

برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر The scientific prospects program between the European Union and Algeria

أمال فاضل (*)

Abstract

Algeria has attached great importance to training, whether at the university or through vocational training centers, given the urgent need of the labor market for a qualified workforce, especially after the country opened its borders to foreign investors, who have expressed a desire to cooperate with public authorities for the rehabilitation of Algerian youth, whether graduated from universities or From vocational training centers. In this regard, the Horizons Program is the fruit of the Algerian-European cooperation in the field of training, which is the program to promote harmony between training - employment and professional competencies "Afaq", which is a program to support growth between Algeria and the European Union. The value of the Horizons Program is also evident in the fact that it left freedom for university officials to conclude agreements that suit their specializations. However, the outcome of this program remains insignificant compared to the aspirations of the public authorities,

الملخص

أولت الجزائر أهمية بالغة للتكوين سواء في الجامعة أو عبر مراكز التكوين المهني، بالنظر للحاجة الملحة لسوق العمل ليد عاملة مؤهلة، خاصة بعدما فتحت الدولة حدودها أمام المستثمرين الأجانب، الذين أبدوا رغبة في التعاون مع السلطات العمومية من أجل تأهيل الشباب الجزائري سواء المتخرج من الجامعات أو من مراكز التكوين المهني. وفي هذا الصدد يعد برنامج آفاق ثمرة التعاون الجزائري الأوروبي في ميدان التكوين، وهو برنامج تعزيز التناغم بين التدريب - التشغيل والكفاءات المهنية "آفاق"، وهو عبارة عن برنامج لدعم النمو ما بين الجزائر والاتحاد الأوروبي. وتبرز قيمة برنامج آفاق في كونه ترك الحرية لمسؤولي الجامعات لإبرام الاتفاقيات التي تناسب التخصصات الموجودة لديهم. لكن تبقى حصيلة هذا البرنامج ضئيلة

(*) - أستاذ محاضرة أ- كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03 البريد الإلكتروني:

Amoula-fa2002@yahoo.fr

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

especially since this program has not been generalized across all universities and university centers, and the private sector in Algeria does not show cooperation in this framework, and its greatest concern is to search for a pre-qualified workforce, without Bearing the costs of its formation. Keywords: Formation , Afaq program, partnership, the University, The Prima Initiative	قياسا بالطموحات التي توليها السلطات العمومية، خاصة وأنه لم يتم تعميم هذا البرنامج عبر كافة الجامعات والمراكز الجامعية، كما أن القطاع الخاص في الجزائر لا يبدي تعاونا في هذا الإطار، وهمه الأكبر هو البحث عن يد عاملة مؤهلة مسبقا، دون تحمل تكاليف تكوينها. الكلمات المفتاحية: التكوين، برنامج آفاق، شراكة، الجامعة، مبادرة برما
---	--

حوكمة الإدارة العامة الطريق لتحقيق أهداف التنمية الإدارية

مقدمة

عرفت المجتمعات القبلية التكوين المهني منذ القديم، حيث كان آنذاك يقتصر على تدريب أفرادها على حرفة معينة، والتي كانت الغاية منها الحفاظ على بقاء القبيلة واستمرار حياتها، وفي القرون الوسطى أصبح التكوين يقوم به المعلمون في مختلف الحرف حيث يقدمون نوعا من التعليم لصبيان الحرف، فكان التكوين يسير بطرق ارتجالية ولم تكن له أهداف واضحة ومحددة.

ولكن في الوقت الحالي زاد الاهتمام بموضوع التكوين خاصة في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية فأهمية التكوين في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع والانتقال من اقتصاد فلاحي متخلف إلى اقتصاد صناعي متطور خلال مدة زمنية محدودة، وما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة قادرة على استيعاب التقنيات المتطورة.

في الجزائر، عمدت السلطات العمومية إلى الاهتمام بالتكوين باعتباره مفتاح النجاح في أي مشاريع سواء كانت صناعية أو في ميدان التعليم، كما استعانت بالخبرات الأجنبية من

أجل تحسين مستوى هذا التكوين من خلال إبرام اتفاقيات شراكة على غرار برنامج آفاق الممضى مع الاتحاد الأوروبي. من هذا المنطلق يمكن إدراج الإشكالية التالية: كيف ساهم برنامج آفاق في حوكمة سياسات التشغيل بالجزائر، وجعل مخرجاته متماسية مع تحديات الواقع الاقتصادي بالجزائر على اعتبار أن الجزائر دولة ريعية؟

1- مفهوم التكوين وأنواعه:

هناك عدة تعاريف للتكوين وكل منها يتناول العملية التكوينية من زاوية مختلفة، كما أن لهذا المفهوم ارتباط بمفاهيم أخرى مثل التربية والتعليم، ما يستدعي أولا تعريف التكوين، ثم مقارنته بباقي المفاهيم.

1-1 تعريف التكوين

وعموما هو الوسيلة التي تهيئ الفرد لأداء مهامه سواء كانت إدارية أو فنية بكفاءة عالية. يعرفه صلاح الدين عبد الباقي بأنه وظيفة مكتملة لعملية التوظيف، حيث أنها تلي عملية التعيين وتسعى لتطوير المستخدمين وتحسين أدائهم.⁽¹⁾ أما فاتي R.VATIER فيعرف التكوين بقوله هو مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والمجموعات يؤدون بكل كفاءة وظائفهم الحالية أو التي قد يكلفون بها مستقبلا من أجل السير الحسن للمنظمة.⁽²⁾ كما يعرفه بيغول PUGOL بأنه العملية الديناميكية التي تهدف إلى تأهيل الأفراد وبناء وتطوير الكفاءات في المنظمة.⁽³⁾

أما الدكتور وصفي عقيلي فيعرف التكوين على أنه : برامج متخصصة، تعد وتصمم من أجل إكساب عمال المنظمة في كافة مستوياتها معارف و مهارات و أنماط سلوكية جديدة و

(1)- صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية 2000، ص 211.

(2) -Raymond Vatie, **Développement de l'entreprise et promotion des hommes**. Edition Entreprise Modern, Paris 1984, p50.

(3) - M.D Pugol, **Ressources Humaines : la boîte à outils de l'entreprise**, Edition d'organisation, Paris 2000, p76.

تطوير المعارف و المهارات.(4) في حين يعرفه FILIPPO على أنه العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء و تنفيذ عمل معين.(5)

وتأسيسا على ذلك يمكن استخلاص تعريف إجرائي للتكوين يعكس وجهة نظر الدراسة كما يلي: التكوين عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير وإشراف، بحيث يكتسب رصيда معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذا تكييفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية.

إذا فالتكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا، ويهدف إلى تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل، ويهدف إلى زيادة فعالية العامل في القيام بالأعمال المرتبطة بمنصبه الحالي من خلال اكتسابه معارف ومهارات. لذلك يتم الاستثمار في التكوين من أجل التأقلم ومسايرة التطورات الخارجية خاصة التكنولوجية، وكذلك المنافسة سواء كانت داخلية أو خارجية ولا سيما العولمة وما تحمله من مخاطر وتهديدات، وكذلك من فرص إذا تم التصرف معها بشكل صحيح، وأخيرا لتغير متطلبات العملاء، لأن طلبات العملاء بالأمس ليس هي نفسها اليوم ولن تكون كذلك.

2-1 التفرقة بين مفهوم التكوين ومفاهيم أخرى:

يبرز مفهوم التكوين جيدا من خلال مقارنته ببعض المفاهيم المشابهة له والتي تدخل في ميدان التربية والتكوين:

1/التكوين_التدريب: اشتقت كلمة التكوين من فعل كون (former) ذات المصدر اللاتيني، ولغويا يعني إعطاء الشيء شكلا، و يقابل هذا المفهوم في اللغة الإنجليزية مفهوم (training) الذي ترجمه مختلف العلماء و الباحثون العرب بمفهوم التدريب، لأن اللغة

(4)- عمرو وصفي عقلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005، ص 18.

