

جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي
كلية : الحقوق و العلوم السياسية
قسم: العلوم السياسية



تقويم سياسات التكوين المهني لإحتياجات سوق العمل في الجزائر 2007-2017

دراسة حالة مقارنة:المعنيين المتخصصين في التكوين المهني (تقرت- حاسي مسعود)

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في العلوم السياسية
تخصص : سياسات عامة وإدارة محلية

إشراف
ياسين شكيمة

إعداد
رحيمة بن مريم

أعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذ محمد البشير الأعور رئيساً.
الأستاذ ياسين شكيمة مشرفاً ومقرراً.
الأستاذة عتيقة نصيب عضواً مناقشاً.

2019/2018 م

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
أ	قائمة المحتويات
ج	فهرس الجداول
د	فهرس الأشكال
1	مقدمة
4	مدخل منهجي ومفهومي ونظري
4	أولا : مدخل منهجي
8	ثانيا : مدخل مفهومي ونظري
18	الفصل الأول : واقع التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر
19	تمهيد
20	المبحث الأول: واقع سياسات التكوين المهني في الجزائر
20	المطلب الأول: صناعة سياسة التكوين المهني في الجزائر
27	المطلب الثاني: تنفيذ سياسة التكوين المهني بالجزائر
32	المطلب الثالث: رقابة وتقييم سياسات التكوين المهني
35	المبحث الثاني: سوق العمل في الجزائر
35	المطلب الأول: سمات سوق العمل
38	المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل في الجزائر
42	المطلب الثالث: تحديات سوق العمل في الجزائر
44	المبحث الثالث: أثر سياسات التكوين المهني على سوق العمل
44	المطلب الأول: منجزات سياسات التكوين المهني على سوق العمل
46	المطلب الثاني: عراقيل سياسات التكوين على سوق العمل
48	المطلب الثالث : تفعيل سياسات التكوين لموائمة سوق العمل

50	الفصل الثاني: أثر سياسة التكوين المهني في المعهدين الوطنيين تقرت وحاسي مسعود
51	تمهيد
52	المبحث الأول : دراسة المعهد الوطني تقرت في التكوين المهني
52	المطلب الأول: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقرت
58	المطلب الثاني: سياسة المعهد الوطني تقرت في التكوين المهني
60	المطلب الثالث : علاقة المعهد الوطني تقرت بسوق العمل
62	المبحث الثاني : دراسة المعهد الوطني حاسي مسعود في التكوين المهني
62	المطلب الأول: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حاسي مسعود
66	المطلب الثاني: سياسة المعهد الوطني حاسي مسعود في التكوين المهني
67	المطلب الثالث : علاقة المعهد الوطني حاسي مسعود بسوق العمل
69	المبحث الثالث : تقويم سياسات التكوين بالمعهدين المتخصصين في التكوين المهني تقرت - حاسي مسعود
69	المطلب الأول: المقارنة بين المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقرت - حاسي مسعود.
72	المطلب الثاني: تقييم سياسات التكوين المهني بالمعهدين المتخصصين في التكوين المهني تقرت - حاسي مسعود.
74	المطلب الثالث: تفعيل سياسات التكوين المهني بالمعهدين تقرت - حاسي مسعود وربطها بسوق العمل
77	الإستنتاجات
81	قائمة المراجع
87	الملخص باللغة الأجنبية

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	جدول يوضح إحصائيات دخول فيفري 2018/2017	34
02	جدول يوضح توزيع فئة السكان المشتغلين في الجزائر سبتمبر 2016	40
03	جدول يوضح تطور معدل البطالة من 2004-2015	41
04	جدول يوضح تعداد خرجي التكوين المهني بالمعهدين تقرت حاسي مسعود 2007-2017	70

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	شكل يوضح معدل البطالة من عمر 25-29 حسب الشهادة .	42
02	شكل يوضح الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقرت.	55
03	شكل يوضح الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حاسي مسعود.	64
04	شكل يوضح تعداد خرجي التكوين المهني من المعهدين المتخصصين في التكوين المهني تقرت وحاسي مسعود.	71

سُكْرٌ وَقَفْتُ بِهِ

قال الله تعالى بعد ﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ ﴾

سورة الأحقاف الآية : 15.

وقال ﴿ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴾ سورة الشعراء الآية: 183

أشكر الله عز وجل على إتمام هذا العمل، ويشرفني أن أتقدم بالشكر الجزيل والامتنان للأستاذ الفاضل المشرف ياسين شكيمية على المجهودات المبذولة معنا طيلة فترة إنجاز هذه المذكرة، وما نفعا به من تعليمات وتوجيهات قيمة ومفيدة وصبره معنا، والشكر موصول إلى جميع أساتذة العلوم سياسة تخصص سياسة عامة وخص بالذكر الأستاذ حلواجي عبد الفتاح و شكر خاص لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة .

شكر وامتنان إلى مديري وعمال المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقرت و حاسي مسعود خاصة إسماعيل بالطيب، سلمية لخشاخش.

كما أتقدم بشكري الى أعز ما في الوجود الوالدين الكريمين، وخاصة أبي سندي في الحياة مشجعي على إكمال مساري الدراسي.

إلى كل الأقارب والأصدقاء وكل من ساعدني في إنجاز هذا العمل.

إلى كل هؤلاء تحية تقدير وأعتزاز.

مقدمة

مقدمة

يحتل موضوع التكوين المهني مكانة بارزة في مجال البحث العلمي، وإهتماما من طرف المقررين والممارسين وصناع السياسة على المستوى الوطني والدولي. نظرا لتأثيره على أفراد المجتمع وعلى التنمية، إذ يعتبر التكوين المهني وسيلة فعالة للقضاء على البطالة، ومسعى للإدماج في الوسط المهني. ومن هنا تزايد إهتمام الباحثين والدارسين بضرورة التكوين المهني وأهدافه خاصة في مجال رفع كفاءة المورد البشري، وترقية الأداء والتفاعل الإيجابي مع محيط المجتمع، مما أدى إلى تبني مجموعة من الإصلاحات والأليات المختلفة لتجاوز الصعوبات التي تحول دون نجاحها، حيث خست مختلف الدول قطاع للتكوين المهني. فالدراسات أثبتت أهمية الإستثمار في العنصر البشري أكثر من الإستثمار في رأس المال المادي.

يتميز سوق العمل المحلي والوطني والدولي بالعديد من المتغيرات، ترتبط أساسا بمخرجات التعليم العالي أو التكوين المهني، هذا الأخير لم يحظى بالإهتمام الكافي إلا في الأونة الأخيرة أين إرتبط بسوق العمل. إذ يساهم في توفير الموارد البشرية المؤهلة الضرورية لسير الجهاز الإقتصادي، حيث وضعت الحكومة سياسات وبرامج مختلفة وسخرت الوسائل والإمكانيات المادية والبشرية لتطوير نظام مهني يحسن قابلية التشغيل، لدى الأفراد والمؤسسات في ظل التحولات، والتطور العلمي والتكنولوجي السريع، على الرغم من الموارد البشرية المتاحة والتي يضمن لها تكوينا فعالا بغية تحقيق الإنسجام والتوافق مع إحتياجات سوق العمل وفرص التشغيل بالنسبة للمؤسسات الإقتصادية، بالإضافة إلى البرامج ومؤسسات دعم التشغيل والتي تعمل بالتوازي مع المؤسسات الاقتصادية الناشطة محليا، نجد أن معدلات البطالة لا تزال مرتفعة وخاصة في فئة حاملي الشهادات، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر في هذه الفئة، ذلك أن عدم استغلالها يؤثر على الاقتصاد وكذا المجتمع.

سعت الدولة الجزائرية في هذا الإطار إلى الشراكة مع مختلف المؤسسات والشركات لتطوير وإنجاح القطاع، وتوفير تكوينات تستجيب بالضرورة للإحتياجات الحقيقية

لسوق العمل، من خلال إبرام الإتفاقيات المحلية والدولية أهمها الإتفاقية المبرمة بين الجزائر والإتحاد الأوربي من جانفي 2003 إلى غاية 2009، هدفها تكييف قطاع التكوين المهني مع إقتصاد السوق.

لقد قسمت هذه الدراسة إلى مقدمة، ومدخل منهجي ومفهومي ونظري، فصلين وإستنتاجات، وسيتناول الفصل الأول واقع التكوين المهني وسوق العمل من خلال التطرق إلى صناعة السياسة التكوينية في الجزائر، كما ستحاول الدراسة الوقوف إلى سوق العمل في الجزائر، وعلاقة سياسات التكوين المهني مع سوق العمل.

ستعالج الدراسة في الفصل الثاني من جانب تطبيقي أثر سياسة التكوين المهني في المعهدين الوطنيين المتخصصين في التكوين المهني تقرت وحاسي مسعود مقارنة وتقييم لمخرجات المؤسستين. كما تم ختم الدراسة بمجموعة من الإستنتاجات العامة التي توصلت إليها عملية البحث.

مدخل منهجي ومفاهيمي ونظري

مدخل منهجي ومفهومي ونظري

أولاً: مدخل منهجي

يتضمن المدخل المنهجي خمسة عناصر كما يلي:

1- المشكلة البحثية:

يعتبر المورد البشري أساس تقدم المجتمعات وتطورها، لإرتباطه بالبنية الاجتماعية والإقتصادية للدولة، والجزائر كغيرها من الدول سعت لوضع سياسة التكوين المهني كمتطلب أساسي لإستخراج يد عاملة مؤهلة، وكإستثمار فعال لدفع وإكتساب مهارات متطورة من أجل التنمية. من هنا يطرح التساؤل التالي :

- هل تتوافق سياسات التكوين المهني مع متطلبات سوق العمل في الجزائر؟

وإنطلاقاً من التساؤل المطروح تتجلى العديد من التساؤلات الفرعية:

- ما المقصود بالتكوين المهني وسوق العمل ؟
- ماهي الفواعل الرسمية وغير الرسمية التي تشارك في صنع وتنفيذ السياسة التكوينية في الجزائر؟
- ماهي الآليات والبرامج المتبعة لربط مخرجات التكوين المهني بسوق العمل بالمعنيين الوطنيين المتخصصين في التكوين المهني تقرت وحاسي مسعود؟

2- مجالات الدراسة :

تعالج هذه الدراسة سياسة التكوين المهني، وإرتباط مخرجاتها بسوق العمل في الجزائر بصيغة مقارنة بين المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقرت وحاسي مسعود.

وتتحدد مجالاتها المكانية والزمنية فيما يلي :

أ. المجال المكاني:

الجزائر: تقع الجزائر في شمال قارة إفريقيا، يحدها من الشمال البحر الأبيض المتوسط، ومن الشرق تونس وليبيا، ومن الجنوب النيجر ومالي، ومن الغرب موريتانيا والمغرب. تبلغ المساحة الاجمالية 2.381.741 كلم².¹

ب. المجال الزماني:

تتناول هذه الدراسة الفترة الممتدة من سنة 2007 إلى غاية سنة 2017، فإنطلاق الدراسة من سنة 2007 كان بداية للمدونة الجديدة للشعب المهنية للتكوين المهني الخاصة بإدخال طابع السوق، وذلك نتيجة التطورات الحاصلة على المستوى الوطني والتوجهات العالمية.

تم إختيار سنة 2017 كسقف زمني للدراسة إذ يمكن الحصول من خلالها على آخر إحصائيات المتخرجين من المعهدين (نقرت - حاسي مسعود). كما يرتبط ذلك بفترة زمنية معتبرة وكافية الى حد ما لتقويم سياسات التكوين المهني وقياس مدى نجاحها في توفير متطلبات سوق العمل،

ج. المجال الموضوعي :

تتناول الدراسة تقويم سياسات التكوين المهني والأطراف المشاركة في صناعة التكوين المهني، وكذا إحتياجات سوق العمل في الجزائر من خلال فئة أو قطاع التكوين المهني مستقل عن باقي القطاعات في توفير يد عاملة تتماشى مع متطلبات السوق والقضاء على البطالة من 2007 إلى غاية 2017.

3- الفرضيات العلمية:

تتضمن هذه الدراسة مجموعة من الفروض العلمية للإجابة على المشكلة البحثية المطروحة وتتمثل فيما يلي :

¹ - موسوعة الجزيرة <https://www.aljazeera.net>

- هناك علاقة ترابطية بين التشاركية في صنع السياسة التكوينية والتشغيل، فكلما ساهمت الأطراف الرسمية وغير الرسمية في صناعة وتنفيذ وتقييم السياسة التكوينية زادت فرص التشغيل.
- هناك علاقة تكاملية بين سياسات التكوين المهني وسوق العمل، فكلما زادت فعالية البرامج التكوينية، تطابقت مخرجات التكوين مع سوق العمل.

4- الأهمية العلمية و العملية للدراسة

أ. الأهمية العلمية :

تبرز الأهمية العملية للدراسة في أنها تختص في تقويم سياسة التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، كذلك قلة الدراسات والأبحاث التي تناولت هذا الموضوع وتحليله خاصة في المجال السياسي، وفيما يتعلق بدراسة خريجي التكوين والسياسات المنتهجة في قطاع التكوين. الرغبة أيضا في إثراء المكتبة بزد علمي، والوقوف على تقويم الجهود المبذولة محليا في دراسة مقارنة بين المعهد المتخصص في التكوين المهني تقرت وحاسي مسعود.

ب. الأهمية العملية:

تتجلى الأهمية العملية للدراسة في توفير عملية أكاديمية للمهتمين بقطاع التكوين المهني، ومساهمته في توفير يد عاملة لسوق العمل من خلال التعرف على أوضاعه، ومعرفة دور الفواعل الرسمية وغير الرسمية في تطوير أجهزة التكوين المهني، نظرا للنقص الذي يعاني منه موضوع التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل من اليد العاملة المؤهلة المتخرجة من التكوين المهني. كذا البحث في الوسائل والآليات للربط بين سياسات التكوين المهني والإحتياجات الفعلية في سوق العمل، والعلاقة المتبادلة بين التكوين والتشغيل داخل منظومة تنسيقية توافقية لامتناص البطالة.

5- الإقترابات والمناهج:

ستستخدم الدراسة الاقتراب النسقي لدافيد إيستون الذي يساعد على فهم صيرورة الأنساق السياسية من خلال بيئتها الداخلية والخارجية، فهناك طابع ديناميكي متحرك بين العملية التكوينية كبيئة داخلية تنطلق تلك الدائرة من مخلات التكوين المهني (طلبة، أساتذة، إدارة وتنتهي بالمرجات اليد العاملة المؤهلة). يتأثر هذا الإطار بالبيئة الخارجية وهي المؤسسات المختلفة (الشراكة) وسوق العمل في حين تقوم عملية التغذية العكسية بالربط بين نقطيتي البداية والنهاية .

كما سنتعين الدراسة بالإقتراب المؤسسي الذي يوضح أن المؤسسة لها دور أساسي في عملية التأثير في البيئة الأساسية لقيام أي نظام سياسي، فهذا الاقتراب يولي أهمية كبيرة للبعد المؤسسي.¹

ستستخدم الدراسة أيضا منهجين هما: منهج دراسة حالة والمنهج المقارن.

يعتمد منهج دراسة الحالة على جمع البيانات العلمية والمتعلقة بأي وحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة، يقوم على أساس التعمق في دراسة وحدة معينة فيها ودراسة كل جوانبها. قصد الإحاطة بها وإدراك خفاياها وأهم العوامل المؤثرة فيها.² تم دراسة حالة المؤسستين (المعهدين المتخصصين في التكوين المهني تقرت -حاسي مسعود).

كما يعتبر المنهج المقارن من الأدوات المنهجية التي تتبناها الدراسة بقصد معرفة العناصر التي تتحكم في أوجه التشابه والاختلاف لتلك الظواهر. يستعمل هذا المنهج كأداة معرفية يستخدم أساسا في الدراسات المقارنة حيث إعتد كأساس لمقارنة مخرجات كلا المؤسستين منذ سنة 2007 إلى 2017.³ وكذا مقارنة فعالية المخرجات وعلاقتها بالمؤسسات المستقبلية (مؤسسات التريص خلال فترة التريص).

¹ - محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي، المفاهيم، المناهج، الإقترابات (الجزائر، د.د.ن، 1997)، ص.119.

² - المرجع نفسه، ص.71.

³ - المرجع نفسه، ص.78.

تقترن أوجه التشابه بين المؤسستين محل الدراسة كونهما معهدين متخصصين على المستوى الوطني، أن كل منهما يندرج ضمن الإطار المؤسساتي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، كما أن مخرجات المتكويين تتوج بشهادة تقني سامي أي التساوي في مستوى التأهيل المستوى الخامس (05) وكذا في الشبكة الإستدلالية للأجور. كما أن المدونات والعملية التعليمية تتبع من وزارة واحدة، وتتمتع كلا المؤسستين بالإستقلال والتسيير المالي، وهما تابعين لمديرية تكوين مهني واحدة وهي مديرية التكوين لولاية ورقلة .

تقترن أوجه الاختلاف في أن المعهد المتخصص في التكوين المهني حاسي مسعود أغلب المتمهين توجههم بترولي بحث كونه يتماشى مع طبيعة المنطقة. نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: الصناعات النفطية /خيار أشغال الآبار، أما المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني فقرت فنجد البناء والأشغال العمومية، المعلوماتية. وكذا إختلاف في بعض السياسات المطبقة ونجاح مؤسسة دون أخرى.

6- ادوات الدراسة :

استخدمت الدراسة المقابلة والملاحظة.

ثانيا : مدخل مفهومي ونظري

1-تحديد المفاهيم الأساسية

أ- مفهوم التكوين المهني

يعرف التكوين المهني على أنه: الجهاز المكلف بمهمة تزويد المؤسسات الإنتاجية والصناعية باليد العاملة المؤهلة والتقنيين والفنيين الضروريين لتسييرها.¹

التكوين المهني هو إكتساب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة.²

¹ - أمزيان جفقال، *الدليل المنهجي في التكوين المهني* (الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع، 2003)، ص.93

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني، قانون رقم 08-07 مؤرخ في 23 فبراير 2008 يحدد القانون التوجيهي للتكوين المهني، *الجريدة الرسمية*، ع.11، (02 مارس 2008)، ص ص.4-7.

يقصد بالتكوين المهني : الإعداد المهني للأفراد وتدريبهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجهم و اكتسابهم مهارات جديدة .¹

يعرف التكوين المهني على أنه: مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة و الفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الإقتصادية المعينة.²

التكوين المهني: هو عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغيرات في المعلومات، خبرات وطرائق أداء، سلوك واتجاهات الأفراد بغية تمكينهم من إستغلال إمكانياتهم وطاقاتهم الكامنة، بما يساعد على رفع كفايتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وإنتاجية عالية.³

يعرفه أيضا بأنه : هي العملية التي تعكس جزئيات الثقافة المهنية داخل المجتمع ويرتبط بعمليات التنشئة المهنية وبنمو الشخصية.⁴

يقصد أيضا بالتكوين المهني: مساعدة الفرد على إختيار المهنة التي تتناسب وقدراته وإستعداداته وميوله ودوافعه وخطته بالنسبة للمستقبل أي آماله وتطلعاته.⁵

التكوين المهني هو نوع من أنواع التعلم وإكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها حيث تتناول زيادة كفاءاتهم الإنتاجية وإمامهم بنوع من الآليات والتقنيات أو بطريقة

¹ - محمد خلاص، "مقترحات لتوجيه وإدماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل"، *مجلة العلوم الإنسانية*، ع.35، (جوان 2011)، ص ص. 14- 17 .

² - غياث بوفلجة، *التربية و التكوين في الجزائر* (الجزائر : دار الغرب، 2002)، ص 69.

³ - مريم زعبيط، "مبادئ إعداد وتقييم عملية التكوين المهني في الجزائر"، *مجلة العلوم الإنسانية*، ع.42، (ديسمبر 2014)، ص ص. 324-42.

⁴ - كمال عبد الحميد الزينات، *العمل وعلم الإجتماع المهني الأسس النظرية والمهنية* (القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع، 2001)، ص.149.

⁵ - عبد الرحمان محمد العيسوي، *علم النفس و الإنتاج* (الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، 2003)، ص. 43.

جديدة من طرف العمل.¹ كذلك ينبغي أن تكون عملية التكوين المهني عملية مستمرة ومتصلة، و أن يتاح الفرد حرية الاختيار والتقرير في مصيره .

