مجلة الأسرة والمجتمع
مجلة دولية محكمة نصف سنوية
تصدر بثلاث لغات
FAMILY AND SOCIETY JOURNAL
International Biannual Journal
refereed Issued in three languages
الترقيم الدولي: ISSN:2392-5337 الترقيم الإلكتروني: EISSN: 2602-6716
https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/236

المجلد: 11 / العدد: 01 /2023	تاريخ إرسال المقال:12/10/ 2022	تاريخ القبول: 2023/07/17	تاريخ النشر: 2023/07/31	الصفحة: 169– 185

التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر

دراسة تحليلية

Vocational training and the labor market in Algeria: _analytical Study_

طارق بروك*	جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة2، (الجزائر)	tarekberrouk@yahoo.com
نجيب بولماين	جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة2، (الجزائر)	houda.berrouk@yahoo.fr

ملخص:

يعتبر التكوين بالمفهوم العام و التكوين المهني خاصة إحدى الرهانات الأساسية والمرتكزات الضرورية لاكتساب الكفاءات المهنية، وازدادت أهميته مع مطلع القرن العشرين خاصة في الاقتصاديات المتطورة، أما في الجزائر وكغيرها من الدول النامية فلم يحظى التكوين المهني بالأهمية الكبيرة التي كانت تحظى بها المنظومات الأخرى إلا في السنوات الأولى التي تلت الاستقلال أين كان يشكل إحدى الدعامات الأساسية في القطاع الاقتصادي، لكنه غيب دوره لفترة طويلة شهدت في المقابل تطورا كميا كبيرا لنظام التعليم ما قلل من قيمته الاجتماعية والاقتصادية لكن مع بداية 2000 أعيد رد الاعتبار للتكوين المهني إذ أصبح من الضروري تنميته لتلبية احتياجات سوق العمل من يد عاملة مؤهلة قادرة على مواكبة التغييرات الحاصلة، لكن رغم هذه الهيكلة والتحديث الذي شهده قطاع التكوين المهني إلا انه لا زال يعاني من التبعية لنظام التعليم العام بل ويمثل وعاء لمخلفات هذا الأخير.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، سوق العمل، التشغيل.

*المؤلف المرسل : بروك طارق

المقال المرسل: التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر - دراسة تحليلية -	اسم ولقب المؤلف 1: طارق بروك اسم ولقب المؤلف 2: نجيب بولماين	المجلد: 11 / العدد:01 / 2023	الصفحة: 169 – 185

Abstract:

Training in the general sense, and vocational training in particular, is one of the basic bets and pillars necessary for acquiring professional competencies, and its importance increased with the beginning of the twentieth century, especially in developed economies. The first period that followed independence when it was one of the main pillars in the economic sector, but its role was absent for a long time. On the other hand, it witnessed a large quantitative development of the education system, which reduced its social and economic value. However, with the beginning of 2000, vocational training was rehabilitated, as it became necessary to develop it to meet the needs of the market. Work from a qualified workforce capable of keeping pace with the changes taking place, but despite this restructuring and modernization that the vocational training sector witnessed, it still suffers from dependence on the public education system and even represents a receptacle for the latter's waste.

Keywords: **vocational training, labor market, employment.**

مقدمة:

يشهد عالم المهن حركية متسارعة تفرضها تطورات علمية وتقنية متلاحقة، وقد رافقت هذه الحركية اهتماما نظريا وامبريقيا واسع النطاق حول التكوين المهني وأهميته الراهنة والمستقبلية، والمتتبع لهذه الإسهامات التي قدمها الدارسون لقضية التكوين المهني، يخلص إلى أن هناك معالم إشكالية تثيرها بل وتفرضها دراسة تلك القضية على المشتغلين في هذا الميدان، والتي تتحدد معالمها في نمط العلاقة التناقضية بين توفر اليد العاملة من جهة، بالمقابل سوء استغلالها وهدر طاقتها من جهة ثانية، نظرا لعدم استثمارها وتوجيهها التوجيه العقلاني.

إن التطور العلمي والتكنولوجي السريع الذي عرفته مجتمعات العالم كافة ومجتمعاتنا العربية خاصة والتي صاحبها مجموعة من التغيرات والمستجدات المتنوعة التي طرحت علينا العديد من الموضوعات ومن بينها إشكالية التكوين المهني واحتياجات سوق العمل.

كما أن علاقة التكوين المهني بالشغل تمثل ذلك البناء من الأبنية المكونة للمجتمع بل تعتبر ركيزة من الركائز التي يقوم عليها في تحقيق الاتزان والاستقرار والأمن والتقدم والازدهار في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية التي تطمح إليها كل الدول بما فيها الجزائر، وهذا من خلال توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على منافسة العمالة الأجنبية وخاصة مع الانفتاح الاقتصادي الذي ترجمه اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي ودخول الاستثمارات الأجنبية في قطاعات مختلفة.

ساهمت كل هذه الأوضاع في إحداث تغيرات وتحولات على الصعيد السياسي والاجتماعي والاقتصادي وبالخصوص على سياسة التشغيل في العالم بشكل عام والجزائر بشكل خاص.

ونتيجة لهذه الأوضاع ظهرت الحاجة إلى وجود علاقة وظيفية بين التكوين المهني والتشغيل أي الحاجة إلى نظام تكويني يستجيب لمتطلبات سوق العمل.

