

أستاذ محاضر(أ) بكلية العلوم الاقتصادية, علوم التسيير و العلوم التجارية بجامعة وهران.

الملخص.

لطالما كان دور العلوم و التكنولوجيا يتمثل في خدمة التنمية الاقتصادية واستدامتها. مع مرور الوقت فإنهما أصبحا يشكلان العامل الأساسي و الموجه لها. حتى تتمكن المؤسسات من تقادي ما يعرف بالقدم و التراجع من جهة, و اكتساب المعرفة و المهارات التي تحتاج لها من أجل تنميتها من جهة أخرى, يجب عليها أن تتوفر و بصفة مستمرة على مهارات مختلفة. إكتساب هذه المهارات تحتل مكانة رئيسية في تحريك عملية التنمية وهنا تتجلى ضرورة الإهتمام بعملية تكوين و تدريب العنصر البشري. وفي الأخير تصبح المؤسسات قادرة على التعامل بشكل مرن مع أي تحول تكنولوجي في أساليب الإنتاج, هدف هذا العمل يتمثل في تحليل دور التكوين و التمهين في رسم سياسة تنمية مستدامة.

Résumé :

Dans un passé très récent, la science et la technologie ont été au service du développement. Par contre, aujourd'hui elles sont devenues son principal guide. Sous peine d'obsolescence et de régression, pour que les entreprises accèdent au savoir et au savoir-faire, dont elles ont besoin, elles doivent disposer de compétences variées. Ceci les oblige à accorder un rôle plus important à la formation qui favorise l'adaptabilité et la flexibilité de la main-d'œuvre à tout changement technologique. A cet effet, les modalités de formation de la main-d'œuvre jouent un rôle essentiel dans tout processus de développement. L'objet de cet article est d'analyser ce rôle dans l'élaboration et la conduite d'une véritable politique de développement durable.

المقدمة.

إن نجاح أي نظام تنمية اقتصادية أو اجتماعية، يفرض على البلد المعني تجنيد كل الطاقات المتوفرة لديه و بصفة تتلاءم و الأهداف التي يتم اختيارها من قبل المسؤولين. و يقتضي أيضا تقبل هذه الاختيارات من قبل مواطني هذا البلد و بالتالي فإن عملية تطور العمالة (Evolution de l'emploi) تظهر كعامل أساسي في هذا النظام. فمن جهة، فإن نجاعة إستعمال اليد العاملة المتوفرة، تعتبر عنصر أساسي في عملية إنتاج السلع و الخدمات الضرورية لكل مراحل النمو، و من جهة أخرى، فإن الأجور الموزعة مقابل هذا النشاط الإنتاجي، خصوصا كفاءات توزيعها، تشكل مظهرا من المظاهر المهمة في عملية تقبل أفراد المجتمع للإستراتيجية التنموية و بالتالي المضي بها إلى أبعد الحدود الممكنة. هذا ما يؤدي إلى توليد ديناميكية داخل المجتمع تزيد من سرعة تنفيذ مراحلها و يسهل عملية ما يعرف حاليا بإستدراك التنمية.

في هذا السياق يجب التأكيد على طرح إشكالية التعامل مع عنصر العمل، ليس من الجانب الكمي فحسب، ولكن الجانب النوعي له أيضا أهميته، وهذا لكون أن طبيعة العمل تجعل منه عنصر غير متجانس (hétérogène) و بالتالي فإن كفاءات تكوينه و تدريبه تلعبان دوراً هاماً في أي نظام تنموي. ولذا يجب إدراج عملية تكوين العنصر البشري ضمن أولويات التنمية مما يتطلب توفير الأطر الضرورية للقيام بهذه العملية. بالإضافة إلى هذا فإن نوعية اليد العاملة تضمن:

1. نجاعة و مرونة الأساليب الإنتاجية المستعملة،
2. السيطرة على الأساليب التكنولوجية المستوردة لتتلاءم مع خصوصيات البلد،
3. سهولة إحداث أي تغيير في عملية الإنتاج بما يتلاءم مع تذبذبات الطلب،
4. مساعدة المؤسسات (المنظمات) على تحقيق المرونة الإنتاجية، مما يؤدي إلى التقليل من النفقات،
5. فتح فرص جديدة أمام المؤسسات لزيادة الاختراعات مما يؤدي إلى الخفض من تكاليف الإنتاج و يقوي من قدراتها التنافسية.

فمهما يكن المنظور التنموي، يجب أن تدرج مسائل العمل والتكوين في آن واحد، لأن عملية إكتساب المهارات تحتل مكانة رئيسية في تحريك عملية التنمية و توازنها بين مختلف مناطق البلاد.

تركز دراستي هذه على مسألة الإهتمام بتكوين العنصر البشري و التعامل معه كعامل محوري في عملية التنمية و تؤكد على ضرورة أن يكون هذا التكوين بصفة مستدامة ومستمرة طيلة الحياة العملية للعامل، بحيث يتمكن من اكتساب المهارات التي تتأقلم مع أي تحول تكنولوجي و تضمن، من جهة، للعامل منصب عمل يحصل من خلاله على دخل و من جهة أخرى، تحد من معيقات عملية التنمية بحيث تكون هذه الأخيرة مستدامة و بوتيرة ثابتة إن لم نقل متزايدة حتى يتمكن البلد المعني من تحقيق إستدراك فعلي لعملية التنمية.

هدفنا في هذه الدراسة هو تقديم صورة عن نظام التكوين في الجزائر، الواقع و المستقبل والتحديات التنموية الناجمة عنه. لهذا ارتأينا التطرق إلى قضايا التكوين، في هذه الورقة، من خلال إطارين:

• أولاً الإطار الوظيفي أي إطار إدارة الموارد البشرية بإعتبار أن التكوين يشكل إحدى وظائف هذه الإدارة.

• ثانياً الإطار الإستراتيجي (بعيد المدى) بحيث تدرس هذه القضايا في إطارها الإستراتيجي و التنموي و التنمية البشرية على وجه الخصوص.