يساهم التكوين المهني على التشخيص الجيد لإحتياجات الشغل وأن إعداد البرامج التكوينية يكون وفقا لمتطلبات المؤسسة الاقتصادية لتوفير يد عاملة مؤهلة.²

تتبنى الدراسة التعريف التالي :

التكوين المهني عملية مستمرة، محورها الفرد (المورد البشري) في مجملها تهدف إلى إكتساب مهارات تساعد علي اختيار مهنة معينة تتناسب مع متطلبات سوق العمل.

ب- مفهوم سوق العمل

يعرف سوق العمل إقتصاديا بأنه: الآلية أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف.³

سوق العمل : هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف ، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال والذي يبحث فيه العمال عن العمل.

يعرف أيضا سوق العمل على أنه حصيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل.⁴

سوق العمل: هو المكان الذي يجتمع فيه كل المشرفين البالغين لخدمات العمل ولذلك فإن مكونات سوق العمل هي البائع و المشتري ومع تطور وسائل الاتصال أصبح سوق العمل هو الإطار الذي يتم فيه عملية التبادل الاقتصادي.⁵

¹ - المرجع نفسه، ص 57.

² - السيد عليوة، تحديد الإحتياجات التدريبية (القاهرة : الدار الجامعية، 2002)، ص ص. 12، 13.

³ - نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية إقتصاد العمل (الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2001-2002)، ص. 11.

⁴ - عمار رواب، صباح غربي، "التكوين المهني و التشغيل في الجزائر"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، ع.5، (2011)، ص ص. 66-73.

⁵ - مدحت قريشي، اقتصاديات العمل (عمان : دار وائل للنشر ، 2007)، ص 21 .

سوق العمل حسب منظمة العمل الدولية عرف على أنه : الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر وتشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين.¹

كما يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه ، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشرائها ، وبالتالي تسعير خدمات العمل.²

يعرف سوق العمل أيضا بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم ويسعي أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط ويتفق عليها كما يمكن القول بأنه منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل وفرص العمل المتاحة وعليه فان سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه أي يتم فيها بيع الخدمات العمل وشراؤها.³

يعطي كودمان Goodman تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي بأنه : المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين.⁴

يتكون سوق العمل من العرض والطلب :

1/الطلب : أي الطلب على الأيدي العاملة من المستوى الإجمالي ، ويمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين.

¹ - عبد الحليم جلال، "إتجاهات سوق العمل في الجزائر"، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، م. 8، ع.2، (ديسمبر 2017)، ص ص 275-96.

² - محمد طاقة ، حسين عجلان، إقتصاديات الأعمال (الأردن: إثراء للنشر، 2008) ، ص.19.

³ - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) (عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، 2008)، ص.186.

⁴ - مجيد ضياء الموسوي ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007)، ص.11.

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

يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض و الطلب على العمل التوازن في السوق الأمر الذي ينتج عنه تحديد مستوي الأجور و ساعات العمل المعروضة والمطلوبة.¹

تبنت الدراسة التعريف التالي :

سوق العمل هو تفاعل لمتطلبات سوق العمل مقابل العرض حيث يتم فيه العمل مقابل أجر محدد. وفق الوظائف المعروضة والخبرات المهنية المتوفرة في الموظف.

ج- مفهوم التشغيل :

التشغيل هو: مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لإستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.²

يعرف أيضا التشغيل على أنه: القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل.

أما المنظمة الدولية للعمل تنظر للتشغيل على أنه: يكون شخص قابل للتشغيل عندما: يمكنه الحصول على منصب شغل، ويحافظ عليه ويتكيف مع التغيرات المستمرة، ولديه القدرة على الحصول على منصب آخر في حالة الرغبة أو التسريح.³

¹ - القريشي، مرجع سابق، ص 31.

² - سمية العابد، وزهية عبا، " ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات"، مجلة الباحث، ع.11، (2012)، ص 75-84.

³ - رواب ، غربي، مرجع سابق، ص ص 66-73.

التشغيل هو توفير عدد الوظائف ومناصب العمل في شتى ميادين النشاط الاقتصادي ومختلف مستويات العمل بالشكل الذي يلبي أكبر عدد من طلبات العمل و اليد العاملة.¹

يعرف التشغيل أيضا: على أنه العمل على استحداث مناصب الشغل على نطاق واسع بحيث يمكن القضاء على البطالة والعمل الجزئي مع الأخذ بعين الاعتبار التوسع باتجاه قطاع التكوين المهني.²

يعرف أيضا التشغيل بمفهومين تقليدي وحديث:

المعنى التقليدي : هو عمل الشخص بمختلف الأنشطة الاقتصادية بعد التدريب والتكوين والتأهيل .

المعنى الحديث : يشمل الاستمرارية بجانب العمل أي التعيين والأجر تبعا للاختصاص ومؤهلات الموظف، والاهتمام بها من طرف المنظمة، مع ضمان حقوق الخدمات الاجتماعية و التمثيل. لتلبية حاجيات القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة.³

تتبنى الدراسة التعريف التالي :

التشغيل هو مجهود إنساني كفى يتم استخدامه في العملية الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية المختلفة : تجارية، إدارية، خدماتية .. يتسم بالاستمرارية مقابل عائد يسمى الأجر.

د- مفهوم سياسات التكوين :

سياسات التكوين هي المبادئ والاتجاهات العامة التي تضعها السلطات التكوينية لتوجيه العمل بالأجهزة التكوينية على جميع المستويات عند إتخاذ قراراتها.

¹ - الموسوي ، مرجع سابق، ص. 83 .

² - منير قوجيل ، "سياسات التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر"، *مذكرة ماجستير* (جامعة محمد خيضر بسكرة : كلية علم الاجتماع ، 2013/2014)، ص. 20.

³ - ناصر دادى عبدون ، عبد الرحمان العايب، *البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد* (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2010)، ص. 36، 37.

وتعرف أيضا على أنها: هي خطط العمل التي توجه القرارات، والخطط التنظيمية التي ينبغي أن تبدل لتحقيق أغراض أو تطلعات يستهدفها المجتمع و أفراده.

سياسة التكوين المهني هي جملة الإجراءات التي تسمع بالتكيف مع المتغيرات الهيكلية و تعديلات ظروف العمل التي تساهم في التطور التكنولوجي والتطور الاقتصادي ويحدد التغيرات التي تساهم في تطوير وتنمية المؤسسة والتكفل بها.

سياسة التكوين المهني هي جملة التدابير والخطط والإجراءات التي ترسمها الدولة بهدف تطبيقها على مستوى قطاع التكوين المهني مع مراعات حجم الطلب المتوفر من اليد العاملة في سوق العمل.¹

تعرف أيضا كل الإجراءات المتخذة من طرف الدولة والمتمثلة في التجهيزات والوسائل البيداغوجية والإمكانيات المادية والبشرية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات ضمن إيديولوجية معينة وتسخيرها في مجال التكوين بصفة عامة بما فيها التكوين المهني والتربية والتعليم العالي وإعدادها بما يتوافق وسوق العمل.

سياسة التكوين المهني هي مجموعة القواعد التي تعكس أهمية تطوير القوى العاملة بحيث تنطلق من منطلق رئيسي تحديد الاحتياجات الخاصة بالمشروع من مختلف الكفاءات والمهارات وحصر الموارد المتاحة من هذه الكفاءات والمهارات ثم مقارنتها بالاحتياجات أي تحديد النقص المطلوب.

تتبنى الدراسة التعريف التالي:

سياسة التكوين المهني هي مجموعة الخطط والبرامج والمبادئ العامة التي تضعها الدولة لتنظيم وتوجيه التكوين المهني فيما يخدم أهدافه العامة والتنمية الاقتصادية بما يتوافق مع متطلبات السوق.

¹ - قوجيل، مرجع سابق، ص35.

هـ - مفهوم التقويم :

يكتسي مفهوم التقويم أهمية كبيرة لدى دارسي الظواهر الاجتماعية في الحياة اليومية من خلال التفاعل والعلاقات بين الأفراد والمؤسسات متأثرة بالبيئة الداخلية والخارجية، استخدم المفهوم أولاً في حقل علم النفس بهدف تقويم النواحي السلوكية للأفراد، ثم انتقل لبقية الحقول المعرفية. فالتقويم هو وسيلة لتحديد نقاط القوة والضعف في تنفيذ الخطة الموضوعة، والعمل على تدعيم الجوانب القوية، والقيام بتعديل مسار التنفيذ للتخلص من جوانب الضعف. وقد أفرز جدل حول من يقوم، وماهي المميزات التي يجب أن يتوفر عليها المقوم، وهل يؤثر التقويم على صناعة القرار.¹

هذا الأخير قد لا يؤثر بصفة فردية كدراسة في تحول صناعة القرار، إلا أن الدراسات التقييمية حول ظاهرة أو مشكلة يساهم بشكل أو بآخر في لفت انتباه صانع القرار بوجوب تحسين أو تغيير تلك البرامج المعنية بمشكلة أو ظاهرة معينة.

بحوث التقويم تبدأ من برنامج وتحاول قياس جدواه عكس بحوث تحليل السياسات العامة التي تبدأ من مشكلة وتحاول تحديد السياسة الممكن اتباعها. وستتطلب هذه الدراسة من تقويم سياسات التكوين المهني ومحتواها وقياس جدواها في إطار سوق العمل في الجزائر.²

2-الدراسات السابقة :

تعتبر سياسات التكوين المهني وسوق العمل من المواضيع التي جذبت العديد من المهتمين في هذا الإطار نجد العديد من الكتابات نذكر منها:

الدراسة الأولى: دراسة رادي نور الدين (2016) بعنوان: التشغيل عند خرجي التكوين المهني في الجزائر مجلة العلوم الاقتصادية. حيث أثار مسألة تعريف وتحديث السياسات

¹ - ياسين شكيمة، "الفقر في دول غرب أفريقيا وآليات مكافحته 1990-2010 : دراسة تقييمية"، *مؤكرة ماجستير* (جامعة الجزائر : قسم الدراسات الدولية، 2014)، ص ص. 15، 16.

² - المرجع نفسه، ص. 17.

العامة الخاصة بالتعليم وسوق العمل وأنظمة التكوين. هدفت الدراسة إلى محاولة معرفة دور قطاع التكوين المهني وعلاقته بعالم الشغل. وكانت دراسة إقتصادية. أضافت الدراسة تحليل سياسة التكوين المهني، وكيفية تفعيلها مع متطلبات التشغيل.

الدراسة الثانية: دراسة حميد جرو (2014) بعنوان: موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة بسكرة، تبرز أهمية الموضوع من خلال الدور الذي يلعبه التكوين المهني في النظام التعليمي، يهدف إلى إكتساب المهارات المهنية لليد العاملة تبعا للمتطلبات الكيفية والكمية، وتهدف الموائمة إلى تلبية حاجات المجتمع . الدراسة شملت التكوين المهني ومراحل التطور وأعطت أليات الموائمة. كانت الدراسة إجتماعية. أضافت دراستنا هته الأطراف المشاركة في صنع وتنفيذ وتقييم السياسة التكوينية، وكيفية الربط بين متطلبات التشغيل.

الدراسة الثالثة : دراسة أمزيان جنقال في كتابه بعنوان الدليل المنهجي في التكوين المهني (2003) حيث تطرق إلى التكوين المهني وحاجيات سوق العمل نظرا للتغيرات الاقتصادية التي شهدتها البلاد. وتعمق في تحليل نظام التكوين المهني البيداغوجي، وكيفية تسيير المؤسسات، ونظام التعليم المهني، كانت الدراسة تحليلية للقوانين والمراسيم. ما أضافت الدراسة هو إبراز تغير القوانين والمدونات منذ 2003 . ودراسة واقع الصناعة التكوينية في حد ذاتها.

3-الإطار النظري لدراسة سياسات التكوين المهني.

أهم النظريات المفسرة لسياسة التكوين المهني.

تستخدم الدراسة منظار الجودة الشاملة الذي يعتبر منظارا متكاملا ومتصلا يهدف إلى تحقيق حد تنافسي والاحتفاظ به كنموذج إداري لجعل المؤسسة التكوينية تتميز عن غيرها من ناحية العمليات الإنتاجية أي المتخرجين من حيث الكم والنوع ومحاولة

التكيف مع المتطلبات والنوعية، والسياسات التي تبنتها الوزارة في إطار الإصلاحات التي مست القطاع باعتبار هناك علاقة بين إدارة الجودة والعمليات الإنتاجية.

فمفهوم الجودة الشاملة يضم عملية التحسين المستمر للعمليات، البرامج، التخطيط، المتخرجين، وهي عملية ممارسة الوظائف الإدارية وتنفيذها، مراقبتها لضمان وصول المؤسسة إلى الأهداف الخاصة أي السياسات المنتهجة والنجاح فيها، والعامة التي تسعى الوزارة لتجسيدها. وتبادل المعلومات حول المناهج وتدابير ضمان الجودة، تبادل الزيارات وتسخير الإمكانيات وإضفاء الطابع الدولي لضمان جودة التكوين المهني. يشمل التحسين المؤسسة والأفراد لتصبح الأهداف أداء قياس وتميز.¹

¹ -عادل محمد عبد الله، إدارة جودة الخدمات (عمان : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2012)، ص. 25.

الفصل الأول:

واقع التكوين المهني
وسوق العمل في الجزائر

تمهيد

يحتل التكوين أهمية بارزة في معادلة تجسيد أهداف أي مؤسسة، بإعتباره رهان حقيقي يمكن الموارد البشرية من إكتساب معارف ومهارات، تغيير السلوك وتطوير الكفاءات، بالشكل الذي يسمح لها بالتكيف مع تحولات البيئة الخارجية، والتي إمتد تأثيرها إلى المهن الوظائف، ومن أجل المحافظة والبقاء والإستمرار كان لزاما على المؤسسة من الإعتماد على التكوين المهني.

فالتحولات الجديدة بعد إنتهاج إقتصاد السوق، والتطور السريع والمستمر للتكنولوجيا، كلها أثرت على المؤسسة وعلى إختيار كفاءاتها، وجعلت من سوق العمل سوقا للمؤهلات والكفاءات، يدرج ضمن ديناميكية جديدة قابلة للعرض والطلب، ضمن مقاربة التقضيات وإستحداث فرص عمل والمحافظة على إستدامتها.

من هنا وجبت دراسة العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل وإكتشاف الترابط بين القوى العاملة ، العرض والطلب للقضاء على البطالة، وربطهما مع بعض فسوق العمل يتأثر بالعوامل الإقتصادية، والإجتماعية، والسياسة...

ستعالج الدراسة في هذا الفصل واقع التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، من خلال التركيز على الفواعل الرسمية وغير رسمية لصناعة السياسة التكوينية في الجزائر عبر أطرها التشريعية والقانونية، وكذا عملية التنفيذ كثاني خطوة للصناعة وتقويمها كخطوة ثالثة.

ستوضح الدراسة أيضا سوق العمل والتعرف على مختلف المؤشرات التي تتحكم في تطويره، وسماته المختلفة.

يشير الشطر الأخير من الدراسة إلى تأثير السياسات التكوينية على سوق العمل، بالإيجاب والسلب ومحاولة التقويم. من خلال تجاوز مختلف العوائق والعراقيل، مع مراعاة فرص التوظيف وربطها مع التكوين المهني.

المبحث الأول: السياسة التكوينية في الجزائر

تتنوع السياسات العامة التكوينية في الجزائر من حيث التشريع، الإصلاحات والمستويات التأهيلية، تهدف في مجملها إلى النهوض بقطاع التكوين المهني في إطار إستراتيجية تبنتها الدولة للقضاء على البطالة ومواجهة ظاهرة التسرب المدرسي، ومواكبة التطورات المختلفة بالمرونة والتكيف مع المحيط الداخلي والخارجي.

الدراسة حددت الأطراف المشاركة في صناعة السياسة التكوينية الرسمية والغير رسمية وذلك بغية توضيح الأدوار والمهام، وفهم السياسة التكوينية في أطرها القانونية والتطبيقية.

كما تحددت في نقطة ثانية الهيئات التنفيذية التي تتجسد من خلالها السياسة التكوينية وبها يبرز أوجه نجاحها وفشلها، فالتنفيذ شمل مختلف المؤسسات والشبكات.

النقطة الثالثة تعلق بتقييم ورقابة هذه السياسات المختلفة، على مستويات الصنع والتطبيق، وعليه يمكن الحكم بإجراء إصلاحات أو تعديل أو تبني سياسات تكوينية بخطط شاملة.

المطلب الأول: صناعة سياسات التكوين المهني في الجزائر

تولي الجزائر أهمية كبرى لقطاع التكوين المهني حيث تخصص له وزارة كاملة تعرف بوزارة التكوين والتعليم المهنيين، وكذا للسياسات التكوينية، وتمكين نظام التكوين المهني عبر عدة إصلاحات للإستجابة لمتطلبات سوق الشغل من جهة، والإنسجام مع متغيرات الواقع الإقتصادي والصناعي من جهة أخرى، بغرض تلبية الإحتياجات الإقتصادية الوطنية، كما أن للإصلاحات الإقتصادية والتوجه نحو إقتصاد السوق دور في تأكيد الطابع الإقتصادي للتكوين المهني.¹

لتحديد الأطر المنهجية والعلمية لصناعة التكوين المهني وجب التطرق إلى التكوين المهني كجزء من النظام التربوي والجامعي من جهة، وسوق العمل من جهة أخرى.

¹ - بوقلجة، مرجع سابق، ص. 86.

أولا : التكوين المهني كجزء من نظام التربية والتكوين الجامعي: إذ تسعى وزارة التكوين المهني إلى تحقيق سياسة تكوينية توفيقية بين النظامين التربوي والجامعي من خلال :

- ✓ الإستجابة للطلب الإجتماعي في التكوين وهو الطلب المعبر عنه أساسا من طرف خرجي النظام التعليمي، سواء الراسيين أو المتخرجين من المؤسسات الجامعية.
- ✓ الإستجابة كذلك للحاجة إلى اليد العاملة المؤهلة، وهو الطلب المعبر عنه من طرف المؤسسات الإنتاجية والصناعية في القطاع الإقتصادي لضمان سير الإنتاج فيها بانتظام وفعالية.

ثانيا: التكوين المهني وحاجيات السوق: من منطلق الجودة الشاملة والتطور التقني والتكنولوجي الحاصل في مختلف المجالات إنجر عن هذا كله حاجيات جديدة من حيث الكم والكيف، سواء على مستوى اليد العاملة وإستثمارها وفق المتطلبات الحالية أو من حيث تعدد الوظائف¹. ويظهر ذلك من خلال ملامح وتأهيلات جديدة في اليد العاملة اللازمة والضرورية لسير الإنتاجية، التي تبقى ضغط وجوب التكيف ومراجعة نظامها الإنتاجي لتحافظ على قدرتها في المنافسة، والمقاومة داخل سوق الإنتاج الصناعي. فقطاع التكوين مطالب بالتجدد والتطور ليصبح قادرا على التكفل بالحاجيات الجديدة من حيث مستوى الأداء لليد العاملة المؤهلة التي يكونها ويصنعها في خدمة سوق العمل ويضعها تحت تصرفه². تلعب كل هذه الأطراف دور مهم في تكوين سياسة التكوين المهني وصناعتها.

تقوم سياسة التكوين المهني على إجراء شامل من المشاورة والتنسيق، يشترك فيه عدة أطراف يمكن حصرها على المستوي الرسمي وعلى المستوى غير الرسمي:

الفرع الأول: الأطراف الرسمية المساهمة في صناعة سياسة التكوين المهني في الجزائر
تتحدد صناعة السياسة التكوينية على المستوى الرسمي لدى جميع المؤسسات الرسمية

¹ - جنقال، مرجع سابق، ص. 7 .

² - المرجع نفسه، ص. 7، 8 .

الحكومية والهيئات التابعة لها، حيث تتبنى التخطيط والمشاورة والتنسيق بمفهومها الشامل على المستويات الوطنية والولائية والبلدية.