بناء على ما سبق فإن هذه الدراسة تتطلع إلى الإجابة على التساؤل المركزي التالي:

_هل استطاع التكوين المهني مسايرة التحولات الاقتصادية لسوق العمل الجزائرية ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل المركزي التساؤلات الفرعية التالية:

1- هل سياسة التكوين المهني مطابقة لاحتياجات سوق العمل ؟

2- هل هناك تنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومدخلات سوق العمل ؟

3- ما هي أهم المعوقات البيداغوجية التي تحول عن انفتاح مؤسسات التكوين المهني على احتياجات سوق العمل ؟

وتسعى الدراسة الراهنة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تشخيص واقع قطاع التكوين المهني في ظل توفر فرص عمل حقيقية.
- الوقوف على مختلف تخصصات قطاع التكوين المهني ومدى نجاعتها، وربطها بالتنمية الإقليمية.
- الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين حملة شهادات التكوين المهني وسوق الشغل، في ظل التوجهات الحالية نحو اقتصاد السوق ومتطلبات العولمة.
- التعرف على أبعاد العلاقة بين قطاع التكوين المهني والتنمية الإقليمية.
- إثراء البحث العلمي خاصة في المسائل التي تهم فئة كبيرة من الشباب في ظل غياب دراسات تقييمية لقطاع التكوين المهني.

أولا _الإطارالمفاهيمي

1_تعريف التكوين المهني:

تختلف مسمياته من دولة إلى أخرى، ففي الدول الناطقة بالفرنسية تستخدم مصطلح" **Formation** " ، أما الدول الناطقة بالإنجليزية تستخدم مصطلح" **Training** "فالأولى تعني " تربية فكرية أو أخلاقية واكتساب المعارف النظرية وتطبيقها في أحد التقنيات**(Rey Debord,(1998),p131)**

أما الثانية " يراد به عملية التعليم التي على إثرها يكتسب الفرد معارف، ذا فمن خلال المعنى اللغوي لكل formationوtraining فمصطلح تكوين بالفرنسية تقابلها تدريب بالإنجليزية والفرق فقط هو في استخدامات اللغة وسوف يتم استخدام تكوين مهني بسبب اعتماده من قبل المنظومة التربوية والسياسة في الجزائر.

مما سبق يمكن تعريف التكوين المهني **إجرائيا** على أنه: إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة، من أجل استعدادهم للدخول إلى عالم الشغل.

2_تعريف سوق العمل:

سوق العمل لغة: الوسط، الحيز، المكان، يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم ويسعى أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها(**سامي ذبيان، وآخرون(1990) ص 17**)

أما اصطلاحا: يعني المكان الذي يرتكز على وجود عدة مؤسسات تتنافس حول من يستقطب أكبر حجم من اليد العاملة، يتحدد ضمن الإطار الجغرافي وضمن الحدود التي توجد فيها المؤسسات من أجل المنافسة.

ويعرف الاقتصاديون سوق العمل بأنه: " حصيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل" (**منصور أحمد منصور**(**1975**)، **ص 89**) ، وقد عرف كل من : (M. Marié و Joséredrigués dos Santos) أن : " سوق العمل تعتبر قوة العمل على أنها سلعة وهي في نفس الوقت تنتج أحيانا باعتبارها كشكل ومرة كواقع ملموس، وأن سيرورة إنتاج قوة العمل، تتحدد من خلال رأس المال وتشكيله، وهذا ما نسميه التراكم الأولي " (**سامي ذبيان، وآخرون،(1990) ،ص 29**)

أما **إجرائيا** فقد كان تعريفنا لسوق العمل من خلال بحثنا هذا على أنه مكان اكتساب الرزق في جميع القطاعات: الاقتصادية، الإدارية...الخ.

3_ تعريف التشغيل:

التشغيل لغة : من المصدر شغل،قرر تشغيله في المعمل : استخدامه فيه، تشغيل الآلات بمعنى: إدارتها، شغل الكمبيوتر بمعنى نشطه و حرك ميكانيزماته للاستفادة من خدماته (**JOSS Redreguese** et **all** (**1971**),**p42**)

أما اصطلاحا: يشير مفهوم التشغيل إلى طرق وكيفيات وكذلك شروط الولوج (الدخول) إلى سوق العمل والخروج منه، بالإضافة إلى المكانة المصاحبة والملازمة لطبيعة ومضمون العمل الممنوح.

ويقصد بطرق التشغيل الإجراءات الواجبة التي تحقق مبتغى التوظيف ومن بينها أن يكون المتر شح مسجلا بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل.

بالنسبة للشروط التي يجب توفرها، فتخص (على سبيل المثال لا الحصر)، السن الأدنى والسن الأقصى للتوظيف بحكم القانون وتأهيله المهني ومحصله العلمي واستعداده للعمل حسب شروط ولوائح المؤسسة المستخدمة إلى آخر ذلك من الشروط الأخرى.

أما بالنسبة للخروج أو الانسحاب من سوق العمل، فيمكن أن نذكر بلوغ سن التقاعد أو الإصابة بعاهة تمنعه من مزاولة العمل حسب المواصفات المطلوبة أو اختيار مزاولة الأعمال الحرة، إلى غير ذلك من الطرق الأخرى(**Pierre Naville**,(**1970**).**p68**)

وبناء على التعريفات السابقة يمكن تعريف التشغيل **إجرائيا** على أنه: استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدماتية.