للإشارة يمكن التطرق لموضوع التكوين من خلال عدة خيارات، لكل منها مزايا و عيوب. وقد كان ميلنا في هذه الدراسة إلى الخيار المتمثل في تحليل دور عملية التكوين في إنتاج وبناء ما يسمى بالكفاءة (la compétence) والتي بدورها تتدخل تدريجيا في عملية بناء سياسة إدارة الموارد البشرية (La politique de gestion des ressources humaines) التي تشكل بدورها ضمانا لنجاعة و استمرار عملية التنمية سواء بالنسبة للمؤسسات أو بالنسبة للجهات العمومية. عملية إبراز هذا الدور يتم التطرق لها في الجزء الأول من هذه الدراسة. أما في الجزء الثاني سنقوم بدراسة وتحليل واقع التكوين و التأهيل ومعيقاتهما في الجزائر و ما هي الرهانات التي تنتظر المؤسسات الجزائرية في ظل العولمة التي تفرض على كل مؤسسة، إن أرادت البقاء و مسايرة ما

يجري من تحولات عالمية على جميع الأصعدة. بهذه الصفة نتمكن من ربط موضوع التكوين بالتممية بوجه عام.

قبل البدء في هذه الدراسة يجدر التنبيه إلى مسألة منهجية أساسية تتعلق بصعوبة و مخاطر إستعمال مؤشرات تحليل العلاقة بين مخصصات الإنفاق على التدريب و التأهيل و إنتاجية العمل. فمن جهة, فإن المعطيات المتوفرة عنهما (في الإحصائيات الجزئية) غير كافية من الناحية الكمية و النوعية ومن جهة أخرى, فإن عملية إستعمال معطيات بهذه المواصفات تؤدي إلى اختيار مؤشرات إحصائية غير متجانسة وبالتالي تصبح عملية قراءة النتائج لا معنى لها.

المبحث الأول: دور التكوين في إنتاج وبناء الكفاءة.

إن المتغيرات الجديدة التي تشهدها الإقتصاديات العالمية, خصوصا في الدول الخاضعة لبرامج التعديل الهيكلي (les programmes d'ajustement structurel), تفرض على الدولة عدم التدخل المباشر في إدارة سوق العمل, ولكن تحتم عليها أن تسهل عملية سير هذا الأخير. هذه العملية تكون عن طريق الانتقال التدريجي من النظرة المتمثلة في الإدارة الاجتماعية للنقص في العمالة (la gestion sociale du sous-emploi) إلى حالة تنطلق من نظرة التسيير الاقتصادي للأنشطة التي تخلق مناصب للعمل. إضافة إلى هذا يجب عليها تحسين نظام تسيير المعلومات, تحديث الأجهزة القائمة على تنظيم سوق العمل الرسمي و تحريك أجهزة ضبط جديدة في ميدان العلاقات التي تحكم بين العمل و التكوين والسعي الدائم للمساهمة الفعلية في تكوين الكفاءات الضرورية لعملية التتمية وهذا عن طريق التوقع المستقبلي لنوعية المؤهلات التي يطلبها سوق العمل و بالتالي .

بهذه الطريقة تتمكن القطاعات المنتجة من الحصول على موارد بشرية مؤهلة تصاحبها في تحقيق إستراتيجياتها التتموية, خصوصا في ظروف الانفتاح الاقتصادي المرفوقة بعملية الإدماج التدريجي في الإقتصاد العالمي. لا يمكن أن تتم هذه العملية إلا باستمرار عمليات التكوين, مهما تكن الجهة التي توفر هذا التكوين (la formation), التدريب (l'apprentissage), الابتكار (l'innovation) و التحسن (l'amélioration) مما يؤدي إلى تحرير القدرات الفردية و تنمية الكفاءات الجماعية. وهذا ما يمكن من اقتسام المعارف بين العمال و يسهل عملية تبادلها و يولد

لديهم ثقافة تدريبية (une culture d'apprentissage) ثابتة ومستمرة تضمن فعالية مثلى ونمو دائم يلبي حاجيات كل الأطراف الفعالة (المؤسسات, المستخدمين, المستهلكين والممولين).

المطلب الأول: التكوين والحاجة إلى الكفاءة.

لا يخفى على أحد اليوم أهمية التكوين في إحداث النمو الاقتصادي. فالكثير من الدراسات الاقتصادية أثبتت علاقة بين التكوين و الدخل القومي, في حين أن دراسات أخرى أكدت على أن النمو السريع للإنتاج الصناعي يعتمد كثيرا على التحسن الملحوظ في نوعية اليد العاملة مما أدى بكثير من المؤسسات في الدول المتقدمة إلى تمويل العديد من البرامج التكوينية و الإهتمام بالاستثمار في الرأس مال البشري. فحسب (De la fuente, 2002) أنه في بلد نموذجي ينتمي إلى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (O.C.D.E.) فإن نسبة 22 ٪ من نمو الإنتاج المحققة خلال الفترة 1960 إلى 1990 ترجع إلى الرأسمال البشري المتمرن و المتكون¹. في هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن من بين أهم العوامل التي تدعم الإنتاجية يجب التأكيد على:

1. مستوى التكوين الأولي (للتعليم العام أو التقني),
2. التدريب (التكوين) المستمرة (recyclage) و إعادة التوجيه,(réorientation)
3. الألفة والتأقلم مع وسيلة العمل,
4. الإحساس بالتحكم والسيطرة على أساليب العمل,

هذه العوامل تشكّل عناصر تقييم الرأسمال البشري و الذي بدوره يستعمل في معالجة مشاكل النمو و الثروة القومية. عموماً هذا الرأسمال البشري يعرف بمجموعة المعارف العامة أو المتخصصة, الخبرة والدراية المكتسبة من طرف الشخص خلال ممارسته لعمله بحيث تمكنه من الارتقاء إلى مستوى كفاءة أعلى و الحصول على دخل أعلى.

¹ De la fuente A. et Ciccone A : Le Capital humain dans une économie mondiale fondée sur la connaissance, commission Européenne DG Emploi et affaires sociales. (Source: Internet).

