

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

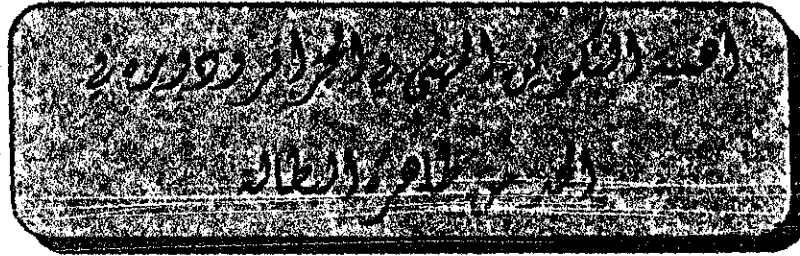
جامعة أبي بكر بلقايد

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

مذكرة ماجستير في علوم التسيير

إختصاص: تسيير الموارد البشرية

الموضوع



تحت إشراف:

البروفيسور بندي عبد الله عبد السلام

من إعداد

ليازيد وهيبة

لجنة المناقشة

- | | |
|--------|-----------------------------|
| رئيسا | د. مصطفى بلماقدم |
| مشرفا | د. عبد السلام بندي عبد الله |
| ممتحنا | د. شكيب شريف |
| ممتحنا | د. عبد اللطيف كرزابي |
| ممتحنا | د. محمد بن بوزيان |

السنة الجامعية 2005-2006

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رب اشرح لي صدري ويسر لي أمري

واحلل عقدة من لساني

سورة طه الآيات 25 - 26 - 27

شكر و تقدير

قبل كل شئ أتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى

الأستاذ البروفيسور بندي عبد الله عبد السلام

على توجيهاته و إرشاداته،

كما أشكر الأستاذ شليل عبد اللطيف على الجهد الذي بذله معي طيلة

مدة إنجاز هذه الرسالة ، وكذا على تشجيعاته .

لا يفوتني أن أشكر كذلك كافة أعضاء لجنة

المناقشة لقبولهم تقييم هذا العمل المتواضع.

الفهرس

1	مقدمة عامة
5	الفصل الأول : التكوين المهني
5	مقدمة
7	المبحث الأول : مدخل إلى التكوين المهني
7	تمهيد:
7	I- مفاهيم التكوين المهني:
8	II- أهمية للتكوين المهني
10	III- كفاءات التكوين المهني في بعض الدول المتقدمة
16	المبحث الثاني : تقديم الجهاز الوطني للتكوين المهني في الجزائر
16	تمهيد
20	I- الإطار التشريعي و التنظيمي للتكوين المهني:
30	II- هياكل التكوين المهني في الجزائر
30	1- شبكة التكوين المهني:
31	2- هياكل قطاع التكوين المهني:
31	أ/ هياكل التكوين المهني:
32	ب/ هياكل الدعم:
33	III- أنماط التكوين المهني في الجزائر
33	1- التكوين الإقامي :
34	2- التمهين :
35	3- التكوين المهني عن بعد :
35	4- التكوين المهني المسائي :
36	IV- صعوبات التكوين المهني في الجزائر
36	1- هياكل الاستقبال
36	2- التجهيزات التكنولوجية بيداغوجية:
36	3- مستوى التأطير البيداغوجي:
37	4- التأطير الإداري:
37	5- تنظيم التكوين و محتوى البرامج:
37	6- التمويل و تكلفة التكوين:

المبحث الثالث : تطور جهاز التكوين المهني في الجزائر ومراحله 39

تمهيد: 39

I- طلب و عرض التكوين المهني: 39

1- طلب التكوين المهني: 39

أ- الطلب المحتمل (النظري): 40

ب- الطلب الحقيقي: 42

ج- الطلب المفحوص: 42

2- عرض التكوين المهني: 43

II- بداية التكوين المهني في الجزائر: مرحلة 1962 - 1979 43

1- خصائص مرحلة 1962 - 1979: 44

2- إمكانية القطاع خلال بداياته: 45

III- مرحلة توسيع التكوين المهني 1980-1989 46

1- إمكانية التقنية و البشرية للقطاع المكلف بالتكوين المهني 47

IV- التكوين المهني و اقتصاد السوق من 1990 إلى اليوم 52

X 1- القطاع العام للتكوين المهني: 53

أ- الخصائص 54

ب- الاكراهات المالية: 56

ج- تطور إمكانية القطاع العام للتكوين المهني المادية والبشرية 56

د- النتائج المحققة على المستوى الكمي و الكيفي 61

X 2- قطاع التكوين المهني الخاص 62

3- التكوين المهني في ظل القرن الحالي 63

أ- إمكانية التكوين المهني في سنة 2002 65

ب- عدد المسجلين وتوزيعهم حسب الفروع المهنية ومستويات التكوين 65

ج- التأطير 66

د- المردود الداخلي 67

هـ- التكوين لصالح الإدارات و القطاعات الاقتصادية 67

و- قطاع التكوين المهني الخاص 68

المبحث الرابع: التكوين المهني المعاصر 70

تمهيد 70

I- التحديات الكبرى للتكوين المهني في الجزائر 70

1- التحدي الديمغرافي و الاجتماعي 71

- 722- التحدي الاقتصادي
- 733- تحدي النوعية أو التحدي العلمي و التكنولوجي
- 74II- نقائص المنظومة التكوينية في الجزائر
- 751- انحطاط سمعة التكوين المهني
- 752- تهميش التكوين المهني
- 753- انعدام الارتباط و التنسيق بين منظومتي التربية الوطنية و التكوين المهني
- 764- بطأ في تكييف التكوين المهني لمسايرة التطورات
- 76III- التكوين المهني في ظل اقتصاد السوق
- 771- تلبية حاجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة
- 772- تلبية حاجات العملاء الجانب
- 783- التفتح على التقنيات المهنية الحديثة
- 78IV- خصائص التكوين المهني المعاصر
- 78أ- الحاجة إلى قاعدة علمية و تكنولوجية متينة
- 78ب- استراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة
- 79ج- تهمين الخبرات المهنية
- 79د- ربط التكوين المهني بالبحث العلمي

81 خاتمة

83 الفصل الثاني: البطالة

83 مقدمة

85 المبحث الأول : مدخل إلى البطالة

85I- مفاهيم البطالة:

85II- أنواع البطالة:

86أ- الأنواع الرئيسية للبطالة:

861- البطالة الاحتكاكية:

862- البطالة الهيكلية أو الفنية:

873- البطالة الدورية:

87ب- أشكال أخرى من البطالة

871- البطالة الموسمية (العرضية، الجزئية)

872- البطالة المقنعة:

883- البطالة المخيفة أو الكامنة:

884- البطالة التقنية:

88	III- أسباب البطالة في الدول النامية:
89	1- النمو السكاني وزيادته:
89	2- الركود الاقتصادي:
90	3- سياسة تخفيض العمالة:
90	4- طبيعة السياسة التعليمية والتكوينية:
91	IV- آثار البطالة:
91	1- الآثار الاقتصادية:
91	2- الآثار الاجتماعية:
93	V- بعض حلول لمشكلة البطالة:
93	1- استخدام الطاقات المتعطلة:
94	2- خدمات المعلومات:
95	3- إعادة تكوين وتأهيل العمال:
95	4- الاهتمام بالصناعات الصغيرة والأنشطة الحرفية:
96	5- السياسات الاقتصادية:
97	المبحث الثاني: البطالة في الجزائر
97	I- تطور البطالة في الجزائر:
99	II- خصائص البطالة في الجزائر:
100	III- وضعيات التشغيل في الجزائر:
100	1- المرحلة الأولى: 1967-1978
100	2- المرحلة الثانية 1980-1989:
102	3- المرحلة الثالثة: 1990-1999:
102	4- المرحلة الرابعة 1999-2003
104	IV- القطاع الغير رسمي في الجزائر:
104	1- مراحل تكوين وانتشار القطاع الغير رسمي في الجزائر:
104	المرحلة الأولى 1962-1989:
106	المرحلة الثانية 1990-1997
108	المرحلة الثالثة: 1998-2003:
109	2- حقول القطاع الغير رسمي في الجزائر:
109	أ- الفئة الغير متمدرسة والرسويات المدرسية:
111	ب- المتخرجين من التكوين المهني والتعليم العالي:
112	ج- البطالة:

112	د- الفقر:
114	المبحث الثالث: استراتيجيات مواجهة البطالة في الجزائر.
114	تمهيد:
114	I- برنامج الأعمال المأجورة للمبادرة المحلية: ESIL
117	II- الأجهزة التابعة لوكالة التنمية الاجتماعية ADS
117	1- تعويض نشاط المنفعة العامة: IAIG
118	2- أعمال المنفعة العامة ذات تكثيف عالي من اليد العاملة TUPHIMO
121	3- عقد ما قبل التشغيل CPE
124	4- القرض المصغر: MC
125	III- أجهزة حماية العمال والمساعدة على إعادة الإدماج CNAC
126	1- مراكز البحث عن العمل CRE
126	2- مراكز المساعدة على العمل المستقل CATI
128	3- التكوين لتغيير النشاط:
129	IV- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: ANSEJ
130	1- خلق المؤسسة المصغرة:
131	2- مساعدة أصحاب المشاريع
133	V- أجهزة حفظ وترقية الاستثمار:
133	1- جهاز الحفاظ على الشغل:
134	2- ترقية الاستثمارات:
134	3- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
135	4- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:
137	VI- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي PSRE
139	VII- الوكالة الوطنية للعمل: ANEM

141..... خاتمة

الفصل الثالث: العلاقة تكوين - عمل

142..... مقدمة:

143..... المبحث الأول: العلاقة تكوين - عمل مواجهة لتحديات القرن الواحد والعشرين

143 تمهيد

144 I- التحديات والإكراهات:

144 I- التحديات:

144	أ - تحدي المرور إلى اقتصاد السوق:
144	ب- تحدي العولمة ومتطلبات نوعية تكوين الموارد البشرية:
146	2- الاكراهات:
146	أ - الضغط الديمغرافي:
147	ب- البطالة:
148	II- إشكالية توازن العلاقة تكوين -عمل.
149	1- شروط التوازن عرض/ طلب التكوين:
149	2- دور الدولة والجماعات المحلية:
150	III- العناصر المحددة للتوازن:
153	المبحث الثاني: التكوين المهني في الجزائر وعلاقته مع العمل.
153	تمهيد
153	I- التكوين المهني والبطالة:
155	II- إدماج خرجي التكوين المهني في حياة النشاط في سنوات التسعينات في الجزائر:
156	1- النتائج:
156	أ- نتائج بحث سنة 1992:
157	ب- التحليل المقارن لنتائج بحوث سنوات 1995، 1996 و 1997
160	ج- نتائج بحث سنة 1998:
161	2- التعليمات:
162	III- التكوين المهني في الجزائر وعلاقته مع العمل:
162	1- التقدم التقني والعلمي والتأهيل المهني:
163	2- التقدم التقني وتعديل العلاقة تكوين -مؤسسة:
164	3- اتجاهات تخصص التكوين المهني:
165	4- تقوية التمهين:
166	خاتمة
167	خاتمة عامة
173	المراجع
173	I- المراجع باللغة العربية
176	II- المراجع باللغة الفرنسية

فالجزائر، عانت الأمرين من هذه الظاهرة والتي كانت من بين الأمور التي عملت على وضع التكوين المهني في أولوية إنشغالات الممثلين الاقتصاديين و الاجتماعيين في المشهد الوطني.

التكوين المهني في الجزائر أضحي له الدور المركزي في الاقتصاد و في المجتمع ، خصوصا في إطار تنظيم سوق العمل وهذا من أجل عمله من جهة على تأهيل طالبي الشغل ومن جهة أخرى لإنقاص دخول الأشخاص الغير مؤهلين إلى سوق الشغل.

وقد أشار المكتب العالمي للعمل أن الوسيلة المفضلة حتى تصبح الدولة أكثر قدرة على المنافسة تتمثل في زيادة إنتاجية العمل و المدخلات ، مستخدمة في ذلك أساليب التكوين المرن و الفعال و بزيادة الاستثمار لتحسين الكفاءات.

هكذا كما أن الدراسات الداعمة التي أقيمت على البلدان العضوة و الغير عضوة في منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية أظهرت أن حصة ربح الإنتاجية التي تمنح للتكوين يمكن أن تصل حتى 20%¹.

فمع بزوغ فجر القرن الواحد و العشرين أخذت الجزائر على عاتقها العمل على كسب التحولات العميقة من أجل تشييد مجتمع عصري و اقتصاد سوق فعال و لن يتأتى لها هذا إلا بتبني سياسة نشطة للتكوين المهني الابتدائي و المتواصل.

كما أن تحقيق التنمية المستدامة في بلادنا و التي تصبو إليها تستدعي التكفل بالعنصر البشري و الاهتمام به من خلال توفير التكوين له ، ووجوب تحسين قدرات وكفاءات التكوين المهني في تأهيل اليد العاملة و جعلها تنافس اليد العاملة الأجنبية في مختلف المهن و الحرف التي تساهم في ترقية الاقتصاد الوطني و تعمل على جلب الاستثمار، كذلك العمل على تطوير قدرات القطاع و إعطائه دفع جديد حتى يساهم في الحد من آفة البطالة، التي يصل فيها عدد الشباب الذين سنهم دون الثلاثين عاما و هم

¹. Conseil National Economique et Social (CNES), Rapport sur la formation professionnelle, 13^{ème} session, 1999,p233

بدون عمل نسبة 80%¹.

فحاليا في الجزائر يوجد مليون ونصف المليون بطال هذا من جهة و حاجات المؤسسات من اليد العاملة تقدر بمليون عامل من جهة أخرى ، فهذا يدل على وجود اختلال بين طلب و عرض العمل في سوق الشغل كما أنه يدل على أنه يوجد مناصب عمل متاحة لكنها تتطلب شروط لا تتوافق مع اليد العاملة الموجودة.