ثانيا_ ارتباط التكوين المهني بسوق العمل في الجزائر:

1_مميزات سوق العمل في الجزائر:

- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور النسبي للحرف.
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل (**مولاي علي فاطمة الزهراء، (2011)، ص 54**) اعتماد المفرط على قطاع العام في خلق الوظائف.
- محدودية القطاع الخاص.
- العمالة الغير رسمية وأنشطة القيمة المضافة المنخفضة تشكل نسبة كبيرة من فرص العمل، ومن جهة أخر وتقليص معدلات البطالة فعدم خضوعه للقوانين السائدة يفوت على الدولة مدا خيل كبيرة.(**زين الدين بروش، ويوسف بركان (2012) ،ص86**)
- سوق العمل مقرون بالسياسة الاقتصادية المعتمدة من طرف الدولة في كل المراحل

ثالثا_ استراتيجيات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

1_طبيعة علاقة التكوين المهني بالشغل في الجزائر: إن علاقة التكوين المهني بالشغل هي العلاقة التي تتفاعل بداخلها قوة الاتجاهات الرئيسية للحاجات والصراعات الاجتماعية بل أيضا مقتضيات الاقتصاد، فخلال فترة

1966-1985 كانت علاقة الشغل بالتكوين في صلب العلاقات بين المواطنين والدولة طالما أن كل من التكوين والشغل كانت تشرف عليهما الدولة، وفي هذا الإطار كان الشغل يعد عاملا أساسيا في اختلال المنظومة، وكانت سوق الشغل تعاني من ارتفاع كبير لمتطلبات الشغل المؤهلة بالنسبة لفرص العمل، حيث كانت الدولة من خلال مؤسساتها الصناعية وفروعها هي المقرر الوحيد في مجال الشغل والتكوين .

لقد كانت حاجات الشغل كبيرة حيث ان كل مستفيد من التكوين يجد منصب عمل على الفور وكان هذا الوضع سببا في تجزئة سوق الشغل حسب القطاعات الاقتصادية حيث كانت عقود العمل مسبقة بعقود التكوين وكانت القطاعات هي التي تثير الطلب وتوفر فرص العمل والتكوين التأهيلي (**المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، (1999)،ص.12**)

ان التوازن في العلاقة بيت الشغل والتكوين ليس توازنا بين قدرات التكوين والشغل فحسب، بل في انسجام هذه العلاقة مع سوق حقيقية للتشغيل منظمة وشفافة يحدد توازنها حجم الإنتاج والأجور التي تحدد بدورها العرض والطلب في مجال التكوين وتوازنهما.

ويتطلب هذا السياق الجديد إذن اقتصاد حقيقي يأخذ في الحسبان جميع العوامل التي تحدد العرض والطلب في قطاعي الشغل والتكوين ويدرس عملية المواجهة تقديرا **حقيقيا** (**المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (1999)، ص.17**)

ان علاقة التكوين المهني بالشغل التي تقوم هي الأخرى تحت الضغوط المعقدة المتقاربة التي يمارسها العرض والطلب للعمل المؤهل، وغالبا ما يدفع التقارب الى الأعلى الطلب الشامل للتكوين المنبثق عن الأفراد أما التنافر فانه يأتي من التطلعات إلى إتاحة تحصيل مناصب الشغل ذات الأجور المجزية لكنها تتطلب تكوينا مهنيا.

ويتوقف طلبات المؤسسات على إنتاج حجم محدد من العمل الموزع حسب تنظيم داخلي للموارد البشرية، الذي يضمن لها تكافؤا بين الأجر الحقيقي ومردودية العمل الهامشية(**المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، (1999)، ص.18**)

يعود طلب التكوين المهني على الجميع بالفائدة، بينما تتطلب آليات السوق وجود احتياطي من اليد العاملة غير المؤهلة، وتتغير العلاقة بين الشغل و التكوين جذريا في إطار تحديد الحجم اللازم لتكوينه وكذا فروع التكوين والمستويات في معرفة أحسن العوامل المحددة لطلب العمل المؤهل وعرضه وكذا لسوق العمل واضحة المعالم هي الطريقة الأفضل لربط التكوين بالشغل(**المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، (1999) ص.27**)

كما يعتبر التكوين المهني عامل ترقية مستمرة للعمال وضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وبالتالي فهو واجب ذو منفعة وطنية مفروض على العمال والهيئات المستخدمة والدولة في آن واحد، ويعتبر القانون المتعلق بتخطيط التعداد (1984) امتدادا للأمر الصادر في سنة 1976، حيث حدد آليات تنظيم توافد التلاميذ بين أطوار التعليم والتكوين المهني والحياة العملية .

كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين قد تخلت عن هذه المراكز مع بداية الأزمة الاقتصادية الأخرى في الجزائر بداية الثمانينات، وقد أدت هذه الوضعية إلى غياب العلاقة مع عالم الشغل، كون ان التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل مما تسبب في تدني صورته لدى الأسر وأصحاب العمل. (**حاجي، فطيمة(2011)،ص23**)

ففي الجانب التعليمي كذلك لوحظ عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن، أي أنه لم يتم استحداث المناهج وتجديدها، مما أدى هذا الوضع بأصحاب المؤسسات الى عدم اعتبار التكوين استثمارا منتجا، بل اعتبر تكلفة وهدر للأموال، كما انه ظهر غير قادر على توفير يد عاملة مؤهلة، أي ان كل هذه العوامل الموضوعية قد ساهمت في تدني صورة وكأنه التكوين المهني في المجتمع الجزائري (**سامعي، توفيق (2011)** ، **ص 114**) **ومع** معظم الانتقادات الموجهة في بلادنا لجهاز التكوين المهني، والمتعلقة أساسا بعدم ملائمة برامجه مع عالم الشغل والتطورات الحاصلة، والتي تتطلب العمل الجاد من اجل انجاز وتحديث برامج التكوين المهني التي تتماشى مع التغيرات ليسهل إدماج المتكونين في عالم الشغل دون اللجوء الى أيدي عاملة مستوردة.