فحسب (Degot 1987) العامل الكفاء هو العامل القادر على توظيف درايته و ترجمتها إلى أفعال و تسهل عليه عملية التأقلم و التفاعل مع التقنيات الجديدة و هذا في أقل وقت ممكن و بأقل التكاليف. إنطلاقاً من هذا المبدأ تلجأ الكثير من المؤسسات التي تستعمل اليد العاملة الجد متخصصة إلى صيغة التدريب في مكان العمل بحيث تتم هذه العملية تحت تأطير عمال ذوي مهارات أو من قبل مهندسين و أحيانا من قبل مختصين تبعثهم المؤسسة المصممة للتكنولوجيا الجديدة. هذه الصيغ تعرف بما يسمى (The learning by doing) فما يبقى على المؤسسة سوى اختيار العمال الذين يتابعون هذا النوع من التكوين و كذا اختيار مضمونه بدلالة أهدافها و احتياجاتها الحقيقية من العمل المؤهل والمتخصص. بهذه الصيغة يمكن للمؤسسة تقدير العلاقة الفعلية بين التكوين و الإنتاج مما يمكنها من تعظيم أرباحها و بالتالي تتمكن من حساب كلفة التكوين التي تمكنها من الحصول على إنتاجية مثلى. من خلال هذا يتضح لنا، من جهة، أهمية ربط التكوين بطرق الإدارة الداخلية للمؤسسة (la gestion interne de l'entreprise) و من جهة أخرى، تغيير ظروف العمل و التي أصبحت عنصراً أساسياً و مهما في عملية إنشاء الكفاءة. بهذه الكيفية تستطيع المؤسسة تقادي تكاليف توظيف عنصر جديد و التي تتمثل في:

1. التكاليف المترتبة عن عملية الانتقاء (la Sélection),
2. تكاليف التكوين و التأقلم مع مناخ العمل داخل المؤسسة,
3. تكاليف خطأ التقدير في ترتيب العنصر الجديد أو الخطأ في تقدير مهاراته,

في إطار هذا التحليل، فإن النفقات المرتبطة بعملية التكوين، يجب أن يتعامل معها كأية نفقة استثمارية إستراتيجية بالنسبة للمؤسسة، على الأقل من قبل المؤسسات الكبرى أو التي تتوفر على تكنولوجيا متقدمة. هدف هذا النوع من الإستثمارات يكمن في توفير وتراكم مجموعة من المهارات والكفاءات الضرورية لرفع الأرباح المستقبلية و المحافظة على مستويات عالية للإنتاج والتي تشكل العنصر الأساسي في عملية النمو.

من أجل تثمين فرص الاستثمار في التكوين، يجب على المؤسسة إجراء مقارنة بين المردودية الداخلية لهذا الاستثمار و معدل الفائدة. هذه العملية تمكنها من تقدير تكاليف التكوين و المردودية

المنتظرة التي يمكن أن يعبر عنها بدلالة الإنتاجية و توفير الكفاءات و المهارات. أما عن عملية تبرير هذا النوع من الإستثمارات, فتم بالطريقة الآتية :

1. إذا كانت الكلفة الحالية للحصول على التأهيل أقل من مجموع القيم الحالية للأرباح المتوقع الحصول عليها جراء ارتفاع الإنتاجية,
2. كأى استثمار, يمكن ربط هذا الاستثمار بمعدل مردودية و الذي يجب أن يكون أعلى من مردودية الاستثمار المالي (أي معدل الفائدة).

هكذا, فإن مركز ثقل نظرية الرأس مال البشري انتقل من الفرد إلى المؤسسة محدثا انسجاما بين مصالح هذه الأخيرة و مصالح عمالها وهذا نظرا لكون أن نفقات التكوين يتم التعامل معها على أساس أنها استثمار ذو مردودية لكلا الطرفين. في حين أن بعض الأبحاث أثبتت وجود نموذج إنتاج جديد, يعترف من خلاله المسيرين بحاجتهم لإشراك اليد العاملة المؤهلة في رسم معالمه كلما إقتضت الحاجة إلى ذلك. هذا الإعتراف لا يعتبر التكوين كعامل أساسي في تحصيل الكفاءة و مفتاح للحصول على أرباح فحسب, بل كعامل مكمل و متمم للمجهودات المبذولة في ميدان البحث و التنمية و التي يفترض أن تسهل بدورها عملية إدماج الإبتكارات التكنولوجية من قبل المؤسسات و ترفع من إنتاجيتها. لتحقيق هذا الغرض, فإن هذه المؤسسات ترصد الأموال الكثيرة لهذه العملية لأن مستقبلها مرهون بمدى ابتكاراتها و تواجدها في الأسواق و قدرتها على إيجاد الحلول المناسبة لكل العقبات التي تطرحها التكنولوجيات الحديثة.

المطلب الثاني: عوامل بروز الكفاءة

إن للتحويلات الجارية في الدول المتقدمة, خلال العشرية الماضية, الأثر الكبير في بروز هذا المصطلح و التأكيد على أهميته في ميدان رسم سياسات إدارة الموارد البشرية بما يخدم مصالح المؤسسة و المستخدمين معا. فمن بين الظروف المساعدة للإهتمام بعامل الكفاءة نذكر:

1. عولمة الإنتاج و ظهور نظام تقسيم عمل دولي جديد تقسم فيه الدول المتقدمة القطاعات ذات الكفاءة و الإبداع العالي و تجميع باقي الدول في الفروع التي تتطلب مهارات أقل و إلا

كيف يمكن تفسير ظاهرة إعادة توطين الإنتاج الذي لا يتطلب مهارات عالية من الدول المتقدمة إلى الدول الأقل تقدماً (la délocalisation de la production)

1. تغيير أشكال المنافسة، هذا التغيير أصبح يؤكد على النوعية، الكفاءة واللذان لا يمكن بلوغهما والمحافظة عليهما إلا عن طريق التكوين المتواصل والدائم،