وعلى و من أجل التقليل من معدلات البطالة والتوفيق بين ما يطلبه سوق الشغل و ما يعرضه الشباب الراغب في العمل من مؤهلات لا بد من أن تكون هناك علاقة وطيدة تربط التكوين بالعمل ، فالعلاقة التي تصل التكوين بالعمل لا تقتصر فقط على التكوين المهني بل تتعدى هذا الإطار الضيق ، و تذهب إلى التكوين في المدارس و الثانويات وحتى الجامعات، إذ يجب على الدولة أن تعمل على إدخال تعديلات على البرامج التكوينية والتعليمية وتهيئتها و تكييفها مع متطلبات الاقتصاد الوطني و حاجات سوق الشغل حتى يسهل إدماج المتخرجين من مختلف الجهات التعليمية و التكوينية مهنيا في حياة النشاط.

فمن خلال هذا البحث ، سوف نتطرق فقط للعلاقة التي تربط التكوين المهني بالعمل وما مدى مساهمة هذا القطاع الحيوي في الحد من آفة البطالة و من هذا المنطلق تتمحور معالم إشكاليتنا كالتالي:

هل أن التكوين المهني في الجزائر إذا ما تم تأهيله، عصرنته وتكيف برامجه التكوينية حسب مقتضيات الاقتصاد الوطني ومتطلبات سوق العمل ، سيساهم في الحد من ظاهرة البطالة ؟

كما أننا سنحاول شرح أكثر لإشكاليتنا من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هو واقع التكوين المهني في الجزائر ؟
- 2- في ظل التغيرات الآنية، كيف يمكن للجزائر أن تصل إلى تكوين عصري؟

- 3- ما هي خصائص البطالة في الجزائر وما هي وضعيات التشغيل؟
- 4- ما هو واقع ودور القطاع الغير رسمي في الجزائر في التخفيف من حدة البطالة؟
- 5- كيف واجهت الجزائر آفة البطالة ، وما هي مختلف التدابير والاستراتيجيات التي اتخذتها حتى الآن؟
- 6- ما هي العلاقة التي يجب أن تربط قطاع التكوين المهني بسوق الشغل حتى يساهم في التقليل من معدلات البطالة؟

و للإجابة عن هذه الإشكالية ، سنقترح بعض الفرضيات التالية:

- 1* تأهيل و تكوين طالبي العمل يتم من خلال معاهد ومراكز التكوين المهني.
- 2* نمط التكوين من خلال التمهين، نمط فعال و يسهل عملية إدماج الشباب في سوق العمل.
- 3* التقليل من معدلات البطالة يقتضي وجود توافق بين مؤهلات طالبي العمل و مقتضيات سوق العمل.

وقد قسمنا هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول أساسية ، فمن خلال الفصل الأول سنبين أهمية التكوين المهني خاصة في الجزائر من خلال إظهار أنماطه ، هيكله والصعوبات التي تواجهه مرورا بمراحل تطوره المختلفة ووصولاً إلى التحديات التي تنتظره وضرورة رفعها للوصول إلى تكوين عصري يتكيف و التحولات المختلفة.

أما من خلال الفصل الثاني ، سنتعرض إلى ظاهرة البطالة خاصة في الجزائر مظهرين تطور هذه الآفة ، خصائصها و كذا الإشارة إلى قطاع ساهم في امتصاص عدد لا بأس به من البطالين آلي وهو القطاع الغير رسمي ، لنبين في آخر الفصل أهم الاستراتيجيات التي اتخذتها الجزائر لمكافحة هذا الداء المستعصي.

وفي آخر فصل من هذه الدراسة ، سنتطرق إلى العلاقة التي يجب أن تربط التكوين المهني بعالم الشغل ، وما مدى أهمية هذه العلاقة حتى يساهم هذا القطاع الحيوي في الحد من ظاهرة البطالة.

الفصل الأول

التكوين المهني

الفصل الأول : التكوين المهني

مقدمة

فيما مضى، كانت المؤسسات تولي اهتمام كبير بالجانب الكمي للإنتاج مهمة بذلك الجانب النوعي لكن مع بروز التغيرات الاقتصادية خاصة اشتداد المنافسة انقلبت الوضعية وأصبح الاهتمام يعطى للجانب النوعي بالدرجة الأولى.

وحتى تتمكن المؤسسات من الحصول على جودة ونوعية منتوجاتها ، عملت على تكوين مواردها البشرية و تأهيلها حتى تتمكن من خلالها تحقيق هذه الغاية ومن ثم بروزها و استمرارها على مستوى الأسواق.

فنرى أن أغلبية دول العالم وعلى رأسها الدول المتقدمة اهتمت بالتكوين وأعطته الأهمية البالغة و الفائقة حتى يشارك في التنمية الاقتصادية، ومن هنا أصبح التكوين ضرورة لاغنا عنها لتطور ورقي الدول.

من خلال بحثنا هذا ، سنتعرض للتكوين المهني الذي أصبح مجال فعال يساهم في مساعدة طالبي العمل للحصول على التأهيل و التكوين حتى يتمكنوا من إيجاد عمل. هذا من جهة كما يعمل من جهة أخرى على تحسين وإعادة تدريب العمال حتى يتكيفوا مع التطورات والتغيرات المتجددة باستمرار، خاصة منها التطورات التكنولوجية التي قد تؤدي بهم إلى فقدان مناصب عملهم إذا لم يحسنوا التعامل معها.

ففي بلادنا هذا القطاع أخذ اهتمام السلطات العمومية منذ الاستقلال، وقد عرف تنوع من حيث أنماطه و مستوياته ، كما شهد مراحل تطور عدة تميزت ببناء العديد من المنشآت القاعدية ، إضافة إلى تطور في طاقاته المادية والبشرية.

وقد فتح ذراعيه للعديد من الشباب ، خاصة المقصون من المدارس الأساسية والثانوية، ليصبح بهذا مكمل للنظام التربوي .

وعليه التكوين المهني أضحي من المجالات الفعالة التي يجب على الدولة الاهتمام بها، خاصة في ظل التحولات الآتية ، إذ لابد على الجزائر أن ترفع التحديات التي تواجهها و تحاول إدراك نقائص المنظومة التكوينية حتى تتوصل إلى تكوين عصري يتوافق و حاجيات سوق الشغل.

هذا كله ما سوف نتطرق له بالتفصيل خلال هذا الفصل الأول من هذا البحث.

المبحث الأول : مدخل إلى التكوين المهني

تمهيد :

إن النجاح الباهر الذي حققته الدول المتقدمة في مجال الإنتاج مرجعه إلى العناية الكاملة بالعنصر البشري المكون ، و مما لا شك فيه أن الشروع في أي سياسة تنمية يتطلب توفر الكفاءات المهنية الضرورية لتجسيدها كما أن إنجاح أي سياسة تصنيعية يكون مصحوب بالتكوين المهني و التقني للأفراد الذين يسهرون على تحقيق و تنفيذ هذه السياسة في الحياة العملية .

1- مفاهيم التكوين المهني:

التكوين المهني يعتبر من أهم الأوجه في التعليم و هو في معناه:

1- " مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى إعداد الشباب للعمل سواء كعمال أجراء أو مستقلين كما يتعلق في ذات الوقت بالإعداد للأعمال المهنية العامة و باكتساب خبرات خاصة. و هو يضم من ناحية ثالثة الإجراءات التي توفق القوة العاملة للتغيرات التي تحدث في الاقتصاد و المجتمع و كل هذا من أجل المقاومة الايجابية للبطالة"¹

2- كما عرف المكتب العالمي للعمل التكوين المهني على أنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان إكتساب الأفراد للمعارف و للتأهيلات و المهارات من أجل ممارسة مهنة بكل كفاءة و فعالية.

3- "التكوين المهني هو إعداد الأفراد مهنيًا ، وتدريبهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم ، وإكسابهم مهارات جديدة ،وبمعنى آخر التكوين المهني هو ذلك النوع من التدريب الذي يتضمن تنمية المهارات و الخدمات الحرفية والمهنية."²

1- أحمد عبد الخالق و أحمد بديع بليح، تحرير التجارة العالمية في دول العالم النامي، الدار الجامعية ، الإسكندرية، 2002-2003، ص58.
2- طيب الحضري ، رؤية مستقبلية للتدريب المهني بقرار المدير العام لمكتب العمل العربي ، القسم الأول، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة، نوا قشط، مارس، 1976، ص8.

4- "التكوين المهني يشمل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني ، ويتمثل ذلك سواء في تعليم المعارف و نقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية بهذه المهنة".¹

5- يقصد كذلك بالتكوين المهني " إعداد الفرد مهنيا و تدريبه على مهنة معينة بقصد رفع مستوى كفايته الإنتاجية وإكسابه مهارات جديدة ، ويختلف التكوين المهني عن التأهيل المهني في أن هذا الأخير يتمثل في خدمات تقدم للعاجزين لتمكينهم من استعادة قدرتهم على مباشرة عملهم الأصلي وأداء أية أعمال أخرى تتناسب مع حالتهم الصحية و النفسية".²

ويمكن التمييز بين التكوين المهني الابتدائي و التكوين المهني المتواصل فالأول مخصص للمترشحين الشباب و الكبار و الذين لا يملكون تأهيل مهني أما الثاني فهو مخصص للعمال و يكون مفتوح بشكل دائم و يهدف إلى تحسين مستواهم و تطوير مهاراتهم و قدراتهم المكتسبة.

II- أهمية التكوين المهني

إن ما يؤكد أهمية التكوين المهني ذلك الاهتمام الذي تليه له الدول المتقدمة ، حيث تعمل على تكوين مختلف الفئات وعلى رأسها الشباب ب 54 % و تأهيلهم من أجل المساهمة في بناء و تطوير اقتصادها.

ويلعب التكوين المهني دورا هاما في مواجهة بطالة الشباب ، فمعدلات هذه الأخيرة تتغير مع سن الفئات ، كما أن هناك تفاوت أيضا في مستواها مع مستوى التمدن في التعليم و التكوين .

¹ - George EL GOZI , automation et humanisme , France , calmann Lévy, 1972, p 293.

² - عبد الرحمن محمد عيسى ، علم النفس و الإنتاج، مصر ، مؤسسة شباب الجامعة ص 59.

وإذا ممكن توجيه إجراءات متعددة اجتماعية و اقتصادية من طبيعتها أن تخول الوصول إلى خفض البطالة ، فيقدر الكثيرون أن التكوين المهني يمكن أن يعتبر أداة للسياسة الاجتماعية والعمالة ويدفع إلى صورة من صور تطويرها.¹

فمثلا بالنسبة للبطالة الهيكلية التي تنشأ عن عدم التوافق في سوق الشغل بين العمل المعروض من جهة والعمل المطلوب من جهة أخرى ، وهذا بسبب التطورات التكنولوجية، التقنية و الاقتصادية التي تظهر بصفة مستمرة في هيكل طلب العمل وتؤدي بالعمال إلى فقدان مناصب عملهم ، نظرا لقدم مهارتهم و خبرتهم.

ولتدارك هذا الأمر يتدخل التكوين المهني ، الذي يسمح بإعادة تكوين العمال حسب التقنيات الجديدة التي ظهرت وتأهيلهم وفق الظروف الحديثة لطلب سوق العمل. إن العناية بإدخال صناعات جديدة من قبل الدول، يستدعي وجود عمال أكثر تأهيلا، حيث يتم إعدادهم من خلال التكوين المهني.

فعلى سبيل المثال صناعة الإعلام الآلي تتطلب عمل كبير بتأهيل عالي . فارتفاع مستوى التأهيل الذي يوفره التكوين المهني سيؤدي إلى تحسين نوعية الإنتاج وتطويره، الأمر الذي يزيد القدرة على التصدير وبالتالي خلق أعمال جديدة تحتاج بدورها إلى تأهيل جديد .

إن التكوين المهني يعمل من خلال تأهيل الأفراد بالسماح لهم بالاندماج في سوق الشغل وبالتالي تحسين وضعهم المادي و القضاء على ظاهرة أخرى فتاكة تنجر عنها العديد من المشاكل والسلبيات ألا وهي الفقر ،الذي يمس الدول النامية وحتى الدول المتقدمة وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية التي تعرف تطور وتقدم في شتى الميادين لكنها تعاني من حدة البطالة والفقر.

¹: السيد أحمد عبد الخالق وأحمد بديع بليح، تحرير التجارة العالمية في دول العالم النامي، ص60.

III - كفاءات التكوين المهني في بعض الدول المتقدمة

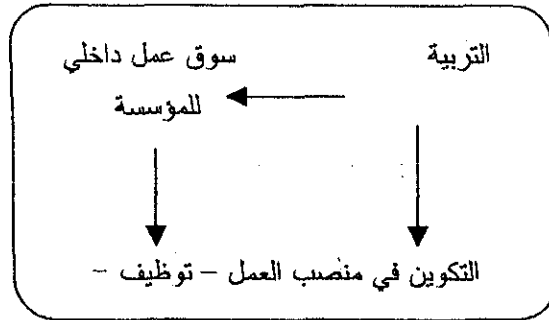
يوجد في العالم العديد من الطرق و الكفاءات المتعلقة بالتكوين المهني خاصة في الدول المتقدمة التي تولي أهمية بالغة لتكوين الشباب و تأهيلهم من أجل إدماجهم في سوق العمل.

سنعرض فيما يلي وفي نقاط بارزة طرق التكوين المهني في كل من اليابان، ألمانيا، فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية.

فاليابان ركز في طريقته على التكوين في المؤسسة أما فرنسا فركزت على التكوين في الوسط المدرسي، ألمانيا تتبع الطريقة المتناوبة أي تكوين نظري في مراكز التكوين المهني و تكوين تطبيقي في المؤسسة و أخيرا تبنت الولايات المتحدة الأمريكية تكوين مشترك لكل التلاميذ حتى نهاية مرحلة الثانوي مع إدراجها لمواضيع مهنية خلال المسار الدراسي العادي.

