشاء عمل خاص بالفرد والاستفادة من المزايا التي تقدمها مختلف الأجهزة³.

¹ مديرية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات، مرجع سابق.

² جودي للإذاعة: 64 بالمائة من خريجي قطاع التكوين يتم إدماجهم بسهولة في سوق الشغل، الإذاعة الجزائرية،:

³ مقراني زكرياء، مرجع سابق، ص 416-431. <https://news.radioalgerie.dz/ar/node/10475> ، يوم الاطلاع، 11 جوان 2022.

المطلب الثاني: مؤشرات سوق الشغل في الجزائر:

رأينا من خلال دراسة سياسة التشغيل أنها تتمثل في مجموع التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف مؤسسات القطاع الخاص من أجل زيادة فرص العمل، أي زيادة معدل تشغيل السكان في سن العمل، وذلك للحد من ظاهرة البطالة وخفض معدلاتها.

فهناك نوعين من سياسات التشغيل، الأولى تتمثل في سياسات التشغيل الفعالة، فهي سياسات نشيطة وتسعى إلى زيادة مناصب العمل وإعطاء فرص التكوين والتدريب للأفراد.

أما الثانية فهي سياسات التشغيل السلبية، التي تعمل من خلالها الجهة الوصية على التخفيف من حدة البطالة ويتجلى ذلك من خلال سياسات التخفيف التي تنتهجها الحكومة كمنح إعانات للعاطلين عن العمل وأبرزها منحة البطالة 2022، هذا النوع من السياسات ربما يفضي إلى مزيد من الاتكالية التي يعانيتها الشباب الذين يرفضون العمل في الفلاحة، وقطاع البناء وفي كثير من الحرف التي يتم اللجوء فيها إلى العمالة الأجنبية، فمنحة البطالة قد تشجع الشباب على عدم الرغبة في العمل، وقد تشجعهم كذلك على التصريح الكاذب، خاصة للذين يعملون في المهن الحرة غير المصرحين.

1. مؤشر البطالة: ان الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية والتنظيمية، كلها تلعب دورا في ظهور مشكل البطالة، إضافة إلى النمو السكاني الذي لا يمكن إهمال دوره أو التغاضي عنه، فإن البطالة تعاني منها كل من الدول المتقدمة والدول النامية، وإن كان ذلك بنسب متفاوتة واختلاف فيما يتعلق بأسبابها ونوعيتها وتطور معدلاتها، وتنتج البطالة عن الاختلال الذي يحدث في سوق الشغل حيث عرض قوة العمل يفوق الطلب عليها.

يعرفها البنك الدولي على انها "جزء من اليد العاملة التي ليس لها عمل لكنها متواجدة للبحث عن وظيفة"، وهناك عدة تعاريف أخرى غير أن التعريف الأكثر شيوعاً عند الاقتصاديين هو التعريف التالي: يعرف البطال بأنه "ذلك الشخص الذي يكون قادراً على العمل ورغبا فيه ويبحث عنه ويقبل به عند مستوى الأجر السائد ولكن لا يجد منصب متاح"¹.

ويمكننا متابعة تطور معدل البطالة بالجزائر منذ سنة 2007 إلى غاية سنة 2020 حسب الجدول الآتي:

جدول رقم (6): يوضح تطور معدل البطالة في الجزائر (2020_2007)

السنة	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
معدل البطالة	11.8%	11.3%	10.2%	10%	10%	11%	9.8%

السنة	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
معدل البطالة	10.6%	11.2%	10.5	11.7%	11.7%	11.4%	14.2%

المصدر: من اعداد الباحثة اعتماداً على بيانات من موقع منظمة العمل الدولية،

<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>

2022/05/12

اتخذت الجزائر عدة اجراءات لمكافحة البطالة، لكنها لم تكن كافية، وكانت موجهة للتخفيف من الافة وليس القضاء عليها.

حيث نلاحظ من خلال الجدول رقم (14)، انه منذ 2007 الى ،2019 اي لأكثر من عقدين من الزمن، نجد ان معدلات البطالة تتراوح بين 9% و11%، بمستوى ثابت تقريبا، وقد يعود ذلك الى انخفاض مستويات النمو خلال تلك الفترة والتي بلغت 3.7% في الربع الاول من سنة 2017

¹ جيلالي خالدية، بولنوار بشير، مرجع سابق، ص 409-424.

في ربط واضح بين متغيرين اقتصاديين هما النمو الاقتصادي ونسبة البطالة كلما ارتفع الأول انعكس على البطالة وعند الانخفاض يكون سوق الشغل هو المتأثر الأول.

ولكن نرى ان معدل البطالة ارتفع في سنة 2020 ليصل الى 14.2%، وذلك راجع الى الاجراءات الوقائية التي فرضتها الدولة في ظل ازمة فيروس كورونا(covid-19) ، مما عمق من حدة البطالة بسبب اعتماد الكثير من الافراد الاعمال الحرة مثل الحرفيين، التجار، عمال النقل، عمال المصانع، وهي الفئة الأكثر تأثراً من تلك السياسة.

مؤشر السكان النشيطين: تضم هذه الفئة كل السكان الذين يمكن الاستفادة منهم في النشاط الاجتماعي، وهي تمثل القوة البشرية المشغلة والمدخرة في المجتمع، ويعرف كل من المكتب الدولي للعمل والديوان الوطني للإحصاء هذه الفئة كما يأتي:

تعريف السكان النشيطين حسب المكتب الدولي للعمل: تضم هذه الفئة كل الأشخاص الذين مارسوا نشاطاً اقتصادياً تجارياً ساعة على الأقل خلال الأسبوع المرجعي (حتى إذا صرحوا أنهم بدون عمل)، يبحثون عن عمل أو يؤدون الخدمة الوطنية¹.

ونوصح من خلال معطيات الجدول الاتي تقسيم الفئة النشيطة من السكان إلى فئة مشغلة وأفراد بطالين خلال الثلاثي الأخير من سنة 2019 في الجزائر مع حساب نسبة البطالة:

¹ مقراني زكرياء، مرجع سابق، ص 416-431.

الجدول رقم (15): يوضح تقسيم المشتغلين والبطالين في الجزائر 2019 (الوحدة بالآف)

المجموع	إناث	ذكور	
11281	18.28%	81.72%	الفئة المشتغلة
1449	36.5%	63.5%	عدد البطالين
12730	20.35%	79.65%	الفئة النشيطة
11.4%	20.4%	9.1%	نسبة البطالة

المصدر: جيلالي خالدية، بولنوار بشير، تحليل مشكلة البطالة وفقا للبرامج المنتهجة ضمن سياسة التشغيل، *journal of contemporary business and economic studies*، المجلد 5، العدد 1، 2022، ص 409-424.

من مميزات ظاهرة البطالة في الجزائر أنها:

- تمس الشباب بدرجة الأولى: حيث تعتبر نسبة البطالة عند الأقل من 35 سنة هي 42%
- البطالة عند ذوي الشهادات (التعليم العالي، التكوين المهني): بلغت نسبة البطالة عند هذه الفئة 66%¹، ومن بينهم العاملين غير المصرحين، كما بلغت نسبة تشغيل الفئات دون أي شهادة في الوكالة الوطنية للتشغيل 61%،
- البطالة عند النساء في الجزائر: كما هو موضح في الجدول رقم (15).

¹ حصيلة 2021، مرجع سابق، ص 17.

المطلب الثالث: آليات لمتابعة ومرافقة حاملي شهادات قطاع التكوين والتعليم المهنيين الراغبين في ولوج عالم الشغل:

في إطار السياسة الجديدة للتكوين المهني، تعدى القطاع مرحلة توفير للشباب تكوين يسمح له بالحصول على شهادة فقط، بل إلى العمل على مساعدتهم للإدماج المهني وذلك عبر العديد من الميكانزمات:

1- تعزيز التكوين عن طريق التمهين، لأن هذا النمط من التكوين يجعل الشباب في احتكاك

مباشر مع المهنة داخل المؤسسة الاقتصادية مما يجعل المستخدم يشارك في جهد التكوين مما سيخلق لهذا الشاب فرصة من فرص الشغل، خاصة وأن المادة 67 من القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 جوان 2018 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين¹، تمنح للمتمهين إمكانية توظيفه في المؤسسة المستخدمة دون المرور بمختلف أجهزة التشغيل الموضوعية من طرف الدولة، إذا هذه صيغة من صيغ المساعدة على الإدماج المهني.