ومن الملاحظ ان خريجي مراكز التكوين المهني يصعب إدماجهم في عالم الشغل لأنهم يفتقرون للخبرة اللازمة، وان هذه المؤسسات ركزت على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وقد دلت التحقيقات القائمة منذ 1993إلى1996 حول إدماج الحائزين على شهادات التكوين المهني عرف أزمة حادة لان نسبته كانت ضئيلة (**حميدة، جرو (2015)، ص59**)

ومع تكاثف الجهود المعتبرة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين للنهوض به " الذي يسعى إلى تأهيل الشباب المتربصين حسب حاجيات الاقتصاد الوطني في تخصصات تتماشى مع متطلبات المتعاملين الاقتصاديين، حيث أشارت أرقام الوكالة الوطنية للتشغيل الخاصة بالسداسي الأول من سنة 2017 إلى أن 83٪ من خريجي التكوين المهني يتم إدماجهم في مدة تقل عن 6 أشهر من تاريخ إيداعهم طلب العمل لدى وكالات التشغيل، وأن هذه النسبة قد ارتفعت ب 3٪ مقارنة مع نفس الفترة من سنة 2016 ، أما فيما يخص

الحصيلة المسجلة من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فان 60٪ من حاملي المشاريع هم من خريجي مؤسسات التكوين المهني "(**www.ech-chaab.com\ar**,(**2018**), **21:16**)

2_واقع الطلب والعرض في مجال التكوين المهني في الجزائر:

فيما يتعلق بالطلب يجب ان نميز بين الطلب الموجود الذي يشمل أولئك الذين توقفوا عن الدراسة، (**المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي**، (**1999**)، **ص.41**)والطلب الفعلي الذي يشمل الطلب المسجل بانتظام في المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني والمتعلق بالذين قدموا ترشحهم لمتابعة التكوين، وعلى العموم فان قدرات التكوين المهني تعتبر دون الطلب وتشكوا عجزا في الهياكل وبرامج التكوين المهني من جهة، ونقائص في مجال التنظيم البيداغوجي من جهة ثانية.

3_طلب التكوين:

✓ الطلب الموجود:

تعتبر طلبات التكوين الموجودة(أو النظرية)جد معتبرة وتتشكل من أربع فئات:

- المتسربين من المدارس سنويا والذين يمثلون المطرودين والمتخلفين عن الدراسة في مختلف أطوار المنظومة التربوية، ويقدر عددهم ب 500000 تلميذ سنويا.
- الشباب الذين ينتظرون الالتحاق بالتكوين وتقل أعمارهم عن 30 سنة، ويشكلون الأغلبية العظمى من البطالين حيث تقدر نسبتهم ب 80%، وتتوفر نسبة 75% منهم على مستوى تعليمي يتراوح بين الابتدائي والثانوي لكنهم لم يتابعوا على الإطلاق تكوينا مهنيا.
- العمال المسرحون: الذين قارب عددهم 400000 في نهاية سنة 1998.

العمال الموجودين حاليا في مناصب عملهم والذين يتحتم عليهم للمحافظة عليها أن يستفيدوا من تكوين لإعادة تأهيلهم او يكتسبوا تأهيلا جديدا، بالنظر إلى التطورات التكنولوجية في المحيط (**المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي**، (**1999**)، **ص.46**)الاقتصادي الجديد، ويقدر عددهم بحوالي 100000 شخصا سنويا.

✓ الطلب الحقيقي:

إن الطلب الحقيقي(أو المسجل)في مجال التكوين المهني يقتصر أساسا على فئة المتسربين من المنظومة المدرسية، وخلال الفترة الممتدة بين 1995و1998 بلغت نسبة الطلب الحقيقي 55% من مجموع

المتسربين من المدرسة، مما يعني ان نسبة 45% من المتخلين عن الدراسة او المطرودين من المدارس لا يرغبون في التكوين، وان نسبة 70% من المتخلين عن الدراسة أو المطرودين لا يستفيدون من التكوين.

4_إجراءات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

اتخذت وزارة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر مجموعة من الإجراءات لربط التكوين المهني بالشغل حيث بدأت تتدارك هذا الوضع باتخاذ تدابير عديدة في هذا الاتجاه:

- فقد حدد المشرع الجزائري للتكوين المهني مجموعة من الإجراءات، حيث ذكر في المرسوم رقم 82-299 المؤرخ في 4 ديسمبر 1982 في المادة 92 " يعتبر التكوين المهني من الاستثمارات ذات الأولوية في المؤسسة الجزائرية ويشكل الوسيلة المميزة لتلبية حاجياتها من عمال مؤهلين لتقويم وتطوير الموارد البشرية ورفع مستوى التأهيل والكفاءة لمتطلبات التطور التقني والتكنولوجي " (**الجريدة الرسمية،)1982**(، **ص16**)
- إنشاء مرصد للتكوين المهني والشغل الذي نص عليه القانون التوجيهي المتعلق بالتكوين المهني، مهمته إعطاء صورة واضحة للسلطات العمومية حول التكوين والشغل في الجزائر .
- إعادة تنظيم الصندوق الوطني لتنمية التدريب والتكوين المستمر، تشجيعا للمؤسسات على تكوين وتأهيل عمالها، ودعم المركز الوطني لتطوير التكوين المستمر .
- جلسات التكوين والتعليم المهني التي نظمتها وزارة التكوين والتعليم المهنيين مع أطراف ووزارات معينة: وزارة الصناعة وترقية الاستثمارات، وزارة التهيئة الإقليمية والبيئة والسياحة لمناقشة أوضاع وآفاق القطاع من خمس ورشات:

–الورشة الأولى: تقييم وتطوير التكوين المهني.