(5)- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الاسكندرية، الدار الجامعية، 2003، ص 46.

الإنجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين (formation) ، و لا بد من الإشارة في هذا الشأن أن التشريع الجزائري يستخدم مصطلح التكوين خلافا لكلمة تدريب المتداولة في المشرق العربي. وهكذا لم نجد فرقا بين المصطلحين ، و لهذا تم استخدام مفهوم التكوين مرادفا لمفهوم التدريب⁽¹⁾.

2/التكوين_التربية : التربية في التحديد اللغوي من فعل ربا أي زاد ونما وأربيته نميته. أما في التحديد الاصطلاحي فيعرفها جون ديوي : التربية هي حاصل العمليات و السبل التي ينقل بها مجتمع ما ،سواء أكان كبيرا أم صغيرا ، ثقافته المكتسبة و أهدافه إلى أجياله الجديدة بهدف استمراره و وجوده.⁽²⁾ بينما ينصرف مفهوم التكوين لكونه: الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل، والقدرة على استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة ما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد في التصرف نحو الأفراد أو الأشياء أو المرافق بطريقة جديدة.

3/ التكوين_التعليم : هناك فرق بين التعليم و التكوين، فالتعليم عبارة عن زيادة في مقدرة الفرد على التفكير بشكل منطقي. أما التعلم فهو التغيرات السلوكية لدى الفرد والنتيجة عن الميزات التي يمر بها، أما التكوين فهو عبارة عن عمليات تعليم مبرمج لمسلقيات معينة بناء على معرفة ما يجري تطبيقها لغايات محددة تتضمن التزام المتكون بقواعد محددة⁽³⁾.

4/ التكوين- التنمية: تعتبر التنمية كلمة مرتبطة كثيرا بالتكوين وهما مصطلحان غالبا ما يستعملان لإعطاء معنى مزدوج لحالة واحدة. فهناك من يعرف التكوين بأنه : التنمية

(1)- أحمد حارش وآخرون، قاموس البير، دار البدر للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 158.

(2)- جون ديوي، المدرسة والمجتمع، ترجمة أحمد حسن الرحيم، دار مكتبة الحياة للطباعة والنشر، بيروت، ص 27.

(3)- علي السلمي، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة،

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

المنظمة من المعرفة و المهارة و الاتجاهات لشخص ما لكي يؤدي الأداء الصحيح لواجب أو عمل معطى له.⁽¹⁾

ويرى جمال الدين المرسي أنه على الرغم من تشابه المفهومين من حيث الوسائل المستخدمة، إلا أن هناك من يفرق بينهما على أساس المدى الزمني لكل منهما، فالتكوين يركز على وظيفة الفرد الحالية ويستهدف تنمية المهارات والقدرات التي تساهم بشكل واضح في تطوير الأداء الحالي في الوظيفة الحالية. فمن خلال ما سبق يمكن القول أن التكوين ما هو إلا أداة أو آلة من آليات التنمية.

2- أهداف التكوين وأنواعه:

يعتبر التكوين أداة فعالة من أدوات الإدارة لتحقيق التنمية الإدارية للمنظمة ولمواردها البشرية، بالإضافة إلى أنه يمثل المواجهة لمشكلات المنظمة وأفرادها.

1-2 الأهداف المرجوة من التكوين:

تتنوع أهداف التكوين وتختلف سواء بالنسبة للمنظمة أو للفرد مثلما هو مبين،

01/ بالنسبة للمنظمة:

يؤدي التكوين إلى تحقيق عدد من الفوائد للمنظمات من أهمها:⁽²⁾

- زيادة الإنتاجية: حيث تعكس زيادة مهارة الفرد إلى حجم الإنتاج وجودته،
- تخفيض حوادث العمل: تكثر الحوادث نتيجة للخطأ من جانب الأفراد عن تلك التي تحدث نتيجة لعيوب في الأجهزة والمعدات أو ظروف العمل، ومنه فالتكوين الجيد على الأسلوب في العمل وعلى كيفية أدائه يؤدي بلا شك إلى تخفيض معدل تكرار الحادث.

(1) - علي السلمي، "التنمية الإدارية"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، عدد 02، 1997، ص 102.

(2) - عبد الله ابراهيمي، حميدة المختار، "دور التكوين في تمييز وتنمية الموارد البشرية"، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بسكرة، العدد 07، فيفري 2005، ص 04.

- استمرارية التنظيم واستقراره: استقرار التنظيم وثباته بمعنى قدرة التنظيم الحفاظ على فعاليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين، أما المرونة فتعني قدرة التنظيم على التكيف مع أي تغيرات من حجم العمل ويتطلب هذا توافر الأفراد ذوي المهارات المتعددة للتنقل إلى الأعمال التي تحتاج إليهم.
فالأفراد المكونين والذين يملكون الحافز أو الدافع للعمل هم أصل استثماري فعال في التنظيم.

02/ بالنسبة للأفراد: (3)

يحقق التكوين فوائد عديدة للأفراد العاملين بالمؤسسة منها:
-يساعد الأفراد على اتخاذ القرار الأحسن ، كما يزيد من قابليتهم و مهاراتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.
-يساعد العاملين التغلب على حالات القلق و التوتر والاعتراب والصراع داخل المنظمة.
-يقدم للأفراد معلومات جديدة عن كيفية تحسين مهارتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات.
-يفتح المجال للفرد نحو الترقية و التقدم الوظيفي.
-يقلل من أخطاء العاملين و من حوادث العمل.
-يتيح للفرد تكوين مهارات جديدة في مجالات العمل والحديث و الاستماع.
-يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي و الإنجاز.
-يقلل من دوران العمل نتيجة لازدياد الاستمرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم في خدمة المنظمة والإخلاص لها.

(3)- الداوي الشيخ، "تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية"، مجلة الباحث،

2-2 - أنواع التكوين:

يتخذ التكوين صوراً وأنواعاً مختلفة تتباين في الأسلوب والهدف حسب المواقف التكوينية المحددة، ويتنوع التكوين حسب عدة معايير منها:

01/ حسب مرحلة التوظيف⁽¹⁾:

أ- توجيه الموظف الجديد: يحتاج الموظف إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد، وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف منها:
* الترحيب بالقادمين الجدد.

* خلق توجه نفسي مقبول عن المشروع أو الوظيفة.

* تهيئة الموظفين الجدد وتكوينهم على كيفية العمل، وتختلف طريقة تصميم برامج تقديم الموظف الجديد للعمل، فبعض المؤسسات تتبع أسلوب المحاضرات والبعض الأخرى تعتمد على مقابلات المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين. والبعض الأخرى تعتمد على كتيبات مطبوعة تحتوي على المعلومات المطلوبة أو الجمع بين الأسلوبين.

ب- التكوين أثناء العمل: ترغب المؤسسة أحياناً في تقديم التكوين في موقع العمل وليس في مكان آخر، حتى تضمن كفاءة عالية للتكوين، بحيث تسعى وتشجع المؤسسة على أن يقوم المشرفون المباشرين فيها بتقديم المعلومات والتكوين على مستوى فردي أو جماعي للمتكورين: هذا النوع من التكوين له إيجابيات منها أن التعقد الحالي للآلات يستوجب أن يتلقى العامل تكويناً مباشراً على الآلة نفسها، ومن المشرف عليه، ومن سلبياته أنه لا يضمن التكوين الفعال ما لم يكن المشرف مكوناً ماهراً ونموذجاً يقتدى به.