2- إنشاء دار المرافقة و الإدماج المهني: في إطار المساهمة على الإدماج المهني للشباب

و محاربة البطالة وكذا ولوج عالم المقاوالاتية، شرع قطاع التكوين والتعليم المهنيين في إنشاء دار المرافقة و الإدماج المهني على مستوى كل ولاية، فهي بمثابة فضاء للتبادل، وتوجيه ومرافقة الشباب من أجل إدماجهم بحيث تلتنقي فيه المصالح العمومية للمساعدة على إنشاء المؤسسات والإدماج المهني (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر)، مع المؤسسات العمومية والخاصة والحرفيين وخريجي مؤسسات التكوين وما يميز هذه الدور هو تلقين للشباب الراغب في إنشاء مؤسسته المصغرة، وحدة حول المقاوالاتية².

¹ مديرية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات، مرجع سابق.

² مديرية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات، مرجع سابق.

3- إستحداث الصالون الوطني للابتكار: فهو فضاء يسمح فيه بإبراز قدرات شباب التكوين المهني في مجال الابتكار وعرض نماذج الابتكارات والمشاريع المهنية لمتربصي وممتهني المؤسسات التكوينية أمام المتعاملين الاقتصاديين ومختلف أجهزة دعم الشباب فهذا بحد ذاته صيغة من صيغ المساعدة على الإدماج المهني وما يميز الصالون هو توثيق ابتكارات المتخرجين من طرف المعهد الوطني للملكية الفكرية¹.

كما قالت بهذا الخصوص الوزيرة السابقة للتكوين والتعليم المهنيين ان "تطوير القطاع لا يكون إلا وفق مقاربة تربوية واقتصادية يتم من خلالها ربط التكوين مع الاحتياجات الحقيقية لبعث تنمية اقتصادية واجتماعية ناجعة"، مضيفة أن "هذا الصالون يأتي ليدعم توجه الحكومة الرامي إلى الربط بين مختلف الفاعلين في المجالات الاقتصادية والتنموية بشكل عام"²

المطلب الرابع: تحديات سوق الشغل في الجزائر

يواجه سوق العمل بالجزائر، كأى سوق يخضع لميكانيزمات العرض والطلب، مجموعة من التحديات فرضتها مجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية، قد تشكل هذه التحديات فرصاً إذا ما تمت مواجهتها واستغلالها بكفاءة وفعالية، وقد تشكل تهديداً يجب العمل على تجنبها والتقليل من آثارها السلبية إن وجدت، وفيما يلي نذكر أهم هذه التحديات:

- تراجع مساهمة القطاع العمومي في تمويل الاستثمارات واستمرار سياسة التوجه للاعتماد على المؤسسات الخاصة، وهذا ما يستوجب الاهتمام بهذا القطاع خاصة من الناحية القانونية والتنظيمية والتقييمية.

¹ فاطمة الزهراء تليلاني، مرجع سابق، ص 209.

² "بن فريحة تدعو صناديق تمويل المشاريع بدعم خريجي مؤسسات التكوين المهني"، جريدة الموعد اليومي، في: shorturl.at/devD9 تاريخ الاطلاع 27-05-2022.

- تزايد فئة الأفراد في سن النشاط الاقتصادي (15-59 سنة) لتبلغ 63.1% من إجمالي السكان سنة 2014، رغم أنها عرفت انخفاضا مقارنة بنفس الفترة للسنتين السابقتين لها، لذا يجب التخطيط الاستراتيجي لحشد هذه الموارد والاستفادة من طاقتها الكامنة¹.
 - تركيز الاستثمار على النشاط التجاري الذي لا يوفر مناصب عمل كثيرة مقارنة بالاستثمار المنتج الذي يولد مناصب عمل أكثر.
 - تفعيل التنسيق بين سوق العمل وسياسة التكوين المهني من جهة، وبين سوق العمل وسياسة التعليم الأكاديمي (مخرجات التعليم الجامعي) من جهة أخرى، بغية تقادي التداخل في بعض التكوينات وذلك باعتماد التخصص لكل جهة².
 - استحداث برامج تدريبية وتكوينية مكملة للبرامج التكوينية الأولية، بهدف تقليص نسب البطالة الهيكلية (التقنية) التي تخص الأفراد الذين يملكون منصب عمل لكن قدراتهم محدودة ولم تعد قادرة على مواكبة التطورات التقنية.
- أمام هذه التحديات، كان لا بد من البحث عن سبل لمواجهتها والتقليل من حدة انعكاساتها السلبية، حيث يعتبر اللجوء إلى إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى أهم هذه الآليات، تكون متخصصة في مختلف المجالات الحرفية والخدمية، ومنه تساهم في خفض التكلفة ومعدلات البطالة بالنسبة لمخرجات التكوين المهني.

¹ رحمانى ليلي، "تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين"، مرجع سابق، ص 62.

² وداد عبد العالي، مرجع سابق، ص 73.

خلاصة الفصل الثاني:

لقد مرت سياسة التشغيل بالجزائر بمراحل متعددة، عرفت خلالها عدة برامج للتشغيل، منها برامج الادمج المهني الذي وُجِه لحاملي الشهادات سواء الجامعية أو شهادات مؤسسات التكوين المهني، ومن اجل تفعيل هذه الآلية قامت السلطات بتوفير كل الشروط اللازمة وخصصت هيئات تسهر على تطبيقها، ولقد كانت الوكالة الوطنية للتشغيل المسؤولة على هذا البرنامج، بالإضافة الى الأجهزة المستحدثة من الدولة.

فبرغم من كل تلك الجهود المبذولة وسياسات المطبقة الا انه لا يزال هناك خلل في التوافق بين العرض والطلب في سوق الشغل ومؤشر البطالة يوضح ذلك جليا، عدم التنسيق بين مخرجات التعليم العالي او مخرجات التكوين المهني مع احتياجات سوق العمل هو أحد اهم المشاكل التي يجب ان تحل.

الفصل الثالث

سياسة التكوين المهني اتجاه سوق

الشفغل في الجزائر

تمهيد:

تقدم السياسة وصفا او تطلعا لما يراد تحقيقه مستقبلا ، وبالنسبة للتكوين المهني تختلف السياسة المتبعة والهياكل التنظيمية لها والمناهج المطبقة من دولة الى اخرى حسب المتغيرات السائدة في كل واحدة، ولكن في الجزائر لم تصل للجزائر الى مستوى التطور المناسب، الذي يعكسه تحقيق كمؤشرات تحقيق مؤشرات ايجابية، لمواجهة التطورات العالمية الجديدة لسوق الشغل ومتطلباته، وعندما نجد ان 66% من حاملي الشهادات المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل¹، لا يزالون في دائرة البطالة وهذه النسبة تزيد كل عام، لهذا انتهجت الجزائر في سياستها التكوينية مجموعة من الاستراتيجيات التي تهدف من خلالها التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل.

¹ مديرية الدراسات والاحصائيات، مرجع سابق.

المبحث الأول: الاستراتيجيات التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل

تعتبر الاستراتيجية خطة للوصول إلى هدف ما، وتعد مهارة لازمة لتحقيق النجاح في السياسة، أو الأعمال، وتُعرف أيضاً على أنها الاستخدام الذكي للموارد عن طريق نظام مُعيّن للأعمال في سبيل تحقيق الهدف، ومن خلال هذا المبحث سنتعرف على الاستراتيجيات المطبقة ضمن سياسة التكوين المهني.