2. ضخامة البطالة و تزامنها مع ظاهرة عدم استقرار العمل و التي مست كلاً من الدول المتقدمة و الدول النامية، فبالنسبة للأولى، فهي نتيجة للركود الإقتصادي و تنامي ظاهرة العولمة و إعادة توطين الإنتاج، أما بالنسبة للثانية فهي نتيجة للضغط الديموغرافي و لبرامج التعديل الهيكلي و ما ينجر عنها من تدمير لسياسة التشغيل في البلد المعني و في جل المؤسسات و بالتالي تنعكس سلباً على عملية إحداث تنمية متوازنة و تصبح معيقاً فعلياً لها . هذه الوضعية أدت بالمؤسسات إلى تطبيق سياسة تخصيص حصص العمل و هذا عن طريق اختيار الأشخاص الأكثر تكويناً، حيث أن مستوى التكوين يظهر قابلية الأشخاص على الإندماج و التطور ضمن محيط عملهم الجديد،

3. زيادة الإهتمام بما يسمى باقتصاد المعرفة (l'économie de la connaissance) و الذي يؤكد على الإهتمام بالتقنيات الجديدة للإعلام و الإتصال و التي تتطلب تكويناً مدى الحياة و هذا نظراً للتطور الدائم في الكفاءات الرقمية و التي تشكل، بدون منازع، الكفاءات القاعدية المستقبلية،

4. التحول التدريجي من العمالة الصناعية إلى العمالة الخدمائية و التي تتطلب كفاءات عالية و تفرض عدم تجانس في التكوين،

5. تزامن و تراكم عدة عوامل نذكر منها: تحسن مستوى التعليم في جميع الأطوار، التحولات القطاعية و تغيير نظم الإنتاج و العمل أثر على التنظيمات و أصبحت خاضعة لمحيط غير مؤكد (incertain) على جميع الأصعدة.

إن عملية تفاعل كل هذه الأمور و غيرها، أدى إلى تغيير طبيعة العمل بحيث أصبح ما يسمى بالعمل الذكي (Le travail intelligent)، الذي يتطلب إتقان جيد للتكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال، يأخذ شيئاً فشيئاً مكان العمل المبني على تعليمات المسير و الذي يتسم بالطابع

الروتيني. حتى الأعمال التي كانت توصف بالأعمال التنفيذية (les travaux d'exécution) أصبحت تدمج قدرأ متزايداً من المبادرة الفردية و المسؤولية.

المبحث الثاني: واقع التكوين بالمؤسسات الجزائرية.

إن دور التكوين أصبح حيويأ في كل أطوار عملية التنمية وفي خلق الثروة, و منه فهو يشكل إحدى الأساسيات اللآزمة لمشاركة البلاد في المبادلات الاقتصادية, الاجتماعية و الثقافية مع العالم الخارجي. ليس هذا فحسب بل, إن طاقات الإبداع و البحث المستدام, الناتجة عن عملية التكوين, هي إحدى عوامل ازدهار و رقي الأمم والعنصر الحاسم في أي إستراتيجية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية و تساهم في تثبيت مكانة البلاد بين الأمم, و ما تجارب دول جنوب شرق آسيا الأدليل على هذا الاعتقاد. غير أن عملية التنمية في الجزائر, منذ بدايتها, لم تعكس عملية تنمية المعرفة المتخصصة و لا الاهتمام الكافي بتكوين العنصر البشري تكوينا متخصصا². لتدارك هذا الوضع فالأمر الضروري و المهم في الظرف الحالي هو معرفة ما هي أنواع التكوين التي تتلاءم و تتأقلم مع الواقع المفروض على البلاد, سواء داخليا أو خارجيا, وهذا بهدف الاستعانة بها في رسم سياسة تكوين طويلة المدى والتي تشكل بدورها العنصر المهم في ضمان تنمية مستدامة. هذه العملية يجب أن تسند لأهل الاختصاص من أكاديميين, مسيرين للموارد البشرية في المؤسسات و القائمين على التكوين سواء في القطاع العام أو الخاص.

إن الوضعية التي آلت إليها حالة المؤسسات الجزائرية في بداية التسعينيات و تستمر إلى الوقت الحالي, تتميز بضخامة الفوارق بين حاجياتها من اليد العاملة المؤهلة³ والحالة المتدهورة لأنظمة التكوين المهني والتقني. هذه الوضعية نجم عنها:

² لعل مثل هذه البحوث تشكل أحد الحوافز المشجعة للجهات المعنية للاهتمام أكثر بهذا الجانب حتى يتسنى للباحثين من إجراء دراسات تستفيد منها المؤسسات مستقبلا.

³ لقد أظهرت دراسة قمنا بها في سنة 2005, تحت عنوان: Conditions d'applications des fonctions de demande du travail de court terme Aux cas des entreprises industrielles Algériennes أن ما

1. فائض في العمالة الغير متخصصة,
2. ارتفاع كتلة الأجور,
3. ضياع وهجرة للكفاءات,
4. تكوين غير ملائم لمتطلبات سوق العمل و أحيانا غير مستعمل أو منعدم,
5. عدم رضي المستخدمين و ما ينجر عنه من نقص في الإنتاجية وإنعدام روح الإبتكار لديهم.
6. نقص كبير لليد العاملة المؤهلة, خصوصا في المهن اليدوية (Les métiers manuels) وهو ما أدى بالسلطات العمومية اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية لتنفيذ مختلف مشاريع التنمية خصوصا في قطاعات: البناء, الأشغال العمومية و الأشغال الكبرى⁴.

نتجت هذه الوضعية عن غياب الإهتمام الكافي برسم سياسة تكوينية مستدامة, تتجلى هذه الحقيقة من خلال غياب الجهاز المكلف بهذه الوظيفة في بعض المؤسسات و في حالة وجوده عدم تموقعه الصحيح ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة من جهة, وضعف الوسائل البشرية و المادية المرصودة لهذا الجهاز إن وجد.

للخروج من هذه الوضعية, يجب على المؤسسة السعي الدائم للرفع من مستوى مواردها إلى المستويات العالمية, خصوصا مواردها البشرية التي تعتبر رأس مال لا يمكن تثمينه و هذا نظراً للخبرة و الكفاءة التي يكتسبها, خصوصا في هذه الألفية التي تتميز ببروز ما يسمى باقتصاد المعرفة و التقنيات الجديدة للإعلام و الاتصال التي تحتم على المؤسسة إدماج التكوين في تنظيم قاعدي

يعرف بسرعة التعديل (Vitesse d'ajustement) تقدر ب 34 % في المؤسسات الجزائرية أي أن 2/3 مناصب العمل المستحدثة في أي سنة, والتي تتطلب مهارات عالية لا تجد ما يقابلها من عرض أي أن هناك عجز في اليد العاملة ذات التخصصات الدقيقة وهذا ما يعكس الحاجة الملحة للإهتمام بعملية التكوين وبالتالي رفع إنتاجية العمل.