1 - الطريقة اليابانية¹

النموذج الياباني للانتقال المباشر



إن المؤسسات الكبرى اليابانية سواء كانت خاصة أو عامة تشرف على سوق العمل ، حيث تعرض على الأجراء أثناء توظيفهم عمل دائم و بشروط جيدة للأجر .

¹ - Jaques Gaude, L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi formation , service des politiques et des systèmes de formation , département d'emploi et de formation , première édition , 1997,p8.

بسبب هذا الوضع فان نسبة دوران اليد العاملة في المؤسسات اليابانية ضعيفة جدا إذا ما قورنت مع نسبة الدوران في مؤسسات الدول المصنعة الأخرى.

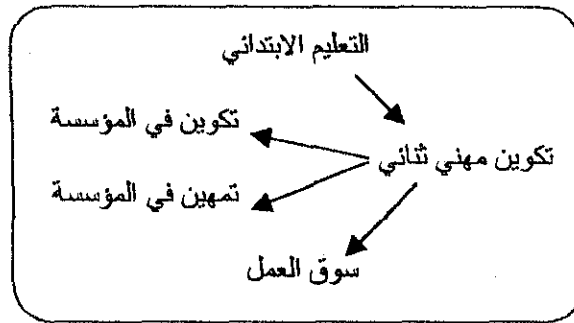
نسبة الدوران الضعيفة هذه تسمح للمؤسسات اليابانية الكبرى بتوفير تكوين عام لصالح الشباب الذي توظيفهم فهم يحملون شهادات و لا يملكون تكوينا مهنيا. هؤلاء الشباب لا يتم توظيفهم في منصب عمل محدد و لكنهم يمرون أثناء عملهم بمناصب عمل مختلفة يتلقون من خلالها تكوين في الميدان يمكنهم من اكتساب تشكيلة واسعة من الكفاءات العامة و التطبيقية و معرفة حسنة للمؤسسة.

أما في ما يخص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اليابانية فإنها توفر مناصب عمل مؤقتة و هذا ما يجعلها قلما تعد الوسائل و الكفاءات من أجل تكوين مستخدميها.

إلى جانب هذا يوجد باليابان مدارس مهنية تستقبل ربع التلاميذ المتمدرسين في الدورة الثانية الثانوية كما يوجد مدارس خاصة بالتكوين على مستوى الثانوي و التي تعرض تكوين عام كافي مؤسس على مناهج توظيف المؤسسات الكبرى اليابانية.

2- الطريقة الألمانية:

النموذج الألماني للانتقال المنظم¹



¹ -Jaques Gaude , même référence précédent , p 9.

تطبق ألمانيا نظام تكوين مهني ثنائي أو متناوب و هو مستعمل أيضا في النمسا - سويسرا و الدنمارك حيث يتضمن هذا النظام تكوين عام نظري على مستوى مراكز التكوين المهني مقترن بتكوين تطبيقي في المؤسسة.¹

الممتهين أثناء تربصهم التطبيقي يدخلون في عقد عمل مدته حوالي ثلاثة سنوات يربطهم مع المؤسسة التي تخصص لهم تكوين تطبيقي تحت مراقبة أسناده تمهين معتمد و خلال مدة الامتحان يتحصل الشباب الممتهين على منحة ثابتة. ليمنح لهؤلاء الممتهين في نهاية فترة تربصهم شهادة معترف بها على المستوى الوطني.

تمويل نظام التكوين المهني الثنائي بألمانيا يتم بالتشارك بين الحكومة وأرباب العمل كما أن تحديد برامجه يتم ثنائيا من قبل النقابات و المشغلين.

من مزايا هذا النظام، انه يستقبل الشباب الراغبين في التكوين إلا بعد نهاية عشر سنوات من التعليم الإلزامي فهو مفتوح لكل المتخرجين من النظام التربوي كما انه يمكن الشباب من خلال التكوين المتواصل للوصول إلى مستويات من التأهيل العالي حيث نجد في المؤسسات الألمانية أن أغلبية رؤساء العمال و التقنيين مروا بالنظام الثنائي و بالتالي تزويد المؤسسات بكفاءة مهنية لليد العاملة الصناعية التي تساهم في نجاحها و ديمومتها.

في المقابل هذا النظام تشوبه عدة سلبيات منها:

* تكوين نظري ناقص و غير منسجم و متناسق مع العمل في المؤسسة.

* عدم المساواة في التكوين.

* بطئ في تعديل محتويات البرامج.

• عدم التطابق بين التأهيلات.

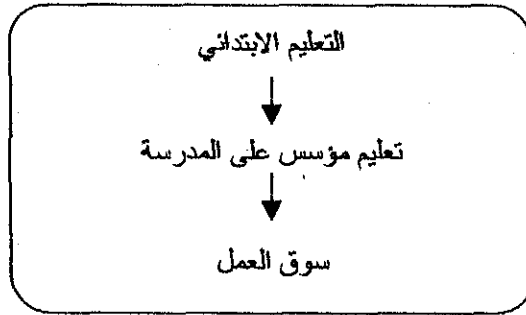
¹ - أحمد عبد الخالق و أحمد بدیع بلبح ، تحرير التجارة العالمية في دول العالم النامي، ص 67.

* و عدد كبير و كثير من التخصصات.¹

أخيرا النظام الثنائي للتكوين المهني في ألمانيا يشجع بطبيعته الاندماج المهني للشباب لأن المشغلين يحتاجون إلى مستخدمين مؤهلين و مبدئيا يتم توظيف المترشحين الذين كونوا في المؤسسات التكوين المهني الثنائي و هذا ما أدى إلى تناقص معدل البطالة في ألمانيا مقارنة بأغلبية الدول الأوروبية الأخرى.

3- الطريقة الفرنسية،

النموذج الفرنسي²



التكوين المهني في فرنسا يخصص أساسا في الوسط المدرسي و يكون طول الوقت³ فترة الانتقال من المدرسة العادية إلى عالم الشغل توافق الوقت المأخوذ من أجل التكوين في المدرسة المهنية. النظام التربوي الفرنسي يفضل الدراسات العامة التي توصل إلى البكالوريا ولاحقا إلى التعليم العالي. فالتلاميذ الموجهون نحو الدراسات المهنية هم الذين يتركون النظام العام الذي يشترط كذلك النجاح في الشعب المهنية.

حقيقة نظام التكوين المهني الفرنسي يبتنى على المبدأ الرسمي للتطابق بين مستويات تسلسلية للعمل ومستويات التكوين الذي من المفروض أن يجيب عن هذه الحاجات.

¹: <http://www.ilo.org/public/french/employment/strat/publ/etp1.htm>

² - Jaques Gaude, *L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi formation*, p 10.

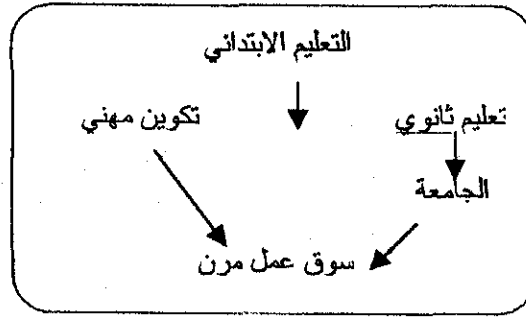
³ - أحمد عبد الخالق وأحمد بديع بلبيح، تحرير التجارة العالمية في دول العالم النامي، ص 69.

نمط انتقاء المتربصين في نظام التكوين المهني الفرنسي هو صارم بما أن التكوين الأولي يؤدي بالأفراد إلى الاندماج في حياة النشاط كما أن التصديق على الشهادات أثناء مسيرة العمل محدودة كثيرا.

بعد تسعة سنوات من التعليم المشترك، التعليم المهني يأخذ المبادرة من أجل التلاميذ الموجهين بسبب نتائجهم الغير كافية نحو التكوينات التي تحضرهم خلال سنتين أو ثلاثة سنوات لنيل شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة الدراسات المهنية و أخير تحضيرهم للبكالوريا المهنية بعد سنتين إضافيتين من الدراسة.

4- الطريقة الأمريكية¹

النموذج الأمريكي



الميزة الأساسية للنظام الأمريكي هي أنه يعرض نفس المسار الدراسي لكل الشباب حتى نهاية الثانوي في أثناء إعادة تنظيم يتمحور على تعميق المعارف العامة و امتحان المهن الجديدة المتكيفة مع عصر الاتصالات.

يعتبر التكوين المهني الثانوي في الولايات المتحدة الأمريكية كأداة للحفاظ على التلاميذ المحرومين من النظام المدرسي، كما يعمل على تحضيرهم للشغل.

فالانتقال نحو التكوين المهني ثم نحو سوق العمل يكون نسبيا طويلا و قليل الضبط مع مسارات الدراسة، كما أن الشباب الأمريكي ينتظر طويلا حتى يصل إلى عمل مستقر.

¹ - Jaques Gaudé, l'insertion des jeunes et les politiques d'emploi formation . p 12.

هذا الأخير، فقد معناه، لأن الوضعية في أسواق العمل متفاقمة في الولايات المتحدة الأمريكية بسبب عدم الاستقرار المتزايد للشغل، وكذا ارتفاع ووتيرة الأعمال المؤقتة. حيث أن هذا النوع من العمل يخلق وضعية تبعية قصوى تجاه المشغلين، أين الأفراد ينبغي عليهم بناء مسار مهني انطلاقاً من تبعية للأعمال القصيرة المدة.

بالنسبة للفئات المحرومة، المشاركة في برامج التكوين المهني تكون من جهة، متصلة عن كثب بالدخول إلى الشغل و تسمح من جانب آخر بتكوين كل من يبحث عن عمل.

فهذا النظام يسمح لمتربصيه باكتساب تشكيلة واسعة من تأهيلات ناجعة تخص سوق العمل الذي يتطلب كفاءة عالية للتكيف معه باستمرار.

ولتفادي العجز في التأهيل، برامج التكوين المختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية تركز على الأعمال التي تتطلب تأهيل ضعيف على مستوى المهام العملية وكذا تكوين في الميدان.

إن التطرق الوجيز إلى النماذج المختلفة للتكوين المهني في كل من اليابان، ألمانيا، فرنسا و الولايات المتحدة الأمريكية، يبين ما مدى نجاعة و فعالية كل من النموذج الياباني و الألماني و ما لهما من مزايا عالية تسمح للشباب باكتساب تأهيلات تمكنهم من الانتقال سواء المباشر أو الانتقال المنظم و المنضبط نحو سوق العمل و بالتالي التخفيض من حدة البطالة.

المبحث الثاني : تقديم الجهاز الوطني للتكوين المهني في الجزائر

تمهيد

منذ الاستقلال، اهتمت الجزائر بقطاع التكوين المهني، إذ أنشأت منذ أوت 1962 مندوبية التكوين المهني وترقية الإطارات و معها المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني وترقية الإطارات، من أجل تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المعلنة.

كان القطاع آنذاك يتكون فقط من أربعين (40) مؤسسة لتكوين الكبار و التي أنشئت في سنوات الخمسينات من قبل الاستعمار الفرنسي، و كانت تقوم أساسا بالتكوين في مهن البناء وكذا تكوين الفتيات في تخصصات الفن المنزلي والصناعة التقليدية

(نسج الزرابي، الخياطة، الحلاقة ... الخ).

وقد عرف قطاع التكوين المهني مرحلتين أساسيتين من النمو، سنلقي الضوء عليهما فيما يلي¹:

المرحلة الأولى:

انطلقت هذه المرحلة في سنة 1970، حيث واجه قطاع التكوين المهني طلب متزايد عليه نظرا للضرورة، الملحة التي كانت تقتضي تزويد الاقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة، من أجل دعم جهود التصنيع.

لكن عدم وجود مؤسسات كافية للتكوين و غياب التكوين الفعال فيها، أدى بالمؤسسات العمومية للقطاع الصناعي إلى تكوين إطاراتها في الخارج، كما

¹ - بوفلحة غياث ، تأملات في واقع التكوين المهني بالجزائر، محاضرات الملتقى حول التعليم والتكوين، دفاتر المجلس الأعلى للتربية، الحد، ص 202-199

أسست في إطار مخططات التنمية الوطنية هياكل مشتركة للتكوين من أجل الاستجابة لحاجات مختلف القطاعات.

ليتم في نهاية عشرية السبعينات، المباشرة في تخصيص جهاز وطني للتكوين المهني من قبل السلطات العمومية، حيث أصبح هذا الجهاز يعمل بالتنسيق بين الوزارة المكلفة بالتكوين المهني و المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني الذي أنشئ في 03 جوان 1978 بنفس الطبيعة التي تأسس عليها في أوت 1962.

تم تطوير جهاز التكوين المهني، من خلال مواصلة جهود إعادة الهيكلة الهادفة إلى:

* تكيف الجهاز التشريعي والتنظيمي والمتعلق بسير الجهاز مع السياق السياسي والاجتماعي الجديد، الذي كان يفضل خاصة لا مركزية التنظيم والتسيير.

* تجديد التنظيم البيداغوجي و تعزيز قدرات الهندسة البيداغوجية للقطاع.

* وضع ميكانزمات لتنظيم الجهاز من أجل ربطه بالعمل والمشغلين الاقتصاديين.

* تدعيم هياكل الدعم التقنية و البيداغوجية.

* تخصيص القطاع بالوسائل الخاصة بالدراسات، لمتابعة سوق العمل و الإدماج المهني للمتخرجين من الجهاز.