المطلب الاول: دوافع التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل

اعدت منظمة اليونسكو سنة 1996 دراسة توضح فيها اهم دوافع وضع استراتيجية ربط قطاع التكوين المهني مع سوق الشغل، وقد تبنت العديد من الدول المتقدمة وكذلك الجزائر دوافع توجهاتها واهتمامها بإحكام التكوين المهني مع متطلبات العمل، وتتمثل هذه الدوافع فيما يلي:

- الحاجة الى تطوير السلع والخدمات من اجل المنافسة¹.
- التسارع في عولمة الاقتصاد الدولي.
- زيادة الاهتمام بالاستثمارات التعليمية لتنمية راس المال البشري الذي يساهم في خلق فرص عمل جديدة من خلال الابتكارات، الاختراعات وتوطين التقنيات.
- تحول الدور الحكومي من حالة تقديم الخدمات المباشرة الى دور التمويل والمراقبة².
- مواكبة التطورات والتقنيات والمفاهيم الحديثة.
- التركيز على المنافسة وتطور الاسواق العالمي.
- امتصاص فئة المتسربين من المدارس.
- القضاء على البطالة وتحقيق العمالة الكاملة.
- ابراز اهمية التكوين المهني ودوره في تحقيق التنمية الشاملة.

¹ حميدة جرو، مرجع سابق، ص 69.

² فاطمة الزهراء تليلاني، مرجع سابق، ص 235.

المطلب الثاني: الاستراتيجيات المطبقة للتنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات الشغل

اعتمدت الجزائر مجموعة من الاستراتيجيات التي تعبر عن سياسة التكوين المهني، تساعدها على سد الفجوة البارزة بين قطاع التكوين وسوق الشغل، نذكر منها:

1. تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية :

ترتكز هذه الاستراتيجية على سياسة الضوابط والمعايير الموضوعية لتخطيط التكوين المهني، يتولاها مرصد التكوين والتعليم المهنيين نصت على انشائه المادة 25 من القانون رقم 07-08 للمؤرخ في 23-02-2008 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين التي جاء فيها: " ينشأ لدى الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين مرصد للتكوين والتعليم المهنيين، بتكفل بالانشطات الاستشرافية في مجال الحاجات في التأهيل على المستويين الكمي والنوعي"¹ ، وحسب ما تتضمنه هذه المادة فإن المرصد هو هيئة مستقلة، تتكفل بمهام الاستشراف وتضمن بالخصوص المهام الآتية:

- تأسيس نظام اعلامي فعال حول التكوين المهني وسوق الشغل على المستوى الوطني والجهوي.
- المساهمة كأداة لسياسة تنمية التكوين والتعليم المهنيين للتزويد وتحديد الاحتياجات في التكوين والمؤهلات² .
- تقديم وسيلة مساعدة في اتخاذ القرار من خلال التعريف والتقييم وتحسين اجهزة التكوين. تضم منهجية الاستشراف أربع مراحل، تبدأ بفهم السياق، واضفاء الطابع الرسمي ثم بناء السيناريو الممكن وقوعه، وأخيرا المصادقة عليه، حيث تسعى هذه الاستراتيجية للبحث حول العوامل المؤثرة على تطور المهن وكذا مستقبلها في إطار منهج استباقي متكامل لتطوير المهن والكفاءات³.

¹ رجم حراث، "مساهمة الاستشراف المهني في تطوير المهن والكفاءات"، مجلة هدف التكوين، العدد 41، 2021، ص 28.

² وداد عبد العالي، مرجع سابق، ص 52.

³ رجم حراث، مرجع سابق، ص 29.

ويتوقف نجاح هذه الاستراتيجية على مستوى تطور نظم المعلومات ودرجة الاعتماد عليه في توفير مختلف المعلومات، اضافة لمدى فاعلية نظام المراقبة والتقييم لمخرجات مؤسسات التكوين المهني الذي يضمن توفير المهارات المطلوبة للاحتياجات المتطورة لسوق العمل.

2. الاستراتيجية الثانية الشراكة بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات الشغل:

تلعب استراتيجية الشراكة ما بين مؤسسات التكوين المهني والمؤسسات في مختلف قطاعات الاقتصاد دور فعال جداً، وتسمح في ابراز اهمية التكوين المهني لأرباب العمل وطالبي العمل على حد سواء، فهي تعتبر همزة وصل ما بين القطاعين، فرغم ان هذه العلاقة تأخذ اشكال مختلفة باختلاف المتغيرات البيئية الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، الا انها تضمن العمل التشاركي من خلال الاتصال والحوار والتنسيق مع كل الجهات المعنية كالوزارات و الهيئات الدولية، والجمعيات غير الحكومية مختلف الاطراف بغية تنسيق الجهود والانشطة والاستغلال الامثل للإمكانيات والقدرات المتاحة¹.

قد نصت المادة 24 من القانون رقم 07-08 المؤرخ في 23-02-2008 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين على تطبيق فكرة الشراكة ونصت ايضا على تنظيم مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين للمساهمة بالتوصيات والآراء في اعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين المهني، كما اشارت المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 170-09 المؤرخ في 02-05-2009 الذي يحدد صلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين المهني وكيفية تنظيمه وسيره وصلاحياته ومهامه كما يلي²:

¹ حميدة جرو، مرجع سابق، ص72.

² حصيلة نشاطات مديريةية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات سنة 2021، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، جانفي 2022، ص 04.

- المساهمة في تطوير فروع وانماط التكوين المهني المطلوبة في سوق الشغل، بطريقة تضمن تطابق العروض 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 ادراج فروع جديدة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل.
- ولكن لم يتم تفعيل هذا المجلس رسميا حتى سنة 2014. وكانت اول اتفاقية شراكة يوم 30 ديسمبر 2014، بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين والاتحاد العام للتجار الحرفيين الجزائريين لترقية مهن الصناعات التقليدية.
- يظهر دور الشراكة جليا من خلال:
- تساعد استراتيجية الشراكة على توفير معلومات تفصيلية عن متطلبات الشغل ومنه تسمح بتحديد ما تحتاجه مؤسسات الشغل، مما يساعد على تحديث مناهج وبرامج التكوين المهني وترتيب الأولويات وايضا تقويم المخرجات، وهذا يؤدي تدريجيا الى مواءمة مخرجات التكوين المهني مع احتياجات سوق الشغل¹.
- مساهمة منظومات الشغل بتوفير المستلزمات العملية، الآلات المتطورة، الإمكانيات اللازمة للتكوين وهذا ما يعزز القدرات التكوينية للورش والمعامل في مؤسسات التكوين المهني. وتتمثل اهمية الشراكة بين القطاعين بالنسبة للمؤسسات الشغل في:

¹ رجم حراث، مرجع سابق، ص 28.

- الاستفادة من اماكن العمل المتاحة في مؤسسات التكوين المهني ومن برامج التكوين الاضافي ورفع كفاءة العاملين في المؤسسات الصناعية من خلال برامج التكوين الجزئي ولتكوين المسائي وغيرها من الخدمات والانماط التكوينية التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني¹.
- الافادة من الخبرات العلمية والتقنية والامكانات البحثية للأطر التكوينية في انجاز البحوث المشتركة لصالح مؤسسات الشغل وتوظيف مختبرات البحوث المتقدمة لهذا الغرض وتقديم الاستشارات وغيرها².

تم تعزيز الشراكة مع مؤسسات سوق العمل بقطاعاته المختلفة من خلال:

- **تشكيل لجنة مراجعة المواصفات المهنية:** تعنى اللجنة بمراجعة المواصفات المهنية للبرامج الدراسية المطبقة بمشروع تطوير التكوين المهني لضمان توافقها مع المعايير المحددة لمختلف التخصصات التي يطلبها سوق الشغل³.
- **تشكيل لجنة التكوين الميداني:** تعنى اللجنة بتفعيل ومتابعة برنامج التكوين الميداني للمتربصين لدى الشركات والمؤسسات العامة والخاصة.

مراحل تنفيذ استراتيجية الشراكة بين التكوين المهني ومؤسسات الشغل:

كل استراتيجية يجب ان تمر بمجموعة من المراحل بهدف ان تكون ناجعة وفعالة، وبالنسبة للاستراتيجية الشراكة بين قطاع التكوين المهني وسوق الشغل فتمر بخمسة مراحل، نذكرها:

¹ أمينة صحراوي، "استراتيجية وطنية لدعم التكوين المهني بغية تعزيز فرص التشغيل"، جريدة المحور، في:

shorturl.at/bpsxB تاريخ الاطلاع 2011-06-03

² حميدة جرو، مرجع سابق، ص74.