⁴ حسب إحصائيات وزارة العمل تم إحصاء 43000 عامل أجنبي خلال 2007 يتوزعون حسب المؤهلات بالنسب الآتية: 33% مهندسين و تقنيين سامين , 32% رؤساء فرق , 34% عامل عالي التأهيل و 0,1% عامل غير مؤهل.

منظم و دائم, وهذا ما يجعل من المؤسسة فضاء تكوين فعلي و فعال و يجعل من مساهمة التكوين, في مواصلة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة, إستراتيجية في حد ذاتها. فالعوامل التي تدعم هذا الطرح هي كثيرة نذكر منها على سبيل المثال:

1. تعقد العلاقة بين التكوين والعمالة في سوق العمل الجزائري,
2. تباطؤ ظهور الآثار الإيجابية لعملية تبني اقتصاد السوق التي بدأتها الجزائر منذ بداية التسعينيات,
3. انفتاح الاقتصاديات العالمية و ما ينتج عنه من تطورات تكنولوجية سريعة وتحولات في نظم الإنتاج,
4. ارتفاع نسبة البطالة و ديمومتها خصوصاً بين فئات الشباب,
5. انعزال نظام التكوين عن شركائه الأساسيين والمتمثلين في المؤسسات و الجماعات المحلية و المتكويين.

في حين يجب أن لانغفل عن أمر جد مهم و هو أنه في وقت ليس بالبعيد و نتيجة لعملية تفكيك المؤسسات العمومية و إعادة هيكلتها, الناتجتين عن تبني برنامج التعديل الهيكلي في الجزائر, كانت الجهات العمومية تطلب من هذه المؤسسات تحسين نتائجها المالية و أوضاعها الهيكلية, فهل يعقل أن نطلب من مؤسسات تصارع من أجل البقاء كمؤسسة أن تهتم بتحسين تكوين عمالها ؟. في هذا الظرف إستغلت أغلب المؤسسات القوانين والمراسيم المحددة لعملية إستقلالية المؤسسات و تخلصت من هياكل التكوين و التدريب المتوفرة لديها, بإعتبارها تشكل عبئاً مالياً إضافياً. في هذا الوقت, كان يجب على الدولة مرافقتها عن طريق توفير الظروف الملائمة لهذه العملية و تسطير سياسة تكوينية على المدى المتوسط و الطويل و توفير المعدات الضرورية لهذه العملية و تحسين تكوين المتكويين. قبل تسطير هذه السياسة يجب الإجابة, على الأقل, على التساؤلين الآتيين: أولاً ما هي مشاكل التكوين المستعجلة الواجب حلها ؟ ثانياً ما هي المؤشرات التي تحتاج إليها المؤسسات في إدارة الموارد البشرية إدارة ناجعة ؟

أما عن واقع التكوين المهني، الذي هو تحت وصاية الدولة، فأوضاعه ليست بالأفضل ويمكن التطرق لها من خلال المؤشرات الآتية⁵:

1. على المستوى الكمي.

- وجود ما يقارب من 778 هيكل تكوين يوفر حوالي 220000 مقعد بيداغوجي،
- يؤطر هذا العدد من المتكويين حوالي 11500 مكون (بكسر الواو)، 80 % منهم متحصل على شهادة الكفاءة المهنية، مما ينعكس سلباً على نوعية التكوين والتي تتطلب التحكم في الوسائل الحديثة للتكوين والتمهين،
- كوّن هذا القطاع خلال سنة 1998 قرابة 80000 متكون لينتقل هذا العدد إلى 100000 خلال سنة 2000 ثم وصل إلى 115000 في سنة 2002 وسجل في سنة 2008 410000 متكون،
- نسبة من تحصلوا على منصب عمل من هذه الأعداد تتراوح بين 10% إلى 20%. مما جعل من معدل المردود الظاهري (le taux de rendement apparent) خلال هذه الفترة يقدر بحوالي 38% لكل التخصصات،
- يتميز هذا القطاع بنسبة عالية لمعدل التسرب (le taux des abandons) حيث تصل إلى معدل سنوي يقدر ب 23%. يمكن تفسير هذه النسبة بعدم جاذبية هذا النوع من التكوين و نقص في الإعلام عن مختلف تخصصاته، من جهة، و إلى تدني نسبة التكوين عن طريق التدريب⁶ (la formation par apprentissage) من جهة أخرى. وبهذا يفضل المتكوّن ذو الإمكانيات المحدودة التوجه مباشرة إلى سوق العمل بشقيه الرسمي أو الغير رسمي.

⁵ كل الأرقام والنسب المدعمة للتحليل الموالى مأخوذة من تقرير المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي لسنة 2005.

⁶ حسب إحصائيات وزارة التكوين المهني لسنة 2008 هذا النوع من التكوين يمثل 37 % من إمكانيات التوظيف على مستوى القطاع الإقتصادي

وفي الأخير تجدر الإشارة الى أن هذا القطاع مهيكّل على 5 مستويات:

- المستوى الأول عامل مؤهل (Ouvrier Spécialisé)
- المستوى الثاني عامل و عون مؤهل (Ouvrier et Agent Qualifier)
- المستوى الثالث عامل و عون عالي التأهيل (Ouvrier et agent hautement qualifié)
- المستوى الرابع مراقب عمال / تقني (Agent de Maitrise / Technicien)
- المستوى الخامس تقني سامي (Technicien Supérieur)

إضافة إلى هذا تجدر الإشارة إلى وجود جهاز تكوين مهني خاص، فحسب بعض التقديرات فهو يتكون من حوالي 545 مؤسسة تكوين كونت، حتى سنة 2008، حوالي 20000 متريص. ضعف هذا العدد يرجع إلى طبيعة التكوين المعروض. فهو تكوين مؤهل (Formation Qualifiante) خاص أساساً بأشخاص يعملون فعلاً أو يبحثون عن تكوين إضافي متمم لما إكتسبوه في قطاعي التكوين العام أو التكوين المهني ويبحثون من خلاله عن ترقية مهنية أو عن إعادة إدماج بالنسبة للأشخاص الذين تم تسريحهم بعد عمليات غلق المؤسسات التي صاحبت عملية تبني برامج التعديل الهيكلي في بداية التسعينيات. فمثل هذا التكوين يمكن تحلله من خلال نظرية الرأسمال البشري (la théorie du capital humain) وهذا لكون أن طبيعة العملية التكوينية تستدعي استثماراً من قبل الشخص المقبل على هذا التكوين أو الجهة المستخدمة له.