أولاً: على المستوى الوطني

يقوم المجلس الوطني للتكوين المهني بدور الهيئة العليا في مجال المشاورة والضبط، وتتدخل اللجان المهنية الوطنية للفروع (لجان الشراكة) من أجل تحديد مضامين التخصصات المدرسة وتطويرها.¹

يساهم مجلس الشراكة كفاعل رئيسي في إطار صلاحياته في إعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين المهني، وببدي أراءه وتوصياته في الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني بإنسجامها مع متطلبات المحيط الإقتصادي، وتكييف عروض التكوين ومدونة الشعب عن طريق إدراج فروع جديدة تستجيب لمتطلبات السوق بإقتراح من اللجان التقنية المتخصصة واللجان الولائية للشراكة والمساهمة في إعداد خارطة التكوين المهني، والحوار والتشاور في المسائل المهمة وبشكل دائم ومنتظم مع جميع الفاعلين وشركاء القطاع بإعتباره همزة وصل بين القطاع الإقتصادي وقطاع التكوين المهني، إذ يمكن ذلك من تحديد إحتياجات الجهات التشغيلية من اليد العاملة المؤهلة، وتمكين المؤسسات المدربة من تنظيم عمليات التدريب موجهة مخرجاتها إلى عالم الشغل.²

يتكون مجلس الشراكة من ممثل عن الوزارات التالية: وزارة الدفاع ووزارة الداخلية والجماعات المحلية، ووزارة المالية، والمكلف بالطاقة، والمكلف بالصناعات والمناجم، والموارد المالية، والمكلف بالسكن والعمران، وممثل عن الأشغال العمومية والنقل، والسياحة والصناعة، والتربية الوطنية، والفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري، والتعليم العالي والبحث العلمي، والبريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية، والعمل والتشغيل الإجتماعي، والمكلف

¹ - عائشة بن عمار وآخرون، "التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية: إصلاحات وسيرورات اجتماعية، إنسانيات، ع.6. (30 سبتمبر 2013)، ص ص. 1-17.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 30 يناير 2011 يحدد تشكيلة وصلاحيات وطريقة سير اللجنة الولائية للشراكة، *الجريدة الرسمية*، ع.21. (03 أبريل 2011)، ص ص. 30-32.

بالشبيبة والرياضة. أما الهيئات والغرف فنجد ممثلين عن: الغرف الولائية والإتحادات العمالية وهيئات عن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، وتسيير القروض المصغرة، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وغيرها.

ثانيا : على المستوى الولائي

تمارس المشاورة والتنسيق ضمن لجان التكوين المهني على المستوى الولائي، والتي تجمع الشركاء الإقتصاديين والإجتماعيين بالولاية مع الهيئات الولاية المعنية لتحديد خريطة التكوين المهني المحددة للميزانية العامة للمؤسسات وتكييف تخصصات التكوين حسب حاجيات السوق المحلية للتشغيل.¹

ثالثا : على المستوى المحلي (البلدية)

تنظم المشاورة والتنسيق عن طريق مجموعة من الهياكل أهمها مجلس الإدارة لمركز التكوين المهني، ومجلس التوجيه التقني البيداغوجي، فضلا عن شركاء خارجيين عن المؤسسة يشاركون في الهيكلين الأوليين. خصوصا ممثلي المؤسسات والمجالس الشعبية البلدية المعنية.

مجلس التوجيه: يساهم مجلس التوجيه في صناعة السياسة التكوينية عن طريق التنسيق والمشاورة في القضايا المتعلقة بتنظيم وسير المعهد، والأحكام التكميلية للنظام الداخلي والتي لم ينص عليها القانون الداخلي ومحاولة تكييفها، ومشروع الميزانية والحساب الإداري ومناقشة التقرير السنوي الذي يعده المدير ويعرضه على المجلس والخاص بجوانب المؤسسة المالية والتقنية والتجهيزات، ومناقشة الصفقات والإتفاقيات والعقود، كما تستفيد المؤسسة من الهبات والوصايا، وتوجه الإستدعاءات مرفقة بجدول الأعمال إلى أعضاء المجلس في أجل أقصاه 15 يوم.

يرأس مجلس التوجيه الوزير المكلف بالتكوين المهني أو ممثله بحضور الأطراف المشاركة وهي ممثل عن الوزير المكلف عن المالية، وممثل عن التهيئة العمرانية والبيئة،

¹ - بن عمار وآخرون، مرجع سابق، ص ص. 1-17.

وممثل عن السياحة والصناعة التقليدية، وممثل عن التربية الوطنية، وممثل عن الفلاحة والتنمية الريفية، وممثل عن الأشغال العمومية، وممثل عن الثقافة، وممثل عن الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الإستثمار، وممثل عن التعليم العالي والبحث العلمي، وممثل عن البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال، وممثل عن السكن والعمران، والمكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وممثل عن الشبيبة والرياضة، والمكلف بالموارد المائية، وممثل عن الصيد البحري والموارد الصيدية. كما تدون مداورات مجلس التوجيه في محاضر المداورات، وترسل إلى السلطة الوصية للموافقة عليها خلال 08 أيام. ولا تصبح نافذة إلا بموافقة من السلطة الوصية.¹

المجلس البيداغوجي : يقوم المجلس بصناعة السياسة التكوينية المحلية وفق متطلبات البيئة والتجهيز البيداغوجي حيث يناقش مناهج التكوين المطبقة والتي تصدرها الوزارة إذ يبدي رأيه في مناهج التكوين المطبقة عن طريق المقاربة بالكفاءات، ومحتوى البرامج المقدمة.

يسعى المجلس كذلك إلى تنظيم التكوين المضمون للمتربين، وربط وتنصيب الممتحنين في إطار الإتفاقيات المبرمة مع المحيط الإقتصادي والإجتماعي، وتنظيم الإمتحانات والتريصات التطبيقية وتكييفها مع الرزنامة الوزارية.

يتكون المجلس البيداغوجي من مدير المعهد الذي يقوم برأسه، ونائب مدير المعهد المكلف بالتكوين، وممثل عن المصلحة المكلفة بالتكوين المعين من قبل مديرية التكوين ومفتش التكوين والتعليم المهنيين المعين من طرف المفتشية العامة، وممثل عن معهد التكوين والتعليم المهنيين المتخصص في نفس الشعبة المهنية للمعهد، وممثلان إلى أربعة عن القطاع الإقتصادي المعني بالتكوين الذي يضمه المعهد معينون من طرف السلطة التي ينتمون إليها، وممثل عن غرفة الحرف والمهن للولاية مقر المعهد، وثلاثة أساتذة

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 125/12، مؤرخ في 19 مارس 2012، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، *الجريدة الرسمية*، ع.17، (25 مارس 2012)، ص ص.11، 12.

من المعهد منتخبين، ومستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين للمعهد. ويعين أعضاء المجلس لمدة 03 سنوات بموجب قرار من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين.¹

الفرع الثاني: الأطراف غير الرسمية المساهمة في صناعة سياسة التكوين المهني في الجزائر

تتدخل مجموعة من الأطراف غير الرسمية في صناعة السياسة التكوينية في الجزائر أهمها مؤسسات القطاع الخاص وشركاء القطاع الاقتصادي، وتقوم هذه الشراكة في رسم السياسة أساسا عبر توفير المؤشرات التي بموجبها تتحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الإحتياجات من جهة، وعروض التكوين المهني من جهة أخرى. إذ تتحدد هذه المتطلبات في مؤسسات سوق العمل والجانب النوعي لفروع التكوين المهني. كما يتم ذلك أيضا في مختلف المجالس المحلية أو الولائية حيث تساهم الأطراف غير الرسمية بالتوصيات والآراء في إعداد السياسة المحلية أو الوطنية وتكييف الإحتياجات مع الأولويات الاقتصادية.²

إن مبررات مشاركة الأطراف غير الرسمية مع الأطراف الرسمية في صنع سياسات التكوين المهني في الجزائر تظهر من خلال مساهمة مؤسسات القطاع الخاص بدورها في تنمية الموارد البشرية، وتتجلى أهمية هذه الإسهامات من خلال تخفيف الأعباء على الدولة ومؤسساتها الرسمية. كما يساهم الشركاء الإقتصاديون في تمويل مؤسسات التكوين المهني بهبات مشاركة مادية عن طريق التجهيزات البيداغوجية والوسائل التعليمية. ويتم ذلك عن طريق التنسيق في تحديد الاختصاصات بالإضافة إلى تحديد الفئة أو الأفراد المستقبليين وفق عدد المناصب في جدول المؤسسات في إطار اتفاقيات مبرمة التي تحدد طبيعة العلاقة بين الطرفين.³

¹ - المرجع نفسه، ص ص. 12، 13.

² - بن عمار وآخرون، مرجع سابق، ص ص. 1-17.

³ - طارق علي العاني وآخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل (ليبيا: دار الكتب الوطنية، 2003)، ص ص. 22-24.

تتمكن مؤسسات سوق العمل من الاستفادة من المتدربين كقوة إنتاج وخدمات أثناء مدة التدريب، أي تدريب الممتهين في المجال المخصص. وهنا نقصد المستخدم الذي يقوم بتنمين وتقييم قدرات الممتهين، وتتم هذه الاستفادة حسب المادة 08 من قانون التمهين رقم 18-10 المؤرخ في 10 يونيو سنة 2018 والذي يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين كالإلتحاق بالتمهين، والتوجيه والتتصيص. وتتم الإستجابة لمتطلبات الممتهين بالمشاركة مع المؤسسة العمومية للتكوين المهني والمستخدم.¹ فتتولى مواقع العمل خاصة الإقتصادية منها ذات المنشآت الصناعية مسؤولية التدريب الميداني للمتربين، ويتم ذلك بموجب ضوابط وتعليمات رسمية وتسيطر الدولة بشكل مباشر أو غير مباشر على هذه العملية، حيث أن جميع عقود الممتهين يتم تسجيلهم على مستوى البلديات المعنية. كما يخضع الممتهين للنظام الداخلي للمؤسسات مقابل عقد يحدد فيه الأجر المستحق كمتربص يختلف باختلاف المدة. ويستفيد منهم كقوة عمل مدربة. وهذا لا نجده في بعض المؤسسات العمومية حيث لا يستفيد المتربص من أجر.

خلق فرص عمل للمتخرجين من المؤسسة بعد حصولهم على تأهيل في المؤسسة المستقبلية من فرص للإستمرار ثم التثبيت في المؤسسة ذاتها. وإيجاد نوع من الإندماج والإنتماء كون الممتهين قضى فترة في تلك المؤسسة.² وهذا ما ينقص عناء التدريب من جديد.

تبدو الأدوار محددة نظريا في رسم السياسة التكوينية سواء على المستوى الرسمي أو غير الرسمي، إلا أن هذه الهيئات تبقى عاجزة عن إعطاء نفس حقيقي لديناميكية التعاون مع مسؤولية النظام، والفاعلين الإقتصاديين والإجتماعيين، ونقص فاعلية هيئات المشاورة وغياب الربط بين مؤسسات التكوين مع المحيط الإقتصادي.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 10/18 مؤرخ في 10 يونيو 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، "الجريدة الرسمية"، ع.35. (13 يوليو 2018)، ص. 11.

² - العاني وآخرون، مرجع سابق، ص.15.

تتميز سياسات التكوين في الجزائر بخضوعها لتدخل السلطة العمومية وذلك في كافة مجالات التكوين من خلال هيمنة منظومة إدارية تابعة للوزارة ذاتها.¹ فالسياسات تصنع على مستوى بيروقراطي غائب عن التشاركية خاصة على المستوى الوطني، إلا أن الظاهر هو التشاور والتنسيق فقط. كما أن القرارات الوزارية تعبر عن قرارات بيروقراطية محضة لا يراعى فيها إختلاف مستويات مؤسسات التكوين وأنماطها، سواء على مستوى البرامج التكوينية أو التطبيقات الإدارية التي توجه إلى جميع المؤسسات. في ظل غياب مناهج مخصصة لجميع الشعب.

تعرض القرارات والسياسات على البرلمان للمصادقة لا للمناقشة. وهذا ما جعل القطاع لا يتماشى مع متطلبات سوق العمل. لذا وجب على الفاعلين والمتعاملين في إطار سياسات التكوين المهني توحيد الجهود والتعاون لتحقيق نجاح السياسة الرشيدة لصالح مجتمع وبالفائدة لصالح الأفراد والطبقات الاجتماعية.² وذلك من خلال المشاركة الفعالة كأطراف فاعلة لا كأطراف إستشارية فقط. تساهم في صنع القرارات.

المطلب الثاني : تنفيذ سياسات التكوين المهني في الجزائر.

" تضع الدولة في إطار تنفيذ السياسة الوطنية للتكوين والتعليم

المهنيين كل الوسائل وتتخذ كل التدابير من أجل تظافر جهود الجماعات

المحلية، والمؤسسات العمومية والخاصة، والتنظيمات المهنية والحركة

الجموعية لمشاركتهم بصفة فعالة في الجهد الوطني لترقية التكوين

والتعليم المهنيين".³

¹ - بن عمار وآخرون، مرجع سابق، ص. 50 .

² - جنفال، مرجع سابق، ص. 98 .

³ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 10/18 مؤرخ في 10 يونيو 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، مرجع سابق، ص. 4-7.

يتجسد تنفيذ سياسات التكوين المهني في الإطار المؤسساتي والتنظيمي للتكوين والتعليم المهنيين، وفي مدى تطبيق الأطراف المشاركة للاتفاقيات المبرمة والمتفق عليها خاصة في مجال التمهين. يحتوى الجهاز الوطني للتكوين المهني في إطار تنفيذ الهياكل التالية :

أولا : هياكل التكوين المهني : وتتمثل في

1/ المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني INSFP :

الإطار القانوني لمعاهد التكوين المهني المتخصصة : حسب المرسوم التنفيذي رقم 12-125 المؤرخ في : 19 مارس سنة 2012 ، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد المتخصصة في التكوين المهني، يعتبر المعهد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي، يوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، ينشأ بموجب مرسوم. من مهامه : ضمان تكوين أولي في جميع أنماط التكوين الإقامي* أو التمهين**، متوج بمستوى تقني سامي، التكوين عن طريق التكوين المتواصل في المستوى الخامس وفق التنظيم المعمول به أي التشريعات المنظمة على مستوى المؤسسة أو خارجها¹ وفي إطار الشعبة المهنية المتخصص فيها المعهد. كذلك تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات لفائدة الهيئات والإدارات والمتعاملين الاجتماعيين والإقتصاديين التكوين المستمر للعمال والموظفين الذين يجب أن يخضعوا لتكوين لشغل المنصب المطلوب سواء التكوين للتصويب أو التكوين عن للترقية.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 125/12 ، مؤرخ في 19 مارس 2012، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، مرجع سابق، ص ص. 09-10.

* **التكوين الإقامي** : هو نمط نظري يتم على مستوى مراكز أو معاهد التكوين المهني طيلة مدة التبرص المحددة، يجهز حسب التخصص المطلوب أي ورشات، المخابر، أقسام، ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية في الوسط الصناعي لصالح المترشحين. ** **التكوين عن طريق التمهين**: هو نمط يتم خارج مؤسسات التكوين المهني تطبيقي، يسمح للمتمهين من تأهيل مباشر مع المهنة داخل ورشات العمل أو المؤسسات أو الإدارات العامة ، على أن يتم تكوين نظري محدد المدة حسب مستوى التأهيل في فترات التبرص.

تتميز المعاهد بطابعها الوطني، وتحتوي على ملحقات وكذا فروع منتدبة في مراكز التكوين المهني. تتوج بشهادة تقني سامي أي تكوين المستوى الخامس.

2/ مراكز التكوين المهني و التمهين CFPA

الإطار القانوني لمراكز التكوين المهني : يحدد المرسوم التنفيذي رقم 14-140 المؤرخ في 20 أبريل سنة 2014 القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين يعتبر مركز التكوين المهني والتمهين مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي. يوضع المركز تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين. ينشأ المركز بموجب مرسوم. من المهام التي يتولاها مراكز التكوين المهني نذكر:

تضمن مراكز التكوين المهني تأهيل أولي في جميع أنماط التكوين، وفي مستويات التأهيل من الأول إلى الرابع. بالإضافة إلى ضمان التكوين للفئات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة الموضوعة. القيام بتنصيب المتمهين في الوسط المهني وإتخاذ كل مبادرة للمساهمة في الإدماج المهني للحائزين على شهادات التكوين المهني والشباب المكون في إطار أجهزة الإدماج.¹

تتميز مراكز التكوين المهني بطابعها المحلي، وهي تشكل الشبكة القاعدية لمنظومة التكوين المهني موزعة عبر 48 ولاية.

3/ معاهد التعليم المهني:

الإطار القانوني لمعهد التعليم المهني: المرسوم التنفيذي رقم 08-293 المؤرخ في 20 سبتمبر 2008 يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني على أن معهد التعليم المهني مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، يوضع المعهد تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين.

¹-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 140/14 مؤرخ في 20 أبريل 2014، يحدد القانون الاساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، الجريدة الرسمية، ع.26. (07 مايو 2014)، ص ص. 12، 13.

ينشأ بموجب مرسوم وبإقتراح من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين يحدد فيه مرسوم إنشاء المقر ونموذج المعهد. من أهم المعاهد نجد :

- معهد بئر خادم: تقنيات الإدارة و التسيير، الحرف التقليدية والصناعة الحديدية.
- معهد ورقلة : الزراعة والصناعة والأغذية الزراعية.¹

يتولى المعهد على الخصوص أهم المهام التالية : التنظيم في إطار تنفيذ برامج التعليم و بالشراكة مع المؤسسة، تربصات تطبيقية في الوسط المهني وتطوير علاقات الشراكة مع القطاع الاقتصادي. تطوير علاقات الشراكة مع القطاع الإقتصادي والمشاركة في إعداد برامج التعليم المتعلقة بمجال نشاطه وتكييفها وتحسينها.

ثانيا: هياكل الدعم (مؤسسات الدعم) : هي مؤسسات تابعة لوزارة التكوين المهني وأهمها :

1/ الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل و ترقيته :

بناءا على المرسوم التنفيذي رقم 12-80 المؤرخ في 12 فيفري 2012 الذي يتضمن تعديل القانون الأساسي الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته، وتغيير تسميته ليصبح الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته، حيث عرف على أنه مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي. يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدات البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الإقتصادية وللهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة لرسكلة مؤطري ومعلمي التمهين.²

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 293/08 مؤرخ في 20 سبتمبر 2008، يحدد القانون

الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين المهني، *الجريدة الرسمية*، ع.54. (21 ديسمبر 2008)، ص.ص. 14 - 17.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 80/12 مؤرخ في 12 فبراير 2012، يتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته وتغيير تسميته ليصبح الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته، *الجريدة الرسمية*، ع.9. (19 فبراير 2012)، ص.ص. 17-19.

2/ المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية في التكوين والتعليم المهنيين :

عرف المرسوم التنفيذي رقم 10-100 المؤرخ في 18 مارس 2010، والذي يحدد القانون الأساسي للمؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية في التكوين والتعليم المهنيين، هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي. تتمثل مهام هذه المؤسسة في تركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني.¹

3/ الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل وتنظيمه وسيره:

تتمثل مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في التسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهين وعلى التكوين المتواصل. كما يقوم بنشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين.

4/ مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات:

يقوم هذا المعهد بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطورها وبكل دراسة تهم قطاع التكوين المهني.²

ثالثا : شبكات التكوين المهني :

1/ شبكة المدارس الخاصة :

يخول القانون الجزائري وفقا للمادة 15 من القانون رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاص بإنشاء مؤسسات للتكوين المهنيين.³

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 100/10 مؤرخ في 18 مارس 2010، يحدد القانون الأساسي للمؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية في التكوين المهني، "الجريدة الرسمية"، ع.20. (24 مارس 2010)، ص. 19.

² - خالد سيف أنين، منيرة سلامي، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ع.2، (2012)، ص.ص. 149-70.

³ - جنقال، مرجع سابق، ص. 26.

2/ شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الاخرى

التكوين المهني يتكفل بالقطاعات العمومية الأخرى حيث جهده محدود، تبلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة وتخص قطاعات الفلاحة، الأشغال العمومية، الصحة، الصناعة، الصيد البحري، البريد والمواصلات، الشباب والرياضة.