³ استراتيجيات التواصل وربط سوق الشغل بالتكوين المهني، مديرية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات،

وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2019، ص 16.

- **مرحلة التشخيص:** تشخيص حاجيات القطاعات الاقتصادية من المهارات ويمكن القيام بها عن طريق تبادل المعلومات والقيام بدراسات مشتركة لتحديد حاجيات النشاطات الاقتصادية المرغوب في توفير المهارات لها، وتستغل هذه المرحلة في جمع أكبر قدر من المعلومات والمعطيات من اجل الانتقال السلس والمؤكد من مرحلة الى اخرى¹.
- **مرحلة تحديد الاحتياجات:** تعنى هذه المرحلة بالتحديد الدقيق لمتطلبات واحتياجات قطاع الشغل من اليد العاملة ذات كفاءة من الجانب الكمي والنوعي، وذلك من خلال الاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية لمواكبتها، من اجل تعديل او تغيير او المناهج التدريسية في التوقيت المناسب، ومتابعة تحديث التجهيزات التكوينية².
- **مرحلة التخطيط:** وذلك من خلال الاعداد لمناهج التكوينية بمشاركة مؤسسات الانتاج في هذه العملية عن طريق العاملين الذين يدرسون المهن المستهدفة، كما يتم في هذه الاعتماد على الدراسات الاستشرافية من اجل اثراء المناهج التي يتم إعدادها، واعطاءها البعد المستقبلي³.
- **مرحلة التنفيذ:** اي تنفيذ كل الخطط والقرارات التي تهدف الى ربط التكوين بالشغل كالعاملات التكوينية، عن طريق التكوين بالمؤسسة الاقتصادية بما يساعد على تكوين مهارات تلاءم الادمج السريع في عالم الشغل، ومسايرة متطلبات أداء الشغل بالمؤسسة الاقتصادية، وهذا من خلال متابعة الخريجين في أماكن العمل.

¹ حميدة جرو، مرجع سابق، ص78.

² حميدة جرو، مرجع سابق، ص71.

³ استراتيجية جديدة في قطاع التكوين المهني، جريدة أخبار اليوم، في:

<https://www.akhbarelyoum.dz/ar/200235/314752-0> تاريخ الاطلاع 2022-06-05.

○ **مرحلة التقييم:** اي تقييم مدى نجاعة الخطط والطرق المتبعة في تحقيق الشراكة بين التكوين والشغل، وقياس النتائج المتوصل اليها سواء كانت ايجابية ام سلبية، مع الوقوف على نقاط الضعف والعراقيل التي تعيق تحقيق الشراكة لإيجاد حلول مستعجلة، والاشكال في سياستنا العامة تقريبا في كل المجالات، (هناك ضعف في هذه المرحلة، وفي بعض السياسات لا نجد أي دراسات تقييمية من اجل التقييم، وبالأخص في سياسات التكوين المهني)¹.

3. اتباع استراتيجية التركيز

ويقصد بها تركيز السلطات العمومية في سياستها التتموية على سياسة الاستثمار في التكنولوجيات والخدمات وغيرها من المجالات التي تعتمد على المورد البشري بالدرجة الاولى باستغلال قدراته الابداعية ومهارته الفردية من خلال تكوينه واعادة تطوير قدراته ومعارفه، كما اثبتت الدراسات الاكاديمية ان اتباع هذه الاستراتيجية يساهم في خفض معدلات دوران العمل التي قدرت حسب إحصائيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 5.2 سنة في دول شمال أفريقيا، مقابل حوالي 11 سنة في الدول الأوروبية كفرنسا والمانيا وغيرها، سواء في المؤسسات الخاصة او العمومية².

4. دعم انشاء وتمويل مشاريع لصالح خريجي التكوين المهني :

تعتبر من بين أهم الاستراتيجيات التي تبنتها السلطات العمومية بالجزائر، لدعم النسيج الاقتصادي في إطار الرؤية الجديدة ضمن مسار التحول نحو اقتصاد السوق، من خلال تشجيع ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. هذا النوع من المؤسسات الذي أثبت فعاليته على المستوى الدولي في تحقيق التنمية المحلية ومساهمته في المقابلة من الباطن لصالح المؤسسات ذات المشاريع الاستثمارية الكبيرة، وذلك بإنشاء هيئات متعددة ومختلفة من حيث المهام، ذات طابع تمويلي أو

¹ المرجع نفسه.

² استراتيجيات التواصل وربط سوق الشغل بالتكوين المهني، مرجع سابق، ص 18.

طابع المرافقة، تساعد مخرجات التكوين المهني على انشاء مؤسسات الخاصة في إطار المشاريع المقاولاتية ومرافقتهم خلال المراحل الاولى لانطلاق النشاط والادماج في سوق الشغل¹.
لقد كشفت اخر احصائيات انه قد تم تمويل 167 مؤسسة من خريجي قطاع التكوين المهني في عام 2021، وقد تنوعت هذه المؤسسات نشاط الفلاحة والخدمات ومن بين أهم القطاعات الممولة؛ القطاع الصناعي، بنسبة 47%، يليها قطاع الخدمات بنسبة 17.81%².

¹ المرجع نفسه.

² تمويل 280 مؤسسة مصغرة وإقبال كبير لحاملي المشاريع، جريدة المساء، في:

المبحث الثاني: تنفيذ سياسة التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات الشغل

ان تنفيذ السياسة العامة، هو عملية لوضع والإجراءات وجعلها فاعلة ومؤثرة عن طريق استعمال الآليات الموظفة لتنفيذ هذه السياسة، ومنه سيتم التطرق في هذا المبحث الى إجراءات التنسيق بالإضافة الى الآليات المستخدمة لتنفيذ سياسة التكوين المهني اتجاه سوق الشغل.

المطلب الاول: اجراءات التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ولسوق العمل

لابد من اتباع وتطبيق مجموعة من الاجراءات او - كما اعتبارها البعض - خطوات متقاطعة من اجل ملاءمة مخرجات التكوين المهني بسوق الشغل سواءً الجانب العام ام الخاص، وتتمثل الخطوات التي اعتمدها السلطات العمومية بهذا الخصوص في:

- مراجعة البرامج والخطط الدراسية من حيث المناهج وعدد الساعات وطرق التدريس والتركيز على الجوانب العملية والتطبيقية¹.
- مراجعة التخصصات الحالية واستحداث اخرى جديدة في مدونة الشعب والتخصصات المهنية بناء على نتائج دراسات احتياجات سوق الشغل.
- تقوية العلاقة مع القطاع الخاص وتقييم احتياجاته الفرعية والعديدية، كون هذا الاخير يقدم عروض عمل بنسبة 84%، يتم توجيه طالبي العمل الى القطاع الخاص بنسبة 74²%.
- تقوية المهارات الأساسية والضرورية للمتكونين للتعامل مع الاسواق العالمية المنفتحة على بعضها البعض والمتمثلة في مهارات تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها وتغيير السلوك الوظيفي وزيادة مرونة العمل.

¹ استراتيجيات التواصل وربط سوق الشغل بالتكوين المهني، مرجع سابق، ص 22.

² حصيلة 2021، مرجع سابق.

- تأهيل الخريجين مهنيا وعلميا وفق المعايير العالمية كي يستطيع المنافسة مع العمالة الاجنبية والوافدة في إطار المنافسة الحرة على الوظائف¹.
- تطوير طرق واساليب التعليم خاصة فيما يتعلق بالتواصل وتبادل المعلومات بين المكون من جهة وبين التربصين فيما بينهم من جهة اخرى².
- استثمار الموارد المادية والبشرية للمؤسسات باستغلال التجهيزات في التكوين العملي للمتربصين مع مراعاة عدم التأثير السلبي على كفاءتها ونتاجيتها، والاستفادة من كفاءة وخبرة المكونين من مختلف المؤسسات للمشاركة في التكوين النظري والتطبيقي على مستوى مؤسسات التكوين المهني.
- استحداث مكاتب التوظيف لربط مخرجات التكوين المهني بسوق العمل، من غير الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تمثل الوسيط بين مختلف طالبي وعارضي العمل في الجزائر³.
- تشجيع الدولة للأفراد للانتظام في البرامج التكوينية وذلك بمنح امتيازات مادية ومالية، خاصة بعد التخرج لإنشاء عمل خاص وتخفيف الاعباء بالنسبة للمؤسسة.
- تنويع انماط وبرامج التكوين حسب قدرات وظروف الافراد، كنظام التكوين عن طريق المراسلة برعاية السلطات العمومية، للأفراد الذين يريدون تنمية مهاراتهم وليس لهم القدرة على التنقل⁴.