في الأخير تجدر الإشارة إلى أن ظهور مثل هذه الأنماط من التكوين هو في حد ذاته تطور هام نتج عن عملية تحرر الإقتصاد و تغيير قانون العمل في بداية التسعينيات. حتماً مثل هذه الأنماط من التكوين لا يمكن إلا أن تنعكس بصفة إيجابية على نوعية اليد العاملة المعروضة في سوق العمل و يؤمل من خلاله إعادة توازنه.

2. على المستوى النوعي.

يمكن أن تجرى عملية تحليل هذا العنصر عن طريق العناصر الآتية:

- تشبّع (saturation) أسواق العمل المحلية وهذا في ظل غياب شبكة وطنية لتثمين مناصب التكوين بصفة تتماشى و تطور المهن والحرف. هذه الوضعية نتجت عن تشابه أنماط التكوين في كل مؤسسات التكوين المهني و هذا بغض النظر عن أماكن تواجدها و خصوصيات المناطق التي تتواجد فيها ولا حتى متطلبات التنمية في هذه المناطق ,
- غياب سياسات مرافقة تمكن الفائض من اليد العاملة المتكونة من التحرك إلى المناطق التي تشهد عجز في أنواع من التخصصات (توفير السكن أو المواصلات ... إلخ)
- كما سبق و أن ذكرت, في غالب الأحيان, لا يكمل التكوين الأولي المتحصل عليه من مراكز التكوين بدورات تدريبية في المنشآت الاقتصادية,
- عدم مطابقة برامج التكوين للتجهيزات البيداغوجية لكثير من التخصصات وهذا نظراً لارتفاع تكاليف هذه التجهيزات مما جعل قطاع التكوين المهني قطاع يلجأ إليه كل من يطرد من النظام التربوي العام.

نظراً لكل هذه النقائص يتجلى الاهتمام بالطابع الإستراتيجي لعملية التكوين والذي أصبح أمراً لا يقاوم, خصوصاً نتيجة للتحويلات الجذرية الحاصلة في إعادة صياغة الحرف و التخصصات و التي تفرض:

1. الإنتقال من المفهوم التقليدي للتكوين⁷ بإحداث تغييرات نوعية في طرق تحصيل المعارف و بالتالي الانتقال إلى مفهوم تنمية الكفاءات. حيث تصبح هذه الأخيرة قادرة على الإبداع و الابتكار و الاندماج و التفاعل مع أي تغيير تكنولوجي في أساليب الإنتاج. ومن هنا أصبح ضرورياً إدماج المؤسسة في عملية مراقبة محتويات تكوين اليد العاملة سواء عن طريق مساهمتها في عملية تسطير برامج التكوين و محتوياته بما يتلاءم مع المتطلبات التكنولوجية أو عن طريق تكتيف برامج التكوين الداخلي.

⁷ الذي يخول للمنظومة التكوينية دور يتمثل في إمداد المؤسسات بأيدي عاملة من مختلف التخصصات.

2. ضرورة إحداث تنظيم جديد للعمل داخل المؤسسة مما يفرض عليها تحولات عميقة تخص أساليب تنظيم العمل، مثلاً الانتقال للعمل في فرق مستقلة و ذات مهارات مختلفة تمكنها من مواجهة أي تغيير أو تذبذب في نوعية أو كمية الطلب على منتجها أو منتجاتها في حالة تعددها،

3. إعادة الإدماج الاجتماعي والمهني (l'insertion socioprofessionnelle) للعمال المفصولين من مناصب أعمالهم بعد عملية إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية وهذا عن طريق التكوين أو إعادة التكوين.

بالنسبة للواقع الجزائري الحالي، فإن الإهتمام بعملية تنمية الكفاءات أو حتى عملية تكوين الموارد البشرية، لم يلقيا الاهتمام الكافي من قبل الجهات الرسمية و لا حتى من قبل القائمين على المؤسسات و إن حدث وإن وجدت فهي لا تتلاءم و المتطلبات الفعلية و الحقيقية للمؤسسات. في حين يجب التأكيد على صعوبة رسم سياسة تكوينية فعالة في وقت واجهت فيه المؤسسات الجزائرية تحديات تفرض عليها نتائج تضمن لها البقاء كمؤسسة و توفر مناصب عمل لعمالها . زد على هذا حتى المتطلبات الأساسية التي تمكن من مباشرة سياسة تكوينية هي غير متوفرة، بدءاً بالهياكل المكلفة بالتكفل بهذه السياسة وصولاً إلى الوسائل البشرية و المادية الزهيدة التي ورثتها هذه المؤسسات من العقود السابقة و التي لم تعد تستجيب للمتطلبات الحالية التي تفرضها العولمة و اقتصاد السوق. وأحياناً أخرى يمكن تفسير الوضعية المتردية لعملية التكوين في المؤسسات بعدم تحمس القائمين على هذا القطاع أكثر منه إلى نقص في الوسائل و الموارد المالية.