(1) - محمد فالج صالح، إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن 2007، ص

ت- التكوين بغرض تجديد المعارف والمهارات: حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك.

ج- التكوين من أجل الترقية والنقل: نعني بالترقية والنقل هو أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المعارف والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التكوين عليه لسد هذه الثغرة أو العجز في المهارات والمعارف.

د- التكوين من أجل التهيئة للمعاش: يتم تهيئة العمال كبار السن في المؤسسات الراقية إلى الخروج على المعاش.

02/ حسب الوظائف⁽²⁾:

أ- التكوين المهني والفني: يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية، ومن أمثلتها: النجارة، الصيانة، الميكانيك، الكهرباء، أعمال البناء... الخ.

ب- التكوين التخصصي: ويتضمن معارف و مهارات تخص وظائف أعلى من الوظائف المهنية والفنية، ويشمل عادة الأعمال المحاسبية والهندسات بمختلف أنواعها... الخ.

ج- التكوين الإداري: ويشتمل هذا التكوين على العمليات الإدارية من التخطيط، التنظيم المراقبة، المراقبة اتخاذ القرارات والتوجيه والقيادة، التنسيق والاتصال، إدارة العمال.

03/ حسب المكان⁽¹⁾:

أ- التكوين الداخلي: قد ترغب المؤسسة في تكوين أفرادها داخلها، سواء بالمكونين من داخلها أو من خارجها، وبالتالي يكون على المؤسسة تصميم البرامج، ودعوة المكونين للمساهمة في التصميم ثم الإشراف على التنفيذ، وهناك نوع آخر من التكوين الداخلي هو ما يسمى بالتكوين في موقع العمل.

(2) - عقلي، مرجع سابق، ص 39.

(1) - ماهر، مرجع سابق، ص 327.

ب- التكوين الخارجي: تفضل بعض المؤسسات أن تنقل ولو جزء من نشاطها التكويني إلى خارج المؤسسة ذاتها إذا كانت الخبرة التكوينية وأدوات التكوين متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة، مع اعتبار عاملي الزمن والتكلفة. ويرى الدكتور "أحمد ماهر" أنه على المؤسسة أن تختار النوع الذي يناسبها من أنواع التكوين حسب طبيعة النشاط، والتغيرات التكنولوجية وتنظيم العمل⁽²⁾.

ويقسم GUYLE BOTERE التكوين إلى ثمانية أنواع⁽³⁾:

-التكوين الأولي.

-التكوين المتواصل.

-التكوين الوقائي.

-التحسين.

- التكوين من أجل الترقية.

-إعادة التأهيل.

-تكوين التدخل.

-التكوين لإعادة الإدماج.

3-2- تصميم وتنفيذ برامج التكوين:

أ- تحديد الاحتياجات:

يمكن لاحتياجات التكوين أن تنبع بعدة طرق مختلفة، وذلك التحليل التنظيمي، تحليل العمليات، والتحليل الفردي، أو بصورة أدق يمكن أن تحديد الاحتياجات على المستوى

⁽²⁾ - نفس المرجع، نفس الصفحة.

⁽³⁾ - Guyle Boter, **Intégration de la Formation**, 3ème tirage, Edition d'organisation, Paris 1993, p128.

المستقبلي والحالي والتنظيمي والمهني والفردية، وعلى العموم يمكن تحديد الاحتياجات بدقة من خلال: (4)

- وضع الأهداف.
- تقييم و مراجع الأداء.
- نتيجة الأخطاء التي يتم ارتكابها.
- من الأداء السيئ، أي الفشل في الوصول للمستوى المطلوب.
- من مراقبة الموظفين أثناء العمل.
- من طلب الأفراد للعون.
- من شكاوي العملاء.
- من الوقت المستهلك في القيام بمهمة ما (استهلاك وقت أطول من اللازم).
- من التغيير في القوانين وطرق العمل والنظم والإجراءات والتكنولوجيا وحتى مضمون الوظيفة ومسؤولياتها.
- ب- تحديد الأهداف التكوينية.
- ج- تحديد المشاركين في عملية التكوين.
- د- تحديد أماكن التكوين بالنظر إلى الأهداف وإمكانيات المنظمة.
- هـ- اختيار أساليب التكوين، كالمحاضرات، المباريات، الندوات، أو ورشات العمل.

3- ميادين الشراكة الأورو جزائرية

انبثقت الشراكة الأورو- جزائرية عن مفهوم الشراكة الأورو متوسطة، هذا الأخير الذي يتعلق بالدول المطلة على حوض البحر الأبيض المتوسط، إذ تقوم هذه الشراكة أساسا على الجمع بين دول جنوب أوروبا والدول المتوسطية الواقعة جنوب وشرق البحر المتوسط، حيث تعتبر الشراكة من وجهة نظر الدول الأوروبية على أنها توسيع الدعم

(4)- ماهر، مرجع سابق، ص 333.

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

الأوروبي للدول التي تعاني من مشاكل وضغوطات متنوعة، وذلك من خلال دعوتهم للدخول في النظام الرأسمالي العالمي ومواكبة التقدم الهائل والسريع في شتى الميادين، والاندماج في الاقتصاد العالمي وفقا لمنطق الانفتاح الاقتصادي والتجاري السائد في عالم اليوم.⁽¹⁾ أما مفهوم هذه الشراكة من وجهة نظر الدول المتوسطة، ومن بينها الجزائر فهي عبارة عن وسيلة أساسية لمواكبة التحولات الجديدة في المنطقة، مما يتطلب تغييرات جذرية في بنائها الاقتصادية والاجتماعية، ويفترض أن تقوم الشراكة بين الطرفين على أساس مبدأ المصالح المشتركة.⁽²⁾ كما يقصد بالشراكة الأورو- جزائرية ذلك التكامل بين الطرف الأوروبي والطرف الجزائري، وهذا من أجل تحقيق مشروع أو هدف اقتصادي معين، بتنسيق الجهود والثروات المتاحة وفق شروط مضبوطة تجعل كل طرف محافظ على استقلاليتها الإستراتيجية، أي بشكل لا تفقد أي دولة سلطتها وسيادتها جراء هذه الشراكة.⁽³⁾

من خلال التعاريف السابقة للشراكة الأورو- متوسطة، يمكن القول بأن الشراكة الأورو- جزائرية هي عبارة عن اتفاق تعاون مبني على أساس المصالح المشتركة بين كل من الجزائر والاتحاد الأوروبي، هذا الأخير الذي يقوم بتوسيع دعمه لدول المتوسط، وبالتالي توسيع أسواقه هذا من جهة أما من جهة ثانية فتعتبر الجزائر هذا الاتفاق خطوة إيجابية لدمج

(1)- كمال رزيق، فارس مسدور، "الشراكة الجزائرية الأوروبية بين واقع الاقتصاد الجزائري والطموحات التوسعية لاقتصاد الاتحاد الأوروبي"، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سعد دحلب، البلدة، ماي 2002، ص 240.

(2)- فاطمة شواشي، دور الشراكة الأورو جزائرية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانعكاساتها على التنمية، أطروحة دكتوراه في قانون العالقات الاقتصادية الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2018، ص 47.

(3)- بلال أحمية، "دور التمويل بالمشاركة في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل الشراكة الأورو عربية"، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، المنظم يومي 17 و18 أبريل 2006، جامعة الشلف، ص 448.

اقتصادها في الاقتصاد العالمي فضلا عن المساعدات التي تمنح لها من طرف الاتحاد الأوروبي في إطار هذه الشراكة. وتأخذ هذه الشراكة عدة أوجه، سواء شراكة صناعية من خلال مساعدة الاتحاد الأوروبي على إعادة تأهيل النسيج الصناعي في الجزائر، وكذا شراكة تجارية تسمح بخلق فضاء حر للتجارة ورفع كافة القيود الجمركية، أضف إلى ذلك الشراكة السياسية والأمنية وأخيرا الشراكة في ميدان التكوين.