¹ حسين بلعجوز، عبد المطلب بيسار، "مساهمة استراتيجية التكوين المهني للدولة في تطوير سوق الشغل الجزائري"، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، العدد 05، 2018، ص 26-42.

² المرجع نفسه.

³ استراتيجيات التواصل وربط سوق الشغل بالتكوين المهني، مرجع سابق، ص 19.

⁴ حسين بلعجوز، عبد المطلب بيسار، مرجع سابق، ص 26-42.

المطلب الثاني: آليات التنسيق بين مخرجات التكوين المهني وسوق الشغل.

هي مجموعة من الوسائل والجهات والاطراف المسخرة لتنفيذ الاستراتيجيات الموضوعية بغية الوصول للأهداف المسطرة في إطار متغيرات البيئة الداخلية والخارجية من عوامل اقتصادية واجتماعية وغيرها، وتتمثل في:

1. مجالس ادارة مؤسسات التكوين المهني

وذلك عن طريق مساهمة اصحاب العمل في اجتماعات مجالس الادارة لمؤسسات التكوين المهني، من خلال ابداء الآراء، وتقديم التقارير، واقتراح التوصيات، فيما يخص الاحتياجات المطلوبة، مما يؤثر في رسم سياسات التكوين المهني من حيث تحديد البرامج والتخصصات¹.

2. اللجان الاستشارية:

وذلك من خلال إدماج ومشاركة نخبة من المسؤولين والمتخصصين من سوق الشغل يكل اوجهه في اللجان الاستشارية لمؤسسات التكوين المهني التي تتولى عادة اعداد وتطوير البرامج التكوينية وخطط التعاون المشتركة².

3. فرق العمل الوطني:

ويطلق عليها ايضا "فرق العمل القطاعية" وهي فرق او لجان تشكل من طرف السلطات العمومية المخولة، تتولى بحث القضايا المرتبطة بالسياسات وتعزيز التعاون، وتطوير التكوين³.

4. اللجان المتخصصة:

تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة او مجال تقوم بها مؤسسات التكوين المهني وتحتاجها مؤسسات الشغل.

¹ استراتيجيات التواصل وربط سوق الشغل بالتكوين المهني، مرجع سابق، ص 23.

² المرجع نفسه، 24.

³ حسين بلعجوز، عبد المطلب ببيصار، مرجع سابق، ص 26-42.

وهناك عدة اشكال لهذه اللجان ولكنها تحتاج الى التنسيق فيما بينها للوصول الى نظرة وممارسة شمولية للتعاون في تحقيق اهدافها، ومن امثلة هذه اللجان نجد¹:

لجان المناهج: ويشترك فيها الخبراء والمختصون في مؤسسات الشغل مع الاطر التكوينية، من اجل تطوير المناهج، ويقوم ممثلو عن الشغل بتبادل المعلومات حول تطوير التخصصات والمناهج والمواد التعليمية اللازمة لتكوين المتربصين واعدادهم لولوج مهن القطاع الخاص لسوق الشغل.

لجان التجهيزات: وهي من اللجان مشتركة المهمة في تحديد مواصفات الاجهزة والمعدات والمواد الملائمة للعملية التكوينية، اضافة لدراسة التقنيات التكنولوجية الممكن استخدامها، وما يمكن تزود به المؤسسات الاقتصادية مؤسسات التكوين المهني بما يخدم اهدافها.

لجان التقويم: يساهم ممثلي المؤسسات الاقتصادية لسوق العمل كمتحنيين ومقومين للمتربصين في مختلف المواد الدراسية والبرامج التكوينية مما يساهم في تحسين المستوى النوعي لمخرجات التكوين المهني.

5. فرق متابعة خريجي التكوين المهني في اماكن العمل:

هي فرق تابعة ومتواجدة على مستوى مصلحة مديرية التكوين المهني في كل ولاية، تتولى متابعة المسار المهني وإجراء تقييم لمطابقة الاهداف المخططة مع النتائج الميدانية المحققة، وتعتمد على معايير ومؤشرات ايجابية او سلبية بغية كشف الانحرافات وتصحيحها والاستفادة من نتائج التغذية العكسية²(Feedback) .

¹ حميدة جرو، مرجع سابق، ص73.

² استراتيجيات التواصل وربط سوق الشغل بالتكوين المهني، مرجع سابق، ص 24.

6. المشاركة في التظاهرات العلمية وتفعيل نشاط المراكز والمختبرات العلمية

تعتبر هذه الآلية عن مجال للالتقاء وتبادل المعارف والخبرات وفرصة للقيام بدراسات مشتركة لتطوير مشاريع قائمة، او تشارك اهداف انشاء مشاريع جديدة في حالة امتلاك المؤسسات الاقتصادية نوايا او مخططات تتداخل مع مؤسسات التكوين المهني، بالإضافة الى ان هذه التظاهرات العلمية فرصة لتقديم نتائج وتوصيات ومقترحات نظرية للأطراف الفاعلة في سياسة التكوين المهني، وايضا من اجل ابراز اهمية قطاع التكوين المهني والدور الذي يلعبه في تحريك عجلة التنمية الوطنية وإسهامه في الدفع بحركتها¹.

وبهذا الخصوص فقد نظمت وزارة التكوين والتعليم المهنيين ملتقى وطني تحت عنوان "قطاع التكوين والتعليم المهنيين وتحديات سوق الشغل" يوم 28 مارس 2022، كما شارك فيه عدد من الوزراء من بينهم الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات الصغيرة، بالإضافة مجموعة هامة من المؤسسات الوطنية والخاصة، اجهزة دعم المؤسسات الصغيرة، واتحادات ارباب العمل، مؤسسات صغيرة مكونة من طرف خريجي التكوين المهني².

ويهدف هذا اللقاء حسب وزير التكوين والتعليم المهنيين الى تحقيق انسجام بين المنظومة التكوينية ومواكبتها مع التوجهات الجديدة لنموذج النمو الاقتصادي ويرمي الى المساهمة في تعزيز المعادلة بين التكوين والتشغيل³.

¹ حميدة جرو، مرجع سابق، ص75.

² "قطاع التكوين التعليم وتحديات سوق الشغل"، الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، في: shorturl.at/prwFN تاريخ الاطلاع: 09-06-2022.

³ "ملتقى وطني حول قطاع التكوين المهني وتحديات سوق الشغل"، وكالة الانباء الجزائرية، في:

كما تم تنظيم يوم دراسي بعنوان "منهجية اعداد برامج التكوين" في تاريخ 10 مارس 2022، ويهدف الى دراسة العملية البيداغوجية لتطوير الكفاءات ومنه للاستجابة لاحتياجات سوق الشغل.

كما شارك ممثلي القطاع في عدة نشاطات من بينها¹:

○ المشاركة في مجلس الادارة المدرسة الوطنية للرياضيات المائية وتحت المائية يوم 03 اوت 2020.

○ المشاركة الدورية والدائمة في اللجنة الوزارية المشتركة لاعتماد الهيئات الخاصة لتتصيب العمال مع وزارة العدل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

○ المشاركة في اللجنة الوزارية المشتركة مع وزارة الصحة للتخصير لليوم الدراسي حول الصحة في الوسط التربوي، المزمع انعقاده في 11 جانفي 2022.

○ المشاركة في اللجنة الوزارية المشتركة مع وزارة المؤسسات المصغرة تحضيراً للصالون الدولي للمؤسسات المصغرة.

○ المشاركة في احتفالية الذكرى 64 لإضراب الثمانية ايام، المنظم من طرف الجمعية الوطنية للتجار والحرفيين يوم 27 جانفي 2021.