المطلب الثالث : رقابة وتقييم سياسات التكوين المهني

تتعدد مستويات الرقابة إداريا على مستوى سياسات التكوين، فنجد أن الرقابة على المستوى الولائي تتجسد في مديريات التكوين المهني حيث نجدها تتكفل بمتابعة وتنظيم عمليات التكوين عن طريق التنسيق فيما يتعلق ببرامج التكوين، مع السهر على إعداد تكييف ومتابعة البرامج مع محتويات التكوين. كما تضمن مصلحة خاصة بتنسيق مراجعة أشغال، ومراجعة وتحيين وإثراء مدونات تخصصات التكوين المهني، وتقييم الأعمال المرتبطة بطرق التعليم، الأدوات البيداغوجية والمواد التعليمية الضرورية في إطار الجودة الشاملة. والمتابعة الإدارية لجميع سياسات التكوين ومدى تطبيقها على مستوى كل مركز أو معهد وطني تابع لها.

يتم أيضا تقييم سياسات التكوين المهني عن طريق الاجتماعات الدورية على المستوى الوطني أو على المستوى الولائي. على سبيل المثال لا الحصر إجتماع وزير التكوين المهني السيد مباركي بمديري التكوين المهني بالأبيار الجزائر 09 سبتمبر 2018 لتقييم الإصلاحات التي شملت القطاع وقد نتج عن هذا الإجتماع ¹:

أ/تقييم صنع السياسة العامة:

تقييم صنع السياسة العامة عن طريق مناقشة الإصلاحات المعتمدة، وضرورة تفعيل ومواصلة الإصلاحات التي باشرها القطاع في ميادين طرق التكوين، وإثراء مدونة

¹ - حورية مرزاقية ، "هدف التكوين"، مجلة التكوين والتعليم المهنيين، ع.11، (2019)، ص ص 1-58.

التخصصات التي هي نتيجة لعمل تشاوري مع المتعاملين الإقتصاديين، وتكوين المكونين وتحسين كفاءتهم وتجديد التجهيزات التقنية والبيداغوجية تماشياً مع إستحداث قانون التمهين.

ب/تقييم تنفيذ السياسة العامة:

نتج عن تقييم السياسات العامة على مستوى التنفيذ ضرورة مواصلة العمل بالشراكة مع المؤسسات الإقتصادية والمحيط الإقتصادي والإجتماعي، حيث تم تقييم الشراكة على جميع الأبعاد فنتج أن العمل بالشراكة يعد مبداء راسخاً في تنفيذ السياسة الوطنية للتكوين المهني إذ يعمل ذلك على خلق تسيير نوعي للمؤسسات التكوينية من جهة، ويسمح بمرافقة المتهنيين من جهة أخرى¹، ومنه تدعيم قدرات الموارد البشرية وتأهيلهم، كما ساهمت في توفير مناصب عمل، وضبط وتنفيذ مخططات التكوين على المستوى المحلي وضمان الفعالية المهنية في الميدان.

ضرورة حوكمة المؤسسات في إطار الإستعمال العقلاني للوسائل المتاحة المادية والبشرية والتي سخرتها الدولة، عبر فتح نقاش حول مدى استغلال النفقات المادية المخصصة وإستغلال كافة الأساتذة والإداريين. وتقييم الدور المحوري لمجلس الشراكة، وضرورة التخلص من التبعية للمحروقات وإعطاء الأولوية التامة لفروع الفلاحة السياحة والصناعة، دون إهمال الفروع الإستراتيجية الضرورية للنمو الإجتماعي والإقتصادي للبلاد مثل: البناء والأشغال العمومية والطاقات المتجددة وغيرها.

كما يمكن الإشارة إلى أنه يجب على وزارة التكوين المهني في بداية كل دخول اجتماعي أو بداية كل دورة أن تقدم إحصائيات عامة تخص المكونين والمتكونين والفروع، وتحديد إحتياجات المؤسسات من الموارد البشرية، كل ذلك في إطار تحسين الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني.

¹ - فاروق داسة، "هدف التكوين"، مجلة التكوين والتعليم المهنيين، ع. 11، 2019، ص ص 1-58.

جدول رقم (01) : يوضح إحصائيات دخول فيفري 2018/2017.¹

السنوات	2018	2017
الشبكة الوطنية للمؤسسات	1295	1228
تخصص الصناعة	%25.40	%22.70
تخصص الفنادق والسياحة والصناعات التقليدية	%15.69	%10.30
تخصص تقنيات الإدارة والتسيير	%8.60	%11.40

نلاحظ من خلال الجدول أن سياسة التكوين المهني تتماشى مع الإستراتيجية الوطنية وضمن الإصلاحات المسطرة، فنجد تراجع تخصص تقنيات الإدارة والتسيير على غرار تخصص الصناعة والفندقة. كون التخصصات الأخيرة لها أهمية كبيرة في المجال الإقتصادي والمتعاملين في إطار الشراكة.

إحصاء المكونين : 650 أستاذ تكوين مهني، 800 أستاذ متخصص في التكوين المهني من الدرجة الأولى، أما من الرتبة الثانية فنجد 550 أستاذ. في إطار التسيير الجيد للموارد البشرية.

تقييم قانون التمهين 2018 والذي جاء لتسهيل الإستجابة لحاجات المؤسسة الإقتصادية كونها فاعلة في إنشائه، وحماية للمتمهين، والذي تم المصادقة عليه من طرف نواب المجلس الشعبي الوطني إضافة إلى أن هذا القانون مستقبلا سيتم تدعيمه، حيث يسمح القانون بتوظيف المتمهين المتخرجين دون المرور بالإجراءات المعمول بها في مجال التشغيل.²

¹ - المكان نفسه.

² - المكان نفسه.

المبحث الثاني: سوق العمل في الجزائر

إن تعدد الوظائف والمهام المختلفة، العروض والكفاءات فرض الاختلاف في طبيعة العمل والمهن، وبات من الأهمية بما كان وجود مكان تعرض فيه هذه الخبرات للتنافس على الوظائف المختلفة وفق الشروط المحددة وهو ما نجده في سوق العمل.

الدراسة وضحت أن الجزائر كغيرها من الدول تتميز بسوق عمل وفق بيئتها الإقتصادية، الإجتماعية، والسياسية ترتبط بكفاءة عاملها، وهذا ما تم دراسته في المطلب الأول سمات سوق العمل.

في حين أن النقطة الثانية ركزت على المؤشرات التي يقاس بها سوق العمل، سواء الكيفية أو الكمية والتي لها دور في قياس التوازن بين العرض والطلب.

كما يتناول هذا الجزء من الدراسة تحديات وصعوبات التي تواجه سوق العمل في ظل المتغيرات المختلفة والعولمة والثورة التكنولوجية.

المطلب الأول: سمات سوق العمل في الجزائر

لسوق العمل العديد من السمات نذكر منها: غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل مما يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال. كذلك من السمات نجد أن بعض العمال ليس لديهم الرغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حسب الأجور العالية، كما أن التمييز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت في مستويات التوظيف أو الأجر كلها عوامل تساعد على التقارب والتباعد بين السوق والعمل أي التفصيلات والإختيارات بين مختلف المؤسسات، إرتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفصيلاتهم بالنسبة للدخل والعلاقات الغير رسمية فنجد أنها تتأثر بظروف العمل نفسها والعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.¹ كما يتأثر عرض العمل بعوامل مثل: نظم التأمينات

¹ -نجيب، مرجع السابق، ص.11.

الإجتماعية، وما يؤثر بصفة خاصة، تأثر سوق العمل بالتغير التقني المستمر وبالتالي وجود بطالة.¹

تتعدد سمات سوق العمل في الجزائر و نوجزها فيما يلي :

إرتفاع معدلات النمو السكاني، ما يمثل عبئ كبير على سوق العمل في ظل غياب مناصب أو فرص عمل جديدة، وزيادة نسبة الشباب مقارنة بالفئات العمرية الأخرى وعدم إستغلال هذه الفئة، أو إتخاذ سياسات وبرامج لإستيعاب الشباب.

إنتشار الأمية وضعف مهارات العاملين والتفاوت الكبير بين توجهات منظومات التعليم الجامدة وحاجيات سوق العمل المتغيرة، أي ارتفاع معدل نمو الشهادات بالقياس مع خلق مواطن عمل جديدة وعلى الأخص في القطاع العام الذي يتوجهون إليه أساسا، أو في القطاع الخاص والذي لم يؤهلهم تكوينهم للإنخراط فيه بفعالية وكذا محدوديته من ناحية الوظائف المتخصصة.² بالإضافة إلى عدم وجود توافق بين مخرجات التعليم والتكوين على حد سواء لإحتياجات التشغيل، فالكم الهائل من المخرجات على المستويين التعليمي والتكوين العشوائي والغير ممنهج نتج عنه بطالة المتعلمين في الجزائر. في هذا الإطار نجد إشكالية نوع مناصب العمل المستحدثة أي العلاقة بين المتخرجين والتخصصات ومناصب الشغل أدى إلى عدم وجود تناسق بين النسق الإقتصادي والنسق التربوي، أي غياب التخطيط والتنسيق وإستراتيجية لإستيعاب المتخرجين في ظل هاته العلاقة.³

نجد أيضا عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور النسبي للحرف خاصة في مجال الحرف اليدوية بالتقنيات الحديثة، مما أثر على نوعية التكوين أي ضعف البرامج

¹ - المرجع نفسه، ص 11.

² - مؤتمر العمل العربي، "ديناميكية أسواق العمل العربية: التحولات ومسارات التقدم"، القاهرة : الدروة 45، (15 أبريل 2018)، ص 61.

³ - فاطمة الزهراء مولاي، "سوق العمل والموارد البشرية"، الملتقى الوطني حول سياسات التشغيل ودورها في التنمية البشرية، يومي: 13-14 أبريل، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص ص. 83-94.

والمكون على حد سواء، وبالتالي يد عاملة لا تتناسب مع متطلبات السوق، مما أحدث وجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل سواء بالنسبة لخرجي الجامعات أو التكوين المهني وضعف الوساطة في سوق الشغل.

غياب شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل تتيح للبطلين والراغبين في العمل من البحث عن المناصب الشاغرة، سواء في إطار أجهزة الدولة المختلفة عقود ما قبل التشغيل أو حاملي الإدماج المهني، أو كمنصب موظف ثابت يخضع لقانون السوق والمؤسسة الاقتصادية أو العمومية، أنتج إنعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يعيق الإستثمار. أي البيروقراطية في توصيف الوظائف وعزلة تتخللها وساطة دائمة على المحيط الإداري أو المالي، من ناحية الإستثمارات نجد صعوبة حصول المستثمر على التجهيزات والتسهيلات، صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع وتمديدتها مما يمنع فتح سوق عمل إقتصادي أو تجاري أو ريفي متفتح على متطلبات المجتمع، فغياب أو قصور البيانات الدقيقة والمفصلة عن أسواق العمل يضعف الإستفادة منها ويعوق صياغة سياسات متكاملة.

يلعب العامل الإجتماعي والثقافي دور كبير في التأثير على ساحة سوق العمل من حيث نسبة السكان أو من حيث البيئة الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور على حساب العمل الخاص.¹ وإختلاف منظومة الحوافز والأجور، وشروط العمل بين القطاعين العام والخاص الأمر الذي لا يسهل الوظائف في القطاع الخاص .

ومن سمات سوق العمل الجزائري أيضا حسب الدكتور عبد الرحيم شبي ومحمد وشكري نجد :

أ. تجزؤ سوق العمل : حيث يمكن التمييز بين أجزاء مختلفة تكون سوق العمل في الجزائر، قطاع ريفي يشمل النشاطات الفلاحية، قطاع حضري وهو الآخر يتكون من قطاع غير رسمي يتكفل بجزء من التشغيل لكن في ظروف معينة سواء فيما يتعلق

¹ - فطيمة حاجي، "متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الاوروجزائرية"، *الملتقى الوطني حول سياسات التشغيل ودورها في التنمية البشرية*، يومي: 13-14 أفريل، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص ص. 72-82.

بالأجور أو ظروف العمل والحماية الاجتماعية . أما القطاع الرسمي يضم القطاع العام والخاص الخاضعين لتشريع العمل.

ب. البطالة وسوق العمل الجزائري : فمن أبرز سمات سوق العمل في الجزائر إنتشار ظاهرة البطالة فيه، وذلك نتيجة إختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة بالإضافة لتراكم المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات، وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية متطلبات سوق العمل المتجددة.¹

المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل في الجزائر

مؤشرات سوق العمل هي أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل وقد ترتبط بمنظومة أخرى، فهي أدوات لتلخيص حالة سوق العمل. تستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل كما تستخدم لمقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة وبالتالي مقارنة كفاءة منظومة سوق العمل المحلي مقارنة بالأسواق الخارجية. أما مؤشر البطالة يستخدم للحكم جزئيا على أداء منظومة سوق العمل، فالبطالة المرتفعة تعني أن هناك خلل في تلك المنظومة قد يكون سببه الخلل في منظومة التعليم أو التكوين.

مؤشرات سوق العمل في الجزائر تتعدد نذكر منها :

أ. **مؤشر الخصائص الديمغرافية لسكان الجزائر** : يظهر تأثير النمو السكاني على قوه العمل فحجم السكان وتوزيعهم يؤثر على التنمية وإستغلال الموارد في المجتمع. فغالبا ما يؤدي النمو السكاني المرتفع وإنخفاض مستوى النمو الإقتصادي في المجتمع، إلى إرتفاع مستويات البطالة ويظهر ذلك في تزايد عدد الوافدين إلى سوق العمل، مما يؤدي إلى إختلال التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل.²

¹ - عبد الرحيم شبي، محمد شكري ، "سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الإقتصادية التجميعية على معدلات البطالة"، مجلة التنمية الإقتصادية و السياسة الإجتماعية . م10، ع2، 2008 . ص ص 38-42.

² - جلال، مرجع سابق، ص ص . 275-6.

ب. مؤشر المشاركة في قوة العمل (السكان النشطين اقتصاديا):

حسب الديوان الوطني للإحصائيات فإن اليد العاملة النشيطة (القوة العاملة) تمثل مجموع الأشخاص الذين بلغوا سن العمل القانوني والمتاحين في سوق العمل سواء تحصلوا على عمل أو في وضعية بطالة.¹

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل مئة (100) ساكن².

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{عدد السكان النشطين}}{\text{عدد السكان الاجمالي}} \times 100$$

بلغت هذه الفئة في سنة 2016 من شهر سبتمبر، (12117000) نسبة مقابل (11932000) نسمة في سبتمبر 2015. ومثلت الإناث (2392000) نسمة ما يعادل (19.7%) من إجمالي فئة السكان النشطين اقتصاديا في الجزائر. حيث بلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر (41.8%) وتتفاوت هذه النسبة حسب الجنس لتبلغ (66.6) لدى الذكور و (16.6) لدى الإناث.³

ج. مؤشر السكان المشتغلين في الجزائر :

لمؤشر المشتغلين أهمية تتجلى في قياسه لنسبة المشاركين في العملية الإنتاجية، فكلما كانت نسبة هذا المؤشر متدنية. دلت على ارتفاع نسبة الفئات الغير منتجة من إجمالي السكان.⁴ بلغ إجمالي السكان المشتغلين في الجزائر في سبتمبر 2016 (10.845.000) شخصا .

¹ - المرجع نفسه، ص ص. 275-6.

² - عبد الكريم البشير، "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، ع. 6. ص ص. 181.

³ - جلال، مرجع سابق، ص ص. 275-96.

⁴ - المكان نفسه.

$$\text{معدل العمالة} = \frac{\text{عدد السكان المشتغلين}}{\text{عدد السكان في العمل}} \times 100$$

جدول رقم (02): يوضح توزيع فئة السكان المشتغلين في الجزائر سبتمبر 2016¹

الجنس العموم		الإناث		الذكور		المجموع	
عمومي	1.188.000	62.1	3.167.000	35.5	4.355.000	40.2	
خاص/مختلط	724.000	37.9	5.766.000	64.5	6.490.000	59.8	
المجموع	1.912.000	100	8933.000	100	10845.000	100	

من المؤشرات الفرعية ذات الصلة بمؤشرات المشتغلين، نجد مؤشر طبيعة قطاع النشاط، إذ يمكن التمييز بين العاملين بأجر وبين العاملين لحسابهم الخاص، قطاع عمومي أو خاص. حيث نلاحظ هيمنة القطاع العام وهنا نشير إلى آلية التشغيل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، إذ سجل تنصيب (92394) طالبا للعمل، في إطار عقود المساعدة على الإدماج المهني خلال الثلاثي الأول 2017.²

د. مؤشر البطالة :

يمكن تعريف البطالة على أنها التوقف الإجباري لجزء من القوى العاملة في الإقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل. والمقصود بالقوة العاملة عدد السكان القادرين على العمل والراغبين فيه.³

¹ - المكان نفسه.

² - المكان نفسه.

³ - حسين عبد المطلب الأسرج، "المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية"، مجلة الباحث، ع.11، (2010)، ص ص. 1-43.

الفصل الأول: واقع التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

يعتبر مؤشر البطالة من أهم المؤشرات التي يقاس بها أداء سوق العمل، يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة، حيث¹:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة النشطة}} \times 100$$

فيما يخص الجزائر فإن البطالة خلال شهر سبتمبر 2016 قدرت ب (1.272.000) شخصا بمعدل بطالة (10.5%).

جدول رقم (03): يوضح تطور معدل البطالة بين 2004-2015²

2015	2014	2013	2012	2011	2008	2004	
11,2	10,6	9,8	11,0	10,0	11,3	17,7	معدل البطالة الكلي
29,9	25,2	24,8	27,5	22,4	23,8	32,4	معدل البطالة (16-24) سنة
8,0	7,7	6,8	7,6	7,2	7,9	12,8	معدل البطالة (25 سنة فأكثر)

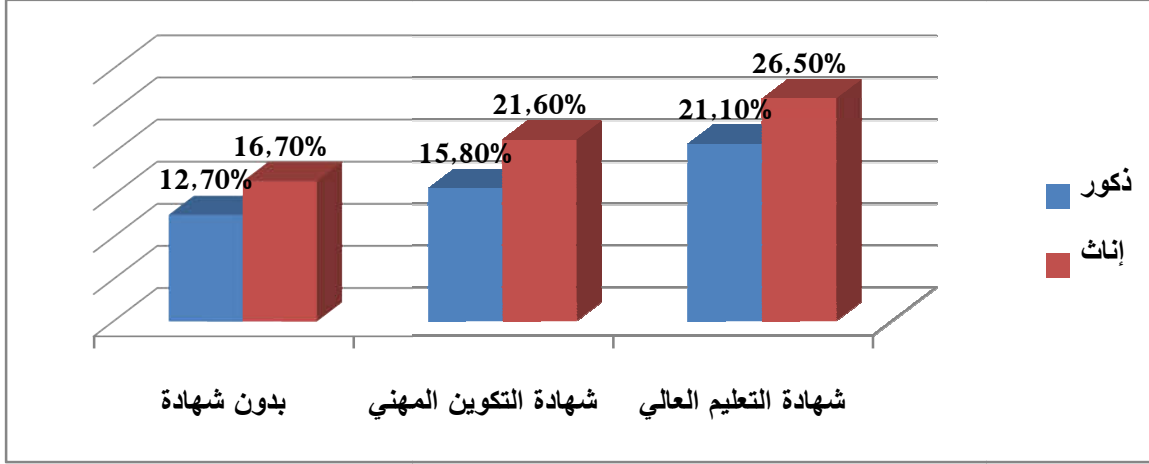
معدلات البطالة مرتفعة وهذا ما يفسر بعدم فعالية الإستراتيجية الرامية إلى زيادة إمكانية توظيف الشباب. كما أن تراجع أسعار النفط مؤخرا أثر على برامج التوظيف بشكل عام، وضعف قدرة القطاع الخاص على توفير فرص عمل كافية أمام تراجع قدرة القطاع العمومي.³

¹ - الأسرج، مرجع سابق، ص ص. 43-1

² -republiquie algérienne de démocratique et populaire, participation économique des jeunes, **rapport national sur le développement humaine**, 2013-2015, Algérie p.103-130.

³ - جلال، مرجع سابق، ص ص. 296-275

الشكل رقم (01): يوضح معدل البطالة من العمر (25-29) حسب الشهادة المتحصل عليها 2014.¹



البطالة حسب الشهادات المتحصل عليها ومن خلال الشكل التالي مقتصرة وبنسبة كبيرة على الشهادات الجامعية، في حين خرجي التكوين المهني أكثر حظا في التوظيف.