4- الإطار المفاهيمي لبرنامج آفاق للتكوين

برنامج آفاق (AFEQ) (ADEQUATION-FORMATION-EMPLOI-QUALIFICATION) هو برنامج يهتم بالتكوين ومدى مطابقته بعالم الشغل والمهن، يدخل في إطار برامج التعاون مع الاتحاد الأوروبي التي تشرف عليه وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

1-4 خلفية برنامج آفاق العلمي في الجزائر

يحتوي هذا البرنامج على ميادين عملية ثلاثة هي كالتالي:

- الميدان الأول مرتبط بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ويهتم بكل ما يدور حول واقع التشغيل وتطوير القدرات في عملية إعداد برامج خاصة لتشغيل الشباب،
- الميدان الثاني والمرتب بالتكوين المهني وتطوير التكوين مع القدرات في إعداد برامج تكوينية تضيف زيادة على عالم الشغل بشكل مباشر،
- الميدان الثالث ويخص الجامعات الجزائرية وهو إعداد مشاريع تكوينية مهنية تكون لها قدرات عالية للتكوين والتوظيف بعد التخرج. وفي هذا الإطار ينبغي الإشارة إلى أنه هناك

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

ثلاث جامعات جزائرية اختيرت في هذا البرنامج وهي جامعة باب الزوار بالعاصمة، جامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران وأخيرا جامعة قاصدي مرباح بورقلة.⁽¹⁾

تنصب خلفية برنامج آفاق العلمي في سياق سياسة الاتحاد الأوروبي لأجل

مواجهة الهجرة غير الشرعية للكفاءات العربية، وتتمحور هذه السياسة حول:⁽²⁾

- تمكين المؤسسات والقنوات القانونية القائمة بعملية توظيف القوى العاملة بدول البحر المتوسط.

- تحسين عملية الاعتراف بالشهادات التعليمية في الاتحاد الأوروبي، وخلق المزيد من التآزر المؤسسي والقانوني بين المؤسسات الأكاديمية بدول البحر المتوسط.

ويقول المدير العام للبرنامج مراد لامية أن هذا البرنامج يسمح بالعمل في سياق تشاركي مابين قطاعات ثلاثة هي التكوين المهني، الجامعات والمؤسسات الاقتصادية، بغاية إدماج الشباب في سوق العمل.⁽³⁾ وفي هذا السياق، ولأجل إيجاد صيغة لمواجهة ظاهرة هجرة الكفاءات إلى الدول الأوروبية، تطلب الأمر وضع إستراتيجية تشاركية تعاونية بين الاتحاد الأوروبي وهذه الدول للتنمية المشتركة وذلك من خلال:

- إطلاق مشاريع قومية في كل دولة من الدول العربية المتوسطة لدعم خدمات التوظيف، ومراجعة وتطوير سياسات التوظيف، على أن تشمل هذه المشاريع المساعدة التقنية بشأن صنع القرار بالنسبة لسياسة التوظيف، فضلا عن بناء القدرات في مجال إدارة أسواق العمل.

(1) - الجزائر/الاتحاد الأوروبي- جامعة ورقلة، الانطلاق في تكوين المكونين في إطار تنفيذ برنامج "آفاق" - <http://www.aps.dz/ar> - تاريخ التصفح 2020/02/10 سا 17.45.

(2) - Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, programme AFEQ, <https://www.programme-afeq.org/afeq/index.php/programme/presentation> تاريخ

التصفح: 2020/02/12 سا 15.30

(3) - loc.cit.

- إنشاء مخطط تعويض لاستنزاف العقول بسبب هجرة العمال ذوي المؤهلات العالية من الدول العربية المتوسطة إلى الاتحاد الأوروبي، وذلك من خلال وضع صندوق تعاون لتنمية المهارات، والذي سيخصص لتمويل برامج تعاون تهدف إلى:⁽¹⁾

- تحسين مهارات المتخرجين المقيمين في البلاد.

- تحسين نوعية البرامج الجامعية في البلاد.

- تشجيع عودة المهاجرين ذوي المؤهلات العالية إلى بلدهم الأصلي.

وتصب كل هذه التوجهات في سياق "النهج العالمي الجديد للهجرة" الذي التزم به الاتحاد الأوروبي، حيث أكد هذا الأخير على حتمية تكييف معالجة الهجرة والتنمية عن طريق زيادة الترابط بين سياسات الاتحاد الأوروبي والدول المتوسطة في هذا المجال، بما في ذلك الأدوات المالية بعد معالجة الأسباب الجذرية للهجرة، وليس هناك شك في أن أداء سوق العمل في الدول العربية المتوسطة، سواء من حيث خلق فرص العمل والأجور وظروف العمل، هو أحد إن لم يكن أهم الأسباب الرئيسية للهجرة.⁽²⁾

يندرج هذا البرنامج تحت خطة التنمية المستدامة لعام 2030 والذي جاء بموجب قرار اتخذته الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 25 سبتمبر 2015. فقد جاء ضمن البند رقم 08 من هذا البرنامج تحت عنوان هيمنة تعزيز النمو الاقتصادي والشامل والمستدام للعمالة الكاملة وتوفير العمل اللائق للجميع، حيث نصت الفقرة 3-8 على تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة والقدرة على الإبداع والابتكار.⁽³⁾ بينما نصت الفقرة 8/ب على وضع إستراتيجية عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ

(1)- برنامج دعم تكييف التكوين-التشغيل والمؤهلات ينظم ملتقى جهوي بغرداية، <https://eeas.europa.eu/delegations/gabon>، تاريخ التصفح 2020/02/04 سا 10.00.

(2)- شواشي، المرجع نفسه، ص 53.

(3)- الجمعية العامة للأمم المتحدة، خطة التنمية المستدامة لعام 2030، قرار اتخذته الجمعية العامة في 25 سبتمبر 2015، الدورة السبعون، ص 18، على الموقع

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

الميثاق العالمي لتوفير فرصة العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بحلول 2020،⁽⁴⁾ بالإضافة إلى التأكيد وضمن البند 9 على حتمية إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع المستدام الشامل للجميع ، وتشجيع الابتكار، كما نصت الفقرة 5 / 9 على تعزيز البحث العلمي وتحسين القدرات التكنولوجية في القطاعات الصناعية، بتشجيع الابتكار وزيادة بنسبة كبيرة في عدد العاملين في مجال البحث والتطوير.⁽⁵⁾ ونصت الفقرة 2 / 17 على قيام البلدان المتقدمة في النمو بتنفيذ التزاماتها في مجال المساعدة الإنسانية الرسمية لبلوغ هدف تخصيص 0.7 بالمائة من دخلها القومي الإجمالي للمساعدة الإنمائية الرسمية المقدمة إلى البلدان النامية.⁽⁶⁾

2-4 - التعريف ببرنامج "آفاق"

يسمى برنامج تعزيز التناغم بين التدريب – التشغيل والكفاءات المهنية "آفاق" وبالفرنسية يصبح Programme d'appui à l'adéquation -formation- emploi «qualification»، وهو عبارة عن برنامج لدعم النمو ما بين الجزائر والاتحاد الأوروبي، ممول من قبل هذا الأخير بمبلغ عشرة ملايين أورو، بينما مساهمة الحكومة الجزائرية فيه هي بمبلغ مليون أورو، ومدته 38 شهرا، يمتد من 15 سبتمبر 2017 إلى غاية 15 سبتمبر 2020، يجمع ما بين المؤسسات التالية:⁽¹⁾

❖ وزارة العمل والتضامن والتشغيل.