○ تنظيم ايام تحسيسية على المستوى المحلي حول مرافقة جمعية "اقرأ" لجهاز محو الامية في ولاية معسكر، ميله، ورقلة والجزائر.

7. التوأمة: Twinning

وهو اسلوب تعاون متبادل بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات التكوين المهني والمؤسسات الانتاجية والصناعية، ذات الصلة بتخصصات وبرامج التكوين المهني المتواجدة ضمن نفس المنطقة الجغرافية بغية اقامة تعاون، ويكمن الهدف منها في²:

¹ حصيلة نشاطات مديريةية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات سنة 2021، مرجع سابق، ص 09.

² حصيلة 2021، مرجع سابق، ص 22.

○ الاستفادة من إمكانات التكوين الموجودة على مستوى المؤسسات الاقتصادية وغير متوفرة في مؤسسات التكوين المهني من خلال برنامج التكوين الجزئي في موقع العمل التي تتم معها التوأمة.

○ اطلاع المكونين بالمستجدات في مجال التصنيع والخدمات لنقلها للمتربصين

○ رفع كفاءة العاملين من خلال خضوعهم لدورات تدريبية قصيرة وتعزيز فرص التكوين المستمر.

○ اكساب المتربصين اتجاهات العمل الجامعي وتحضيرهم للدخول والاندماج في سوق الشغل¹.

وقد تم توقيع ما يعادل **783** اتفاقية توأمة²، من بينها:

○ التوقيع على اتفاقية توأمة ما بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة السياحة والصناعة

التقليدية بتاريخ 06 اوت 2019، تهدف الى تبادل الخبرات العلمية والتقنية والاستفادة من

الوسائل البيداغوجية وتطوير جودة التكوين من خلال تحسين البرامج والمناهج التكوينية

المعمول بها، ومساعدة المتكونين على الاندماج المهني او خلق نشاط خاص بهم³.

○ توقيع اتفاقيات توأمة مع سفير جمهورية النيجر، وتهدف الى تعزيز التعاون وربط

مؤسسات القطاع بين البلدين في مجال الهندسة البيداغوجية، لفائدة المكونين وتطوير

التخصصات والبرامج ومنح التكوين المهني لفائدة المتربصين من جمهورية الميجر بالجزائر.

ومنه تم من خلال هذه الاتفاقيات تكوين **31507** موظف⁴.

¹ حميدة جرو، مرجع سابق، ص74.

² حصيلة نشاطات مديريةية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات سنة 2021، مرجع سابق، ص 12.

³ التوقيع على اتفاقية توأمة وشراكة ما بين وزارتي التكوين والتعليم المهنيين والسياحة والصناعة التقليدية، وكالة الانباء

الجزائرية، في: <https://www.aps.dz/ar/economie/74899-2019-08-06-18-55-40> تاريخ الاطلاع 09-

2022-06.

⁴ حصيلة نشاطات مديريةية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات سنة 2021، مرجع سابق، ص 13.

تختلف آلية التوأمة عن آلية الشراكة كونها تختص فقط في التدريب على مستوى المؤسسات اي الشق التطبيقي لعملية التكوين المهني، دون ضمان التشغيل في حين آلية الشراكة تتضمن عقود التشغيل بعد انهاء العملية التكوينية بكل تشكيلاتها ومراحلها.

8. اتفاقيات الشراكة :

تعتبر الشراكة عن عقود اتفاق بين منظومة التكوين المهني ممثلة في وزارة التكوين والتعليم المهنيين، ومختلف المؤسسات الاقتصادية الخاصة التي تنشط في القطاع الانتاجي او الخدماتي، محليا او اجنبيا.

تكون الاستفادة متبادلة وتكاملية لصالح الطرفين في الاتجاهين، تساهم هذه الالية في تحسين التكوين وخاصة التكوين عن طريق التمهين داخل مؤسسات التكوين المهني من جهة، وتستجيب لمتطلبات التنمية المحلية من جهة أخرى.

كذلك تساعد على تحديد حجم ونوعية الطلب، كما تمكن الشباب المتربصين من الاستفادة من مزايا وشروط هذه العقود، ومن بين الاتفاقيات نذكر:

○ اتفاقية شراكة بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين والاتحاد العام للتجار الحرفيين الجزائريين لترقية مهن الصناعات التقليدية والحرف اليدوية المستحدثة للشغل كالبناء، الفلاحة، بتاريخ 30 ديسمبر 2014، وتشمل هذه الاتفاقية عدة محاور للتعاون، وتتعلق باستقبال المتربصين في طور التمهين والتربص التطبيقي في مجال الحرف اليدوية لدى 500 حرفي منخرط في الاتحاد العام للتجار والحرفيين، وتساهم في ترقية التكوين المهني من طرف الحرفيين بهدف تحضيرهم لإنشاء مؤسساتهم الخاصة¹.

○ اتفاقية شراكة بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة السكن، بتاريخ 08 فيفري 2016، تهدف الى التكفل بحاجيات التكوين الاولي والمتواصل المعبر عنها في قطاع السكن لضمان

¹ فاطمة الزهراء تليلاني، مرجع سابق، ص 242.

توفير اليد العاملة المؤهلة لتجسيد مشاريع المخطط الخماسي 2015-2019، وقد تم بموجب هذه الاتفاقية ادراج مهن وتخصصات جديدة في المدونة الوطنية لتخصصات التكوين في مجال السكن مثل: مهن الترقية العقارية، تسيير البيانات، صيانة المصاعد وغيرها.

○ اتفاقية بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين وشركة بيجو الجزائر حول تطوير فروع التكوين المرتبطة بما بعد بيع السيارات وفقا لمعايير والمقاييس الدولية والمتمثلة في صيانة السيارات والهياكل، بتاريخ 17 جويلية 2019.

وقد تجسدت عملية الشراكة خلال سنة 2020-2021 بإبرام 1300 اتفاقية خاصة على المستوى المحلي، ونجد منها¹:

○ ابرام اتفاقية شراكة مع الوزارة المنتدبة لدى الوزير الاول المكلفة بالمؤسسات المصغرة لضمان التكوين في المقاولاتية بتاريخ 10 فيفري 2021.

○ ابرام اتفاقية شراكة مع الغرفة الوطنية للموثقين لإعداد تخصص جديد لأعوان مكاتب الموثقين، بتاريخ 23 فيفري 2021.

○ ابرام اتفاقية شراكة مع نادي المقاولين والصناعيين للمنتجة، بتاريخ 01 أفريل 2021.

○ ابرام اتفاقية شراكة مع وزارة السياحة والصناعة التقليدية بتاريخ 31 مارس 2021.

¹ حصيلة نشاطات مديريةية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات سنة 2021، مرجع سابق، ص 16.

المطلب الثالث: تحديات سياسة التكوين المهني في الجزائر.

التحدي الديمغرافي: يظل النمو السريع لفئات السكان الذين يبلغون سن التمدرس وتزايد عدد الأميين من أهم العوائق التي تقف في وجه سياسات التكوين. وتغير هذه الوضعية عن حجم التحدي الذي ينبغي على المنظومة أن ترفعه، إن العبء الديمغرافي وارتفاع نسبة الشباب (حوالي 50 % لا يتجاوزون سن الخامسة عشر). سيؤثران بشكل قوي ولمدة طويلة على الجهود الجبارة الواجب بذلها في مجالي التكوين والتشغيل. وايضاً ينبغي طرح مسألتين أساسيتين، ويتعلق الأمر التسرب المدرسي، والتوجيه المدرسي لا يمثل التسرب مشكلة خاصة بمنظومتنا التربوية والتكوينية، بل هو مشكلة عالمية، لكنه بلغ عندنا درجة من الخطورة أصبح من الصعب مقارنته بالتسرب في بلدان أخرى. ويؤدي التسرب إلى تبيد الموارد البشرية وإحباط نفسية الأطفال وعائلاتهم كما يخلف عبئاً اقتصادياً واجتماعياً، باعتبار منظومة التربية والتكوين استثماراً يستهلك أموالاً باهضة دون فائدة، مما يجعل من التسرب مشكلة محورية¹.