بالمقابل لا يجب أن نغفل على التأكيد على تنامي الإهتمام بقضية إدارة الموارد البشرية لدى بعض المهتمين بهذا الميدان وإلا كيف نفسر العدد الكبير من نداءات المشاركة الصادرة عن عدة جهات تهتم بإدارة الموارد البشرية. فعلى سبيل المثال نذكر: نداءات الجمعية الجزائرية للموارد البشرية (A.L.G.R.H) في أكتوبر 2001، و كذا المعهد الوطني للإنتاج و التنمية الصناعية (I.N.P.D.I) في أبريل 2002 و العديد من الدورات التكوينية في إدارة الموارد البشرية المقترحة من قبل المعاهد الخاصة المنتشرة عبر المدن الجزائرية الكبرى. فلعل مثل هذه الجهود تمكّن المشرفين على إدارة الموارد البشرية من إستدراك التأخر المسجل في عملية تكوين العنصر البشري و إدماج

سياسة التكوين المستمر ضمن الإستراتيجية العامة للمؤسسة. وتبدأ هذه العملية أولاً بتحديد و إحصاء الكفاءات الموجودة فعلا داخل المؤسسة, أو ما يعرف بالسوق الداخلية للعمل (le marché interne du travail), و ثم تبحث عن ما ينقصها من هذه الكفاءات سواء عن طريق اللجوء إلى سوق العمل أو بتكوينها إن تعذر ذلك. في هذا الإطار يجب الإنتقال من أسلوب إدارة توقعات العمالة (la gestion des prévisions de l'emploi) إلى أسلوب يعتمد إدارة توقعات الكفاءات (la gestion des prévisions des compétences) .

وبهذا تحذو حذو بعض الدول التي كانت بالأمس القريب في نفس الوضعية مثلا كالهند, سنغافورة تيلندا, ماليزيا, أندونيسيا كوريا الجنوبية و البرازيل وغيرها من الدول التي رسمت سياسات تكوينية فعالة و أصبحت من الدول التي تصدّر المهارات إلى الدول المتقدمة و لم تكتفي بهذا بل أصبحت تتنافسها في هذا المجال. فمثلاً, حسب دراسة مست 1000 مؤسسة برازيلية خلال الفترة الممتدة من 1994 إلى 1996, فإن نسبة المؤسسات المبتكرة قد ماثلت نظيراتها في الدول المتقدمة حيث قدرت ب % 24.8 مقابل % 26 في أستراليا و % 32.4 في إيطاليا⁸ .

في هذا الإطار يجب التنبيه إلى أن سياسات التكوين في هذه الدول تتميز بالخصائص التالية:

1. تدخل الدولة في عملية التكوين بدرجة عالية سواء في رسم السياسات التكوينية على المدى الطويل أو توفير الوسائل المادية و البشرية الضرورية للقيام بهذه العملية,
2. الدور الفعال الذي يلعبه قانون القيمة (La loi de la valeur) في توجيه عملية التكوين.

مثل هذه الدول ترغب في تحقيق قفزات تنموية كبيرة أو ما أصطلح على تسميته من قبل بعض الإقتصاديين باسم (leap forging) دون المرور بكل دواليب و مراحل التنمية التي مرت بها الدول المتقدمة. وهذا ما تم تفسيره من قبل (Gerschenkron) بما يسمى بنموذج التنمية

⁸ R. Quadros, A. Furtado, R. Bernards et E. Franco (1999) « Technological innovation in Brazilain industry : An assessment based on the são Paulo innovation survey » Paper presented at the third International conference on Technology policy and innovation, Austin, 30 August- 2 September 1999.

الإستدراكي. فعملية إستدراك التنمية تأتي عن طريق حركة المعارف, المهارات و المعلومات, التي ساهمت في توفيرها و إنتشارها بوتيرة جد سريعة التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الإتصال. فالتجربة الصينية تشكل نموذجا و معجزة اقتصادية لم يسبق مشاهدتها من قبل و تعتبر تحدي كبير للنظرية الاقتصادية للتنمية حيث انعكست هذه التجربة بنمو مستمر و دائم في إجمالي الناتج القومي الخام (P.N.B.) حتى في فترات الأزمات, هذه الحقائق تثبت أنه إذا لم تكن المؤسسة مساهمة وحاضرة في سوق عوامل الإنتاج, فإن مردوديتها لا تكون كافية و لا يمكنها تحديد سياسة تكوين أو تدريب و بالتالي تقضي على حظوظها في عملية خلق الثروة و تحقيق النمو.

في النهاية, يجب التأكيد على الأمر الآتي: أنه إذا أردت الجزائر أن يساهم قطاع التكوين المهني, بصفة مستدامة, في تنمية الموارد البشرية, يجب أن تخضعه لتحولات عميقة و إستراتيجية تجعله يندمج أكثر فأكثر في المحيط الإنتاجي و يتكفل فعليا بعملية الإدماج المهني لليد العاملة المعروضة في سوق العمل و التي تعتبر من المهام الأساسية لمثل هذا القطاع في إقتصاد حر أو ما يعرف بإقتصاد السوق. و بالمقابل يجب أن تجرى هذه العملية من خلال:

1. منح إستقلالية أكبر للمؤسسات التكوينية,
2. إعادة تنظيم الوسائل و الأجهزة البيداغوجية مثلا بإدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الإتصال,
3. إعادة تأهيل الموارد البشرية للقطاع بحيث تستجيب للتحولات السريعة في الكفاءات التي يشهدها سوق العمل والتي تتطلب تكويننا متواصلًا.

فإن أردت الجزائر الاستفادة من العولمة و اتفاقية الشراكة مع أوروبا, التطور التكنولوجي و عملية إعادة توطين الإنتاج التي تجري في العالم و بخطوات متسارعة نحو بلدان أوربا الشرقية و دول جنوب شرق آسيا و حتى باتجاه دول من المغرب العربي, عليها الاهتمام بتطوير طاقاتها و قدراتها التكوينية من أجل إنتاج و إستعمال المعرفة و تتمكن من التخفيف من وطأة البطالة على سوق العمل وعلى المؤسسات الاقتصادية. زد على هذا فإنها تتوفر, من جهة, على العنصر الأساسي لهذه العملية ألا وهو الإنسان الذي يملك من المعرفة العامة ما يمكنه من الاستفادة من التكوين في

المجالات المتخصصة و من جهة أخرى، فإن وضعيتها المالية في الفترة الحالية تمكنها من توفير كل المستلزمات التي تساعد على تكوين العنصر البشري والذي يشكل فعلاً ثروة الجزائر المستقبلية التي تضمن لها بناء نموذج تنموي دائم يركز على تسيير محكم للكفاءات مما يشجع، من جهة، المؤسسات على تحقيق القدر الأكبر من النّجاعة و من جهة أخرى، يحفز على تنمية القدرات الفردية و بهذه الصيغة تتحقق إنطلاقة فعلية لعملية التنمية وتضمن ديمومتها على المدى الطويل. وتصبح من بين الدول التي تتوفر على رأس مال بشري بإمكانه أن يكون عنصر خالق للإبتكارات و التجديد و جاذب للإستثمارات الأجنبية المساعدة على رفع مستوى التنمية .