2020/02/10 تاريخ التصفح <https://anecd.mawared.org/sites/default/files/n1529187.pdf> سا 16.00.

⁽⁴⁾- المرجع نفسه، ص 27.

⁽⁵⁾- المرجع نفسه، نفس الصفحة.

⁽⁶⁾- المرجع نفسه، ص 35.

⁽¹⁾ - Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, programme AFEQ, <https://www.programme-afeq.org/afeq/index.php/programme/presentation> loc.cit.

❖ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

❖ وزارة التربية الوطنية.

❖ وزارة التكوين المهني.

وفي هذا السياق تم اختيار سبع ولايات نموذجية "pilotes" وهي الجزائر وسطيف والبليدة وبومرداس وبجاية ووهران وورقلة. للإشارة فإن هذا البرنامج هو استمرارية لبرنامج دعم الشراكة بين الجزائر والاتحاد الأوروبي لسنة 2016 الممول من قبل الاتحاد الأوروبي بمبلغ 14.0 مليون أورو، في حين مساهمة الحكومة الجزائرية هي بمبلغ 1.24 مليون أورو، وتم توقيع الاتفاقية في ديسمبر 2010 ما بين الاتحاد الأوروبي والوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANEM، والهدف هو ترقية وتدعيم دور هذه الأخيرة في مجال التشغيل من خلال المساعدة التقنية عن طريق تنظيم دورات تكوينية ورحلات دراسية، عبر آلية وحدة دعم البرنامج (L'unité d'appui au projet) عبر الفترة الزمنية الممتدة من 18 جوان 2012 إلى غاية 31 مارس 2016.⁽²⁾

يتمحور البرنامج حول ثلاثة عناصر هي:⁽³⁾

الأول: إدماج - تكييف (Adaptation - insertion) يقوم على تكييف المهارات لطالبي العمل لصالح طلبات العمل المقدمة من قبل المؤسسات الاقتصادية ذات الأولوية، من خلال إجراء تكوين- إدماج وذلك عبر ولايتين نموذجين الجزائر وسطيف، يتولاه الوكالة الوطنية للتشغيل.

الثاني: تكييف التكوين من خلال التكوين المهني *adéquation formation par la formation professionnelle et apprentissage*، وتم اختيار الولايات النموذجية التالية: بجاية والبليدة وبومرداس، وتقوم على تطوير قدرات وطرق وأدوات فاعلي التعليم لصالح وزارة التكوين المهني.

(2) - loc.cit.

(3) - loc.cit.

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

الثالث: التقريب ما بين المؤسسات والجامعة لصالح وزارة التعليم العالي والبحث العلمي Rapprochement des entreprises à l'université، وتم اختيار ثلاث ولايات نموذجية هي الجزائر ووهران وورقلة، وذلك بتقريب الجامعة من العالم socio-éco وذلك بتدعيم البنى وقدرات الفاعلين في سياق علاقة جامعة - مؤسسة، وتتضمن أيضا تدعيم البحث العلمي وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص والشراكة.

3-4 جدوى تطبيق برنامج آفاق في الجزائر

تعود خلفيات البرنامج إلى عدة عوامل مجتمعة يمكن إيجازها فيما يلي:
*- الوضعية الاقتصادية التي تعرفها الجزائر والمتعلقة أساسا بالتبعية لقطاع المحروقات، واستمرارية هيمنة القطاع العمومي مما أفرز غياب الإنتاجية والمؤسسات ونتج عن كل ذلك قلة التشغيل مما يؤدي إلى ما يعرف بالحلقة المفرغة للنمو. وابتداء من سنة 2016، انتهجت الحكومة الجزائرية برنامجا جديدا للنمو (2016-2030)، قائم على أساس تحفيز القطاع الخاص في سياق التنوع الاقتصادي، تم على إثر ذلك إحصاء أكثر من 27 مليون مقاليد خاص، 16 بالمائة منهم في المجال الصناعي، وهذا ما استدعى التجديد على مستوى النظام التعليمي وإجراءات الشراكة. وعلى الرغم من التخفيف من معدلات البطالة التي كانت تمثل 29.5 بالمائة من اليد العاملة النشيطة، سنة 2000 إلى 11.5 بالمائة سنة 2015، إلا أن ذلك يبقى غير كاف لاسيما على مستوى الشباب حاملي الشهادات.⁽¹⁾
وحسب وزارة العمل والضمان الاجتماعي، هناك أكثر من 1.2 مليون عرض عمل غير ملبي (non satisfait) أي لم تتلق المؤهلات الخاصة بها، من بينها 800 ألف في القطاع الزراعي،

⁽¹⁾ - صندوق النقد العربي، تقرير آفاق الاقتصاد العربي، الإصدار التاسع، أبريل 2019، أبو ظبي، ص 48.

<https://www.amf.org.ae>

تاريخ النصف 15/02/2020 ما 18.15.

و500 ألف في قطاع البناء،⁽²⁾ مما يستدعي دعوة اليد العاملة الأجنبية لسد النقص المسجل في هذه القطاعات، وهو ما يتطلب إقحام قطاع التكوين المهني والتعليم العالي لأجل تحسين أساليب التكوين وتكييفها مع حاجات سوق العمل، مع الإشارة إلى قلة المؤسسات الاقتصادية بالجزائر التي لها مراكز تكوين بالجزائر ما عدا البعض منها على سبيل المثال:

❖ مؤسسة رونو لصناعة السيارات بوهران (RENAULT)

❖ مؤسسة لا فارغ لصناعة الإسمنت بالمسيلة (LA FARGE)

❖ مؤسسة سوز لتسيير المياه بولاية وهران (SUEZ)

❖ مجمع سوناطراك

❖ مجمع كوسيدار

❖ مؤسسة شنايدر للكهرباء (SCHNEIDER)

*- عدم تكييف الجامعات مع متطلبات سوق العمل، حيث أن عروض التكوين تقليدية لا تتماشى مع عالم الشغل.

*- صعوبة خوض الطلبة للتربصات، حيث لا يتم ذلك إلا في سياق العلاقات الشخصية.

*- غياب مكاتب التنسيق مؤسسات / جامعات، والتي من وظائفها تقديم خدمات لاسيما برامج تكوين متكيفة مع حاجات المؤسسات.

أمام كل هذه العوامل، يتطلب الأمر تغيير الذهنيات، فالجامعة لا تعد مجرد مقرا لنقل المعارف بل مسؤولة عن مصير الطلبة المكونين، بنقلهم من الإطار النظري إلى التطبيقي وذلك من خلال تفعيل حوار ما بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية.

5- تقييم برنامج أفاق للتكوين في الجزائر

لا يمكن الحكم على أي برنامج ما لم تنتهي فترته، إذ من الصعب جدا تقييم أي سياسة خاصة في ميدان التكوين والتشغيل، لكن بعض المؤشرات تظهر أن البرنامج عاجل مشكل نوعية التكوين من خلال الحرص على تكوين المكونين، لكن من حيث الأرقام، لم

(2) - Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, programme AFEQ, <https://www.programme-afeq.org/afeq/index.php/programme/presentation> loc.cit.

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

يشمل هذا البرنامج فئات واسعة من الشباب، بدليل العدد القليل من الجامعات التي استفادت منه على سبيل المثال.