التحدي الاقتصادي: بالرغم من ان هناك تجديد من حيث التخصصات والشعب من خلال المدونة التي ستحدث تقريبا كل خمس سنوات ويتم التعديل فيها سواء بإلغاء بعض التخصصات او اضافة اخرى، ولكن اغلب تخصصات المهن المعتمدة حالياً، قد تحددت منذ عدة سنوات، مما يجعلها لا تستجيب الى حاجيات الطلب مما ادى الى عدم توفر عروض عمل لفئة من اليد العاملة، او العكس، بتخريج عدد يفوق حاجيات سوق الشغل في تخصصات مطلوبة.

¹ حسين بلعجوز، عبد المطلب ببيصار، مرجع سابق، ص 26-42.

خلاصة:

نستنتج من هذا الفصل ان سياسة التكوين المهني حاولت ان تمس كل الجوانب المتداخلة معها، من خلال تطبيق هذه الاستراتيجيات، بغية ربط مخرجات التكوين المهني بمؤسسات سوق الشغل، باستعمال اليات مختلفة، تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة.

خاتمة

الخاتمة:

يندرج البحث في إطار الاهتمام بتحسين مؤشرات سوق الشغل من خلال التركيز على نوعية خدمات التكوين المهني المقدمة في المجتمع باعتبارها من اسس النمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تسعى معظم الدول ومن بينها الجزائر الى تطوير اداء مواردها البشرية. إن مخرجات النظام التكويني تعتبر كمدخلات تصب في سوق الشغل بمختلف اوجهه، ومنه اكدت دراسة هذا الموضوع ان التكوين المهني، يشكل مدخلاً رئيسياً لاكتساب الخبرة العملية الضرورية لممارسة النشاط المهني او التكيف معه، وتعتبر غايته الاولى هي تكوين افراد مؤهلين، وذوي كفاءة تسمح لهم بالاندماج في سوق الشغل بسهولة.

وفق هذا التصور، نجد ان سياسة التكوين المهني متداخلة مع عدة سياسات اخرى، اهمها التشغيلية، حيث ركزت الدراسة على اشكالية عروض التكوين التي تطرحها سياسة التكوين المهني من جانب نوعية الشعب التخصصات وهل تلبى متطلبات واحتياجات سوق الشغل المتطورة؟، كما هدفت الدراسة الى البحث عن دور برامج الادمج المهني في التخفيف من البطالة عند خريجي التكوين المهني، وايضا عن الطرق والاليات التي اتخذتها السلطات كوسيلة لتنفيذ سياسة التكوين المهني، من خلال تقسيم البحث الى ثلاثة فصول وتوصلنا من خلالها الى ثلاث نتائج:

• نتائج الدراسة:

- بالرغم من استحداث عدة اجهزة وبرامج من اجل التخفيف من حدة البطالة عند خريجي التكوين المهني الا انها عجزت عن تحقيق اهدافها، على الرغم من استفادة اغلب افراد العينة من عقود الادمج المهني وهذا ما توضحه النسب المئوية 64%، ولكن نجد ان اغلبهم لم يتم ترسيمهم او استفادتهم بوظيفة ثابتة مستقرة، بل هي عقود مؤقتة، تعيدهم مرة اخرى الى دائرة البطالة.

- كإجابة للسؤال الفرعي الثاني، نجد ان الربط المتبادل بين مؤسسات التكوين المهني والمؤسسات الانتاجية هي من بين اهم آليات التنسيق التي اعتمدها السلطات المعنية، وتمثلت في الاتفاقيات والشراكة بين المراكز التكوينية او الوزارة مع مؤسسات انتاجية او خدماتية تساعد على التعاون المتبادل بين الطرفين.
- نظريا ان العلاقة بين التكوين المهني وسوق الشغل هي علاقة تكاملية عضوية، ولكن واقعا، نجد ان العلاقة غير واضحة المعالم، حيث ان قطاع التكوين يعمل اعداد وتدريب الافراد دون الاهتمام بما تطلبه عروض العمل، بمعنى انه لا يوجد تنسيق او مواءمة بين القطاعين وهذا ما نجده يتوافق مع نتائج الدراسات السابقة التي خاضت في مثل هذه المواضيع.
- **التوصيات:** من خلال ما سبق يمكن تقديم مجموعة من البدائل والاقتراحات كتوصيات تمخضت عن هذه الدراسة المتواضعة:
 - يمكن لسياسة الشغل ان تصبح أكثر فعالية عندما يتم الربط بين الثلاثية سوق الشغل المنظومة التربوية بكافة مستوياتها والموارد البشرية المتوقعة.
 - يجب إيجاد ترابط مؤسسي وعملي بين مختلف الوزارات ذات الصلة بتلك الثلاثية (وزارة التربية ووزارة العمل ووزارة التكوين المهني).
 - يجب ان يتم عصرنه الآليات المالية التي تضطلع بمهمة تمويل مشاريع لتحويل المهارات والتكوين المهني الى واقع اقتصادي يتسم بالفعالية.

جدول تلخيصي لمدونة الشعب المهنية 2019

عدد التخصصات الجديدة	عدد التخصصات	الشعبة المهنية
00	7	فن، ثقافة وتراث
02	36	الزراعة
00	13	الصناعة المطبعية
00	27	الحرف التقليدية
00	6	الخشب والتأثيث
04	52	البناء والاشغال العمومية
01	19	الكيمياء الصناعية والبلاستيك
00	24	الانشاءات المعدنية
00	23	الانشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية
00	14	الصناعة الجلدية
01	40	الكهرباء والطاقة
01	27	الفندقة، الاطعام والسياحة
03	22	صناعة الأغذية الزراعية
01	22	المعلوماتية، الاتصال والرقمنة
00	8	الصناعات النفطية
06	22	مهن البيئة والمياه
00	12	الخدمات
02	11	المناجم والمحاجر
00	29	ميكانيك المحركات والأليات
00	8	الصيد البحري وتربية المائيات
00	31	تقنيات الإدارة والتسيير
00	12	تقنيات السمع البصري
00	30	النسيج والألبسة
21	459	العدد الإجمالي

أولاً: باللغة العربية

• الوثائق الرسمية:

1. الدليل الإحصائي 2019، مديرية التنمية والتخطيط، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، (جوان 2020).
2. حصيلة نشاطات مديرية التكوين المتواصل والعلاقات المشتركة بين القطاعات سنة 2021، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، جانفي 2022
3. الدليل الإحصائي 2020، مديرية التنمية والتخطيط، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، (جوان 2021).
4. القانون رقم 12-78، مؤرخ في أول رمضان 1398 الموافق ل 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، أوت 1978.
5. المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 52، 1996.
6. الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966، "المتضمن القانون الأساسي للعامل لوظيفة العمومية" الجريدة الرسمية، العدد 46، (8 يونيو 1996).
7. القانون رقم 08-07، مؤرخ في صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008، يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية، العدد 11، 2008

الكتب:

1. بوفلجة غياث، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2006.
2. القرشي مدحت، "اقتصاديات العمل"، (عمان: دار وائل، 2007).
3. محمد بلقاسم حسن بهلول، "سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر"، ج1 الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
4. المرسي محمد، "جمال الدين، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2003.
5. نعمة الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، (مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1997).

المجلات

1. أسامة ماهر حسين، "التدريس وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج، مجلة العمل العربي"، العدد 73، القاهرة، 2014.
2. إبراهيم عبد الله، حميدة مختار، دور التكوين في تميم وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 7، (فيفري 2005).
3. حسن الحاج، "مؤشرات سوق العمل"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 16، (أبريل 2003).
4. جيلالي خالدية، بولنوار بشير، تحليل مشكلة البطالة وفقا للبرامج المنتهجة ضمن سياسة التشغيل، journal of contemporary business and economic studies، المجلد 5، العدد 1، 2022.