المرحلة الثانية:

انطلقت هذه المرحلة في سنوات الثمانينات، حيث عبرت الدولة ومن خلال المخطط الخماسي (1980 - 1984) عن إرادتهما في إنجاز جهاز حقيقي عام للتكوين المهني و هذا بإشراك مختلف القطاعات و المؤسسات في مفهومه وتنفيذه من خلال:

* تأسيس في سنة 1980 الأمانة العامة المكلفة بالتكوين المهني.

* تطوير طاقات التكوين الاقامي في مراكز التكوين المهني من خلال بناء و تجهيز ثلاث مئة (300) مركز للتكوين المهني ذات طابع وطني، مكلفة بتكوين و تحسين أداء المكونين من أجل تأطير الهياكل الجديدة للتكوين المهني.

* تحويل ابتداء من سنة 1982، المعهد الوطني للتكوين المهني للكبار المؤسس في 1967 و المكلف بتكوين المكونين إلى معهد وطني للتكوين المهني و الذي أوكلت له مهمة إعداد برنامج التكوين و التحسين الإداري و البيداغوجي للمؤطرين (مدير، مقتصد، مساعدين بيداغوجيين ... الخ).

* تطوير أنماط التكوين المتناوبة بإشراك عدة قطاعات اقتصادية و قد تميز هذا خاصة ب:

- إصدار منذ 1982 قانون متعلق بالتمهين للاستجابة للطلب الاجتماعي لتكوين الشباب الذين يملكون مستوى مدرسي متدني، و العمل على مساهمة عدة مؤسسات و حرفيين في تكوين اليد العاملة من أجل حاجاتهم الخاصة و حاجات الاقتصاد.

- إصدار مراسيم 1982، تنظم و تؤسس مشاركة المؤسسات في الجهد الوطني للتكوين،

حيث طبقت هذه المراسيم القانون المتضمن ذاتية المؤسسات في سنة 1988.

- خلق مركز وطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPD) سنة 1984.

- إنشاء هيئات للدعم التقني و البيداغوجي.

في منتصف سنوات الثمانينات، تم تحويل الجهاز الوطني للتكوين المهني إلى أداة لامتصاص الشباب المقصون من النظام التربوي، خاصة الخارجين من التعليم الأساسي، لتجهل هذه السياسة مشكل الراسبين في التعليم الثانوي، خصوصا تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، حيث عرف طالبي التكوين المهني المقصون من التعليم

الثانوي في نهاية العشرية ما قبل الأخيرة للقرن الماضي، ارتفاع و قد قدروا ب 148.000 تلميذا.

هذه الوضعية قادت القطاع، خصوصا بعد الضغط الاجتماعي لأكتوبر 1988 إلى تجديد طاقات إضافية للتكوين، و العمل على إشراك أرباب العمل الاقتصاديين والاجتماعيين، حيث أن تجنيدهم سمح ب:

- توسيع حقيقي لطاقات التكوين و بتكلفة منخفضة بفضل استعمال أجهزة المؤسسات.

- تحسين نوعية التكوين لأن هذا الأخير يتم في وسط مهني و في شروط حقيقية للإنتاج.

- تحضير جيد للاندماج السوسيو مهني للمتمتعين.

رغم هذه التحولات والإنجازات إلا أن جهاز التكوين المهني كان قليل التطور و هذا راجع لأسباب مختلفة نذكر منها:

- أزمة النمو التي عرفها القطاع فيما يخص توسيع الطاقات خاصة البناء، التجهيز والتأطير.

- عزلة نسبية للتكوين المهني عن الوسط المهني.

- ضعف الهندسة البيداغوجية للقطاع.

- الأولوية منحت للتكفل بالراسبين في النظام التربوي.

- عدم وجود مخطط وطني للتكوين المهني، حيث أن مختلف الأنظمة التحتية تسير حسب منطقتها الخاص، كما أن القطاع لم يتمكن من تنسيق نشاطات قطاعات التكوين في حين أن صلاحياتها في هذا الميدان كانت واضحة.

- نقص بل غياب التشاور و التنسيق.

1- الإطار التشريعي و التنظيمي للتكوين المهني:

شهدت الجزائر في السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا و تنظيميا في شتى المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، " وتقاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية، بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، هذا القانون الذي بقي ساري المفعول إلى غاية 05 جويلية 1975 .¹

وتعتبر سنة 1975، سنة الانطلاق في سن القوانين و النظم الخاصة بعلاقات العمل، ليتم في سنة 1978، إصدار القانون الأساسي العام للعمل الذي وحد النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان القطاع و مهما كانت صفة العامل. عرفت علاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية، اتجاها مغاير ابتداء من سنة 1988، التي تميزت بإصدار النصوص القانونية الخاصة باستقلالية المؤسسات، هذا الاتجاه المغاير شمل التركيز على مبدأ العلاقات التعاقدية في علاقات العمل الفردية أو الجماعية، و الاعتماد على الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية.

فيما يتعلق بالتكوين المهني، فإن إطاره التشريعي و التنظيمي تميز بفترتين، حيث سجلت الفترة الأولى، مجيء قانون العمل سنة 1978 و الذي يتضمن القانون الأساسي العام للعامل المشار إليه أعلاه ، حيث عالج هذه الأخير كل المظاهر المتصلة بحق العامل وخصص عنوانه الخامس للتكوين الذي نص فيه خصوصا على مبدأ تنظيم أعمال التمهين و أعمال التكوين المستمر، إذ تم إصدار نصين، الأول في سنة 1981 استند على التمهين و الثاني في سنة 1982 نظم التكوين في المؤسسة.

¹: أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقات العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 25

أما الفترة الثانية، فتميزت بسياق اقتصادي واجتماعي مختلف، و عرفت إصدار ما يسمى بقوانين التسعينات. من بين هذه القوانين قانون 90-11 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل، و الذي يصنف التكوين المهني من بين حقوق العامل، و من التزامات المشغلين تجاه أجرائهم.

تفحص النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل تظهر أن التكوين المهني عرف معالجة مميزة على حسب السياق الذي يميز فترة إصداره.

1/- الأمر القانوني المؤرخ في 16 أبريل 1976:

دعم و بين هذا الأمر، الأهداف التي تعطى للتعليم طابع وطني، حيث أكد على مجانية التعليم.

بعد سنتين من إصدار هذا الأمر، تم إصدار مرسوم 1978 الذي أسس و نظم نمط تسيير نظام التكوين المهني، و كان يهدف أساسا إلى تأمين تكوين مؤهل لصالح المتسربين من النظام المدرسي و تلبية حاجات المجتمع من اليد العاملة المؤهلة.

2/- قانون 78-12:

هذا القانون المتضمن القانون الأساسي العام للعامل عرف من خلال مادته 171 التكوين كعامل للترقية الاجتماعية و المهنية للعمال و ضمان للتنمية الاقتصادية للبلاد. وقد نص على أن عملية التكوين في كل الميادين هي اهتمام و وطني، و اجب على العمال، هيئة المشغلين و الدولة. كما سرد هذا القانون في الأخير، الأهداف التي ينبغي أن تستهدف كل عملية تكوين خاصة:

* تكوين المستخدم الذي تحتاج إليه هيئة المشغلين.

* ضمان تكوين مستمر الذي يسمح للعمال بعصرنة و تطوير معارفهم.

* تنظيم أعمال التمهين التي تسمح لشباب باكتساب المعارف النظرية، و التطبيقية الضروريتان لممارسة أي مهنة كانت.

3- قانون 07-81 المؤرخ في 27 جوان 1981 و المتعلق بالتمهين المهني:

نظم هذا القانون التكوين من خلال التمهين، بتحديد مجال تطبيقية و كذا
كيفيات و شروط تنفيذه.

عرف هذا القانون من خلال مادته الثانية التمهين بأنه:

" طريقة للتكوين المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به
يسمح بممارسة مهنة ما، في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، المرتبطة بإنتاج
المواد و الخدمات.

ويتم اكتساب هذا التأهيل، من خلال ممارسة عملية متكررة و مندرجة
لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعنية، و من خلال تكوين نظري و
تكنولوجي مكمل، يتم في هياكل التكوين المتعددة، تحت إشراف الإدارة المكلفة
بالتكوين المهني.¹

وقد نص هذا القانون على العقد الذي يربط المشغل بالمتهم خلال مدة
التمهين، و عرف هذا القانون من خلال مادته 10 على أن عقد التمهين هو الذي
من خلاله يتعهد المشغل بالتأمين تكوين مهني منهجي و تام للمتهم، الذي يلتزم
مقابل ذلك بالعمل لديه طيلة مدة العقد ليتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا.

إنهاء عقد التمهين يتم أصلا بانقضاء مدته التي تتراوح بين سنة على الأقل
و ثلاث سنوات على الأكثر، إلا أنه قد يتم فسخ هذا العقد قبل انقضاء مدته، حيث يتم
فسخه إما من طرف واحد، أو بالتراضي أو بحكم قضائي.

فسخ عقد التمهين لا ينجز عنه عوض إذا ما تم خلال الشهرين الأوليين من
التمهين (المادة 24). و يتم إلغاءه وجوبا في الحالات التالية:

" * وفات المستخدم أو الممتهم.

¹-الجريدة الرسمية ، العدد 26 ، 27 جوان 1981.

* إعلان إفلاس المستخدم.

* توقف نهائي لنشاط المؤسسة المستخدمة لأسباب قاهرة.

* عجز بدني دائم لأحد الطرفين.

* التحاق المستخدم بالخدمة الوطنية¹.

تطرق قانون 07-81 كذلك إلى التزامات كل من الممتن و المستخدم، وكانت

على النحو التالي²:

- التزامات المستخدم :

* السهر على تحقيق تمهين تدريجي، يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد.

* إخبار ولي الممتن في حالة غيابات متكررة، أو تعرضه لحادث أو أي أمر يستلزم تدخله.

* إعلام اللجنة البلدية للتمهين في الحالات الطارئة التي تستوجب تدخلها.

كما أبقى قانون 07-81 المشغل من بعض الاشتراكات التي تخص الممتن والتي تتكفل بها الدولة، أثناء مدة عقد التمهين حسب كفاءات محددة بطريقة تنظيمية، ويتعلق الأمر بالتأمينات المدرسية، التأمين ضد حوادث العمل بالإضافة إلى المنح العائلية.

- التزامات الممتن:

* أداء المهام المسندة إليه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين.

* احترام مواعيد العمل القانونية و المواظبة على دروس التكوين التكميلي.

* طاعة المشغل في حدود شروط العقد.

¹: راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ص 92.
²: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2002، ص 161.

* الامتناع عن إحداث أضرار بوسائل العمل.

* مساعدة المستخدم في عمله بما يتناسب و قدرات الممتحن الجسمية و الذهنية.

وفي فصله الثالث، القانون 80-07 الخاص بالتمهين، أسس المراقبة التقنية و البيداغوجية للتمهين تحت تكفل خاص لإدارة التكوين المهني.

أما الفصل الرابع، أسس في المجلس الشعبي البلدي، اللجنة البلدية للتمهين و التي كلفت ب:

- إحصاء الإمكانيات المادية و البشرية للتمهين على مستوى البلدي.

- دراسة، عرض و تنفيذ كل إجراء من طبيعته يشجع و ينشط التمهين على مستوى البلدي.

- السهر على متابعة و تنفيذ التمهين على المستوى البلدي.

- تقديم تقرير سنوي حول نشاطاتها للإدارة المكلفة بالتكوين المهني.

أخيراً، هيا القانون 81-07، مكان للاتحادات المهنية بشأن مساهمتهم في أعمال التكوين، وهم الغرفة الوطنية للتجارة، الغرف التجارية للولاية، الغرف الوطنية للصناعة التقليدية والحرف. كما تساهم الغرف الجهوية للصناعة التقليدية و الحرف من خلال:

* تحديد مدد التمهين.

* تحديد التخصصات الخاصة بالتمهين.

* إعداد البرامج البيداغوجية.

* اختيار و تكوين أساتذة التمهين (المادة 32).

كما قدمت للمجلس الشعبي الوطني (APN) مشاريع لإدخال تعديلات على

القانون 81-07 المتعلق بالتمهين.

4/- المرسوم الرئاسي رقم 81-394 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981:

هذا المرسوم جاء ليعدل الأمر القانوني 67-54 المؤرخ في 27 مارس 1967 والمتعلق بإنشاء معهد وطني لتكوين الكبار، غير هذا المرسوم تسمية المعهد ليتحول إلى معهد وطني للتكوين المهني، مكلف بتأمين العديد من المهام الخاصة ب:

- * القيام بدراسات و أبحاث من أجل تحسين المناهج و الوسائل التقنية و البيداغوجية.
- * إعادة تكوين و تحسين سلك معلمي التكوين المهني.
- * إعداد البرامج البيداغوجية.
- * التفتيش و المراقبة التقنية و البيداغوجية للتعليم المهني و للأساتذة.
- * انتقاء المترشحين للدخول إلى مراكز التكوين المهني.

المعهد الوطني للتكوين المهني، يتم إدارته من قبل المجلس الإداري، كما يتم تسييره من طرف مدير. وهو يحتوي على مجلس بيداغوجي مؤهل لإعطاء رأيه، و تقديم الاقتراحات حول المسائل المتعلقة بالسير البيداغوجي للمؤسسة.

5/- قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹:

المشرع في هذا القانون و ابتداء من الأحكام الأولى للمادة السادسة، سجل التكوين المهني، كحق معترف به للعامل، إنتصص المادة السابعة على أن العمال لهم واجبات المشاركة في أعمال التكوين، التحسين و إعادة التكوين. و قد منح هذا القانون، إمكانية التغيب للعامل من أجل متابعة دورات تكوينه المهني، أو من أجل إجراء امتحانات، أكاديمية أو مهنية و هذا بدون ضياع أجره.

¹- أخبار التكوين، دليل النصوص التشريعية و القانونية 1990.