–الورشة الثانية: علاقة النظام الوطني للتكوين والتعليم الوطني مع محيطه الاجتماعي والاقتصادي.

–الورشة الثالثة: التكوين المهني المستمر.

–الورشة الرابعة: التعليم المهني.

–الورشة الخامسة: التمهين.

وعلى هذا الأساس سعت كل من وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة العمل والشغل والضمان الاجتماعي على إيجاد صيغ مختلفة للتعاون والتنسيق فيما بينها وذلك لمواجهة مختلف التطورات الحاصلة في سوق التشغيل خاصة طلبات الشغل وعروض الشغل، **وتتمثل أهم آليات التنسيق فيما يلي:**

– قيادة النظام عن طريق الطلب: يعتبر نظام التكوين المهني همزة وصل بين قطاع التربية والشغل ويعمل على تحقيق معادلة معقدة بين تدفقات الطلب الاجتماعي والاحتياجات الشغل من اليد العاملة المؤهلة، لذلك وضعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين شراكة منذ سنة 2000 من خلال إبرام اتفاقيات على مستوى الإدارة المركزية أو على المستوى المحلي وهذا قصد التكفل باحتياجات الشغل، حيث تم في هذا الإطار ما يلي:

- 100 اتفاقية إطار ممضاة مع مختلف الوزارات، القطاعات الاقتصادية، هيئات الدولة، الاتحادات المهنية والجمعيات والتي من بينها قطاع الشغل.
- 6047 اتفاقية على المستوى المحلي تطبيقا لاتفاقيات الإطار.
- 344897 عامل تم تكوينه في إطار هذه الاتفاقية خلال السداسي الأول لسنة 2011.
- إبرام 471 اتفاقية خاصة على المستوى المحلي وتكوين 37553 عامل.

– مجلس التوجيه لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين: الذي تم تكريسه بموجب القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين رقم: 08-07 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ويساهم هذا المجلس في إعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين وكذا اقتراح التوصيات والآراء في اطار ذلك (**الجريدة الرسمية (2008)، ص123**)

– لجنة الشراكة الولائية: تحت السلطة المباشرة للوالي تتكون هذه اللجنة من العملاء الاقتصاديين ومصالح الإدارة الولائية المكلفة بالشغل، التربية، الشباب والرياضة والحركة الجمعوية، وتقوم بالتكفل بأحداث الروابط اللازمة للتواصل بين التكوين والمحيط الاقتصادي والاجتماعي، وكذا إعداد البطاقة البيداغوجية للتكوين المهني في الولاية وكذا تشجيع ميكانيزمات تكيف التكوينات مع الإمكانيات الحقيقية للإدماج المهني للمتربصين " (**www.ech-chaab.com\ar,(2020), 16:21**)

– **مرصد التكوين المهني والشغل**: يضمن هذا المرصد بالخصوص المهام الآتية(**الجريدة الرسمية، 2008 ، ص124**)

- تأسيس نظام إعلامي فعال حول التكوين والتعليم المهنيين ومتطلبات الشغل على المستويين الوطني والجهوي.
- المساهمة كأداة لسياسة تنمية التكوين والتعليم المهنيين لتحديد الاحتياجات في التكوين والمؤهلات.
- تقديم وسيلة مساعدة في اتخاذ القرار من خلال تعريف وتقييم وتحسين أجهزة التكوين والتعليم المهنيين.

5_توفير فرص التكوين في الجزائر:

تشكل قدرات الاستقبال وتنوع أنماط التكوين ومدة الدراسة والمردودية الداخلية للعناصر الأساسية في تحديد فرص التكوين، حيث قدرت القدرات البيداغوجية ب: 247000 منصب تكوين سنة 1998، وتتوزع هذه القدرات حسب قطاع التكوين(**المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي**،(**1999**)، **ص42**).

واهم ما يلاحظ هو تواجد قدرات كبيرة للتكوين مستغلة دون طاقتها وتبعثر التقدير للتكوين المنجز خلال عقود من الزمن، وبسبب هذه الوضعية قررت السلطات العمومية تحويل 37000 مقعد بيداغوجي، بما يعادل 66000 منصب تكوين، تدريجيا لصالح القطاعات الاجتماعية التربوية.

في ما يخص التخلي عن الدراسة في التكوين المهني يبقى عددهم مرتفعا في نمط التكوين بالمراكز وبواسطة التمهين، وتقدر النسبة بحوالي 37.2%ويبقى سبب هذه النسبة مجهول، فلا ندري ان كان يعود الى نقص المحفزات والإعلام، ام الى تكوين غير ملائم، ام يعود ذلك إلى الصعوبات المالية التي يعانيها التلاميذ وأوليائهم مما يدفع الشباب الى الالتحاق مبكرا بسوق العمل، بما فيها القطاع الغير رسمي، وفيما يتعلق بالراسبين، تضم هذه الفئة المتربصين الذين رسبوا في الامتحان النهائي، وتبقى نسبتهم ضئيلة في التكوين بالمراكز والتمهين، حيث بلغت 5% **سنة(1998) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (1999)،ص48)**

إن أزمة النمو التي عرفها القطاع في مجال توسيع قدرته لم تحل بعد، خاصة فيما يتعلق:

- ببناء الهياكل والتجهيزات وكذا التأطير.
- صعوبة التزويد بالمكونين ذوي كفاءات.
- الانعزال النسبي للتكوين عن الوسط المهني.
- ضعف قدرات المخططات البيداغوجية للقطاع، وعليه فان التنسيق بين مختلف أنماط التكوين وتطورها المنسجم يتوقف على دعم هذه القدرات وتطويرها.