1-5 بروز معاهد تكوين مهنية منسجمة مع سوق الشغل

من نتائج برنامج آفاق إخضاع سياسة التكوين المهني لواقع عالم الشغل في الجزائر، من خلال التركيز على القطاعات التي تشكو من نقص يد مؤهلة مثل قطاع البناء والأشغال العمومية، وتلك التي تم دمجها حديثا في النسيج الصناعي على غرار تركيب السيارات. فقد أعلن مجمع كوسيدار سنة 2016 أن التوظيف في فروع المجمع لا يكون إلا للجانزين على شهادات من مراكز التكوين المهني فقط، بعدما قامت إدارة المجمع بتوقيع العديد من اتفاقيات الشراكة مع مراكز التكوين المهني وذلك لتوظيف خريجي التكوين المهني المتخصصين في ميدان البناء والأشغال العمومية، خاصة وأن المجمع يساهم في عملية التكوين من خلال وضع عتاده المتطور في ميدان البناء تحت تصرف المتربصين، من أجل الرفع من معارفهم.⁽¹⁾ بينما شهد شهر نوفمبر من سنة 2017 توقيع اتفاقية شراكة بين شركة تايم كوم لصنع الهواتف النقالة التابعة لمجمع سامسونغ (SAMSUNG)، ومديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية الجزائر لإدماج 220 متخرج من قطاع التكوين المهني تخصص الكرتونيك، صيانة وإصلاح معدات الاتصالات السلكية واللاسلكية، وذلك في سياق مرافقة مراكز التكوين المهني لاحتياجات القطاع الاقتصادي من اليد العاملة.⁽²⁾

(1)- الإذاعة الوطنية، استحداث قطب امتياز للتكوين المهني في البناء و الأشغال العمومية.
<https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20160616/80827.html> تاريخ التصفح 19.00 سا 2020/02/12

(2)- وأج، اتفاقية لإدماج 220 متخرج من مراكز التكوين المهني في مؤسسة تايم كوم لصنع الهواتف النقالة.
<http://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/49707-220> تاريخ التصفح 2020/02/12
سا 19.20

في وهران التي أصبحت قطبا لتركيب السيارات بالجزائر، شيدت مؤسسة رونو مركزين للتكوين المهني في كل من واد تليلات والسانية. هاذين المركزين مختصين في مجالات هيكل السيارات والطلاء والصفائح المعدنية، إلى جانب تصنيع مقاعد المركبات وغيرها. من نتائج هذين المركزين، التحاق 90 متريصا سنة 2018 بالمعهد الوطني للتكوين بالسانية للحصول على شهادة تقني سامي في مجال صيانة المركبات الخفيفة بعد تكوين مدته 30 شهرا. 43 متريصا من هؤلاء التحقوا بموقع إنتاج شركة رونو الجزائر في تخصصات المطاللة وإصلاح الهياكل الخارجية للمركبات والطلاء والتلحيم. وفي سنة 2017 تم إنشاء مركز تكوين من قبل مؤسسة جنرال الكتريك (GENERALE ELECTRIC) بالجزائر العاصمة لسد حاجيات التكوين في مجال الكهرباء.

2-5- الجامعة وسوق العمل بالجزائر

لا يخفى على أحد أن العلاقة بين الجامعة وسوق العمل بالجزائر تعرف نوع من الفجوة غير المعلنة بين مخرجاتها وعروضها ومتطلبات سوق العمل، وهذا ما جعل غالبية الشباب تعبر عن عدم رضاها، وفي المقابل سعيها للهجرة.

ويعزى هذه الفجوة في العلاقة إلى عدة إشكالات تتعلق بالمخرجات التي يغلب على طابعها النظري دون التطبيقي، فلا توجد علاقة واضحة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية، ويزيد مشكل الكفاءة ومخرجات الجامعة الوضع تازما خصوصا في ظل انفصال بين ما يتلقاه المتخرجون نظريا والحاجيات التطبيقية للمؤسسات وللسوق العمل.

وحتى الإصلاحات التي عرفتها الجامعة ومست مخرجاتها، لم تكن موافقة مع متطلبات وشروط وواقع وعروض سوق العمل. الشيء الذي رهن عملية تكيف الجامعة ومن خلالها

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

التعليم العالي مع المحيط السوسيو اقتصادي ومنه بالخصوص سوق العمل، الذي يعتبر مؤشر من مؤشرات النمو الاقتصادي أو انخفاضه.

وما يزيد الأمور تعقيدا هو تراجع مستوى الاعتراف الاجتماعي لمخرجات الجامعة، حيث أصبح يُنظر لها كمجرد هيكل مادي واجتماعي يجمع بين جدرانه فئات اجتماعية غير مخطط لها في تعليمها وتخريجها مع محيطها الخارجي خصوصا منه سوق العمل، فالجامعة تلقن الطلبة وتكونهم لكن لا تضمن لهم مناصب شغل حتمية فيما بعد. فالتضارب المتواصل بين التصورات التنموية للسلطة والجامعة وهو ما ضاعف حجم الأزمة في علاقة الجامعة والسلطة ومن ثمة المجتمع، وهو ما جعل الجامعة شبه معزولة في كثير من نشاطاتها عن المجتمع وأحواله وحاجياته.

هذا الوضع لم يكن مسموح به الاستمرار طويلا نظرا لتأثيراته السلبية على المنظومة التعليمية في الجزائر، فتم التفكير في آلية جديدة تسمح بضمن حد ادنى من التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل في الجزائر، وهو من ثمار برنامج آفاق للتكوين في الجزائر. ففي 18 جانفي 2019 تم إطلاق بجامعة ورقلة برنامج "تكوين المكونين"، يرمي إلى دعم دور الجامعة في مجال تقديم عروض تكوين يأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل، وإنشاء برامج تدريس في الطورين الأول والثاني (ليسانس وماستر) تتوافق مع سوق التشغيل بالولاية. وتم في هذا السياق اختيار ثلاث جامعات نموذجية هي الجزائر وهران وورقلة.⁽¹⁾

استفادت جامعة ورقلة من أربعة عروض تكوين تخصص تربية الأسماك وتقنيات الآبار والطاقت المتجددة، وذلك بتأطير من خبراء دوليين من الاتحاد الأوروبي لمدة أربعة أشهر، يتولى هؤلاء المكونين تكوين الطلبة. نفس العملية تمت في جامعتي وهران وهواري بومدين بالجزائر العاصمة في 14 فيفري 2019، فجامعة محمد بوضياف بوهران وقعت اتفاقيات

(1)- وأج، جامعة ورقلة: الانطلاق في تكوين المكونين في إطار تنفيذ برنامج "آفاق"، <http://www.aps.dz/ar/regions/66047-2019-2020/02/16> تاريخ التصفح 17.15 سا

مع خمس مؤسسات اقتصادية منها شركة تسيير خطوط الترامواي سيترام SETRAM ومصنع رونو وغيرها، من أجل تكوين الطلبة في مجالات هذه النشاطات، إلى جانب تكوينات أخرى كالطاقات المتجددة والبناء والأشغال العمومية والهندسة البحرية في سياق ما يعرف بالتكوين الاحترافي.

3-5- مبادرة بريما Prima وأثرها على التكوين:

تعتبر مبادرة بريما برنامج مشترك يجسد الشراكة في ميدان التكوين بين ضفتي المتوسط، أي بين الدول الأوروبية من جهة والدول العربية من جهة أخرى، حيث تقدّمت تسع دول أعضاء في الاتحاد الأوروبي في الثاني والعشرين من ديسمبر في عام 2014، وهي جمهورية التشيك وقبرص وفرنسا واليونان، وإيطاليا، ولوكسمبورج، ومالطا، والبرتغال، وإسبانيا باقتراح من أجل مشاركة الاتحاد الأوروبي في برنامج مشترك معني بالبحث والابتكار، يطلق عليه "الشراكة في مجال البحوث والابتكار في منطقة حوض البحر المتوسط (بريما)

(2).Partnership for Research and Innovation in the Mediterranean Area (PRIMA)

ويتمحور هذا البرنامج حول إيجاد حلول مبتكرة لمشكلات الأنظمة الغذائية، والموارد المائية في منطقة حوض البحر المتوسط وتطبيق تلك الحلول. ويشارك في هذا البرنامج أيضاً سبع من الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي هي الجزائر ومصر والأردن، ولبنان والمغرب وتونس وتركيا. وكان قد تم الالتزام بتخصيص مبلغ يُقدّر إجمالاً بمائتي مليون يورو لهذه المبادرة على مدى عشر سنوات، تبدأ بحلول عام 2018. وتدخل كرواتيا، وألمانيا، وإسرائيل، ورومانيا، وسلوفينيا، ضمن الدول الأخرى التي أبدت اهتماما بالمشاركة في هذا البرنامج.