"كما أوجب على كل هيئة مستخدمة، القيام بأعمال التكوين و التحسين لصالح العمال"¹، و أعمال التمهين لصالح الشباب.

6/- المشروع التمهيدي لقانون التوجيه الخاص بالتكوين المهني:

نص المشروع التمهيدي لقانون التوجيه الخاص بالتكوين المهني في مادته الثانية، على أن أهداف التكوين المهني تتمثل في تطور الأمة و تقدمها اقتصاديا و اجتماعيا و ثقافيا.

فالتكوين المهني يساهم خاصة في:

* رفع قيمة الموارد البشرية من أجل الاستجابة للحاجات الاقتصادية من اليد العاملة المؤهلة.

* تحسين أداءات المؤسسة من خلال التكيف الدائم للعمال مع التطور المهني.

* الترقية الاجتماعية و الثقافية للأفراد و للمجتمع من خلال تأمين دخول معادل لمؤهلات عالية لكل من يملك الإرادة و الكفاءات.

* ترقية الفئات الخاصة من أجل إدماجهم في حياة النشاط.

وقد تم تعريف التكوين المهني من خلال هذا القانون على انه نظام وطني يضمن تكوينات مهنية أولية، تحضر المترشحين الذي تم خروجهم من النظام التربوي لممارسة مهنة. كما يؤمن تكوين مهني متواصل للعمال من خلال التكيف الدائم لمعارفهم مع التغيرات التكنولوجية.

حدد المشروع التمهيدي كذلك دور الدولة، و ذكر الإطار المؤسساتي الذي نصب على كافة المستويات (محلي/جهوي)، من أجل إعلام و إرشاد الذين يرغبون في التكوين.

¹- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 164.

تقرير حول التكوين المهني، يبرز خاصة، حالة تحقيق الأهداف المحددة، الميزانية المالية للسنة المنصرمة و أفاق السنة القادمة.

أما العنوان الرابع من المشروع، عالج الأحكام المالية لنشاطات التكوين المهني، حيث سطر ضرورة تنويع مصادر التمويل.

7- النصوص التنظيمية¹

تتضمن هذه النصوص العديد من المراسيم، سنتطرق فقط لأبرزها من خلال ستة نقاط.

* المرسوم 81-392 المؤرخ في 26 ديسمبر المتضمن تطبيق أحكام القانون 81-07 المتعلق بالتمهين، يهدف إلى تبيين التكوين النظري و التكنولوجي المخصص للمتمهين، حيث يتم هذا الشكل من التكوين إما في الهياكل التابعة للقطاع و إما على مستوى المؤسسات.

كما يعالج هذا المرسوم، الكيفيات التطبيقية لتسجيل عقد التمهين و كذا التصديق عليه، كما يحدد المبلغ الشهري للأجر المسبق.

* المرسوم 81-393 المؤرخ في 26 ديسمبر، المتعلق بإنشاء، تنظيم و تسيير المعهد الوطني لترقية و تطوير التكوين المهني في المؤسسة و التمهين، و الذي يهدف إلى تموين مساعدة تقنية و بيداغوجية للمؤسسات في إطار ترقية و تطوير التكوين المهني، للأشخاص، للهياكل و للهيئات المعنية بالتمهين.

كلف هذا المعهد بالاتصال مع المؤسسات و الهيئات المعنية ب:

- القيام بكل دراسة و بحث من شأنهما تحسين محتويات المناهج و الوسائل البيداغوجية للتكوين في المؤسسة.

- إعداد و تكييف محتويات التكوين.

¹ -CNES, rapport sur la formation professionnelle , p 248-249-250.

- تأمين إعادة التكوين و التحسين على مستوى المؤسسات للأساتذة التمهين و المكونين المكلفين بالتكوين الإضافي للمتمهين.

- إعداد مناهج تقييم التكوين لكي تسمح بالتصديق و الإقرار.

- دراسة مناهج التقييم و شروط التحكم في تكاليف التكوين.

- إعداد برامج نموذجية لتجهيز هياكل التكوين.

- جمع و تحليل الوثائق و المعلومات المتصلة بمهامه و نشرها، و تشجيع تبادلات التجارب.

* المرسوم 82-298 المؤرخ في 04 سبتمبر 1982، المتعلق بتنظيم و تمويل التكوين المهني في المؤسسة، حيث حدد في مواده الخامسة، السادسة، السابعة و الثامنة الأنماط الأربعة للتكوين.

* المرسوم 91-141 المؤرخ في 11 مايو 1991، حدد شروط إنشاء و مراقبة المؤسسات المعتمدة للتكوين المهني، فهو يعطي المبادرة الخاصة (شخص معنوي أو اعتباري) إمكانية خلق مؤسسة تكوين المهني لكي تخصص للتعليم بعوض أو مجاني، بهدف إكساب أو رفع تأهيل مهني لأكثر من 10 متربصين.

فالمؤسسات الخاصة للتكوين المهني تخضع لمراقبة تقنية من قبل القطاع المكلف بالتكوين المهني.

* المرسوم 97-197 المؤرخ في 18 مايو 1997، المعدل للمرسوم 78-135 المؤرخ في 03 جوان 1978 و المتضمن خلق مجلس وطني استشاري للتكوين المهني.

شرع هذا المجلس في دوراته سنة 1998، و كان هدفه الأساسي يكمن في المساهمة من خلال الآراء و التوصيات في إعداد و تحديد سياسة وطنية للتكوين المهني، حيث كلف هذا المجلس خصوصاً ب:

- المشاركة من خلال الآراء و التوصيات في وضع و تدعيم النظام الوطني للتكوين المهني.

- تشجيع التنسيق و الانسجام لكل البرامج المنفذة فيما يخص التكوين المهني.
- تشكيل الآراء و عرض كل اقتراح قابل للمساهمة في التطور الكمي و النوعي للتكوين المهني.

- فحص الميزانيات السنوية للبرامج المحققة، و إعطاء آراء حول النتائج المحصل عليها في ميدان التكوين المهني.

- تشجيع البحث و الاتصال و إعطاء إحصائيات تخص التكوين المهني.
- تحرير تقرير يوجه إلى الحكومة.

كما يحتوي هذا المجلس على أعضاء يمثلون المديريات الوزارية، التنظيمات و الاتحاديات المهنية.

* المرسوم رقم 98-355 المؤرخ في 10 نوفمبر 1998، المتضمن خلق تنظيم وتسيير الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل فالمهام المخولة للصندوق طبقا للمرسوم تتمثل في:

- إدارة الموارد المالية.

- دراسة و معالجة مشاريع و برامج التكوين المعروضة للتمويل من طرف الصندوق.

- إيداء الرأي حول انتقائية مشاريع و برامج التمهين أو التكوين المتواصل.

- تحديد كفاءات و شروط تنفيذ برامج التكوين المحسوم.

- تمويل أعمال الإعلام و توجيه المساعدة لتطوير التكوين المتواصل و التمهين.

- القيام بتحقيقات حول تقييم برامج التكوين المنفذة.

يتم إدارة الصندوق من طرف مجلس التوجيه و مدير عام. كما تم تخصيص لجنة للمراقبة، و من أجل تنفيذ مهامه، أعد الصندوق ميزانية تسيير و ميزانية من أجل تمويل العمليات الملازمة لمهامه.

II- هياكل التكوين المهني في الجزائر

شرع قطاع التكوين المهني في الجزائر في التوسع و الانتشار منذ الاستقلال، من أجل الاستجابة للطلب الاجتماعي المتزايد على التكوين، حيث انطلق بأربعين مؤسسة سنة 1962 و التي هي نتاج الاستعمار الفرنسي، ليصل إلى تسع مئة -900- مؤسسة في سنة 2004، و هذا رغم الصعوبات و المشاكل التي إعترضته و لازالت تعيقه.

فالجهاز الوطني للتكوين المهني يحتوي اليوم على أربعة شبكات أساسية بالإضافة إلى عدة هياكل.

(I) - شبكة التكوين المهني:

تشمل شبكة التكوين المهني مجموعة الهياكل التابعة لوزارة التكوين المهني بالإضافة إلى الهياكل التكوينية التابعة للوزارات و المؤسسات الصناعية التي تهتم بموضوع التكوين المهني.

و تتمثل هذه الشبكة في:

أولاً:

شبكة هياكل التكوين التابعة لوزارة التكوين المهني.

ثانياً:

المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، و هي مؤسسات تابعة لمختلف الوزارات تمول من طرف الدولة، حتى و لو أصبح اليوم يسمح لها بإدخال موارد مالية مقابل تقديم خدمات للغير¹.

ثالثا:

المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري وتتمثل خاصة في مراكز التكوين المهني التابعة لمختلف القطاعات، و مصالح التكوين داخل المؤسسات الإنتاجية، حيث تدعم بإعانات مالية من الدولة أو من المؤسسات العمومية التي تخضع لها.

رابعا:

مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الخاص.

(2) - هياكل قطاع التكوين المهني:

تشرف وزارة التكوين المهني على شبكة من المؤسسات و تنقسم إلى هياكل تكوين و أخرى للدعم.

أ/ هياكل التكوين المهني:

نتمثل في:

- مراكز التكوين المهني و التمهين (CFPA)

تشكل الشبكة الأساسية للقطاع و توفر تكويننا في المستويات من الأول إلى الرابع.

- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني (INSFP)

و تقدم تكويننا في المستويين الرابع و الخامس.

¹ بوفلحة عياث، التربية و التكوين بالجزائر، دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2002، ص 89.

- معاهد التكوين المهني (IFP)

يبلغ عددها ستة¹ معاهد و تهتم بتكوين المكونين و إنجاز البرامج.

إلى جانب هذه المراكز و المعاهد يوجد العديد من الملاحق الخاصة بالتكوين.

ب/ هيكل الدعم:

عدد هذه الهياكل ستة على المستوى الوطني و قد كلفت بالعديد من المهام وهي²:

1- المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP)

يهتم بتكوين وتحسين مستوى الإطارات و تطوير الوسائل البيداغوجية.

2- المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPD)

مكلف بتأمين تكوين عن طريق المراسلة، و تحضير الامتحانات الوطنية للتكوين المهني.

3- المعهد الوطني لتطوير و ترقية التمهين و التكوين المستمر (IDEFOC)

يعمل على تقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات والهيئات الأخرى في إطار تكوين متواصل، كما يضمن بالإضافة إلى هذا إعادة تكوين وتحسين أداء المكونين و أساتذة التمهين.

4- مركز الدراسات و البحث حول المهن و المؤهلات (CERPEQ)

مكلف بإنجاز الدراسات و الأبحاث حول الشغل والمؤهلات، كما يقوم بمراقبة إدماج المتخرجين من التكوين المهني في العمل.

5- المؤسسة الوطنية لعتاد التكوين المهني (ENEFP)

¹ - Fondation européenne pour la formation , pratiques et dispositifs de formation des formateur en Algérie.Turin décembre 2001, p 1.

² -CNES , projet de rapport national sur le développement humain ,19^{ème} session ,2001p82-83.

تهتم بشراء ، تركيب وصيانة التجهيزات التقنية و البيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني .

6- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC)

يختص بالتسيير المالي للموارد المحصلة من الرسوم المتعلقة بالتمهين والتكوين المتصل.

III- أنماط التكوين المهني في الجزائر

عمل قطاع التكوين المهني في الجزائر كذلك على تنويع أنماط التكوين، حيث يؤمن اليوم أربعة أنماط أساسية وهذا في خمسة مستويات للتكوين، وتتمثل هذه الأخيرة في:

- * المستوى الأول : تكوين عمال مختصين.
- * المستوى الثاني : تكوين عمال و عملاء مؤهلين.
- * المستوى الثالث : تكوين عمال و عملاء ليصبحوا ذوي مؤهلات عالية.
- * المستوى الرابع : تكوين تقنيين.
- * المستوى الخامس : تكوين التقنيين الساميين و الإطارات الوسطى.

أما الأنماط الأربعة للتكوين المهني فهي:

1/ التكوين الإقامي :

يمثل التكوين الإقامي الشكل التقليدي للتكوين المهني، حيث تتم دوراته على مستوى مؤسسات التكوين المهني والتمهين والمعاهد¹، و يتم بشكله النظري والتطبيقي.

¹ - <http://www.mfep.gov.dz/>

إن أغلبية الملتحقين بهذا النمط هم من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية الوطنية، ليبقى هذا النوع من التكوين هو السائد نظرا للإقبال المتزايد عليه من قبل المتربصين.

2/ التمهين :

يتم هذا النمط الثاني من التكوين المهني بالتناوب بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات والورشات الإنتاجية سواء كانت عامة أو خاصة، حيث يتم التكوين داخل هذه الأخيرة تحت إشراف مراكز التكوين المهني التي تقدم تكويننا نظريا مدته أربع ساعات أسبوعية مكملًا بتكوين تطبيقي على مستوى هذه المؤسسات.

يعتبر التمهين طريقة اقتصادية فعالة و منظمة، إذا أحسن استغلالها من جهة وكان هناك انسجام واتصال بين مسؤولي التكوين المهني و مسؤولي المؤسسات الإنتاجية من جهة أخرى.

وهو نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية بما أنه أقل تكلفة، كما يساهم في الاندماج المهني للعديد من الممتهين.

فرغم مزايا هذا النمط من التكوين المهني، إلا أنه يعاني من بروز عدة مشاكل نحدد أهمها فيما يلي:

- عدم إعطاء الأهمية اللازمة لعملية التمهين.
- عدم الكفاءة التربوية للعمال المهرة الذين يقومون بتكوين الممتهين.
- استغلال بعض الممتهين في عمليات لا تمد بصلة لموضوع التكوين كالحراسة والتنظيف مثلا.
- عدم إمكانية توفر التكوين النظري لكل الممتهين.
- عدم إتباع طرق علمية لتوجيه الممتهين إلى التخصصات المختلفة.