نظرا للأعداد الكبيرة للتلاميذ وقلة الوسائل التي يتوفر عليها التكوين المهني، فانه ابتعد عن المهمة الأساسية المتمثلة في التلقين المهني ليتحول تدريجيا إلى " ملجأ " للمقصيين من المنظومة التربوية.

وإضافة إلى ذلك فان تطوير التكوين بالتناوب الذي يعد الوسيلة المفضلة لانفتاح جهاز التكوين على عالم الشغل وتنويع فرص التكوين، سيسمح بتكييف تقنيات الإنتاج بما يتوفر عليه الجهاز من هياكل الدعم البيداغوجي.

رابعا_ التكوين المهني في الجزائر_ صعوبات وتحديات_:

1_صعوبات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

يعتبر التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن متطلبات الشغل، حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسير وبأهداف داخلية كما إنأغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين، ومع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات، تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها إلى التكوين، هذه الوضعية أدت إلى: (**بحري صابر، وخرموش منى (2014)، ص10**)

- الرغبة الكبيرة للشباب في التوجه نحو التكوين الطويل المدى، والتي دفعت معظم التلاميذ إلى تفضيل التعليم العام أي الثانوي لأنها الوحيدة التي تفسح المجال للالتحاق بالجامعات وفي ظل غياب شبه كلي لمؤسسات أخرى تسمح بالدخول إلى الجامعة (**الماحي، ثريا (2015) ، ص 16**)
- إن التكوين الذي يلقن لهم غير كفيل بتحضيرهم لممارسة المهن.
- ارتفاع نسبة التسرب إلى أكثر من 20% في المعدل العام.
- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل.
- عدم توافق بين مخرجات التكوين ومتطلبات الشغل في الجزائر.
- ضعف التنسيق بين القطاعات.
- في الكثير من الأحيان العمالة الجديدة لا تستطيع التأقلم مع الأعمال نتيجة لتدهور التكوين والإنتاج (**حميد، بوزبدة(2011) ، ص80**)
- غياب إستراتيجية واضحة وفعالة تقوم المواءمة بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات الشغل في الجزائر، بحيث تقوم بدراسة ماهو مطلوب من اليد العاملة المؤهلة، وماهو مطلوب من تخصصات ومهارات وعلى اثر ذلك تضع إستراتيجيتها التكوينية في توجيه التكوين المهني(**بوزبدة، حميد (2011)، ص86**).

2_تحديات التكوين المهني في الجزائر :

إن سياسة التكوين المتبعة من طرف السلطة العمومية، لم تعد ملائمة للتطور والتحول الذي عرفته بنية الاقتصاد الوطني حيث أن القطاع الخدماتي ما فتئ يعرف زيادة في حجم نشاطاته وفي تعداد مستخدميه وفي المقابل شهد القطاع الصناعي نوعاً من الركود، إن لم نقل تدهوراً في تأثيره وحجم استثماراته وعدد مستخدميه، والغريب في الأمر أن مضامين برامج التكوين بقيت على حالها من حيث الاختصاصات التي شرع في التكوين

فيها منذ السبعينات، والتي أعطت الأولوية للمهن والتخصصات ذات الطابع الصناعي الذي كان مهيمناً في تلك الفترة، دون إدخال تعديلات تتلاءم مع التحول الحاصل في طبيعة ونوعية المهن الأكثر طلباً حالياً من طرف المؤسسات والتي تخص في غالب الحالات المهن الخدماتية.

هذا التباعد بين المنظومة التكوينية والمنظومة الاقتصادية أسهم في الإخلال بآليات سير سوق العمل وبالتوازنات بين عروض وطلبات العمل.

فرغم ما حققه قطاع التكوين المهني إلا أنه يبقى يعاني من مشاكل تعيق قيامه بالمهام المسندة إليه على أحسن وجه، من بين هذه الصعوبات نذكر منها:

- نقص هياكل الاستقبال وسوء التوازن على المستوى الوطني، كوجود مراكز التكوين المهني ذات صبغة صناعية في مواقع فلاحية .
- نقص التجهيزات التقنوبيداغوجية، حيث أن الآلات المستعملة في عملية التدريب غير حديثة وغير مواكبة لتلك المعمول بها في ميدان العمل، ما يؤدي لصعوبة التكيف مع ميدان العمل، كما أن غالبية التجهيزات بحاجة لصيانة ويتطلب توفيرها مبالغ مالية بالعملة الصعبة، كونها مستوردة من الخارج، وهذا مايعيق استغلالها الكامل .
- التكوين في مسايرة التغيرات، حيث اهتم المسئولين في طرق تلبية الطلب المتزايد على التكوين، في الوقت الذي كان يحصل تطور تكنولوجي، وهذا ما يجعله غير مساير للتطورات الحاصلة .
- التناقض في اللغة المستعملة في التعليم العام واللغة المستعملة في التكوين المهني وهذا يشكل صعوبة في متابعة الدروس النظرية، وهذا ما يؤثر بالضرورة على مستوى كفاءة المتخرجين منه (**بوفلجة، غياث (2006)، ص36**)
- قلة الإمكانيات المسخرة خاصة وأن تكلفة التكوين الجيد مرتفعة لضمان تكوين مهارات تقنية وتكنولوجية رفيعة المستوى .