5. رحمانى ليلى، غياث بوفلجة، "سبل الموائمة بين التكوين المهني وسوق العمل كمدخل استراتيجي لضمان الجودة"، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، المجلد 03، العدد 05، (ديسمبر 2018).
6. سامعي توفيق، "حقائق عن التعليم والتكوين المهنيين، دراسة ميدانية تقويمية بمراكز ومعاهد مدينة سطيف"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 13، جانفي 2011.
7. سليم قريتلي، "واقع التكوين البيداغوجي التحضيري"، مجلة هدف التكوين، العدد 41، 2021.
8. عامر هني، "قراءة في مخططات التنمية بالجزائر (1967-2014)"، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي G.1، العدد 04، (2019).
9. عمار رواب، صباح غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية G.1، العدد 05، (2011).
10. محمد أنور زهراوي، أ.د. بوشعور رضية، التكوين المهني في الجزائر: الواقع والتحديات، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، العدد 54، جوان 2019.
11. محمد المرسي، "جمال الدين، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية"، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2003.
12. محمد نايلي، صبيحة بخوش، "تقييم المخططات الخماسية للتنمية في الجزائر 2001 - 2014"، مجلة آفاق علمية، المجلد 12، العدد 01، (جانفي 2020).
13. مداح عبد الهادي، ستي حميد، "جهود الجزائر في الحد من ظاهرة البطالة"، مجلة الافاق الاقتصادية، المجلد 5، العدد 2، 2020.
14. مقراني زكرياء، "مدى فعالية آليات التشغيل في الجزائر"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 01، 2015.

15. نزيهة رنان، شافية جاب الله، " التكوين المهني وتلبية سوق العمل في الجزائر"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، مجلد 14، العدد 03، 2020.
16. حسين بلعجوز، عبد المطلب بيسار، "مساهمة استراتيجية التكوين المهني للدولة في تطوير سوق الشغل الجزائري"، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، العدد 05، 2018.

الرسائل الجامعية

1. بلحاج فتيحة، دور التكوين المهني في التنمية الاقتصادية وواقع الإدماج المهني لمتخرجي التكوين المهني في الجزائر، أطروحة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير: جامعة الجزائر 03، 2010-2011.
2. بن حمو، عبد الله، تدويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010.
3. حميدة جرو، "مواهمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات سوق الشغل"، مذكرة ماجستير، (جامعة محمد خيضر، بسكرة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، 2014-2015).
4. حياة قويدر، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مذكرة ماجستير، (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 03، 2011-2012).
5. خروف حياة، تصورات العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى خريجي الجامعة والتكوين المهني، أطروحة دكتوراه، (جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 02: كلية علم النفس وعلوم التربية، 2010-2019).
6. رحمانى ليلي، "تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين"، أطروحة دكتوراه، (جامعة وهران: كلية العلوم الاجتماعية، 2008-2009).

7. عبد الرزاق جباري، "آثار سياسة التشغيل على التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر"، رسالة ماجستير، (جامعة فرحات عباس سطيف 01: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، 2018-2019).
8. عبد الواحد بروكي، "واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر"، رسالة الماجستير، (جامعة العقيد الحاج لحضر: باتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، 2001-2002).
9. فاطمة الزهراء تليلاني، "دور مخرجات التكوين المهني بالجزائر في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة تقييمية 2000-2015"، أطروحة دكتوراه، (جامعة عبد الحميد مهري: قسنطينة 02، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017-2018).
10. كلثوم مسعودي، "التكوين والإدماج المهنيين في الجزائر، دراسة ميدانية على عينة من خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني" أطروحة دكتوراه، (جامعة محمد خيضر، بسكرة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2017-2018).
11. وداد عبد العالي، "دور سياسات التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر 2000-2016"، مذكرة ماستر، (جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017-2018).

ثانيا: اللغات الأجنبية

1. Jean Lamaure, formation et emploi, enquête sur une relation, revue projet, décembre 1995, n°244, Paris..

ثالثاً: المواقع الالكترونية

1. الوكالة الوطنية للتشغيل،

<https://anade.dz/salem2018/index.php/ar/2018-01-15-09->

[46-53/anem](https://anade.dz/salem2018/index.php/ar/2018-01-15-09-46-53/anem) يوم الولوج، 24-05-2022

2. "بن فريجة تدعو صناديق تمويل المشاريع بدعم خريجي مؤسسات التكوين المهني"،

الموعد اليومي، في: shorturl.at/devD9 تاريخ الاطلاع 27-05-2022.

<https://www.france-education-international.fr/> يوم الاطلاع 2022/05/30

3. ماضي بلقاسم، أمال خدامية، "أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات

علاجها"، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية والاستراتيجية:

shorturl.at/byQV2 تاريخ الاطلاع (15-04-2022)

4. موقع منظمة العمل الدولية، [https://www.ilo.org/global/statistics-and-](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm)

[2022/05/12 databases/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm)

5. المنهج الوصفي التحليلي، مبعث للدراسات والاستشارات الاكاديمية، في:

shorturl.at/qIQW3

6. استراتيجية جديدة في قطاع التكوين المهني، جريدة أخبار اليوم، في:

<https://www.akhbarelyoum.dz/ar/200235/314752->

7. تمويل 280 مؤسسة مصغرة وإقبال كبير لحاملي المشاريع، جريدة المساء، في:

shorturl.at/epzA1 تاريخ الاطلاع 2022-06-05

8. "قطاع التكوين التعليم وتحديات سوق الشغل"، الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم

المهنيين، في: shorturl.at/prwFN تاريخ الاطلاع: 2022-06-09.

9. ملتقى وطني حول قطاع التكوين المهني وتحديات سوق الشغل"، وكالة الانباء

الجزائرية، في:

<https://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/123703-2022->

[03-28-10-31-25](https://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/123703-2022-) تاريخ الاطلاع 2022-06-09.

الفهرس :

الصفحة	العنوان
	البسمة الشكر الإهداء الملخص
أ-ط	مقدمة
12	الفصل الأول: و اقع قطاع التكوين المهني
13	تمهيد.
13	المبحث الأول: الأسس النظرية للتكوين المهني
13	المطلب الأول: التعريف بالتكوين المهني
17	المطلب الثاني: أهداف التكوين المهني
19	المطلب الثالث: مبادئ التكوين المهني
21	المبحث الثاني: التجارب الأجنبية في مجال التكوين المهني
21	المطلب الأول: التجربة الإنجليزية
23	المطلب الثاني: التجربة الألمانية
26	المطلب الثالث: التجربة الفرنسية

30	المبحث الثالث: التكوين المهني في الجزائر
30	المطلب الأول: مراحل تطور نظام التكوين المهني في الجزائر
37	المطلب الثاني: هياكل قطاع التكوين المهني
40	المطلب الثالث: أنماط التكوين المهني في الجزائر
49	خلاصة الفصل
51	الفصل الثاني: تطور سوق الشغل في الجزائر
52	تمهيد
53	المبحث الأول: سوق الشغل
53	المطلب الأول: مفهوم سوق الشغل.
54	المطلب الثاني: مكونات سوق الشغل
57	المبحث الثاني: تطور سوق الشغل في الجزائر
57	المطلب الأول: تطور سياسة التشغيل في فترة الاستعمار
63	المطلب الثاني: مرحلة سياسة التشغيل بعد الاستقلال
71	المبحث الثالث: واقع سوق الشغل في الجزائر
71	المطلب الأول: تنظيم وتسيير سوق الشغل في الجزائر
82	المطلب الثاني: مؤشرات سوق الشغل في الجزائر
86	المطلب الثالث: آليات ومتابعة ومراقبة حاملي شهادات قطاع التكوين والتعليم المهنيين الراغبين في ولوج عالم الشغل في الجزائر

87	المطلب الرابع: تحديات سوق الشغل في الجزائر
81	خلاصة الفصل
91	الفصل الثالث: سياسة التكوين المهني اتجاه سوق الشغل في الجزائر
92	تمهيد
93	المبحث الأول: الاستراتيجيات التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل
93	المطلب الأول: دوافع التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل
94	المطلب الثاني: الاستراتيجيات المطبقة للتنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل
101	المبحث الثاني: تنفيذ سياسة التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل
101	المطلب الأول: اجراءات التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل
103	المطلب الثاني: أليات التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل
110	المطلب الثالث: تحديات سياسة التكوين في الجزائر
111	خلاصة الفصل
114	الخاتمة
116	الملاحق
117	قائمة المراجع.