(2)- اللجنة الأوروبية، الشراكة من أجل البحث والابتكار في منطقة البحر الأبيض المتوسط (PRIMA)، <https://ec.europa.eu/research/environment/index.cfm?pg=prima> تاريخ التصفح

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

ويهدف هذا البرنامج بصفة عامة إلى تعزيز التعاون في مجال البحث والابتكار في دول حوض البحر المتوسط، من أجل المساهمة في مواجهة التحديات التي تواجه عمليات الإنتاج الغذائي المستدام وتوفير المياه في منطقة حوض البحر المتوسط. ومن المقرر تحقيق هذا الهدف بإطلاق مبادرة، وفقاً للمادة 185 ومن خلال برنامج "هورايون 2020"، تتضمن إقامة هيكل مخصص للتنفيذ، يعد من وجهة نظر الدول المشاركة في البرنامج الخيار الممكن الوحيد القادر على ضمان توفير التكامل العلمي والإداري والمالي المطلوب لمثل هذا البرنامج الاستراتيجي طويل الأجل.⁽¹⁾

بالنسبة للجزائر، فقد وقعت مع الاتحاد الأوروبي على اتفاقية بريما يوم الفاتح أكتوبر 2017 ببروكسل، ومن شأنه تعزيز مشاركة الجزائر في الشراكة من أجل البحث والابتكار في منطقة حوض المتوسط (بريما) وهي مبادرة تهدف إلى تطوير حلولاً جديدة للتسيير المستديم للماء والإنتاج الغذائي في منطقة المتوسط. وتم التوقيع على الاتفاق من طرف وزير التعليم العالي والبحث العلمي الطاهر حجار والمفوض الأوروبي المكلف بالبحث والعلوم والابتكار كارلوس موداس خلال حفل نظم بمقر المجلس الأوروبي. واعتبر السيد حجار أن التوقيع على الاتفاق يأتي في "الوقت المناسب"، مضيفاً أن المبادرة "تحمل في طياتها آملاً كبيراً في ترقية مشاريع بحث بين البلدين الشريكين كقيلة بتقديم حلولاً بشكل مدمج للرهانات الشاملة والتحديات التي تعترض الأنظمة الفلاحية للبلدين المعرضة لندرة في المياه".⁽²⁾

وحسب الوزير فإن برنامج بريما "سيساهم في رفع التحدي المشترك المتمثل في ندرة المياه في منطقة المتوسط" لدعم رفاهية شاملة وتنمية اجتماعية اقتصادية في المنطقة في إطار

(1)- الاتحاد الأوروبي، الاتحاد الأوروبي يطلق برنامج العمل الجديد لـ "هورايون 2020" للبحث والابتكار،

<https://www.euneighbours.eu/ar/> تاريخ التصفح 2020/02/18 سا 22.45.

(2)- الاتحاد الأوروبي، الجزائر تضي اتفاقية للمشاركة في مبادرة متوسطة للبحث والابتكار،

<https://www.euneighbours.eu/ar/> تاريخ التصفح 2020/02/17 سا 18.00.

تعاون أورو-متوسطي مدعم. وجدد الوزير الالتزام "الكامل" للجزائر في هذه الشراكة مؤكداً أن البلاد ستعتمد في هذا الشأن على "أرضية خصبة تضم 150 مشروعاً وطنياً" للمساهمة بشكل "بناء" و "فعلي" في هذا البرنامج.

ويأتي الاتفاق حول مشاركة الجزائر في برنامج بريما يضيف الوزير "لإثراء الإطار القانوني لتعاوننا"، مؤكداً أن هذا المسار الذي انضمت إليه الجزائر والاتحاد الأوروبي سيسمح بالاستجابة "لتطلعات الطرفين بما يخدم مصالحهما المشتركة". وأشاد السيد حجار "بنوعية" الحوار الذي تمت مباشرته مع الاتحاد الأوروبي ضمن مسار تعاون "مثمر و ذو منفعة متبادلة"، من خلال تحديد الأولويات المشتركة للشراكة في إطار السياسة الأوروبية للجوار المجددة والمصادق عليها خلال مجلس الشراكة الجزائر-الاتحاد الأوروبي المنعقد في مارس الفارط ببروكسيل.

ومن جهته وصف المفوض الأوروبي المكلف بالبحث انضمام الجزائر لبرنامج بريما "بحدث تاريخي" سمح لكلا الطرفين ببناء شراكة "فريدة من نوعها". وأشار المسؤول الأوروبي إلى أن الجزائر تعد أول بلد شريك يقوم بالتوقيع على اتفاق مع الاتحاد الأوروبي للمشاركة في البرنامج الذي أنشئ في إطار سياسة الجوار الأوروبية. ويهدف برنامج بريما إلى "تعزيز التعاون مع البلدان التي ترغب في توطيد العلاقات مع الاتحاد الأوروبي تجمعهم به مصالح مشتركة وتعاون الند للند". وأضاف أن جهود الجزائر لدعم مستقبل منطقة المتوسط تستحق "الإشادة" معتبراً أنها "تدل على أن الجزائر بلد له مفهوم واضح للتحديات التي تواجهها و تحدها إرادة للبحث عن الحلول"⁽¹⁾. ويرى المفوض الأوروبي أن إطلاق برنامج بريما "مرحلة حاسمة" للشروع سوياً في رفع التحديات الفعلية للفلاحة المستدامة و الأمن

⁽¹⁾- وأج، الجزائر-اتحاد أوروبي: مبادرة الشراكة من أجل البحث و الابتكار في المنطقة المتوسطية (بريما) تستكمل الاتفاق الثنائي حول التعاون العلمي و التكنولوجي، -10-2017-48970-aps.dz/ar/algérie

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

الغذائي و الموارد المائية، مشيرا إلى أن ندرة المياه تمس 60 مليون شخصا في حوض المتوسط.

ومن جهته، أوضح ممثل الرئاسة الاستونية بمجلس الاتحاد الأوروبي السفير لومبيت ويبو أن مجلس الاتحاد الأوروبي "يولي أهمية كبيرة للعلاقة بين الاتحاد و الجزائر"، معتبرا أن الاتفاق الموقع يشكل "مرحلة هامة" في مسار تطوير شراكة "بريما"، و من شأنه أيضا "تعزيز التفاعلات المستقبلية" بين الطرفين قبل أن يعرب عن ارتياحه "للروح البناءة" التي ميزت المفاوضات⁽²⁾.

و تضم مبادرة "بريما" (2018-2028) التي يمولها جزئيا برنامج البحث و الابتكار التابع للاتحاد الأوروبي "آفاق 2020" 19 مشاركا، من بينهم عدة دول من الضفة الجنوبية لحوض المتوسط (الجزائر و مصر و الأردن و لبنان و المغرب و تونس). ويتم تمويل هذه المبادرة من قبل الدول المشاركة (274 مليون أورو حاليا) بمساهمة 220 مليون أورو من الاتحاد الأوروبي في إطار برنامج "آفاق 2020". مبادرة بريما هي تدریس داخلي للباحثين الشباب في إطار الشراكة من أجل البحث والابتكار في منطقة البحر الأبيض المتوسط، وتطوير المعارف.