- عدم إمكانية تلبية رغبات كل الراغبين في التمهين.¹

3/ التكوين المهني عن بعد :

هذا الشكل من التكوين المهني يتم بالمراسلة مع تجميع دوري للمتربصين، أدخل في سنة 1984 من خلال المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد الذي عمل على تنصيب في سنة 1988 هياكل عملية سمحت له بالشروع في نشاطاته البيداغوجية، كما خلق هياكل دعم على المستوى الجهوي.

يؤمن المركز عدة تخصصات تتعلق أساسا بالمحاسبة، البنوك، التأمين، السكرتارية، السياحة، الحلاقة، الفلاحة، البناء ... الخ، حيث تبلغ مدة التكوين في هذه التخصصات سنتين ليتوج المتربص بعدها بشهادة تقني. كما يساهم المتربص بمبلغ 850 دج في السنة.

4/ التكوين المهني المسائي :

وجه هذا النمط من التكوين بالدرجة الأولى لفائدة العمال الذين يرغبون في تحسين أداءهم وإعادة تكوينهم، حيث يتم في مراكز التكوين المهني مساء بعد انتهاء دوام عمل العمال.

ينتشر التكوين المسائي بصفة كبيرة على مستوى المؤسسات التكوينية الموجودة بالمناطق الحضرية ويعتبر أقل تطورا.

إلى جانب هذه الأنماط، يتم التكوين المهني من خلال العديد من التخصصات حيث تحتوي المدونة على 461² تخصص للتكوين منظمة في 21 فرع مهني. كما أن مدة التكوين المهني تتغير حسب مستويات التكوين، التخصصات و الأنماط، حيث تتراوح بين 12 شهر، 15 شهر، 18 شهر، 24 شهر و 30 شهرا. لتمنح بعد انقضاء مدة التكوين ونجاح المتربص في الامتحان النهائي شهادات مختلفة منها:

¹: بوفلحة عبات، التربية والتكوين بالجزائر ، ص 92-93.

² - CNES , projet de rapport national sur le developpement humain , p 83.

شهادة التكوين المهني المتخصصة، شهادة الكفاءة المهنية ، شهادة التحكم المهني،
شهادة تقني و شهادة تقني سامي.

IV- صعوبات التكوين المهني في الجزائر

تعرض التكوين المهني في الجزائر جملة من العقبات و الصعوبات يمكن
إجمال أهمها فيما يلي:

1- هياكل الاستقبال

يملك قطاع التكوين المهني في الجزائر هياكل استقبال معتبرة إذا ما قورنت
بهياكل دول أخرى ذات مستوى تطور مقارب، و هي في تزايد مستمر نظرا
لارتفاع الطلب الاجتماعي على التكوين المهني، إلا أنها تعاني من سوء توزيعها على
المستوى الوطن، إذ تتركز بالمناطق الحضرية الكبرى. كما أن بعض هذه المنشآت
في غير موقعها الطبيعي، كأن نجد مراكز للتكوين المهني ذات صبغة صناعية في
موقع فلاحية.

2- التجهيزات التقنوبيداغوجية:

تجهز مؤسسات التكوين المهني بتجهيزات أغليتها مستوردة من الخارج،
حيث أن تشغيلها و استغلالها الكامل يعيق مسار التكوين المهني خاصة عند
تعطيلها، إذ تحتاج إلى صيانة و قطع غيار تتطلب توفيرها مبالغ مالية هامة و بالعملة
الصعبة.

3- مستوى التأطير البيداغوجي:

يعاني التكوين المهني من ضعف في التأطير العلمي، فرغم أن غالبية الأساتذة
المكونين هم حملة شهادة الكفاءة المهنية، إلا أنهم يعانون من نقص الخبرة و هذا ما
ينعكس على نوعية التكوين.

وتدركا لهذا العائق شرع القطاع في إعادة تكوين مكونين من خلال معاهد التكوين المهني، كما قام مع بداية سنة 1991 في توظيف الجامعيين حيث وصل عددهم إلى

17%¹ في نفس السنة.

4- التأطير الإداري:

التأطير الإداري لمراكز التكوين المهني غير منظم و يعاني هو الآخر من سوء التسيير، نظرا لعدم الاهتمام بتكوين الإطارات خاصة منهم المسيرين - الإطارات العليا -، إذ ينبغي على القطاع تكوين إطاراته حسب الأساليب الجديدة لتسيير المؤسسات و خاصة تسيير الموارد البشرية التي تعتبر الركيزة الأساسية لنجاح أي مؤسسة.

5- تنظيم التكوين و محتوى البرامج:

إن برامج التكوين المهني المقدمة للمتربصين ينقصها الإعداد و التنظيم الجيدين، إذ أنها غير منسجمة و لا تتلاءم و متطلبات سوق العمل. فعلى قطاع التكوين المهني إعادة النظر في محتويات البرامج و تكييفها مع المتغيرات الجديدة التي يعرفها سوق العمل.

6- التمويل و تكلفة التكوين:

عرفت مؤسسات التكوين المهني سوء توزيع لمواردها المتاحة حيث خصصت موارد مالية هامة للمصاريف الإدارية و هذا ما أدى إلى ارتفاع تكلفة التكوين و التأثير السلبي على نجا عته. هذا ما أثبتته دراسات للبنك الدولي المبينة في الجدول التالي² :

¹ بوفلجة غياث، التربية و التكوين بالجزائر، ص 94.

² -CNES, rapport sur la formation professionnelle, p 282.

- التكلفة الواحدة لتسيير التكوين المهني 1994 - 1995 .

%	الأعداد بالدينار		
	1995	1994	
69,60%	26834,30	27358,14	الأجور و الأعباء الاجتماعية
30,40%	12304,20	11364,18	نفقات أخرى للتسيير
100%	39138,50	38722,32	المجموع
7,14%	3649,89	1907,30	حصائل خاصة
92,86%	35488,61	36815,02	التكلفة الواحدة الصافية

SOURCE : BM/mai 1994

استطاع قطاع التكوين المهني في الجزائر أن يقطع أشواطاً جد مهمة من أجل تطوير إمكانيته التقنية والبشرية، حيث تمكن منذ الاستقلال من توسيع طاقته، بناء وإنشاء عدة مراكز ومعاهد للاستجابة للطلب الاجتماعي المتزايد على التكوين، بالإضافة إلى تنويع أشكال التكوين و إدراج عدة تخصصات، ليتم هذا العمل الجبار بشكل تدريجي وعبر ثلاث مراحل أساسية.

هذا ما سوف نتعرض إليه بالتفصيل خلال المبحث القادم.

المبحث الثالث : تطور جهاز التكوين المهني في الجزائر ومراحل

تمهيد:

أولت السلطات الجزائرية بعد الاستقلال، اهتماما ملحوظا بالتكوين المهني، نظرا لحاجاتها الماسة لليد العاملة المؤهلة، حتى تصل إلى المسعى الوطني المتمثل في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأمة.

وتماشيا مع هذا المسعى، شرعت الجزائر في بناء وتوسيع مؤسسات ومراكز التكوين المهني عبر كامل التراب الوطني وإعدادها وتجهيزها بالمعدات الأساسية حتى تستجيب للطلب المتزايد على التكوين الذي عرف ارتفاعا متزايدا منذ بداية التكوين المهني.

وقد مر التكوين المهني منذ انطلاقه سنة 1962 بثلاثة مراحل أساسية، عرف فيها تحقيق العديد من الإنجازات، إضافة إلى بعض الاكراهات التي اعترضت مسيرته، حيث سنتطرق فيما يلي إلى هذه المراحل و تطورهما. لكن قبل هذا، سنشير إلى عنصر مهم يتمثل في طلب و عرض التكوين المهني.

1- طلب و عرض التكوين المهني:

تحليل إمكانية تطور قطاع التكوين المهني يستند على مسألة طلب و عرض التكوين.

1- طلب التكوين المهني:

إن طلب التكوين المهني يخص أساسا التلاميذ المقصون من النظام التربوي، كما يشمل العمال الذين يبحثون عن تأهيل و يرغبون في تحسين أدائهم . فهذا الطلب يكون محتملا كما يكون عدديا أي مقدر بعدد المتربصين المسجلين بانتظام في مؤسسات التكوين المهني. كما أن توزيع طلب التكوين المهني يتوقف على

متغيرات جد مهمة تخص عرض التكوين، فتوفر الأماكن البيداغوجية الكافية لاستقبال المترشحين يسمح بالتوزيع الجيد للطلب.

ويمكن التمييز بين ثلاث أنواع من طلب التكوين المهني: الطلب المحتمل، الطلب الحقيقي و الطلب المفحوص.

(أ) - الطلب المحتمل (النظري):

هذا الطلب يتكون أساسا من أربعة أصناف من الفئات.

1-1/ الراسبين في المدارس: هم التلاميذ المقصون من النظام التربوي، أو الذين تخلوا عن دراستهم في مختلف دورات النظام التربوي.

مستوى هؤلاء الراسبين كان مرتفع خلال العشرية الأخيرة من القرن الماضي، و لا يزال كذلك حتى الآن.

يظهر هذا الارتفاع من خلال الجدول التالي الذي يمثل تطور الراسبين خلال سنوات الأخيرة من القرن العشرين خاصة في الدورة التاسعة أساسي و الثالثة ثانوي.

- الرسوبات المدرسية من خلال دورة التعليم 1989 - 1998

السنوات	1989 - 1988	1995 - 1994	1996 - 1995	1998 - 1997
دورة التعليم				
الدورة الأساسية من بينها	261.000	332.000	343.000	-
السنة التاسعة أساسي	82.000	142.000	147.000	134,60
الدورة الثانوية من بينها	148.000	133.000	138.000	117,20
السنة الثالثة ثانوي	98.000	116.000	120.000	-
المجموع	409.000	465.000	481.000	532.000

Source : CNP

¹ -CNES, projet de rapport sur le développement humain, 21^{ème} session , 2002,p 235.

أ-2/ الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، و هم في انتظار التكوين المهني، يشكلون نسبة 80% من البطالين، منهم أكثر من 75% يملكون مستوى تعليمي معين لكنهم لم يتلقوا أي تكوين مهني.

أ-3/ العمال المسرحين: تجاوز عدد هؤلاء العمال 246.000 شخص في نهاية سنة 1998 أي بزيادة 60.000 شخص في السنة منذ 1994.

الجدول التالي يمثل عدد العمال الذين تم ضغطهم في أربع قطاعات حساسة هي الفلاحة، البناء والأشغال العمومية، الخدمات والصناعة وهذا في المؤسسات العمومية الاقتصادية، المؤسسات العمومية المحلية و المؤسسات الخاصة¹.

حالة عدد العمال المضغوطين من قبل قطاع النشاط من 1994 إلى نهاية 1998-

المجموع	النسب	الأعداد	مؤسسة عمومية		مؤسسة خاصة
			اقتصادية	محلية	
الفلاحة	1,54	3.797	1.496	1.811	490
البناء و الأشغال العمومية	63,23	155662	90.354	65.113	195
الخدمات	20,67	50893	24.251	26.533	109
الصناعة	14,54	35813	23.729	11.730	354
المجموع	100	246165	139.830	105.187	1.148

Source : IGT/M.TPSFP.

أ-4/ أعداد العمال الراغبين أو الملزمين بتحسين كفاءاتهم أو اكتساب تأهيلات جديدة أخذا بعين الاعتبار التطورات التكنولوجية الجديدة و التحولات الاقتصادية

¹ - CNES, rapport préliminaire sur les effets économiques et sociaux du programme d'ajustement structurel, 12^{ème} session, 29-30 novembre, 1998, p 216.

ب- الطلب الحقيقي:

الطلب الحقيقي أو المعبر عنه للتكوين المهني يشمل أساسا المتربصين المسجلين فعليا في مؤسسات التكوين المهني. حيث مثل هذا النوع من الطلب نسبة 55 % من المتوسط العام للراسبين في النظام التربوي ما بين سنة 1995 و سنة 1998.

ج- الطلب المفحوص:

هذا الطلب يتكون من المترشحين الذين يحضرون امتحان الدخول إلى التكوين المهني.

وقد مثل في المتوسط ما بين 1992 و 1998 حوالي 48 % من الطلب الحقيقي للتكوين المهني و فقط 30 % من الطلب النظري.

فيما يلي نعرض تطور الأنواع الثلاثة لطلب التكوين المهني خلال السنوات 1992 - 1995 و هذا من خلال الجدول التالي¹:

- طلب التكوين 1992 - 1998.

زيادات المتوسط النسبي		1998	1995	1992	السنوات
1998-1995	1998-1992				
4,58	-	532.000	465.000	لا شيء	الطلب النظري أو المحتمل
5,40 -	13,14	250.000	295.374	119.193	الطلب الحقيقي أو المسجل
2,00 -	12,46	145.000	154.062	71.659	الطلب المفحوص

Source :CNP/SEFP

¹-CNES, rapport sur la formation professionnelle, p 259.

2- عرض التكوين المهني:

إن تحديد إمكانية قطاع التكوين المهني من أجل استقبال الطلب الاجتماعي للتكوين يتم من خلال عناصر أساسية تكمن في:

- تنوع أنماط التكوين.

- مدة الدراسات

- التنظيم البيداغوجي.

- حصيلة المتخرجين.

وعليه فإن عرض التكوين المهني، يتمثل في العناصر التالية:

* الطاقات البيداغوجية الموجودة على مستوى كافة القطاعات المكونة سواء كانت خاصة أو عامة.

* الطاقات البيداغوجية الإضافية المخصصة للمتربصين الجدد المسجلين لأول مرة في دورة التكوين.

* مستوى المتخرجين كل سنة .

فالقطاع العام للتكوين المهني يعرض سنويا 160.000¹ منصب للتكوين وهذا من أجل الاستجابة للطلب المتزايد عليه.