المطلب الثالث : تحديات سوق العمل في الجزائر

إن الثورة المعلوماتية والتطور السريع في مجال العلوم والتكنولوجيا، تحديات تواجه سوق العمل، فالمعلومات عنصر إنتاجي جديد يفوق عناصر الإنتاج التقليدية (العمل، رأس المال، التنظيم)، وعلى الأخص التقنيات الحديثة للمعلومات مما يسبب من آثار على المهن نوعا وتوصيفا ومحتوى وتنظيما، وعلى أنماط التكوين المؤهل. فالمعلومات تعتمد على الإنتاج في التوزيع والإستخدام. هذا ما يضع العامل الجزائري أمام وجوب الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات بقصد توسيع وتطوير خدماته بما يحقق التأقلم مع الإحتياجات المستقبلية للمتعاملين معها، فقد ترتب عن الثورة التكنولوجية تغيرات جذرية في طبيعة العمل في الصناعات والمهن المختلفة، وإختفاء بعض المهن نتيجة إحلال الآلات محل العمل. وإنتشار البطالة التكنولوجية. زيادة الطلب الكلي عن العمل عن طريق تزايد فرص العمل وتمكين العمال من الحصول على أنماط عمل جديدة بأساليب جديدة ومبتكرة وأكثر مرونة،

¹ – loc.cit.pp.103-130.

وقد أدى التوسع والتطور في مجال المعلومات إلى توسع في قطاع الخدمات وخلق فرص العمل.

الإتجاه نحو العولمة والتكتلات الإقتصادية والتي شملت أنشطة ومنافسة وكفاءات عالية بين مختلف الدول أثرت على أسواق العمل المحلية سواء في تركيبها المهني أو من حيث شروط المنافسة والإنتاجية، الأمر الذي أستوجب على العامل الجزائري تقديم القدرات التنافسية بكامل الوسائل الممكنة.¹

التنافسية العالمية أو القدرة التنافسية والتي تعرف على أنها قدرة الدولة على إنتاج السلع والخدمات التي تتجح من خلالها في إختراق السوق الدولية وفي الوقت نفسه تزيد من الدخل الحقيقي للأفراد وتحقق معدلات نمو مرتفعة. وعليه فإن التحدي الأساسية في الجزائر أمام سوق التشغيل يكمن في تحسين القدرة التنافسية للعمالة لضمان الإستمرارية في الإنتاج بأكثر جودة و أقل تكلفة.

الفجوة القائمة بين التكوين المهني والتعليم العالي، فالتكوين المهني حتمية بجانب الشهادة لتأهيل طالب العمل لإحتياجات السوق، فهو ينقله من النظري إلى الميداني أي بين ماهو متاح وماهو مطلوب لدى يجب البحث عن العناصر المدربة والخبرات الواعية من أجل التنمية في ظل الكم الهائل من الشهادات للتعامل مع الوضع بالوضوح والشفافية.²

¹- حاجي ، مرجع سابق، ص ص. 72-82.

²- العاني، مرجع سابق، ص 50.

المبحث الثالث: أثر سياسات التكوين المهني على سوق العمل

إن مقارنة أثر سياسات التكوين على سوق العمل تقتضي تحليل كمي وكيفي وتفرض إشكالية إدماج المتخرجين، المتكونين سواء على مستوى المؤسسة المستقبلة للمتجهين أو على مستوى برامج سوق العمل، وكذا مدى توائم التكوين المهني مع سوق التشغيل والعمل.

فالدراسة ركزت على المنجزات الإيجابية للتكوين المهني على سوق العمل، من حيث التأثير والإستجابة والبرامج ومؤسسات التشغيل المعتمدة.

كما عرجت الدراسة على العراقيل السلبية التي تواجه سياسة التكوين المهني والتي تحول دون تحقيق أهداف هذه السياسات. وتلائمها مع سوق العمل.

من هاذنا كله وجب التفعيل، أي تفعيل سياسات التكوين المهني وفق متطلبات سوق العمل ومتطلبات البيئة المحلية والخصوصية، والإستراتيجيات التي تعتمد عليها الدولة في التنمية الوطنية الإقتصادية والإجتماعية.

المطلب الأول: منجزات سياسات التكوين على سوق العمل

تتعدد منجزات سياسات التكوين على سوق العمل نذكر منها إنجازات من حيث البرامج والمؤسسات.

الفرع الأول: من حيث التنسيق و التعاون

تساهم مؤسسات التكوين المهني مع سوق العمل في المساهمة الفعالة في تخطيط البرامج وتحديد الأهداف بما يتلاءم ومتطلبات المهن. كما تتابع مؤسسات التكوين المهني تنفيذ مختلف الأنشطة وتقويم النتائج في إطار الشراكة مابينها وسوق العمل والتي يمكن حصرها في المؤسسات المستقبلة، فالشراكة تتم في رسم سياسة التكوين المهني وتخطيط البرامج وتنفيذها بما يتلائم مع البيئة الداخلية والخارجية ومتطلبات السوق.¹ وأخذ بعين

¹ - عاتي ، مرجع سابق، ص24.

الإعتبار مجموعة الإجراءات والأساليب والبرامج للانتقال من مؤسسات التكوين إلى عالم الشغل، وبالمقابل قيام سوق العمل بتوفير المؤشرات التي بموجبها تتحدد العلاقة بين طبيعة الإحتياجات من المنجزات ومحاولة ضبط أنظمة التكوين وربطها بمخرجات ومتطلبات سوق العمل¹.

إمكانية إنشاء مشاريع فردية وجماعية خاصة في إطار المبادلات الحرة، المقاولاتية وهذا ما تعمل مؤسسات التكوين المهني وسوق العمل على تشجيعه في السنوات الأخيرة بحيث يمكن التمييز بين تكوينيين أولهما خاص موجه لسد حاجيات المؤسسة الإقتصادية والصناعية من اليد العاملة المدربة والمؤهلة، وثانيهما تكوين عام في مختلف المجالات يكون فيه التشغيل غير مضمون لكنه يفتح فرص عمل مختلفة ظرفية أو أنية تخضع لسوق العمل وشروطه سواء في القطاع العام أو الخاص. ويفرض الاختيار أيضا في إنشاء مشاريع مختلفة فردية أو جماعية استثمارية أو إنتاجية، وتعتبر بصفة عامة مخرجات التكوين المهني أهم عناصر الربط بين مؤسسات سوق العمل والمؤسسات التابعة لها.

الفرع الثاني : التكوين المهني شرط من شروط التشغيل

عملية التكوين المهني أصبحت شرط أساسي ومهم في سياسة التشغيل وسوق العمل فجهاز المساعدة على الإدماج المهني يقتصر بالدرجة الأولى والثانية على الشباب الحاملين لشهادة التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات التكوينية².

سياسة التشغيل أو سوق العمل تركز على التكوين المهني في إيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو الخاص (خرجي التكوين المهني المتوج بشهادة) خاصة المستوى الرابع والخامس يوجه إلى القطاع الخاص أما المستويات الأقل فيكون التوجه مقاولاتي محض.

¹ - المرجع نفسه، ص24.

² - غربي، رواب، مرجع سابق، ص.ص. 66- 73

الفرع الثالث : التكوين المهني معيار لقبول المشاريع الإستثمارية

في إطار الآليات المعتمدة لدعم سوق العمل تم إستحداث وكالات متخصصة، أهمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، هته الأخيرة حددت مهامها الأساسية بتنفيذ آليات المؤسسة المصغرة وتوفير كل أدوات نجاحها الرامية إلى تشجيع العمل الحر وبث روح المقاولاتية لتلبية الطلب المتزايد على مناصب العمالة. كما أنه يجب إثبات مستوى التكوين المهني المتوج بشهادة للقبول في المشاريع الإستثمارية .

الفرع الثالث : التكوين المهني كآلية للإستثمار في تسيير الموارد البشرية :

يتم ذلك عن طريق رفع كفاءات العاملين في المؤسسات العامة أو الخاصة عن طريق البرامج قصيرة الآجال، والدروس المسائية التي يقدمها القطاع التكوين المهني في إطار الاتفاقيات المبرمة بين مختلف المؤسسات. كذلك التكوين المتواصل ماقبل الترقية، أو التثبيت وفق الاتفاقيات ما بين المؤسسة المعنية ومؤسسات التكوين المهني.¹

المطلب الثاني : عراقيل سياسات التكوين المهني على سوق العمل

يمكن إجمال أهم عراقيل سياسات التكوين المهني على سوق العمل في أن أغلب النظم والهيكل التنظيمية للتكوين المهني مرت بعدة مراحل وزارية وسياسات مختلفة، لم تصل بعد إلى مستوى متطور لمواجهة الواقع الجديد لسوق العمل، في ظل غياب الإتصال والتواصل مابين المؤسسات المختلفة، أي مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق العمل أفرز التباين الواضح ما بين الإحتياجات المجتمعية ومخرجات التكوين المهني مما أحدث فجوة كبيرة مابين المتغيرين المتلازمين نتج عنه تباعد في مخرجات التكوين المهني المتوجة بشهادة في كل دورة مع متطلبات سوق العمل، إذ أن مخرجات التكوين المهني تتم في دورتين فيفري وجوان. كما أن التخصصات المهنية وفق مدونة الشعب أغلبها مما نتج تشبع على المستوى المنطقة الجغرافية، فهي تخضع في العادة لشروط الفتح وهي (توفر

¹ - خلاص، مرجع سابق، ص ص. 14 - 17 .

الأساتذة والقاعة والعدد الكافي من المترشحين)، وعليه فالورشات ثابتة ودائمة في كل مؤسسة، نقصد هنا العناد البيداغوجي نفسه وغير محين وفق التكنولوجيات لزيادة الارتباط والإلتحاق بالتطورات على مستوى السوق، نقص على مستوى تطوير كفاءات الموارد البشرية (البيداغوجية، والتقنية) وتهيئة مراكز التكوين وتجهيزها بالمعدات الضرورية مما أثر سلبا على جودة مواصفات خرجي الحاجات للمؤسسة، فالتشبع على مستوى التخصصات نتج عنه منظومة تكوين غير قادرة على إستشراف حاجيات القطاع من خلال إرتفاع عدد البطالين ومن خلال النقص الفادح في اليد العاملة في قطاعات أخرى.¹

وجود حالة إنفصام مابين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق العمل، فضعف إرتباط سياسات التكوين المهني بعالم الشغل هي أحد المشاكل التي تحد من فعالية وكفاءة هذه السياسات في ظل غياب رؤيا شاملة وموحدة حول سياسات التكوين المهني والأطراف المشاركة في صياغتها كمجال تنمية الموارد البشرية، والتنمية الإقتصادية.²

الصورة السلبية والنمطية للتكوين المهني لدى المجتمع لها دور أيضا في عرقلة الإرتباط مع سوق العمل، إلتصاق محيط التكوين المهني بفئة الفاشلين أوالراسيين من النظام التعليمي أدى إلى عزوف الشباب عن مختلف المهن اليدوية نتج عنه تكوين غير موجه للتشغيل، ضعف سياسات التكوين على الإستجابة والتأقلم السريع مع الحاجيات المستقبلية مما يؤثر على متطلبات سوق العمل، كذلك عدم موائمة مواصفات الخريجين مع حاجيات المؤسسة الإقتصادية من المهارات التطبيقية والمتجددة.³

غياب وظيفة التقييم بمنظومة التكوين المهني على جميع المستويات إنطلاقا من تقييم مكتسبات المتكونين، أداء المكونين، تقييم سير التكوين، تقييم السياسات بصفة خاصة يؤثر على مردودية التفاعل حول الطلب، فحصول المتخرج على شهادة من التكوين المهني

¹ - العاني وآخرون، مرجع سابق، ص.42.

² - بن عمار وآخرون، مرجع سابق، ص. 171.

³ - رادي نور الدين، "التشغيل عند خرجي التكوين المهني في الجزائر"، مجلة العلوم الإقتصادية، ع.12(جوان 2016)،

ص ص، 63-72.

بمستوياتها الأربعة لا يعني الحصول على منصب عمل، في ظل عدم وجود سياسيات عمومية لتشغيل الأفراد في ظل الحصول على شهادة، وإرتباط المؤسسات الأخرى الاقتصادية بالجودة. نتج عن هذا كله إختلال في العرض والطلب وعدم التنسيق وغياب سياسة حكومية توافقية بين التكوين والتشغيل. كذلك غياب أو إنعدام التنسيق بين التخطيط للموارد البشرية وسوق العمل أي الخطط الاقتصادية المتاحة وأهداف وسياسة التكوين المهني.¹

المطلب الثالث : تفعيل سياسات التكوين لموائمة سوق العمل.

إن تفعيل سياسات التكوين المهني يتطلب تضافر الجهود بين التكوين المهني بصفة عامة ومؤسسات سوق العمل بصفة خاصة من أجل الوصول إلى الموائمة المطلوبة والخطط المستقبلية على المستوى القريب أو البعيد فهي علاقة تبادلية. في هذا الإطار نجد ضرورة إيجاد آليات فعلية تربط بين سياسات التكوين وسوق العمل وأن تتعزز بما يضمن إستمرارية التنسيق والتعاون والشراكة فيما بينهما، فقطاع التكوين لا بد وأن يتجاوب مع متطلبات سوق العمل فطبيعة المهن وتجاوبها ضمن سوق العمل تتطلب مهارات متغيرة فرضتها المستحدثات التقنية والتي لا بد أن تنعكس بالإيجاب على هيكلية التكوين وتغير محتوياته، ومتطلبات السوق لا بد أن تكون بالمشاركة الفعلية بين الطرفين.

من الأسباب الفاعلة في تطوير سياسات التكوين مع إحتياجات سوق العمل متابعة المتخرجين في مواقع العمل التكوين وتجاورها مع إحتياجات سوق العمل. فأول خطوة في عملية التطوير يجب أن تتطلب مرافقة من مؤسسات التكوين إبتداء من إختيار الشعبة المهنية إلى غاية التخرج. من هذا كله يمكن الحصول على مؤشرات ميدانية واقعية يمكن الاستفادة منها في تطوير العملية التكوينية. وأن تتميز هذه العملية بالإستمرارية.²

¹ - المرجع نفسه ،ص ص . 72-63.

² - العاني، مرجع سابق، ص.50.

القيام بإصلاحات تركز على التشاركية لإرساء منظومة وطنية للتكوين المهني تهدف إلى توفير الموارد البشرية المكيفة والمؤهلة أي تنمية الرأس المال البشري من أجل المساهمة في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية. بما يتوافق مع حاجيات الإقتصاد الوطني على المستويين الكمي والنوعي. بمشاركة المنظمات والهيئات المحلية والوطنية للمساهمة في معالجة الخلل بين العرض والطلب في القوى العاملة وفرص العمل المتاحة والتركيز على تحقيق الشراكة للمساهمة في تحقيق التنمية.¹

تحديد السياسات والآليات المناسبة لتحقيق التوازن بين المخرجات والإحتياجات الفعلية لسوق العمل من خلال التعرف على أوضاع التكوين المهني وإحتياجات سوق العمل. والآليات للربط بين الإحتياجات الفعلية لسياسة التكوين وسوق العمل. كما لابد من تفعيل دور سياسات التشغيل في تمويل برامج التشغيل لمخرجات التكوين المهني.²

إصلاح سوق العمل وسياسات التشغيل وإعادة توزيع الرأس مال البشري، وتبني سياسات وإستراتيجيات محفزة للإنتاج والإستثمار، رفع نوعية التعليم وتحسين موائمة مخرجات التعليم والتكوين لإحتياجات القطاعات الإنتاجية وتحسين المؤشرات المؤسسية. وضرورة تصميم إجراءات تدخلية متفاعلة بين سياسات التكوين وسوق العمل موجهة من أجل تطوير المهارات والتدريب المهني والبرامج المهنية، عن طريق التشاور بين الجهات المعنية بالتكوين المهني ومكاتب سوق العمل، والعمل على التحسين الدوري لبطاقات طالبي العمل مع إحتياجات أصحاب المهن والأعمال التي يتطلبها سوق العمل.

¹ - رادي، مرجع سابق، ص ص. 63-72.

² - محمد محمود السيوف، التعليم الصناعي: المناهج - سوق العمل - الخرجين (الأردن: الأكاديميون للنشر والتوزيع 2012)، ص. 37.

الفصل الثاني :

أثر سياسة التكوين المهني
بالمعهدين الوطنيين تقرت-
حاسي مسعود

تمهيد

التكوين المهني بصفة عامة له أهدافه وسياساته التي تسعى الدولة إلى تجسيدها كمطلب أساسي للنهوض بالتنمية، ووفرت لذلك مراكز للتكوين ومعاهد وطنية والتي تعتبر من المبادئ العامة للمرفق العام للتكوين والتعليم، إذ تجسد سياسة الدولة القطاعية، ومن أجل الفهم الجيد للسياسة العامة للتكوين المهني ومدى تطبيقها. إرتأت الدراسة وفي صيغة مقارنة دراسة أثر هذه السياسة على المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقريت وحاسي مسعود، في دراسة تطبيقية لمعرفة أثر سياسة التكوين المهني على المعهدين من خلال دراسة حالة الأطر المؤسسية والهياكل التنظيمية والمقارنة بينهما، ومحاولة الدراسة الوقوف على تطبيق أهم السياسات المعتمدة بالمعهدين، وربط خرجي التكوين المهني بسوق العمل. الدراسة كانت تقييمية في شقها الثاني، من خلال تفعيل وتقييم نتائج المقارنة التي سعت الدراسة للحصول الى التقييم، لمحاولة لفت إنتباه صانع القرار من أجل التوفيق والتحسين والربط بينها وبين سوق العمل.

المبحث الأول : دراسة المعهد الوطني تقريت في التكوين المهني

يعتبر المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقريت إطار مؤسساتي تابع لوزارة التكوين المهني، يجسد تطبيق السياسة الوطنية الخاصة بالمعاهد في إطار الإمكانيات البيداغوجية المتاحة، والعوامل البيئية الداخلية والخارجية والتي تساعد المؤسسة في تنفيذ سياسة الدولة. يدمج المترشحين في إطار التخصصات التي يوفرها للحصول على شهادة تقني سامي. ويساعد هذا الأخير في التأقلم إلى حد كبير مع متطلبات السوق المحلية للشغل، وهو مؤسسة عمومية تتمتع باستقلال المالي والإداري تابعة لمديرية التكوين المهني ورقلة.

ستتناول الدراسة في هذا الإطار التعرف على المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقريت، الهيكل التنظيمي الذي يشمل التنظيم الداخلي للمعهد وأهداف المعهد بالنسبة للمكونين والمتكونين.

في حين النقطة الثانية سيتم التركيز على سياسة التكوين المتواصل المتخصص الخاصة برسكلة العمال ومدى نجاح السياسات التي وضعتها الوزارة في هذا الإطار للتنفيذ. النقطة الثالثة فقد شملت علاقة سياسات التكوين المهني بسوق العمل على مستوى المعهد المتخصص في التكوين المهني تقريت.

المطلب الأول: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقريت

الفرع الأول: التعريف بالمؤسسة

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقريت - الأمير عبد القادر - أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 206/04 بتاريخ 26 جويلية 2004. في إطار سياسة الدولة بتحويل المراكز إلى معاهد وطنية، يبعد عن مقر الولاية: 160 كلم، تبلغ مساحته الإجمالية 16000 م²، بطاقة إستعاب نظرية 500 منصبا، أما الفعلية فهي 1073 منصب.

يحتوي المعهد على موارد مادية يمكن إجمالها في: 14 قاعة للتدريس، منها 03 متخصصة، 06 ورشات، قاعة للندوات ومكتب استقبال الإعلام والتوجيه. كما يتواجد به داخلية بطاقة إستيعاب 60 متربص، ملعب رياضي، مكتبة تحتوي على 826 عنوان، مطعم نصف داخلي وداخلي، مخزن، نادي للمتربصين، 29 مكتب. أما بشريا فيبلغ عدد عمال المعهد بيداغوجيا 50 أستاذ نذكر منهم : 23 أستاذ متخصص في التكوين المهني من الدرجة الثانية، 15 أستاذ متخصص من الدرجة الأولى، 07 أستاذة تكوين مهني، 05 عقود في إطار الإدماج المهني.