خاتمة

بالرغم من الإيجابيات التي حملها مشروع آفاق للتكوين خاصة وأنه مكن الجامعة الجزائرية ومراكز التكوين المهني من الاستفادة من الخبرة الأوروبية في ميدان التمهين، إلا أنه يمكن تسجيل بعض النقائص على هذه البرنامج من ذلك عدم تفعيل أطر التشاور والتنسيق والتكامل بين الهياكل المشرفة على التكوين والتمهين والأوساط المهنية، وعدم اعتماد طرق اتصال وتواصل دورية وفعالة، بدليل أن البرنامج اقتصر على ثلاث جامعات فقط ولم يتم تعميم التجربة على جامعات أخرى، إلى جانب رفض الجامعات الأوروبية

(2)- المرجع نفسه.

استقطاب أصحاب ذوي المشاريع في سياق نقل التكنولوجيا والمعرفة والخبرات، وهو ما يعيق تطور هذه المبادرة رغم توفر الإرادة السياسية لإنجاحها.

كما يسجل على المشروع غياب إستراتيجية موحدة تحقق الانسجام والتكامل بين مكونات التربية الوطنية والتعليم العالي والتكوين المهني، وكذا المحيط الاقتصادي والاجتماعي، أضف إلى ذلك عدم تنوع التخصصات في التكوين وفق حاجيات السوق من اليد العاملة المؤهلة وخصوصيات المناطق، وعدم اعتماد مقاربة تكفل توجيه التلاميذ للتكوين المهني على أساس استعداداتهم وميولهم وليس على أساس الفشل الدراسي، وذلك من خلال تفعيل قنوات ومعايير للتوجيه بين التعليم العادي والتعليم المهني.

وأغفل البرنامج إلزام المؤسسات المستخدمة بتوظيف المتمهنيين المترشحين فيها وعابوا على المواد التي أشارت إلى هذه النقطة أن صياغتها كانت أقرب إلى التوصية منها إلى الإلزام. كما لم يتم مراعاة الخصائص الجغرافية لتحديد شُعب التكوين، وذلك على اعتبار أنه تم تسجيل حالات متفرقة لبرمجة اختصاصات لا تتلاءم إطلاقاً مع طبيعة بعض المناطق وهو ما يجعل اختيارها بل التوظيف فيها قريبا من الاستحالة.

وتراهن السلطات العمومية في الجزائر على إدراج شعب جديدة لتكوين الشباب فيها على غرار الكهرياء الالكترونية وميكانيك الآليات إلى جانب الطاقات المتجددة، وغيرها من التخصصات التي يسهل من خلالها إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

وفي هذا الإطار، سبق لوزير التكوين المهني السابق محمد ميباكي أن أكد أن العمل جار على تطوير مراكز الامتياز وذلك بالتعاون مع المؤسسات المشهود لها بالريادة في مجال اختصاصها، كما هو الحال مع مؤسسة "الجزائر تيليكوم" ومؤسسة "شنايدر الكترونيكس"، وأكد السيد ميباكي أن الجهود تنصب حاليا على بحث أمثل السبل للاستفادة من خبرات المؤسسات الأجنبية العاملة بعقود شراكة في الجزائر وذلك بغرض الاستفادة من خبراتها أو من نقل تكنولوجياتها وتمكين الشباب المتكون من الاستفادة من كل ذلك.

قائمة المراجع:

*- الكتب:

- السلمي علي، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 1995.
- ديوي جون، المدرسة والمجتمع، ترجمة أحمد حسن الرحيم، دار مكتبة الحياة للطباعة والنشر، بيروت 1978.
- حارش أحمد وآخرون، قاموس البدر، دار البدر للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2012.
- ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية 2003.
- عبد الباقي صلاح، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2000.
- عقلي عمرو وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2005.
- صالح محمد فالح، إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن 2007.

*- المجلات:

- ابراهيمي عبد الله، المختار حميدة، "دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 07، فيفري 2005.
- الداوي الشيخ، "تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية"، مجلة الباحث، العدد 06، 2008.

- السلمي علي، "التنمية الإدارية"، المجلة العربية للإدارة، القاهرة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عدد 02، 1997.

*- الأطروحات الجامعية:

- شواشي فاطمة، (دور الشراكة الأورو جزائرية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانعكاساتها على التنمية)، أطروحة دكتوراه في قانون العالقات الاقتصادية الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2018.

*- الملتقيات العلمية:

- أحمية بلال، "دور التمويل بالمشاركة في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل الشراكة الأورو عربية"، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، المنظم يومي 17 و18 أفريل 2006،- جامعة الشلف.

- رزيق كمال، مسدور فارس، "الشراكة الجزائرية الأوروبية بين واقع الاقتصاد الجزائري والطموحات التوسعية لاقتصاد الاتحاد الأوروبي"، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سعد دحلب ، البليدة، ماي 2002.

*- مواقع الانترنت:

-الاتحاد الأوروبي، الاتحاد الأوروبي يطلق برنامج العمل الجديد لـ "هورايزون 2020"

<https://www.euneighbours.eu/ar/>، للبحث والابتكار،

-الاتحاد الأوروبي، الجزائر تمضي اتّفاقيّة للمشاركة في مبادرة متوسطة للبحث والابتكار،

<https://www.euneighbours.eu/ar>

-الإذاعة الوطنية، استحداث قطب امتياز للتكوين المهني في البناء و الأشغال العمومية.

<https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20160616/80827.html>

أمال فاضل: برنامج آفاق العلمي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر

-الجزائر/الاتحاد الأوروبي- جامعة ورقلة، الانطلاق في تكوين المكونين في إطار تنفيذ برنامج

"آفاق" - <http://www.aps.dz/ar> ،

- الجمعية العامة للأمم المتحدة، خطة التنمية المستدامة لعام 2030، قرار اتخذته

الجمعية العامة في 25 سبتمبر 2015، الدورة السبعون، ص 18، على الموقع

<https://anecd.mawared.org/sites/default/files/n1529187.pdf>

- برنامج دعم تكييف التكوين-التشغيل والمؤهلات ينظم ملتقى جهوي بغرداية،

<https://eeas.europa.eu/delegations/gabon>

- اللجنة الأوروبية، الشراكة من أجل البحث والابتكار في منطقة البحر الأبيض المتوسط

<https://ec.europa.eu/research/environment/index.cfm?pg=prima>

(PRIMA)

- صندوق النقد العربي، تقرير آفاق الاقتصاد العربي، الإصدار التاسع، أبريل 2019، أبو

ظبي، ص 48 <https://www.amf.org.ae>

- وأج، الجزائر-اتحاد أوروبي: مبادرة الشراكة من أجل البحث و الابتكار في المنطقة

المتوسطة (بريما) تستكمل الاتفاق الثنائي حول التعاون العلمي و التكنولوجي،

<http://www.aps.dz/ar/algerie/48970-2017-10-26>

-وأج، جامعة ورقلة: الانطلاق في تكوين المكونين في إطار تنفيذ برنامج "آفاق"،

<http://www.aps.dz/ar/regions/66047-2019>

- وأج، اتفاقية لإدماج 220 متخرج من مراكز التكوين المهني في مؤسسة تايم كوم لصنع

الهواتف النقالة على الموقع:

<http://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/49707-220>

- Boter Guyle, **Intégration de la Formation**, 3ème tirage, Paris, Edition d'organisation, 1993.

- Pugol M.D, **Ressources Humaines : la boîte à outils de l'entreprise**, Paris, Edition d'organisation, 2000.

- Vatie Raymond, **Développement de l'entreprise et promotion des hommes**. Paris, Edition Entreprise Modern, 1984.

-Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, programme AFEQ, <https://www.programme-afeq.org/afeq/index.php/programme/presentation>