II- بداية التكوين المهني في الجزائر: مرحلة 1962 - 1979

غداة الاستقلال، كانت إمكانية التكوين المهني قليلة الأهمية و قليلة التنوع، حيث كانت تتكون أساسا من مجموعة كلاسيكية من المؤسسات المختصة في التكوين، و في بعض الثانويات والمدارس التقنية ذات الطابع المهني والتي هي نتاج الاستعمار الفرنسي.

¹ - CNES, RNDH, 21^{ème} session, 2001, p 236.

إن شروع الجزائر سنة 1967 في الحركة الاقتصادية و التي تتمثل في تنفيذ المخططات الوطنية و البرامج المخصصة للتنمية، أدت إلى حاجتها الهامة من اليد العاملة المؤهلة من تقنيين و إطارات وسطى و عليا، و هذا في كل ميادين النشاط.

و نظرا لندرة اليد العاملة المؤهلة، تم التكوين السريع للعمال في دورات قصيرة من أجل إدماجهم في حياة النشاط التي تحتاج بصفة ملحة لهؤلاء العمال. أما بالنسبة للإطارات العليا التي كانت ناقصة على مستوى القطاعات السوسيو اقتصادية (وزارات، مؤسسات عمومية) فتم تكوينهم من خلال إنشاء هياكل مشتركة للتكوين بين هذه القطاعات، كما انطلقت هذه الأخيرة في عملية تكوينهم في الخارج¹، حيث منحت السلطات العمومية حركية للمشغلين من أجل تكوين إطاراتهم بتأمين تمويلهم الشبه كلي. عرفت هذه المرحلة تطورا فيما يخص إمكانيات القطاع المادية و البشرية بالإضافة إلى اتسامها بالعديد من الخصائص.

1- خصائص مرحلة 1962 - 1979:

تميزت هذه الفترة بالتطور والتوسع السريع للأنظمة التحتية للتكوين للقطاعات الاقتصادية، كما كانت هناك علاقة دائمة بين التكوينات المقامة وعالم الشغل، وهذا راجع لعروض التكوين المهني التي كانت في مجملها مهيكلة من قبل الحاجات المخططة، فالهيكل القاعدي للنظام الوطني للتكوين كان مكون من هياكل تكوين للقطاعات الاقتصادية.

خلال هذه المرحلة من التطور، تميز نظام التكوين المهني بعدة خصائص أساسية، نذكر البعض منها في النقاط التالية² :

¹ - بلقا سم سلاطية، سوسيوولوجيا التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، العدد 10 1998، ص 131.
² - Remifi, la formation professionnelle pendant le plan quadriennal, Algérie, n : 1, du 01/10/1970, p 35.

* نظرا للانتشار السريع للمؤسسات الاقتصادية والحاجة إلى اليد العاملة المؤهلة والنشطة، فإن التكوين المهني تطور في بداياته بطريقة منسجمة، حيث كان متصلا بصفة كبيرة بالانشغالات المهنية للمشغلين السوسيو اقتصاديين.

* تمويل التكوين المهني كان من طرف ثنائي أي من طرف الدولة إضافة إلى تمويل من قبل المؤسسات.

* الإدماج المباشر لخرجي التكوين المهني في العمل نظرا للطلب المتزايد على اليد العاملة المؤهلة، وهذا لبناء الاقتصاد الوطني.

* غياب إطار تنظيمي يسوس المهام، التنظيم وسير الأنظمة التحتية للتكوين والذي أدى إلى نتيجة عدم وجود فضاءات للتنسيق و الوساطة.

2- إمكانية القطاع خلال بداياته:

عرف التكوين المهني خلال مرحلة بدايته تطورات ملموسة. و في سنة 1973 بلغ عدد الأقسام العملية 425 قسم و هو عدد معتبر تمخض عن طاقة بيداغوجية نظرية قدرت ب 12.000 منصب تكوين موزع على أربع فروع أساسية بنسبة 79%¹.

- البناء و الأشغال العمومية: 31%.

- التعدين: 25%.

- الكهرباء الالكترونية: 13%.

- الإدارة: 10%.

¹ - Aperçu sur la formation professionnelle en Algérie. revue algérienne du travail , n : 2 , 1976, p 43.

في سنة 1979، خصص 65.000 منصب للتكوين الأولي والمتواصل، من بينه 14.000 منصب استفاد منه قطاع التربية الوطنية لتكوين المعلمين، المقتصدين والمستخدمين الآخرين.

استقبلت هذه المناصب 50.267 متربص أي بنسبة 77,30 %، وقد تم تخرج عدد معتبر من المتربصين بعد حصولهم على تكوين في مختلف الفروع المهنية والتخصصات قدر ب 30.872 متخرج.

أما في نهاية سنة 1979، فأحصيت 70¹ مؤسسة للتكوين المهني بطاقة استقبال نظرية ب 25.000 مكان أي تقدر ب 13% في السنة مقارنة مع سنة 1973. كما قدر عدد المتربصين ب 26.000 من بينهم 13.000 متربص كونوا ونسبة 13% من هذا الأخير تم تخرجهم مع كل هذا نلاحظ أن هذه الشبكة كانت قليلة التطور إذ أن الأماكن البيداغوجية التي خصصت لم تسع الطلب الاجتماعي للتكوين المهني، حيث استقبلت نسبة 34,7% فقط من الراغبين في التكوين ومونت الاقتصاد الوطني بتقريب 27,7 % من مجموع المتخرجين .

III- مرحلة توسيع التكوين المهني 1980-1989

لقد بدلت الجزائر جهود جبارة لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال وهذا من أجل تغطية النقص في اليد العاملة النشطة التي كانت تعرفه الأغلبية الساحقة من القطاعات السوسيو اقتصادية رغم هذا الانطلاقة الحقيقية للتكوين المهني لم تكن إلا بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني -الحزب الوحيد آنذاك- وانعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية سنة 1979 مع بداية المخطط الخماسي الأول.

¹ - BOUGAULT Hervé et FILIPIAK Ewa , les mécanismes de financement de la formation professionnelle : Algérie, Maroc, sénégal, Tunisie, agence française de développement ,département de recherche. France . 2005, p 16.

التكوين المهني خلال هذه الفترة عرف تغيرات خاصة فيما يخص الجهات الوصية على المستوى المركزي " إذ تم تداول الوصاية بين وزارة العمل والتكوين المهني ووزارة التربية و التكوين و كتابة الدولة للتكوين المهني ونظرا للتحديات التي كانت تواجه القطاع كان من الطبيعي أن تعاد الصلاحيات إلى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني".¹

حيث ركزت هذه الأخيرة جهودها على محورين:

- تنمية المؤسسات التكوينية .

- وضع نظام تشريعي و قانوني لترقية التكوين المهني.

عرفت هذه المرحلة ظهور نمطين جديدين للتكوين المهني وهما التمهين والتكوين عن بعد وقد انطلقا فعليا خلال سنتي 1982 و 1985 على التوالي وكانا يهدفان إلى هدفين أساسان هما رفع فرص التكوين المهني و تكييفها مع احتياجات سوق العمل.

كما اتسمت هذه الفترة بتطور ملحوظ نظرا لإنجاز هياكل هامة و تعدد وتنوع أنماط التكوين المهني ، فقد تعزز القطاع المكلف بالتكوين المهني بإنجاز العديد من المؤسسات و مراكز التكوين و التمهين ، لتعرف هذه الأخيرة هي الأخرى تطورا من حيث طاقاتها البيداغوجية ، عدد المتربصين و أعداد المتخرجين و هذا حسب مستويات التكوين و أنماطه.

1- الإمكانيات التقنية و البشرية للقطاع المكلف بالتكوين المهني

سننتظر من خلال هذا العنصر إلى الإمكانيات التقنية و البشرية لقطاع التكوين المهني و هذا حسب كل نمط من أنماط التكوين المهني² .

¹: بوفلحة غيث ، التربية و التكوين بالجزائر ، ص 83

² -CNES, rapport sur la formation professionnelle , p 264-265.

أ- التكوين الإقامي

هذا النمط من التكوين ينتشر بصفة كبيرة في مراكز التكوين المهني و التمهين والتي تكون الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني الذي يندرج تحت وصاية القطاع المكلف بالتكوين المهني ، حيث تجاوز عدد هذه المراكز 70 مركز سنة 1979 ليصل سنة 1989 343 مركز و تبلغ الطاقة البيداغوجية خلال هذه السنة الأخيرة 108.300 منصب تكوين لفائدة 113.000 متربص مسجلين فعليا . و هذا ما يظهره الجدول أدناه:

تطور إمكانية التكوين وعدد المتربصين 1979-1989

1989		1985		1979		
CFPA	CFA	CFPA	CFA	CFPA	CFA	
326	31	270	17	70	-	عدد المؤسسات
100800	14000	50200	7500	25000	-	السعة البيداغوجية
108000	14000	47060	5000	25349	-	عدد المتربصين

Source : Année 1979 M du travail-année 1985 et 1989 CNP

وقد جند لاستقبال هؤلاء المتربصين 6.599 أستاذ (مؤطر ل 17 متربص) في سنة 1989، بنسبة 8,62 % في السنة وهذا بين سنة 1985 و 1989 أخذاً بعين الاعتبار تطور عدد المسجلين . وهذا أيضا ما يظهره الجدول التالي:

أعداد الأساتذة 1985-1989

1989	1985	السنوات
		نوع المؤسسات
6.019	3.893	مركز التكوين المهني و التمهين
580	847	مركز التكوين و التمهين
6.599	4.740	المجموع

Source : CNP

أما من خلال مستوى التكوين ، لوحظ أن 94 % من المتربصين يتمركزون في المستوى الثاني و الثالث و نسبة 5,2% في المستوى التقني أي المستوى الرابع، و فقط 0,9% يوجدون في المستوى الخامس أي تقني سامي.

كما أن 44% من المتربصين يتابعون دراساتهم في الفروع التقنو صناعية من بينهم النصف يتجمعون في تخصصات البناء الميكانيكي و التعدين، 25 يتأهبون للأعمال المكتبية و 22 من المتربصين يتابعون دراساتهم في البناء و الأشغال العمومية.

بد التكوين من خلال التمهين

إن هذا النمط من التكوين يخص الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 سنة و 18 سنة وحتى 25 سنة بالنسبة للأشخاص المعوقين، وهو أقل تكلفة من التكوين الإقامي الذي يحتاج إلى منشآت قاعدية هامة (ورشات، قاعات الدروس، مستخدمين ...) و تجهيز بيداغوجي (آلات ، وسائل، مراجع...) يتم الحصول عليها من الخارج وبالعملة الصعبة ، و يتطلب تجديدها بصفة دورية.

رغم هذه الميزة إلا أن هذا النوع من التكوين عرف بعض السلبيات خلال هذه المرحلة من توسع التكوين المهني نذكر منها:

* بسبب غياب نصوص تطبيقية لم يتم تنفيذ النص التنظيمي المنصوص عليه والخاص بالمشغلين سواء لاستقبال الممتهين أو من أجل دفع رسم التمهين.

* عدم احترام دفتر الشروط الذي يربط مؤسسات التكوين المهني بالمشغلين (تعيين منصب العمل ووصف محتواه ، تحرير دوري للمتمهين من أجل السماح لهم بمتابعة دروسهم النظرية المنظمة على مستوى مراكز التكوين ... الخ) .

* إن تأطير عدد كبير من الممتهين يتم من خلال عدد قليل من المدربين و يصل إلى حتى مكون ل 200 ممتهن¹ ، هذا ما يؤدي بالضرورة إلى نقص التأهيل .

أما النتائج الكمية المحصل عليها خلال هذه المرحلة من تطور التمهين ندرجها في النقاط التالية:

• بلغ عدد المتربصين في هذا النمط من التكوين خلال هذه المرحلة حوالي 40% من العدد الإجمالي ، كما تضاعف بين سنتي 1982 و 1989 مع زيادة سنوية متوسطة ب 12,5% .

• قدرت نسبة مشاركة الفتيات خلال سنة 1989 ب 8 % فقط.

• انطلاقا من سنة 1986 عرف القطاع تراجع في عدد الممتهين إلى 72.000 ممتهن إلى نهاية هذه المرحلة ، و هذا يرجع إلى صعوبات عملية للتوظيف التي كانت نتيجة انخفاض وتيرة النشاط الاقتصادي منذ 1986 ، وكذا نقص حيوية مصالح المجلس الشعبي البلدي المكلفة بهذه العملية (اللجنة البلدية للتمهين) .

• مردود المتخرجين كان دون المتوسط بنسبة 25 % وهذا راجع لارتفاع نسبة المتخلون عن مسارهم التكويني و التي قدرت ب 22,2% سنويا وهذا ما يظهره الجدول التالي :

1- أخبار التكوين ، نشرة داخلية لوزارة التكوين المهني ، عدد 4 يناير 1984.

مجموع أعداد المتهنين المكونين، المتخرجين، الراسبين والمتخلفين من 1982 إلى 1989

الأعداد				
المتخلفون في السنة	الراسبين في السنة	المتخرجين في السنة	تكوين لـ 12-31	
-	-	-	31478	1982
8277	-	-	39007	1983
14717	522	11604	50252	1984
9172	332	11143	62583	1985
10144	1041	12845	71407	1986
13495	1917	18155	64779	1987
16125	1951	18335	72061	1988
16000	لا أحد	18600	72000	1989

Source : De 1982 à 1984 :rétrospective 1979-1986/M du travail de 1985 à 1989 :bilan quinquennal 1985/1989/CNP.

ج- التكوين بالمراسلة

عرف هذا النوع من التكوين المهني ارتفاع في عدد المسجلين خلال سنة 1987 و بلغ 10.314 يتوزعون على النحو التالي¹ :

-المحاسبة : 6.516 متربص أي بنسبة 63,17%

-البنوك : 2.515 متربص أي بنسبة 24,38%

-التأمينات : 1.283 متربص أي بنسبة 12,44%

¹ - Belouti , la formation professionnelle : évolution et perspectives , revue algérienne du travail, n :17,du 1/1987,p30.