يبلغ تعداد المتكويين إلى غاية يومنا هذا : 904 متكون، منهم 200 حضوري، 584 تكوين عن طريق التمهين ب (18 فوج)، دروس مسائية 41 متربص، تكوين تعاقدية تأهيلي 17 متكون، الفروع المنتدبة 24 فرع. يتميز المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالتكوين الحضوري موزعة على 04 شعب مهنية بتعداد 200 متربص، و 10 فروع كالتالي:

1/ البناء والأشغال العمومية: 05 فروع (40% بتعداد 80 متربص).

2/ الكهرباء والإلكترونيك: 03 فروع (33.50% بتعداد 67 متربص).

3/ المعلوماتية: فرع 01 (12% بتعداد 24 متربص).

4/ تقنيات الإدارة والتسيير: فرع 01 (14.50% بتعداد 29 متربص).¹

يأطروهم : مدير المعهد، مدير فرعي للدراسات والتربصات، مدير فرعي للتكوين المتواصل والتمهين، مدير فرعي الإدارة والمالية، 07 رؤساء مصلحة.

الفرع الثاني : أهداف المؤسسة

❖ يهدف المعهد الوطني تقرب إلى تكوين يد عاملة مؤهلة لطالبي عروض التكوين

المهني في إختصاصات محددة حسب مدونة الشعب 2007.

❖ تكوين وتحسين المستوى التأهيلي في جميع الإختصاصات للراغبين في رفع وتحسين

مستواهم المهني.

❖ القيام برسكلة العمال حسب الإستفادة مع المؤسسات العمومية والخاصة.

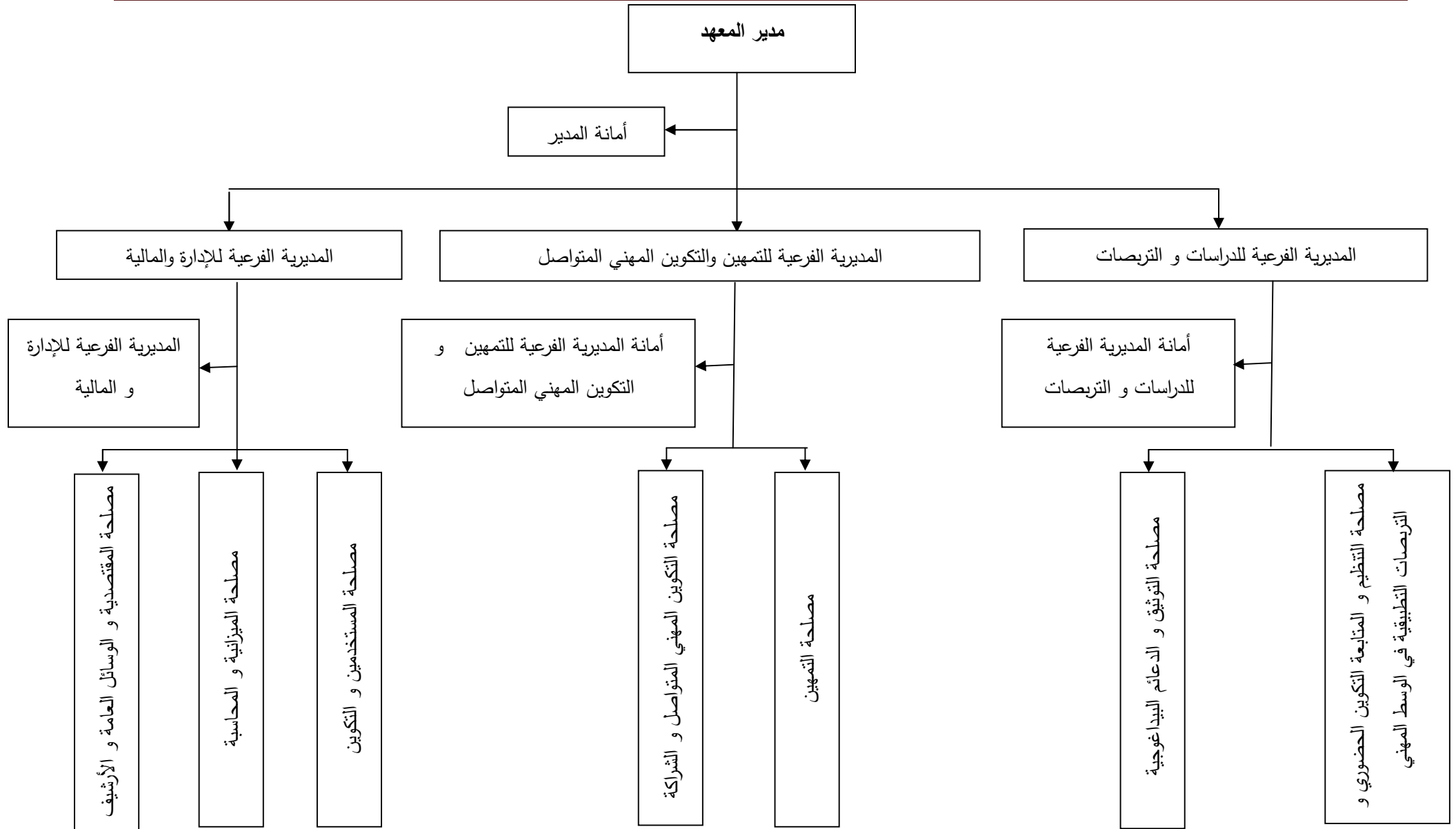
¹ - مقابلة مع السيد : سليم وزاني، رئيس مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعدة على الإدماج المهني، مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعد على الإدماج، تقربت، بتاريخ: 05 ماي 2019، على الساعة : 09:25.

❖ تمكين المرأة الماكثة البيت لإكتساب معارف تمكنها من رفع مستواها المعيشي والدخل الفردي لها.

الفرع الثالث: عرض الهيكل التنظيمي للمؤسسة¹

¹ - مقابلة مع: فتيحة حيطه، رئيس مصلحة المستخدمين، مصلحة المستخدمين، تقريت، بتاريخ: 2019/05/12، على الساعة: 11:00.

الفصل الثاني: أثر سياسة التكوين المهني بالمعهدين الوطنيين بتقريت وحاسي مسعود



التنظيم الداخلي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقرت ومن خلال الهيكل التنظيمي يضم تحت سلطة المدير ثلاث (03) مديريات فرعية على النحو التالي: المديرية الفرعية للدراسات والتربصات، المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل، المديرية الفرعية للإدارة والمالية.

مدير المعهد: هو السلطة التنظيمية الأولى على مستوى المعهد. يعين مدير المعهد بقرار من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين وينهي مهامه، يتولى المدير عدة مهام نذكر منها:

- تعيين وإنهاء مهام رؤساء المصالح.
- إعداد برنامج نشاط المعهد وتنفيذه، ويتولى دفع الالتزامات المالية والأمر بصرف النفقات.
- إبرام جميع الصفقات والاتفاقيات في إطار التنظيم المعمول به.
- إعداد التقرير السنوي الذي يعرضه على مجلس التوجيه ويرسل نسخة منه إلى المديرية المكلفة بالتكوين المهني بالولاية.¹

أولاً- المديرية الفرعية للدراسات والتربصات: مديرية على مستوى المعهد يتأسسها مدير الدراسات، وهو المسؤول عن تنسيق ومتابعة النشاطات والمصالح، تقييم نشاطات الأساتذة وإعداد مخطط عمل مديرية الدراسات. تتكون المديرية من 03 مصالح:

1- مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعدة على الإدماج المهني: تختص المصلحة في الصلاحيات التالية : تنظيم الإعلام والإتصال حول عروض التكوين وتوجيه المترشحين في كل دورة تكوينية، وتسيير المسابقات وامتحانات القبول في التكوين، إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين الحضورى.²

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 125/12، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية، مرجع سابق، ص. 10 .

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 23 أكتوبر 2012، يحدد التنظيم الداخلي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، ص. 2، 3.

2- مصلحة التنظيم ومتابعة التكوين الحضورى والتربصات التطبيقية في الوسط المهني:
تختص المصلحة بضمان التعليم المضمون في التكوين الحضورى، ومتابعة شؤون الأساتذة والتربصات التطبيقية، الساعات الإضافية.

3- مصلحة التوثيق والدعائم البيداغوجية: تتكفل هذه المصلحة بمتابعة تطبيق البرامج الخاصة بالتخصصات والتنظيم الأيام الدراسية العلمية والثقافية والبيداغوجية.

ثانيا - المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المتواصل: يترأسها مدير فرعى يقوم بالإشراف على مصلحتين تابعتين للمديرية هما مصلحة التمهين، ومصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة.

1- مصلحة التمهين: تضمن مصلحة التمهين التكوين الأولي المنظم عن طريق التمهين لفائدة المترشحين المسجلين، ومتابعتهم داخل الوسط المهني.

2- مصلحة التكوين المتواصل والشراكة: تتكفل هذه المصلحة بمتابعة شؤون المترشحين والمتمهين للسداسي الخامس (فترة التبرص)، والدروس المسائية.

من مهام المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المتواصل مايلي: تكوين تأهيلي لفائدة الأفراد والعمال والإدارات، وتطوير علاقات الشراكة مع القطاعات الاقتصادية.

ثالثا - المديرية الفرعية للإدارة والمالية: يترأسها مدير فرعى وبها 03 مصالح تحت إشرافه كالتالى :

1- مصلحة المستخدمين: تهتم هذه المصلحة بإعداد وتنفيذ مخطط تسيير الموارد البشرية للمعهد، ورسكلة العمال وتحسين مستواهم، المسؤولية عن التوظيفات والتعيينات.

2- مصلحة الميزانية والمحاسبة: تهتم هذه المصلحة بصب الأجور العمال والمنح الخاصة بالمترشحين، إعداد الميزانية وتقسيمها.¹

¹ - المرجع نفسه، ص. 3، 2.

3- مصلحة المقتصدية والوسائل العامة والأرشيف: تهتم بصيانة مختلف العتاد وتتكفل بتسيير الداخلية، وضمان تسيير أرشيف المعهد والسهر على حفظه.¹

المطلب الثاني: سياسة المعهد الوطني تقريت في التكوين المهني

تتنوع السياسات المختلفة تجسيدا لإصلاح نظام التكوين الصادر عن وزارة التكوين المهني، على مستوى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقريت، إلا أننا سنقتصر الدراسة على سياسة التكوين المتواصل. وذلك في إطار برنامج تجديد القطاع وتطويره وترقيته، وفي إطار الدعم المالي للتكوين المتواصل وحث المؤسسات للاستثمار في التكوين المهني.

تعرف سياسة التكوين المهني المتواصل على أنها مجموعة من الوسائل والمنهجيات تستهدف لتكييف المعارف، موجهة للفئات العمالية والشباب أو من ليس لديه عمل أو البطالين ومطابقتها مع سوق الشغل. تعمل على تحسين المؤهلات والكفاءات الفردية والجماعية للعمال حسب احتياجات المؤسسة، التوازن والتقارب في مستوى المؤهلات المكتسبة من طرف العمال.

تهدف هذه الإستراتيجية إلى: وضع إطار قانوني لها، للمحافظة على الحقوق والواجبات في السياق القانوني بين الأطراف. وضع المقاييس التي تدفع إلى تشجيع القطاع الاقتصادي لتكوين العمال لفائدة عملها، وفي نفس الوقت تمويل إيرادات الصندوق الوطني للتمهين والتكوين المتواصل.²

يغطي التكوين المتواصل جميع مستويات التأهيل لكل شعبة، نشاط مهني، ويخص جميع الفئات المهنية. ينظم على شكل دروس مسائية، على مستوى مؤسسات التكوين

¹ - المرجع نفسه، ص 3.

² - مقابلة مع: إسماعيل بالطيب، مدير المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل، مكتب المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل، تقريت، 14/05/2019، على الساعة: 09:00.

بالتأوب أي بين المؤسسة المستخدمة والمؤسسة التكوينية حسب الطلب، المعابر، خارج دورات التكوين المتخصص سواء التحضيرى أو التكميلي.

ينفذ المعهد الوطنى المتخصص فى التكوين المهني تقتر إستراتيجية التكوين المتواصل عن طريق الاتفاقيات والعقود لفائدة الهيئات والإدارات العمومية والخاصة فى إطار سياسة الدولة. وكانت أول اتفاقية على مستوى المركز سنة 2001¹ فى إطار التكوين المتخصص لرسكلة وتحسين المستوى والذي ينقسم إلى:

1- التكوين التحضيرى: موجه للعمال الجدد أثناء فترة التبرص، حيث تسعى المؤسسات والإدارات العمومية أو الخاصة فى إطار التثبيت إلى ضرورة تكوين الموظف فتعقد إتفاقية مع التكوين المهني لهذا الغرض، مدته 03 أشهر.

2- التكوين التكميلي: ما قبل الترقية، أي الانتقال من رتبة إلى رتبة، فبعض الوظائف فى بعض المؤسسات تحتاج إلى ترقية فى الشهادة المعادلة للمنصب، فتلجأ إلى عقد شراكة مع مؤسسة التكوين المهني وتتكفل به هذه الأخيرة لمدة 06 أشهر، فى حين تصل فى بعض الرتب إلى 12 شهر، مثال ذلك منصب عون تقني للمكتبات الجامعية المدرسة العليا للأساتذة.

لإستكمال التكوين التحضيرى أو التكميلي تقوم المؤسسات المعنية بطلب إلى المعهد الوطنى تقتر من أجل برمجة عمال مؤسستها فى دورة تكوينية، يضع المعهد الوطنى الطلب فى إطاره القانونى المناسب ويتم مناقشته وفقاً للإمكانيات المتاحة. يتم الرد عن مرجع الإرسال بالموافقة وإقتراح الأسعار لهذه الدورة التكوينية، وترسل نسخة للمدير الولائى للإعلام. يجب على المؤسسة المعنية تأكيد القبول كتابياً بعد الإتفاق على الأسعار الخاصة بالدورة مع المؤسسة، حيث تختلف الأسعار باختلاف المدة، التكوين، نمط التكوين.

¹ - مقابلة مع: أمينة بن شعبانة، رئيس مصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة، مصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة، تقتر، بتاريخ: 2019/05/06، على الساعة: 10:30.

يضع المعهد الوطني إلتزاماته لإدراج التخصصات والتكوينات بمراعات الموارد البشرية والمادية المتوفرة في إطار التنظيم ومن أجل التكفل بالأفراد المكونة¹. بعد أن تتوفر الشروط أهمها: الموافقة من الوظيف العمومي على وجود المنصب في مخطط التسيير الموارد البشرية، ملف المتكون (مقرر النجاح، مقرر التوظيف....)، تصاغ الاتفاقية ببندوها وأطرافها بكافة الشروط، المبلغ، عدد المتكونين.... في 06 نسخ، ترسل نسخة إلى مديرية التكوين المهني.

تقيم هذه السياسة على مستوى مديرية التكوين المهني ورقلة عند عقد أية إتفاقية عن طريق إرسال نسخة للإعلام، وكل 03 أشهر، حيث كل ثلاثي يتم إرسال مراسلة من المديرية للمؤسسات المعنية والخاصة بالتكوين المستمر لصالح مستخدمي القطاعات والهيئات المختلفة للإحصاء. المعهد الوطني تقرت أول معهد على مستوى الولاية في نجاح هذه السياسة بمحضر من المدير الولائي.

المطلب الثالث : علاقة المعهد الوطني تقرت بسوق العمل

يستفيد المتربصون من التكوين المهني على غرار البرامج الرسمية من نشاطات تعلمهم تقنيات ومناهج البحث عن الشغل وذلك حسب التعليمات الرسمية أي المناهج المرفقة كتقنيات التعبير بالفرنسية الذي يساعد على التحكم في إجراءات التوظيف، وكذلك تنفيذًا لبرامج النشاطات. حيث يتم صياغة البرنامج من طرفي مستشاري التوجيه بالولاية بالتنسيق مع مختلف الأطراف الفاعلة والتي لها دور محوري وجوهري في الربط بين التكوين المهني والتشغيل. يتم تكييف البرنامج السنوي مع الدورات التكوينية ويستفاد منها أغلب المعاهد والمراكز عبر الولاية، ويرمي هذا الإجراء إلى جعل المتربصين بعد تخرجهم قادرين على مواجهة سوق العمل دون صعوبات كبيرة، فهي تساعد على العمل الفردي للمتربص،

¹ - مقابلة مع: إسماعيل بالطيب، مدير المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل، مصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة، تقرت، 2019/05/15، على الساعة: 09:25.

العمل داخل وضمن الفوج لتسهيل وتشجيع التبادل، زيارة الوحدات الإنتاجية والصناعية المتواجدة في المحيط الاقتصادي، التحضير للمقابلة قصد التوظيف.....¹

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقتر يقوم باحتضان هذه الحملات التحسيسية وفق الرزنامة الولائية وفي نفس اليوم والتاريخ، يتم استقبال الهيئات المعنية الخاصة بالتشغيل أو المقاولية أو الأجهزة المختصة في القروض، الضمان الاجتماعي، هذه الحملات التحسيسية قد تديرها مؤسسة واحدة، أو قد يدور محورها على جميع المؤسسات، ويتم إعلام المترشحين والمتمهين بوجود حملة تحسيسية. يستفتح مدير المعهد الحملات التحسيسية مرحبا بالحضور، بعدها تتم المحاضرة بالشروحات بحضور المعنيين من مستشار توجيهه، مدير الدراسات، مراقب عام.. وفي نهاية العرض يتم تقديم النصائح والإجابة على الاستفسارات وترفع الجلسة. ليتزود المترشحين بكافة المعلومات للولوج إلى عالم الشغل.

على مستوى الرقابة ضرورة إرفاق تقرير مفصل لهذه الحملات التحسيسية يحدد فيه الأعضاء المنشطون للحملة عددهم، مستواهم الوظيفي، عدد المترشحين والمتمهين الحاضرون، عدد المحاضرات، الوثائق والأشرطة، الدعائم المعروضة، مع التوثيق صوت وصورة على شكل قرص مضغوط يرسل مع التقرير إلى مديرية التكوين المهني.

¹ -جنقال، مرجع سابق، ص. 36.

المبحث الأول: دراسة المعهد الوطني حاسي مسعود في التكوين المهني

يعتبر المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محجوبي الداودي بحاسي مسعود، معهد وطني متخصص بالدرجة الأولى في التخصصات البترولية، يجسد الإستراتيجية الوطنية في التكوين المهني ضمن نظام تنظيمي مؤسساتي مع الهيئات والشركات الوطنية، أو المتعددة الجنسيات. يتكفل بالدرجة الأولى بفئة المتمهين للحصول على شهادة تقني سامي. يساعد هذا الأخير في التأقلم مع متطلبات السوق الوطنية والدولية للشغل، وهو مؤسسة عمومية تتمتع بالاستقلال المالي والإداري تابعة لمديرية التكوين المهني ورقلة.

ستتناول الدراسة في هذا الإطار التعرف على المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حاسي مسعود، الهيكل التنظيمي الذي يشمل التنظيم الداخلي للمعهد وأهداف المعهد بالنسبة للمكونين والمكونين.

في حين النقطة الثانية سيتم التركيز على السياسات التكوينية المطبقة على مستوى ترقية التكوين على مستوى التمهين والخاصة بمدى نجاح السياسات التي وضعتها الوزارة للتنفيذ.

النقطة الثالثة فقد شملت علاقة سياسات التكوين المهني بسوق العمل وخاصة الشركات المتعددة الخاصة، الوطنية، متعددة الجنسيات.

المطلب الأول: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حاسي مسعود

الفرع الأول: التعريف بالمؤسسة

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حاسي مسعود محجوبي الداودي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 400/98 بتاريخ 02 ديسمبر 1998، وذلك بعد انطلاقه من الهيكل القديم لمركز التكوين المهني بحاسي مسعود. وكانت بداية نشاطه كمعهد متخصص في التكوين المهني سنة 1999، حيث تخرجت أول دفعة تقني سامي

به في 1999/11/28 بحاسي مسعود فرع الفندقة وذلك بالتكوين المتناوب. تبلغ مساحته الإجمالية 35676 م².

يحتوي المعهد على موارد مادية يمكن إجمالها في 08 قاعات للتدريس، عدد المخابر 02، الورشات 00، قاعة الندوات 01، مدرج 01، مكتبة 01، مكتب الاستقبال والإعلام التوجيه، كما تتواجد به داخلية تحتوي على 12 غرفة بقدره نظرية 72 بها 64 مترص داخلي، نادي للمتربصين، ملعب. أما بشريا فيبلغ عدد الأساتذة 33 استاذ، عمال الإدارة 29، 26 عمال متعاقدين. يبلغ تعداد المتمهين حوالي 1400 متمهين موزعة على 21 إختصاصات بترولية.