الخاتمة

في نهاية هذا البحث يمكنني التأكيد على أن التكوين يجب أن يدرج ضمن كل مستويات التحولات التي يمر بها الأشخاص، المؤسسات أو المجتمع برمته. و هذا لكون أن نتيجة هذا التكوين تتمثل في إنتاج كفاءات و مهارات تضمن تنمية على المدى الطويل وتشكل عنصر حاسم في نظام الإنتاج و تزداد فعالية هذا التكوين إذا تزامن العمل به مع إحداث تطور في هياكل التنظيم وإدارة الأعمال و حتى في ثقافة المجتمع، و يكون تأثير هذا التكوين أكبر إذا كان نظام الإنتاج يتسم بالمرونة بحيث يتمكن كل مستفيد منه أن يشارك في التحولات المطلوبة و المفروضة من قبل التطورات التكنولوجية التي يشهدها العالم في العقد الأخير.

من جهة أخرى، يجب التأكيد على أن التكوين لا يكون فعالاً إلا إذا أدرج ضمن عملية إصلاح دائمة و التي تكون حتماً على المدى الطويل و منه فهو الشرط الأساسي الضامن لتنمية مستدامة من جهة، وللتحولات المطلوبة على المستوى الفردي و الجماعي في آن واحد من جهة أخرى. بالإضافة إلى هذا، يجب أن تتضافر جهود الجميع بدءاً من الفرد المستفيد من التكوين مروراً بالسلطات العمومية (بكل أجهزتها المركزية و المحلية) وكذا المؤسسات التكوينية (العامة، أو الخاصة) إنتهاءً بالمؤسسات الاقتصادية لأنه لكل هذه الأطراف محفزات ومصالح سواء اقتصادية، اجتماعية أو سياسية تقنعها بأهمية هذه العملية وتشجعها على بذل الجهد الكافي، ماديا و معنويا للمضي بها إلى أبعد الحدود الممكنة.

أخيراً، يجب أن نتقبل أن أي تغيير يستغرق وقت حتى ينتشر و يعمم. ولكن السؤال الذي يطرح في مثل هذه الحالات هو معرفة الكيفية التي من خلالها تتم عملية تحديد المعايير التي تواجهه و من ثم تدليلها وهذا بهدف تدنية آجال تعميمه و إنتشاره. من هذا المنظور، يمكن التأكيد على مطلبان رئيسيان : أولاً تسجيل هذه المعايير في عملية تحديد العلاقات بين الدولة ونظام التكوين. ثانياً إضفاء صبغة تناسقية على هذه المعايير، وهذا عن طريق وضع مخطط تعديل هيكل قطاعي (un plan d'ajustement sectoriel) في ميدان التكوين والتأهيل. في انتظار تحقيق هذان المطلبان، يجب تعبئة كل من المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين مما يؤدي إلى:

- توسيع الطاقات الحقيقية للتكوين و بأقل التكاليف، وهذا عن طريق استعمال معدات المؤسسات الصناعية،
- تحسين نوعية التكوين بحيث أن جزء منه سيتم في وسط مهني بحت و في ظروف إنتاج حقيقية،
- التحضير الجيد للمتدربين حتى تسهل عليهم عملية الإدماج (insertion) الاجتماعي و المهني،
- التكيف المتواصل لعملية التكوين مع التطورات التقنية لطرق الإنتاج.

في النهاية يجب التفكير في رسم سياسة وطنية للتشغيل ترتكز أساساً على عملية تحسين الكفاءات. أبعاد هذه السياسة هي : أولاً تهدف إلى بلوغ أحسن نجاعة للمؤسسات الاقتصادية، مما يؤدي إلى تحسين إنتاجية الإقتصاد الوطني ككل. ثانياً تحسين مهارات العمال عن طريق تطوير سياسة تكوينية مستدامة. في ظل عجز قطاع التكوين المهني عن الإستجابة لمثل هذا المطلب، فإن إستدامة هذه السياسة لا يتم تحقيقها إلا عن طريق توفرها داخل المؤسسات الاقتصادية.

المراجع.

- Beret P. et Dupray A. :La Formation Professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance, dans Formation-Emploi n 63, 1998 PP. 63-80.
- De la fuente A. et Ciccone A. : Le Capital humain dans une économie mondiale fondée sur la connaissance, commission Européenne DG Emploi et affaires sociales. (Source Internet).
- Gazier B. : Stratégies des ressources humaines, Collection Repères, Ed. La Découverte, 1993, Paris.
- Mebarki N. : Conditions d'applications des fonctions de demande du travail de court terme Aux cas des entreprises industrielles Algériennes. Publication in Revue Economie et Management Université Abou-Bekr Belkaid Tlemcen (Algérie) Janvier 2007.
- Quadros R., Furtado A., Bernards R. et Franco E. (1999) » Technological innovation in Brazilain industry : An assessment based on the Sao Paulo innovation survey » Paper presented at the third International conference on Technology policy and innovation, Austin, 30 August- 2 September 1999.

صالح مهدي محسن العامري: العوامل التكنولوجية والتنظيمية المؤثرة في الإبداع التكنولوجي:
دراسة ميدانية على عينة من الشركات الصناعية الأردنية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية
و القانونية، المجلد 21 العدد الثاني 2005.
تقرير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي الجزائري (لجنة علاقات العمل) لسنة 2003.