وتبدو التحديات التي يجب تحويلها إلى رهانات لتحقيق التنمية والتي يمكن كسبها مرتبطة بما يلي:

- ضرورة إدارة إرادات المحروقات وتثمين هذا القطاع برؤية إستراتيجية بعيدة المدى.
- تكييف وتحسين بيئة الأعمال والنشاطات بهدف جذب الاستثمار.
- تحسين الخدمات المقدمة وترقيتها في جميع القطاعات(**Mahfoud Djeber (1995),p67**)

أ_شهادة التكوين المهني ومنصب العمل:

تحرص الدولة الجزائرية على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصر من عناصر الإنتاج ، لذا تعمل على تحرير طاقته واستثمارها بطرق مثلى في تحقيق غايات التنمية الحقيقية " ويتطلب ذلك التركيز على إعداد الفرد وتنمية قدرته على التعليم الذاتي المستمر وملاحقة المعرفة المتجددة واستيعابها وتأصيلها واكتساب المهارات المتقدمة " (**كعباش، رابح (2006)، ص39**).

إن تحقيق هذه النتائج الإيجابية مرهون بمدى تكفل قطاع التكوين المهني بالشباب المتوافد عليه سنويا، والذي لن يتأتى إلا بالتكفل الجدي بهذا القطاع ونجاعة أساليبه لتجاوز حالة التكوين المهني الغير متكيف **Formation Professionnelle inadapteé** إذا فالضرورة تقتضي وجود علاقة قائمة ومتبادلة بين قطاع التكوين المهني والمؤسسات المستخدمة للشباب حاملي شهادات التكوين المهني، وقد اعتبر رواد نظرية الرأس المال البشري أن لشهادة التكوين دور اقتصادي، فنجد Becker يذكر أن " الشهادة هي عبارة عن بطاقة للدخول إلى سوق العمل " أما **Maraden.D** فيرى " أن الأفراد يتنافسون للدخول إلى سوق العمل، فالشهادة هنا توظف كإشارة أو دالة للاستخدام "(**Coppie Thomas et all,(2004),p150**)

إذن نفهم من ذلك أن الشهادة تعتبر الارتباط القانوني بين جملة من المعارف العلمية والنظرية لمهنة معينة في مجال تقني ومعرفي معين بمنصب عمل محدد، ويعتبر تكوين حاملي شهادات التكوين المهني من الأولويات الاقتصادية لأي بلد لأن استغلال هذه القوة المكونة على مستويات علمية ومهنية عالية يضمن استمرار القطاعات، وقد أقر **Claude Dubar** " حقيقة أن المشكلات التي تطرحها التكنولوجيا الجديدة والعلاقات بين المدرسة والمؤسسة والتكوين والعمل يمكن أن تكون أعمق إن لم تنظر إلى تطور هذه العمليات في تقاطعهما مع الإنتاج الاجتماعي للتأهيل باعتباره من الأولويات الوطنية للدولة الحديثة " (**سلاطنية بلقاسم، وآخرون (2002)، ص 202**)

خامسا– عرض النتائج ومناقشتها

وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أرباب العمل .
- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن .
- صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجيدة إلى التكوين.
- إن سياسة التكوين المهني في الجزائر غير مرتبطة بالطلب في سوق العمل (عدم وجود توافق بين العرض من التكوين المهني ومناصب الشغل) .
- إن مخرجات التكوين المهني بالجزائر لا تتماشى مع احتياجات سوق العمل .

- عدم قدرة قطاع التكوين المهني على التغطية النوعية والكمية لمتطلبات سوق العمل، ترتب عنه ضعف الاندماج الاجتماعي لمخرجات التكوين المهني وهذا يعني عدم حفاظ المجتمع على نظامه وتوازنه
- التكوين في مهن لا يوجد طلب عليها في سوق العمل .
- عدم حصول المتربصين على مهارات ومؤهلات تتماشى مع متطلبات سوق العمل رغم توفر الإمكانيات والكفاءات لدى قطاع التكوين.
- نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة .
- إن التكوين المهني يمنح بالإضافة إلى تعلم المهنة والحصول على شهادة تأهيلا لترقية العمل وتوسيع المعارف.
- التكوين في مهن لا يوجد طلب عليها في سوق العمل .
- غياب وتجاهل المؤسسات الاقتصادية في إعداد البرامج والمناهج التكوينية التي على أساسها يتم تكوين متربصي اليوم وعمال الغد.
- غياب الدورات الإرشادية والتكوينية التي تمكن المتربص من جمع معلومات حول ما هو موجود في عالم الشغل .