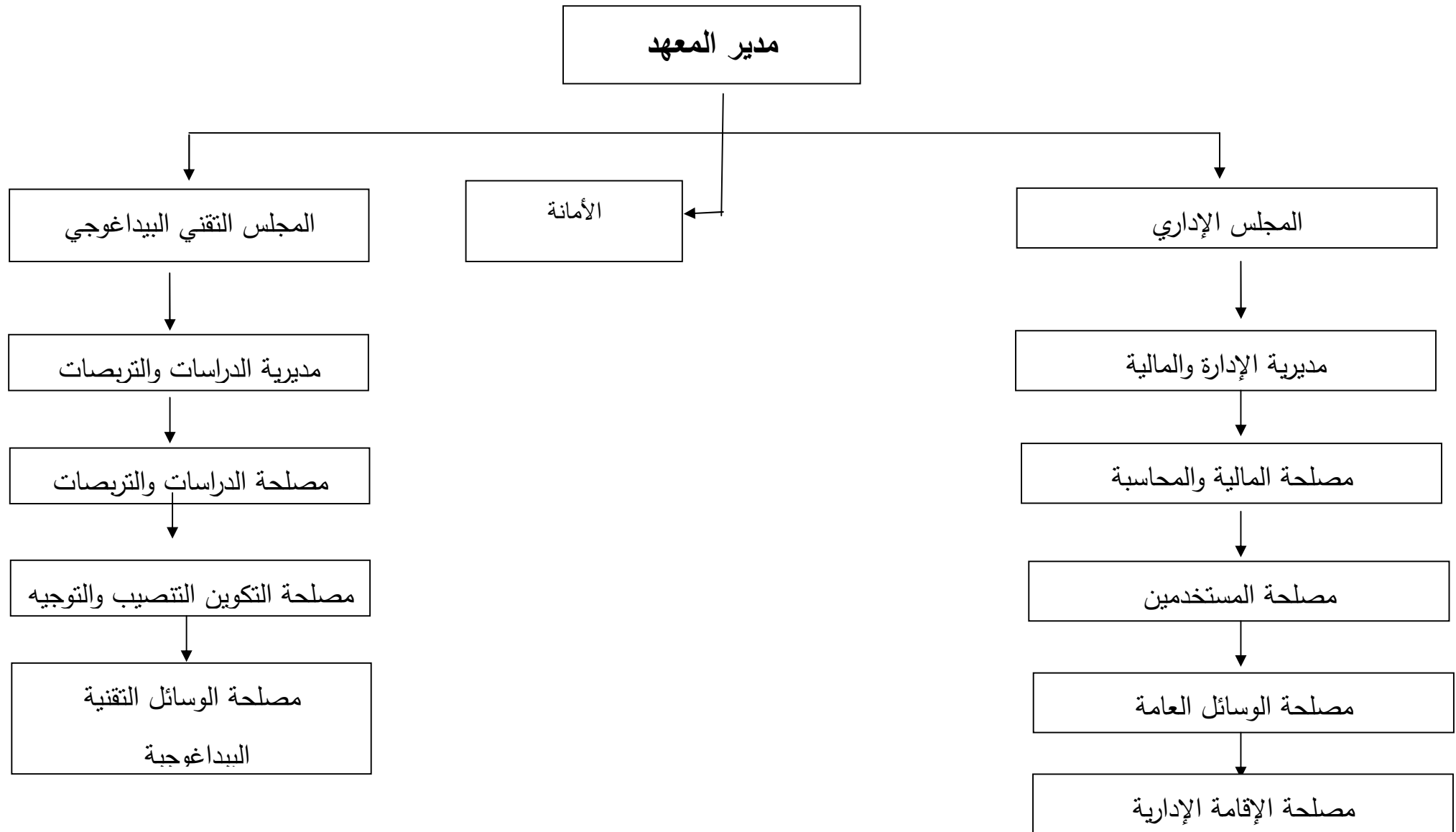
الفرع الثالث: أهداف المؤسسة

- تنمية الإختصاصات وإثرائها بمهين لها علاقة بمهين النفط والمحروقات.
- تكوين المتمهين في إطار التكوين المتواصل للتقنيين الساميين.
- تحسين مستوى التعليم التطبيقي عن طريق التكوين المتناوب.
- تطوير الشراكة مع الشركات الوطنية والأجنبية .

الفرع الثالث : الهيكل التنظيمي للمؤسسة¹

- مقابلة مع : محمد فرج، رئيس مصلحة المستخدمين، مصلحة المستخدمين، حاسي مسعود، بتاريخ: 2019/05/06،

¹على الساعة: 11:30..



يبرز من خلال الهيكل التنظيمي أن مدير المعهد هو السلطة العليا والمسير للمعهد، فالتنظيم الداخلي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حاسي مسعود، يوضح المجالس المشتركة التي تم دراستها وتفصيلها في الفصل الأول.

مدير المعهد على رأس الهيكل التنظيمي يخضع للقانون المنظم للمعاهد الوطنية وسير مهامها.

المجلس الإداري : ويضم الجانب الإداري في المؤسسة يندرج ضمنه مديرية الإدارة والمالية، والتي تضم المصالح التالية: مصلحة الإدارة والمالية، مصلحة المستخدمين، مصلحة الوسائل العامة، مصلحة الإقامة الإدارية.

المجلس التقني البيداغوجي : ويضم مديرية الدراسات والتربصات التي تندرج تحتها المصالح التالية: الدراسات والتربصات، مصلحة التكوين والتصيب والتوجيه، مصلحة الوسائل البيداغوجية.^{1*}

^{1*} - المصالح تم دراستها في المبحث الأول إذ أن المعهدين يخضعان لنفس القرار الوزاري المشترك والذي يحدد يحدد التنظيم الداخلي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني.

المطلب الثاني : سياسة المعهد الوطني حاسي مسعود في التكوين المهني

تتعدد السياسات في المعهد تجسيدا للإصلاحات التي يشملها القطاع كسياسة مرافقة المتمهين في الوسط المهني، اعتماد المدارس الخاصة، إلا أنه سيتم التطرق إلى سياسة ترقية التكوين عن طريق التمهين. فالتكوين المهني عن طريق التمهين يعد أكثر فعالية والأقرب إلى المحيط الاقتصادي، لأنه التكوين التطبيقي ويتم في الوسط المهني، فمنطقة حاسي مسعود وعلى غرار مناطق الوطن تتميز بمؤسسات وطنية، شركات متعددة الجنسيات، خاصة، عمومية... تأهلها للشراكة مع مختلف الشركات في مجال تطوير التمهين .

ففي إطار سياسة الشراكة وتعزيز قطاع التكوين المهني بالمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين، وتكييف عروض التكوين مع إحتياجات المنطقة ومن أجل تكوين يد عاملة مؤهلة تتماشى مع جودة واحتياجات سوق العمل من حيث الكم والنوع، وهو ما يسعى المعهد إليه من خلال الشراكة والتنسيق مع المؤسسات الفاعلة والشركاء الاقتصاديين في إطار التمهين لإستقطاب المتمهين منها: الاتفاقية مع الشركة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP، الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR. نافطال NAFTAL، الشركة الوطنية للغاز والكهرباء، المؤسسات الخاصة والتي يتم الاتفاق معها في إطار الشراكة التمهين بشروط أهمها تجاوز عدد عمالها 300 عامل.

فالحديث عن الشراكة في إطار التمهين هو مسعى الوزارة في إطار التكيف مع متطلبات سوق العمل، فمعهد حاسي مسعود قائم ذاتيا على التمهين في جميع التخصصات الإدارية أو البترولية بامتياز على غرار المؤسسات على المستوى الولائي تدمج بين الحضوري والتمهين.

الشراكة مع المؤسسات تفرض على المؤسسة وفي إطار المجالس المختلفة إدراج التخصصات التي تحتاجها المؤسسة مثال ذلك تطلب سونطراك 100 متمهين فيتم فتح التخصص في الدورة التكوينية المقبلة. فالتخصصات تخضع لطلب من المؤسسات

التي لديها عقود، كذلك من خلال طلبات خاصة توجهها الوزارة الوصية إلى معهد حاسي مسعود والخاصة بالتخصصات البترولية المختلفة والمستحدثة. كذلك وجود طلبات على مستوى المديرية فيتم فتح الفرع في المعهد وترسل الملفات المتمهين للتسوية.

على مستوى الرقابة كل الاتفاقيات ترسل نسخة الى مديرية التكوين المهني ورقلة، وتسهر عليه اللجنة الولائية للشراكة والتي تنشئ خارطة المؤسسات الإقتصادية وفق جدول المؤسسات ، أما الرقابة على المتمهين فهناك رقابة دورية من مصلحة التمهين إلى جميع المؤسسات تساهم هذه الرقابة في حماية المتربص وضمان حقوقه وفق التشريع المعمول به المحدد في قانون التمهين.

كما يعتمد معهد حاسي مسعود في إطار سياسة الدولة التكوينية على إبرام العقود مع المدارس الخاصة فنجد: ISG ورقلة تكوين التقنيين الساميين في شعبة الإدارة والتسيير، INSIM جنوب حاسي مسعود تكوين التقنيين الساميين في شعبة الإدارة والتسيير. يتم التسجيل لدى المؤسسات الخاصة، أما محاضر الفتح وامتحان الدخول، التخرج تابعة للمعهد وذلك بغية الحصول على شهادة تقني سامي معترف بها من طرف الدولة.¹

المطلب الثالث : علاقة المعهد الوطني حاسي مسعود بسوق العمل

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حاسي مسعود قريب من سوق العمل البترولي، حيث يلبي وبنسبة كبيرة التقنيين الساميين في التخصصات التالية: صيانة صناعية، الكترونيك صناعية، كهرباء الحفارة....

التخصصات تستجيب إلى حد بعيد إلى الاحتياجات المحلية أما خرجي التكوين المهني حاسي مسعود يتميزون بيد عاملة متخصصة تستجيب لمتطلبات السوق وفق الاحتياجات المهنية، وقد تتجاوز السوق الدولية عن طريق التبرصات المستمرة.

¹ - سليمة لخشاخش، مستشار التوجيه والادماج المهنيين، تقتر، يوم 2019/05/26. على الساعة: 10:00.

المتهمين على مستوى المعهد يشغلون منصب عمل مؤقت في الشركات يخضعون للنظام الداخلي يوضعون تحت إشراف مهندسين طيلة فترة التبرص، فهم الأقرب إلى عالم الشغل ويكتسبون خبرة، مدتها 03 سنوات ويشاركون في التوظيف بنسبة كبيرة.

أكثر العروض على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل هي تخصصات بترولية تتم عن طريق العروض المختلفة لمختلف الشركات ووفق جميع التخصصات المطلوبة وهذا ما وافقت عليه الدولة عبر مختلف أجهزة التوظيف.

المبحث الثالث : تقويم سياسات التكوين بالمعهدين تقريت وحاسي مسعود

تختلف مؤسسات التكوين المهني في السياسات التكوينية التي تتماشى مع حاجياتها وإمكانياتها، وتتوافق في بعض النقاط كمرجعية البرامج والمناهج، وهذا ما سيتم التعرف عليه في هذا المبحث من خلال التطرق إلى معهد تقريت ومعهد حاسي مسعود.

ستوضح الدراسة مقارنة بين المؤسستين من حيث الإطار المؤسسي، ومخرجات المؤسستين، والسياسات المنتهجة.

ثم الانتقال إلى تقييم السياسات المطبقة في كلا المؤسستين في نقطة ثانية ومحاولة ربط الآليات المستخدمة بعالم الشغل.

في نقطة ثالثة سيتم إعطاء مجموعة من الحلول لتفعيل سياسات التكوين ومن أجل النهوض بالقطاع ككل.

المطلب الأول: المقارنة بين المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني تقريت وحاسي مسعود

أ. مقارنة الإطار المؤسسي:

من خلال الدراسة التطبيقية للمعهدين والمقابلات مع رؤساء المصالح في المبحث السابق نجد :

المعهد الوطني تقريت	المعهد الوطني حاسي مسعود	
26 جويلية 2004	02 ديسمبر 1998	النشأة
16000 م2	35676 م2	المساحة
904 متربص ومتمهن	حوالي 1400 متمهن	تعداد المتكونين 2019

الفصل الثاني: أثر سياسة التكوين المهني بالمعهدين الوطنيين بتقريت وحاسي مسعود

نلاحظ فروقات متباينة من حيث النشأة والمساحة، نلخصها في أن معهد حاسي مسعود يضم إستراتيجيات الدولة الإقتصادية قبل الإصلاحات والإعتماد على البترول فكان سباقا للفتح كونه يقع في منطقة صناعية، وفي ظل الإصلاحات القطاعية التي شملت النهوض بقطاع التكوين المهني تم تحويل مركز تقريت إلى معهد وطني في سنة 2004.

الملاحظ من خلال الزيارة الميدانية لمعهد تقريت أغلب المساحة مستغلة أقسام وورشات، نظرا لنمط التكوين الحضورى فهو نظري يتطلب توفير قاعات بيداغوجية، ورشات، مخابر للإعلام الآلي، على عكس معهد حاسي مسعود نمط تمهين يستكمل فيه الدروس النظرية التكميلية والتي تخضع لفترة عطلة المترشحين في الشركات وهي غير منتظمة.

ب. مقارنة مخرجات المؤسستين

المخرجات الصادرة عن التكوين المهني وبالخصوص المعاهد المتخصصة هي حصيلة سياسة وزارية تبرر إحتياجاتها وفق المتطلبات البيئة الداخلية والخارجية. فمن خلال المقابلة مع رؤساء المصالح في دراسة مقارنة بين مخرجات التكوين المهني في كلا المؤسستين، كانت إحصائيات تقريبية خاصة في فترة من 2007 إلى 2009.¹

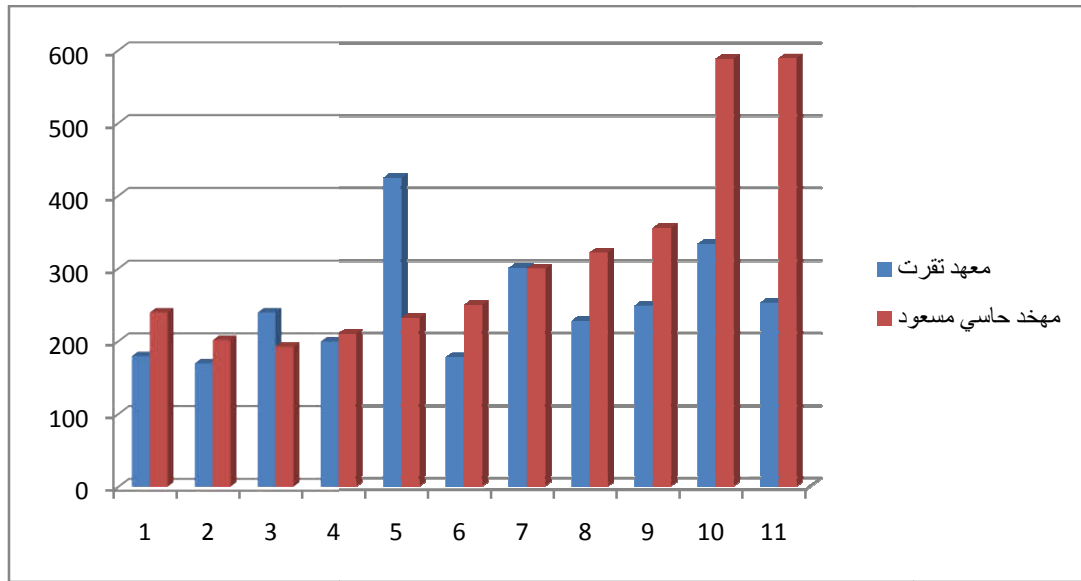
جدول رقم (04): يوضح تعداد خرجي التكوين المهني بالمعهدين بتقريت حاسي مسعود 2007-2017

2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	
301	178	425	200	240	170	180	م. تقرت
300	250	232	210	193	202	240	م.ح.مسعود
			2017	2016	2015	2014	
			253	334	249	228	م. تقرت
			590	589	356	322	م.ح.مسعود

¹ - * إحصائيات معهد تقريت: وزاني، مرجع سابق.

* معهد حاسي مسعود: لخشاخش، مرجع سابق.

الشكل رقم (04) : يوضح تعداد خرجي التكوين المهني من المعنيين



المصدر: إعداد الباحث بناء على معطيات جدول رقم (04).

نلاحظ ومن خلال المعطيات التفاوت في نسبة خرجي التكوين المهني بالنسبة للمعنيين، المخرجات تسبقها المدخلات والتي ترتبط بشكل وثيق بالبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، مرتبطة أيضا بنوع التخصص، نمط التكوين. تفسر في علاقة ثلاثية على أن المتربص ميوله ورغباته تفرض عليه نمط التكوين، فبعض التخصصات نجدها إلا في التمهين لزاما للاستفادة الميدانية المباشرة. كميول فئة الذكور إلى التخصصات البترولية لتوفرها في أغلب الأحيان على منصب عمل. البيئة تفرض على المؤسسات إدراج مخطط التخصصات والذي يعرض على اللجنة الولائية للشراكة بعد مداولات مجلس المكونين بالمؤسسة، على مستوى معهد تقريت أهم المؤسسات الصناعية المستخدمة شركات الأجر، كشركة إنتاج البناء تماسين SPMC، شركة الأجر النزلة في تخصصات الكهروتقني، الكهرباء الصناعية. أما حاسي مسعود منطقة نجد أهم الوحدات والشركات الوطنية التي تدمج المتمهين.

تختلف علاقة المخرجات بسوق العمل في كلا المؤسسات في معهد تقريت لا يوجد متابعة للفئة المتخرجة أي غياب المرافقة، منصب الشغل يتوفر عن طريق وكالات التشغيل

أو إنتظار فتح مسابقات التوظيف في التخصص، أو التوجه الى الإدماج المهني، على خلاف معهد حاسي مسعود هناك مرافقة ففي دراسة إستبائية قامت بها مستشارة التوجيه بالمعهد على خرجي التكوين المهني بحاسي مسعود في الفترة الممتدة من 2010-2017 لمتابعة المتخرجين انظر الملحق (رقم 01). نتائج الدراسة إستخلصت إلى :

50% من المتخرجين يشغلون مناصبهم، 20% في وظائف غير تخصصهم، 10% يؤدون الخدمة الوطنية في حين الإلتحاق بالمناصب، 05% خارج الوطن ضمن تربصات المؤسسات الإقتصادية والوطنية التي يشغلون فيها الوظائف، 15% عاطلون عن العمل.

ت. مقارنة الإطار الهيكلي

يتضح من خلال الهياكل التنظيمية لكلا المؤسسات أنها تتميز باللامركزية الإدارية من خلال المديريات الفرعية التي تتكفل بالمهام الجديدة والمهام المناطة إليها في إطار تسيير المؤسسات التكوينية.

الإدارة اللامركزية على مستوى كل معهد يتم تحديد مهامها في إطار تنظيم المعاهد الوطنية، تساعد في إتخاذ القرار في كل الأمور التي من صلاحياتها وفق التنظيمات والمواد المعمول بها. يأخذ التنسيق مع مدير المعهد كسلطة عليا إطاره القانوني كالإمضاءات في مختلف الإتفاقيات والعقود ومن أجل كفالة الحقوق والواجبات، الحماية الإدارية، تعرض البرامج والخطط على الهيئة الوصية مديرية التكوين المهني ورقلة.

المطلب الثاني: تقييم سياسات التكوين المهني بالمعهدين

من خلال الدراسة المقارنة يمكن أن نقيم السياسة العامة التكوينية بالمعهدين على أنها سياسة نابعة من بيئة واحدة وطنية وزارة التكوين المهني، وإعتماد السياسات إقتضت بها الضرورة ضمن الإطار الجغرافي . فحاسي مسعود تتميز ببيئة إقتصادية بحثة جعل صانع القرار يضع معهد على مستوى المدينة من أجل التكفل بالإحتياجات البترولية.

مدينة تقريت مدينة صناعية لكن أغلب المؤسسات خاصة لا تخضع للشروط التأمينية المتواجدة على مستوى المؤسسات بحاسي مسعود كمصانع الأجر .