سادسا: *اقتراحات عملية:*

انطلاقا من النتائج التي استخلصت من هذه الدراسة كان لزاما علينا طرح مجموعة من التوصيات والاقتراحات في هذا الاتجاه يمكن إيجازها في الآتي:

- ضرورة استثمار القطاع الاقتصادي في قطاع التكوين المهني لتحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لسوق العمل.
- ضرورة عقد شراكة بين قطاع التكوين المهني والشركات الأجنبية لاكتساب الأساليب الحديثة في مجال التكوين.
- ضرورة إيجاد توازن بين مخرجات التكوين المهني ومدخلات سوق العمل..
- ضرورة تجسيد فكرة البكالوريا المهنية على أرض الواقع للرفع من مستوى المتربصين.
- ضرورة عقد شراكة بين التكوين المهني والجامعة لتبادل الخبرات والمعارف بين القطاعين.
- تكييف عروض التكوين مع متطلبات سوق الشغل وذلك بالتركيز أساسا على معرفة دقيقة لسوق الشغل ومتطلبات التأهيل المعبر عنها بوضوح من طرف القطاع الاقتصادي والاجتماعي.
- الاطلاع ميدانيا على تجارب الدول كالاطلاع على مدونات التخصصات والدراسات الأكاديمية والتطبيقية، ولا سيما للدول التي لديها خبرة في هذا المجال، والاستفادة أيضا من الدراسات التي تقوم بها الجامعة من

خلال ندواتها وملتقياتها وأيامها الدراسية، والتي لا تزال حبيسة الأدراج، على الرغم من أهمية الكثير منها (الاستفادة من الخبرة المحلية).

- تفادي التكوين الذي لا يتماشى مع احتياجات سوق العمل.
- تطوير وتشجيع البحث والإبداع في التكوين والتعليم المهنيين.

– خاتمــة:

تقع علاقة التكوين المهني بسوق العمل في قلب المجموعات المكونة للمجتمع بكل ما يحمله من طموحات في بلوغ الأمن الاجتماعي والاقتصادي، وبكل ما يحتاجه من يد عاملة مؤهلة، فقد عمل جهاز التكوين المهني على استقطاب الشباب من أجل بناء شخصيتهم المهنية في عالم الشغل، حيث يسعى إلى تخريج حاملي الشهادات تبعا للمقتضيات الكمية والكيفية لسوق العمل، مع متابعة تلك الكفاءات المهنية، وفق نظام مؤسساتي من أجل توجيههم إلى الاندماج في الحياة المهنية.

وعلى هذا الأساس يصبح التكوين المهني أحد المتطلبات الأساسية لآية سياسة تنموية باعتباره إنتاجا اجتماعيا يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية ويرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى.

المراجــع:

1. بوفلجة، غياث (2006). **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**، الجزائر: وهران، دار الغرب للنشر والتوزيع
2. بوزبدة، حميد (2010) "**مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر**"، ورقة عمل مقدمة ، جامعة الدول العربية : مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية الاستراتيجيات، السياسات، الآليات ، ص202
3. بحري صابر.خرموش منى (2014) ، ".واقع التكوين المهني واليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر"، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي حول التكوين المهني في الجزائر) التحديات والصعوبات وأفاق التطوير(، مخبر المسالة التربوية في ظل التحديات الراهنة، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر،ص.
4. بركان يوسف، و بروش زين الدين (2012) "**مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر الواقع والآفاق**"، المؤتمر العربي الثاني الدولي لضمان التعليم العالي، الجزائر، ص 108.
5. جرو ، حميدة (2014-2015) " **مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر اداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة** "، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر: جامعة محمد خيضر، بسكرة

6. حاجي فطيمة (2011) "**متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأوروجزائرية** "، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، الجزائر: بسكرة ، جامعة محمد خيضر، ص76

7. جريدة الشع(2018) "**تخصصات جديدة لمتربصي التكوين المهني**" ، http:// www.ech.chaab.com\ar\، تاريخ التصفح: .(28\08\2020)

8. سامي ذبيان، وآخرون (1990). **قاموس المصطلحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية**، المملكة العربية السعودية، رياض الريس للكتب والنشر.

9. سلاطنية بلقاسم، وآخرون (2002). **تنمية الموارد البشرية** ، الجزائر : عين مليلة، دار الهدى للنشر والتوزيع

10. سامعي توفيق(2011) "**مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون**"، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة فرحات عباس، سطيف2،الجزائر

11. كعباش رابح (2006). **سوسيولوجيا التنمية** ، ، الجزائر: جامعة قسنطينة، مخبر علم الاجتماع والاتصال

12. منصور. احمد منصور (1975). القوى العاملة _تخطيط وظائفها وتقويم أراءها_ ، وكالة المطبوعات، الكويت

13. مولاي، علي(2011) "**سوق العمل و الموارد البشرية**"، ملتقى وطني سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية ، الجزائر: بسكرة ، جامعة محمد خيضر، ص95

14. الماحي ثريا(2015). ، "نحو استراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم وسوق العمل كحل للبطالة وطريق للتنمية المستدامة" ، مجلة جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، العدد2،، ص102

15. CNES (1999)مشروع تقرير حول _ علاقة التكوين بالشغل _" الدورة الرابعة عشر، الجزائر، ص – 67.

16. الجريدة الرسمية (1982) ، " المرسوم رقم: 299\82،المادة 92" ، ص .85

17. الجريدة الرسمية.(2008)، العدد: 11، ص.12

18. Couppié, Thomas, Mansuy, Michèle (2004) « **l'insertion Professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées** », Revue Economie et Statistique, p147-165

19. Rey -Debove, J (1982) . Le Robert Méthodique **:** Dictionnaire méthodologique du français actuel_, Paris :

20. Redregue. Joss .(1971), Migration et force du travail, Revue Espace Société n° 04, Paris : France.

21. .Mahfoud Djeber .(1995) « La privatisation des entreprises, rôle du marché financier», Revue des sciences humaines, Université de Batna, p 05.