الإطار العام للشراكة متواجدة على مستوى التكوين المهني حاسي مسعود أي إشراك الفاعلين في التخصصات. على عكس معهد تقريت. الشراكة إقتصرت على تحسين مستوى عمال المؤسسات في إطار الرسكلة، حيث أن هذه السياسة يتعامل بها معهد تقريت على خلاف حاسي مسعود لأن أغلب المؤسسات على مستوى حاسي مسعود لديهم تكوين خاص بهم كسنطراك....

التشاور والتعاون بين المتعاملين الإقتصاديين والحرفيين النشيطين في النطاق الجغرافي، من أجل تطوير وظيفة التكوين وتأهيل اليد العاملة إستجابة للإحتياجات التي يمتلكها سوق الشغل المحلية نجدها على مستوى حاسي مسعود. أما الإستجابة لمخطط عروض التكوين المهني عن طريق تنويع الإختيارات على مستوى المعهدين.

الطلب الإجتماعي للتكوين كالمأكثة في البيت، تأهيلي.....، لا نجده في معهد حاسي مسعود فهو مقتصر إلا على التمهين على خلاف معهد تقريت فإنه يستجيب للطلب الإجتماعي من خلال المرأة المأكثة في البيت، خياطة، تفصيل. تأهيلي كالإعلام الآلي وهو الطلب المعبر عنه مجتمعيًا وبيئيًا.

السياسة المتبعة في المعهدين سياسة توفيقية، فسياسة التكوين المتواصل تساعد المؤسسات في تحسين مهامها ورسكلة عمالها. اما متابعة المتكونين فيهي تساعد على تطوير قانون التمهين.

نمط التكوين والتمهين يمشيان بنفس السيرورة وبنفس الظروف في معهد تقريت على خلاف معهد حاسي مسعود، لهذا وجب لزاما الإهتمام بهذا النمط وجعله مستقل عن الآخر.¹

¹ -مقابلة مع سليم وزاني، سليمة لخشاخش. مرجع سابق.

المطلب الثالث: تفعيل سياسات التكوين المهني بالمعهدين وربطها بسوق العمل

لتفعيل سياسة التكوين وربطها بسوق العمل يجب تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني، توسيع وتوطيد العلاقة بين المؤسسات الإنتاجية، الصناعية، الإدارية خاصة في القطاع الإقتصادي، من خلال الإتفاقيات والتي تسمح بزيادة فرص الإدماج، وضرورة إستعاب المترشحين والمتمهنيين الجدد في سوق العمل لتفادي عدم التوافق والعجز على مستوى المخرجات، ذلك أن التكوين عنصر ضروري وأساسي لتنشيط الرأسمال البشري والذي يستفيد منه سوق العمل.

الإعتماد على التكنولوجيا الحديثة في التكوين المهني والتي تزيد من ربح المؤسسات الإنتاجية والخدمات، لأن التسارع التكنولوجي والتطور العلمي والمنافسة تفرض التكوين والتدريب وتحديث البرامج التكوينية.

حوكمة قطاع التكوين المهني وهو أحد الركائز الأساسية للنهوض بالقطاع، تقوم الحوكمة على عنصر الجودة في إختيار المعايير التي تخص التخصصات، البرامج، توفير مختلف الوسائل البيداغوجية اللازمة، الأساتذة، خيارات المتكون. الجودة تتعلق أيضا بإضفاء الطابع الدولي للتكوين المهني وتبادل المعلومات وتشمل التنسيق، مؤشرات الجودة تتعلق بنوعية خرجي التكوين المهني ومدى قابلية المؤسسات المستقبلية عن طريق إختيار مهني يفرض ويؤكد الجاهزية للعمل في إطار التكنولوجيا المتاحة في المؤسسات الإقتصادية، تقوم الحوكمة أيضا في قطاع التكوين المهني على ضرورة الإنفتاح مع مختلف الشركاء، وعدم الإقتصار كل سنة على نفس الحرف والمهن .

يقتضي التفعيل أيضا إستجابة كافة الأطراف المعنية لتحقيق الإستراتيجية الوطنية في ظل توفر الإمكانيات المادية والبشرية للنهوض بقطاع التكوين المهني عبر عدة نقاط نوجزها فيما يلي:

تنويع الشعب المهنية والتخصصات في إتجاه سياسة التكوين المهني حسب حاجة الإقتصاد المحلي، وضرورة الإعتماد على الأليات المستخدمة لربط مخرجات التكوين بعالم

الشغل والناجحة في البلدان الأخرى، أي الأخذ بعين الاعتبار عالمية التكوين ومحاولة تكييفها مع البيئة الوطنية والمحلية ومن هذه الآليات:

- إنشاء مجالس إدارة مؤسسات التكوين المهني متخصصة تساهم في رسم السياسات المهنية وتحديد محتوى المناهج، وتحليل إحتياجات سوق العمل من المهن والمهارات وتحديد التخصصات البرامج.

- إنشاء لجان إستشارية تساهم في تقويم السياسات والبرامج وتطويرها تكون على مستوى مديريات التكوين المهني. و فرق عمل وطنية يشارك فيها القطاعات ذات التخصص مع قطاع التكوين في تبادل الخبرات والقضايا المرتبطة في السياسات التكوينية المختلفة في إطار التنسيق والشراكة.

- التوأمة مع مديريات التشغيل، وتحسين نوعية التكوين بما يتلاءم وحاجيات سوق العمل .

الاستنتاجات

خلصت هذه الدراسة فيما يتعلق بالإجابة عن المشكلة البحثية المطروحة إلى أن التكوين المهني أداة فعالة في إدماج الأفراد المؤهلين في سوق العمل، حيث يحقق التوازن والإستقرار الإقتصادي والإجتماعي للمجتمع، لهذا ظهرت الحاجة إلى الإعداد الجيد للخريجين لمواكبة التطور والقدرة على تلبية المتطلبات ومعرفة نقاط الضعف لتلافيها مستقبلا.

يستلزم التوافق بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل -رغم مسعى الحكومة إلى تطوير أجهزة التشغيل- وجود علاقة وظيفية بين التكوين والتشغيل، أي الحاجة إلى نظام يستجيب لمتطلبات التشغيل، ذلك أن متطلبات فرص التشغيل تخضع لمعايير الكفاءة لهذا كان لزاما على التكوين أن يوفر تخصصات ونظام تكويني قادر على تلبية هذه الإحتياجات في ظل عدم وضوح التشغيل وفرصه والمعلومات المتعلقة به، مثل المحسوبية، الجهوية، الرشوة وغيرها من أوجه غياب الشفافية وتكافؤ الفرص في عملية التشغيل.

على المستوى المنهجي والنظري والتطبيقي للدراسة جاءت لتأكيد صحة الفروض العلمية الموضوعية، حيث أن الفرضية المتعلقة بمساهمة الأطراف الرسمية وغير الرسمية في صنع وتنفيذ وتقييم السياسة التكوين ويزيد من فرص التشغيل محققة. الصناعة في مجملها تتطلب أطراف تساهم في بلورتها من جملة مطالب أو مشاكل إلى قوانين ونتائج، تساهم في تحقيق الأهداف المنشودة. فبالرغم من الإصلاحات المتبناة من طرف وزارة التكوين المهني والتي أدخلت على منظومة التكوين المهني ترمي في مجملها إلى تكييفه مع التنمية، فالأطراف الرسمية وغير الرسمية تتشكل من هيئات التشغيل والقطاعات الإقتصادية أي سوق العمل الوطني وقد تجاوز الدولي خاصة الشركات المتعددة الجنسيات والمؤسسات الوطنية، قطاع السياحة وهي تساعد في دراسة تطوير السياسة

التكوينية من حيث الصناعة، التنفيذ، التقييم، وفي وضع السياسات والآليات المناسبة لزيادة فرص العمل المتاحة، حيث تركز بالدرجة الأولى على التشاركية في إتخاذ القرار وتحقيق الشراكة والإرتباط الوثيق بين منظومة التكوين المهني والتشغيل للمساهمة في تحقيق التنمية والرفاهية.

كما تأكد صحة الفرضية الثانية والتي تتعلق بتطابق مخرجات التكوين المهني وسوق العمل من خلال فعالية البرامج التكوينية، حيث أن لفاعلية البرامج تأثير على جودة ونوعية المخرجات، فملائمة المناهج مع متطلبات سوق العمل تقتضي القضاء على المشكلات التي يعاني منها سوق الشغل، مثل الفائض في العرض، أي معالجة الخلل بين العرض والطلب القوى العاملة التكوينية وفرص العمل المتاحة، ويتعلق الأمر أيضا بضعف التريصات التطبيقية المنظمة على مستوى المؤسسات المستقبلية وتأثيرها على المخرجات التي ستوجه الى سوق العمل، لذا وجب تكامل العلاقة لتوفير المهارات وتحسين المخرجات، كما أن إستقطاب خريجي التكوين المهني يفتقد لإستراتيجية واضحة على غرار التوظيف العشوائي للمستقطبين.

لقد ساعدت المنهجية المتبعة في هذه الدراسة على فهم العلاقة بين سياسات التكوين المهني وسوق العمل، إذ وفرا الإقترايين النسقي والمؤسسي فهما عميقا لجميع الظروف التي تحيط بصناعة السياسة التكوينية، كما ساعدت المقارنة كأداة منهجية في تقويم السياسات المتبعة وكيفية إرتباطها مع سوق العمل. أما منظور الجودة الشاملة فقد كان الخيط الناظم الذي ساعد على فهم جودة المخرجات من المعهدين وجودة مخرجات التكوين المهني بصفة عامة كقطاع أولى يساهم في توفير متطلبات عالم الشغل.

سيبقى موضوع التكوين المهني وسوق العمل في إطار الإستراتيجية الوطنية لسياسة التكوين المهني وربط مخرجاتها بسوق العمل في ظل الفواعل الرسمية والغير رسمية يشكل

تحديا كبيرا، فعلى الأطراف صياغة سياسة تكوينية تقريبية وفقا لمفهوم الشراكة والمشاركة، فالبرغم من محاولة التكيف لم يصل التكوين المهني بعد إلى الطلب الذي تفرضه المؤسسات الإقتصادية فهو عرض غير مؤهل بالرغم من إدخال البكالوريا المهنية، والذي يعتبر مؤشر إيجابي للتغيير، والتركيز على النوع لا العدد. وإعادة النظر في برامج التشغيل والإستثمار، وتكيف نظم التكوين الوطنية مع تجارب البلدان العالمية الناجحة.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

أ. الوثائق الرسمية

- 1/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني، قانون رقم 08-07 مؤرخ في 23 فبراير 2008 يحدد القانون التوجيهي للتكوين المهني، *الجريدة الرسمية*، ع.11، (02 مارس 2008)، ص ص.4-7.
- 2/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 30 يناير 2011 يحدد تشكيلة وصلاحيات وطريقة سير اللجنة الولائية للشراكة، *الجريدة الرسمية*، ع.21. (03 أبريل 2011)، ص ص.30-32.
- 3/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 125/12، مؤرخ في 19 مارس 2012، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، *الجريدة الرسمية*، ع.17، (25 مارس 2012)، ص ص.11، 12.
- 4/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 10/18 مؤرخ في 10 يونيو 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، *"الجريدة الرسمية"*، ع.35. (13 يوليو 2018)، ص 11.
- 5/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 140/14 مؤرخ في 20 أبريل 2014، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، *الجريدة الرسمية*، ع.26. (07 مايو 2014)، ص ص.12، 13.
- 6/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 293/08 مؤرخ في 20 سبتمبر 2008، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين المهني، *الجريدة الرسمية*، ع.54. (21 ديسمبر 2008)، ص ص.14-17.
- 7/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 80/12 مؤرخ في 12 فبراير 2012، يتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته وتغيير تسميته ليصبح الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته، *الجريدة الرسمية*، ع.9. (19 فبراير 2012)، ص ص.17-19.

8/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 100/10 مؤرخ في 18 مارس 2010، يحدد القانون الأساسي للمؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية في التكوين المهني، "الجريدة الرسمية"، ع.20. (24 مارس 2010)، ص. 19

9/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التكوين المهني، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 23 أكتوبر 2012، يحدد التنظيم الداخلي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، ص ص 3.2.

ب. الكتب

- 1/ إبراهيم نعمة الله نجيب ، *نظرية إقتصاد العمل* (الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2001-2002).
- 2/ بن شهرة مدني ، *الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)*، (عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، 2008).
- 3/ بوفلجة غياث ، *التربية و التكوين في الجزائر*، (الجزائر : دار الغرب، 2002).
- 4/ جنقال أمزيان ، *الدليل المنهجي في التكوين المهني*، (الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع، 2003).
- 5/ الزينات كمال عبد الحميد، *العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمهنية*، (القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع، 2001).
- 6/ السيوف محمد محمود ، *التعليم الصناعي: المناهج -سوق العمل-الخريجين*، (الأردن: الأكاديميون للنشر والتوزيع 2012).
- 7/ شلبي محمد، *المنهجية في التحليل السياسي، المفاهيم، المناهج، الاقترايات*، (الجزائر، د.د.ن، 1997).
- 8/ طاقة محمد عجلان حسين، *إقتصاديات الأعمال*، (الأردن: إثراء للنشر، 2008).
- 9/ العاني، طارق علي وآخرون، *الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل*، (ليبيا: دار الكتب الوطنية، 2003).
- 10/ عبد الله عادل محمد، *إدارة جودة الخدمات*، (عمان : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2012).

- 11/ عبدون، ناصردادي والعايب، عبد الرحمان، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2010).
- 12/ عليوة السيد ، تحديد الاحتياجات التدريبية، (القاهرة : الدار الجامعية، 2002).
- 13/ العيسوي عبد الرحمان محمد ، علم النفس و الإنتاج، (الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، 2003).
- 14/ قريشي مدحت، اقتصاديات العمل، (عمان : دار وائل للنشر ، 2007).
- 15/ الموسوي مجيد ضياء ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007).
- ج. المجالات والدوريات
- 1/ خلاص محمد ، "مقترحات لتوجيه وإدماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل"، *مجلة العلوم الإنسانية*، ع.35، (جوان 2011)، ص ص. 14- 17 .
- 2/ العابد سمية وعبار زهية ، " ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات"، *مجلة الباحث*، ع.11، (2012)، ص ص. 75-84.
- 3/ جلال عبد الحليم ، " اتجاهات سوق العمل في الجزائر"، *مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية*، م. 8، ع.2، (ديسمبر 2017)، ص ص. 96-275.
- 4/ الأسرج حسين عبد المطلب ، " المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية"، *مجلة الباحث*، ع.11، (2010)، ص ص. 1-43.
- 5/ أنين، خالد سيف و سلامي، منيرة ، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية"، *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية*، ع.2، (2012)، ص ص. 149-170.
- 6/ البشير عبد الكريم ، " دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، ع.6، ص ص. 96-181.
- 7/ بن عمار، عائشة وآخرون، "التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية : إصلاحات وسيرورات اجتماعية، " *إنسانيات*، ع.6. (30 سبتمبر 2013)، ص ص. 1-17.
- 8/ داسة فاروق ، " هدف التكوين "، *مجلة التكوين والتعليم المهنيين*، ع. 11، 2019، ص ص 1-58.

9/ رادي نور الدين، "التشغيل عند خرجي التكوين المهني"، *مجلة العلوم الإقتصادية*، ع.12. (جوان 2016)، ص ص. 63-72.

10/ رواب عمار، غربي صباح، "التكوين المهني و التشغيل في الجزائر"، *الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية*، ع.5، (2011)، ص ص. 66-73.

11/ زعبيط مريم، "مبادئ إعداد وتقييم عملية التكوين المهني في الجزائر"، *مجلة العلوم الإنسانية*، ع.42، (ديسمبر 2014)، ص ص. 324-342.

12/ شبي عبد الرحيم، شكري محمد، "سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الإقتصادية التجميعية على معدلات البطالة"، *مجلة التنمية الإقتصادية و السياسة الإجتماعية*، م.10 ع.2. 2008. ص ص 38-42.

مرزاق حورية، "هدف التكوين"، *مجلة التكوين والتعليم المهنيين*، ع.11، (2019)، ص ص 1-58.

هـ. الملتقيات والمؤتمرات

1/ مؤتمر العمل العربي، "ديناميكية أسواق العمل العربية: التحولات ومسارات التقدم"، القاهرة الدروة 45، (15 أبريل 2018)، ص ص. 61-70.

2/ حاجي فطيمة، "متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الاوروجزائرية"، *الملتقى الوطني حول سياسات التشغيل ودورها في التنمية البشرية*، يومي: 13-14 أبريل، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص ص. 72-82.

3/ مولاي فاطمة الزهراء، "سوق العمل والموارد البشرية"، *الملتقى الوطني حول سياسات التشغيل ودورها في التنمية البشرية*، يومي: 13-14 أبريل، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص ص. 83-94.

و. الرسائل الجامعية

1/ شكيمة ياسين، "الفقر في دول غرب أفريقيا وآليات مكافحته 1990-2010 : دراسة تقويمية"، *مذكرة ماجستير*. جامعة الجزائر: قسم الدراسات الدولية، 2014.

- 2/ قوجيل منير ، "سياسات التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر"، **مذكرة ماجستير** .
جامعة محمد خيضر بسكرة : كلية علم الاجتماع ، 2014/2013.

ز. المقابلات

- 1/ مقابلة مع: إسماعيل بالطيب، مدير المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل،
مكتب المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل، تقرت، 14/05/2019، على
الساعة: 09:00.

- 2/ مقابلة مع : سليمة لخشاخش، مستشار التوجيه والادماج المهنيين، تقرت، يوم
26/05/2019. على الساعة: 10:00.

- 3/ مقابلة مع السيد : سليم وزاني، رئيس مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعدة على الإدماج
المهني، مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعد على الإدماج، تقرت، بتاريخ: 05 ماي
2019، على الساعة : 09:25.

- 4/ مقابلة مع: إسماعيل بالطيب، مدير المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل،
مصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة، تقرت، 15/05/2019، على الساعة:
09:25.

- 5/ مقابلة مع: أمينة بن شعبانة، رئيس مصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة، مصلحة
التكوين المهني المتواصل والشراكة، تقرت، بتاريخ: 06/05/2019، على الساعة:
10:30.

- 6/ مقابلة مع: فتيحة حيطة، رئيس مصلحة المستخدمين، مصلحة المستخدمين، تقرت،
بتاريخ: 12/05/2019، على الساعة: 11:00.

- 7/ مقابلة مع: فرج محمد، رئيس مصلحة المستخدمين، مصلحة المستخدمين، حاسي
مسعود، بتاريخ: 06/05/2019، على الساعة: 11:30..

المواقع الإلكترونية:

¹موسوعة الجزيرة <https://www.aljazeera.net>

المراجع باللغة الأجنبية

republilique algérienne de démocratique et populaire, participation économique des jeunes, ***rapport national sur le développement humaine*** ,2013-2015 ,Algérie p.103-130

ملخص الدراسة:

لقد أدت الإصلاحات التي مست بقطاع التكوين المهني بإبراز أهميته في التنمية والقضاء على البطالة. ومن أجل تحديد الإستراتيجية المعرفية المتبعة لربط التكوين المهني بسوق العمل قسمت الدراسة إلى فصلين. يتناول الفصل الأول بالتحليل والدراسة واقع التكوين المهني وسوق العمل، أما الفصل الثاني فجسد أثر السياسة التكوينية على المعهدين المتخصصين في التكوين المهني تقرت وحاسي مسعود كدراسة حالة مقارنة ما بين (2007-2017) ، ويمكن القول أن سياسة التكوين المهني لا تتوافق إلى حد كبير مع سوق العمل خاصة المؤسسات الإقتصادية بالرغم من مجهودات الدولة المبذولة.

Abstract

Reforms in the vocational training sector have demonstrated its importance in development , and the elimination of unemployment .

In order to define The knowledge strategy used to link the vocational training in the labor market the study was divided into two chapters. The first chapter deals with the analysis and study of the reality of vocational training and the labor market .

The second chapter embodied the impact of the formative policy on the two Institutes specialized in vocational training Touggourt and Hassi Messoud as a Comparison case study between 2007/2017.

It can be said that the policy of vocational training is not compatible with the labor market , especially in economic institutions, despite the efforts of the state.