ليرتفع العدد إلى 16.000 مراسل خلال سنة 1989 مقارنة مع سنة 1987 أي بزيادة تقدر ب 5.659 متربص خلال سنتين فقط . أما توزيع الفتيات حسب هذا الشكل من التكوين كان ضعيف و لم يتعدى 7 % من مجموع عدد المسجلين العام.

التكوين عن بعد كان يتم في أربعة هياكل ومن خلال 241 مؤطر، منهم 72 مؤطر مؤقت. أما عدد المتخرجين فبلغ خلال نهاية سنة 1989، 1.500 متخرج في كل التخصصات ومنذ انطلاق هذا النمط من التكوين في سنة 1985.

كما عان هذا النمط من التكوين كبقية الأنماط الأخرى من عدة نقائص نشير إليها في النقطتين التاليتين :

*انخفاض مجموع التخصصات المعروضة رغم الشروع في شعبة تكنولوجية جديدة في نهاية سنة 1989 .

*تحديد الشهادات الممنوحة بعد التخرج في شهادة الكفاءة المهنية والشهادة المهنية فقط، مما أدى إلى تدني الاهتمام بهذا النوع من التكوين من قبل المرشحين. وهذا ما يشير له الجدول التالي :

IV- التكوين المهني و اقتصاد السوق من 1990 إلى اليوم

شرعت الجزائر ابتداء من سنة 1990 في إصلاحات اقتصادية أدت بها إلى الانتقال من الاقتصاد الموجه نحو اقتصاد السوق.

شملت هذه الإصلاحات قطاع التكوين المهني، حيث سمحت بوضع مخطط إصلاح يهدف إلى توفير الوسائل الضرورية للجهاز الوطني للتكوين المهني حتى يتكيف مع التحولات المؤسساتية، الاقتصادية و الاجتماعية.

و قد إستند هذا المخطط على:

- تحديد دور و مكانة الدولة في تخطيط و تسيير الوظائف الإستراتيجية، و كذا تحديد و تعزيز دور الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين حول المسائل المتعلقة بالتكوين.

- منح القطاع الخاص إمكانية خلق مؤسسات للتكوين.

- تحديد المهام المخولة لقطاع التكوين المهني، التي تتمحور حول ثلاثة أهداف أساسية حسب ترتيب الأولويات التالية:

* إعداد و تحضير الشباب و الكبار الذين يرغبون في الحصول على العمل أو العمال الذين يرغبون في إعادة إدماجهم المهني.

* تلبية جزء من طلب التكوين الذي هو في تزايد مستمر نظرا إلى ارتفاع عدد المقصون من النظام التربوي.

* تحسين تأهيلات العمال في مناصب عملهم.

شهدت هذه المرحلة تطورات عديدة فيما يخص عدد المنشآت القاعدية، و كذا إعداد المتربصين و هذا سواء في القطاع العام للتكوين المهني، أو على مستوى القطاع الخاص الحديث النشأة.

1- القطاع العام للتكوين المهني:

عرف القطاع العام للتكوين المهني، خلال سنوات التسعينات من القرن الماضي، العديد من الخصائص، إكراهات مالية، تطور على مستوى إمكانيته المادية والبشرية بالإضافة إلى تحقيقه العديد من النتائج على المستوى الكمي و الكيفي و هذا ما سوف نتطرق إليه فيما يلي¹:

¹ - النشرة الرسمية للتكوين المهني، العدد 2، 2 ديسمبر 1997، ص 4.

أ- الخصائص

1- خلال هذه المرحلة، استفاد القطاع العام للتكوين المهني من تحول ثلاثة معاهد وخمسة مراكز لصالحه. حيث أصبح تحت ووصايته معهدين تكنولوجيين للوسائل الفلاحية المتخصصة وخمسة مراكز للتكوين والتعميم الفلاحي بعدما كانوا تحت وصاية وزارة الفلاحة.

كما اندرج تحت إدارته المعهد التكنولوجي للتبريد بعدما انتزع من وصاية وزارة التجارة.

بعد تسلم القطاع لهذه المعاهد والمراكز بصفة مؤقتة، تم التنازل عن بعضها، حيث تعلق الأمر بمركز التكوين والتعميم الفلاحي ببومرداس، معهد التكوين في المياه بمسيلة والأعمال العمومية بمستغانم، والتي حولت بصفة أولية لصالح مديريات وزارية أخرى وهي على التوالي: ولاية سوق أهراس ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

2- التوزيع الجغرافي لطاقات الاستقبال أنشأ بطريقة متوازنة بين الولايات، أخذا بعين الاعتبار:

* إرضاء أولوية الطلب الاجتماعي للتكوين حسب المنطق المطبق في النظام التربوي (التقسيم الإداري) وهذا ما كان الانشغال السائد للسلطات العمومية.

*تنصيب المؤسسات واختيار التخصصات بقطاع التكوين المهني، إتجه أكثر نحو النظام التربوي وهذا لاستقبال الراشدين، بدلا من التوجه نحو عالم الشغل من أجل الاستجابة للحاجات من اليد العاملة المؤهلة.

3- شهد القطاع كذلك خلال العشرية الأخيرة من القرن الماضي، وبالتحديد ابتداء من سنة 1992، غلق العديد من الأقسام وهذا راجع لعدة أسباب منها ثلاثة أسباب رئيسية تكمن في:

* نقص المترشحين.

* نقص الأساتذة.

* نقص التجهيزات.

السبب الجوهرى من وراء غلق هذه الأقسام هو نقص المترشحين، بنسبة 52% في سنة 1997، و هذا بدوره راجع أساسا إلى عدم رغبة المترشحين في بعض الشعب لأنها تغطي نشاطات متعبة و قليلة المكسب، بالإضافة إلى انعدام الأمن الذي أدى بالسكان إلى تغيير أماكن سكانهم و بالتالى تخلي المترشحين عن تكويناتهم.

الجدول أدناه يبين أنه في سنة 1992، أحصى ليس أقل من 490 قسم مغلق، أي ما يمثل أكثر من 14.700 منصب تكوين، مع ذلك هذا العدد بدأ في الانخفاض منذ 1995 و استقر في 360 قسم مغلق سنة 1997 أي ما يعادل 10.800 منصب تكوين¹.

- حالة الأقسام الوظيفية و الغير وظيفية 1992 - 1997 -

1997	1996	1995	1992	
5.918	5.641	5.389	4.637	الأقسام الوظيفية
360	337	364	490	الأقسام الغير وظيفية بسبب:
187	147	139	-	* نقص المترشحين
60	95	118	-	* نقص الأساتذة
23	35	35	-	* نقص التجهيزات
90	60	72	-	أسباب أخرى
6.278	5.978	5.753	5.127	المجموع

Source : annuaires statistiques

¹ -CNES, rapport sur la formation professionnelle , p 270.

ب- الأكرامات المالية:

واجهت القطاع العام للتكوين المهني خلال هذه المرحلة العديد من الأكرامات المالية، التي خصت ميزانية التسيير وكذا ميزانية التجهيز، فبالنسبة لميزانية التسيير، القروض الممنوحة كانت كبيرة وتخص بالدرجة الأولى نفقات المستخدمين. أما جانب تسيير المصالح فعرف انخفاض في التخصيص المالي، مما أثر سلبيا على حجم ونوعية التكوينات. هذا بالنسبة لميزانية التسيير، أما بالنسبة لميزانية التجهيز، الأكرامات اتصلت بتحقيق مخطط التجهيز للقطاع الذي له وزن حاسم في رفع مردودية طاقات الاستقبال وكذا تسلم الهياكل القاعدية. فبالإضافة إلى توفر المكون، البرنامج والهيكلي القاعدي للاستقبال، منصب التكوين يستلزم توفر كذلك الوسائل التقنية والبيداغوجية التي هي مهمة نسبيا حيث يتم استيراد معظمها من الخارج وبالعملة الصعبة.

ج- تطور إمكانية القطاع العام للتكوين المهني المادية والبشرية

تألفت شبكة التكوين المهني سنة 2000 من 457 مركز للتكوين المهني والتمهين، أي بنسبة 90,33 % والذين يتصلون ب 201 ملحق، 54 معهد وطني متخصص في التكوين بالإضافة إلى ستة معاهد للتكوين المهني وهذا بنسبة 1,23 %.

التطور العام لطاقات الاستقبال في هذه المراكز و المعاهد بلغ نسبة 6,6 % سنويا وهذا بين سنتي 1992 و 1998. ومن خلال الجدول التالي نبين تطور الهياكل القاعدية من 1997 إلى 2000¹.

¹ - http://www.ons.dz/them_sta.htm

Evolution des infrastructures de 1997 à 2000

	1997	1998	1999	2000
CFPA* : nombre	403	418	434	457
Capacités pédagogiques	128 508	135 091	138 863	154285
Capacités d'internat	19 571	20 009	21 512	21720
INFSP* : nombre	28	28	37	54
Capacités pédagogiques	13 175	12 835	18 585	27835
Capacités d'internat	5 378	5 234	6 025	6637
IFP* : nombre	6	6	6	6
Capacités pédagogiques	2 070	2 970	2 070	2070
Capacités d'internat	1 170	1 170	1 170	1104
Total	437	452	477	517
Capacités pédagogiques	143 753	150 896	159 518	184190
Capacités d'internat	26 119	26 413	28 707	29461

كما عرف التكوين الإقامي والتمهين تردد أعداد كبيرة من المتربصين والمتمهين عليهما، أما بقية الأنماط الأخرى من التكوين المهني فاستقبلت عدد لا بأس به من المتربصين، وهذا ما يظهره الجدول الآتي¹ :

¹ - http://www.ons.dz/them_sta.htm

Evolution des effectifs en formation professionnelle depuis 1990

Années	Formation résidentielle	Formation par apprentissage	Formation en cours du soir	Formation à distance
1990	97 619	85 283	400	30 800
1991	91 298	80 136	492	40 277
1992	101 364	81 266	4 284	41 500
1993	108 841	83 092	4 488	-
1994	120 552	97 939	4 414	-
1995	121 448	102 051	3 944	13 700
1996	128 338	104 223	5 465	13 321
1997	132 372	102 983	6 657	11 862
1998	139 783	103 828	9 482	11 284
1999	146 844	103 053	9 539	10 189
2000	162025	113141	14897	13 501

وقد اعترضت نمط التكوين من خلال التمهين العديد من الاكراهات خلال هذه

المرحلة نوجزها في ما يلي :

- غياب التنسيق بين مختلف الشركاء المشتركين قانونيا في هذا النوع من التكوين ، حيث أن العلاقات بين المؤسسات ومراكز التكوين المهني توقفت فقط على تعيين طاقات الاستقبال و المراقبة البيداغوجية

- نقص الانسجام وعدم التوفيق بين التكوين النظري الذي يتم داخل مراكز التكوين المهني ، والتكوين التطبيقي الذي يتابع في المؤسسات ، نظرا لقلّة برامج مشتركة تربط الاثنين معا .

- نقص في تأهيل أساتذة التمهين ، أي أن نسبة 38 % من هؤلاء الأساتذة ينقصهم التكوين خاصة في الميدان البيداغوجي .

بالنسبة للتكوين المسائي ، فعدد المتربصين به رغم تزايدهم ما بين سنتي 1990 و 2000 ، إلا أنه بقي ضعيفا حيث بلغ نسبة 3,6 % سنة 1998 .

فهذا الشكل من التكوين المهني أدرج بدون تحضير خاص نظرا لغياب جهاز تنظيمي ملائم مبين للأهداف و الوسائل وكذا غياب الوسائل البيداغوجية الخاصة المشجعة لتطوره .

أما في ما يخص آخر نمط وهو التكوين عن بعد ، فأعداد المتربصين به تطورت بصفة سلبية بين سنة 1990 و 2000 بوتيرة - 11,2 % في السنة، وهذا راجع لإشراك المترشحين في المصاريف المالية للتكوين ، تنفي الشهادات وقلّة التخصّصات.

إلى جانب هذه الأشكال ، يوجد نوع آخر من التكوين المهني، وهو التكوين التعاقدوي والذي شرع فيه في بداية سنوات التسعينات بهدف ضمان التحسين وإعادة التكوين لفائدة عمال القطاعات العامة والخاصة في إطار تعاقدوي.

فالطلب على التكوين الخاص بالمؤسسات عرف تراجع ، حيث مر من 2.113 في سنة 1992 إلى 1.901 في سنة 1997 بسبب السياق الاقتصادي للأزمة.

إن توزيع أعداد المتربصين على مستوى مستويات التكوين ، عرف هو الآخر في سنة 1992 و سنة 1997 تطورا ملائما للمستويين الرابع و الخامس ، أما بالنسبة للمستوى الثاني و الثالث ، فبقيا سائدين في سنة 1997 بنسبة 41,9 % في ما يخص

المستوى الثاني و 26,1 % للمستوى الثالث . هذا لأن التكوين المهني يكون دائما في المستويات الدنيا ، بدون الأخذ بعين الاعتبار الرفع من مستوى تكوين المتربصين وإشباع سوق العمل بالمؤهلين.

أما على مستوى الفروع المهنية ، فمتربصي التكوين الإقليمي وجهوا نحو 220 تخصص عملي. ففي نهاية سنة 1997 قدر أن 65 % من المتربصين يتمركزون في أربع فروع مهنية مصنفة حسب الترتيب التالي¹ :

- تقنيات الإدارة والتسيير : 24,04 % .
- صناعة الألبسة الجاهزة : 17,77 % .
- الكهرباء الإلكترونية : 12,3 % .
- البناء و الأشغال العمومية والمياه : 10,02 % .

هذه التركيبة هي قليلة التطور، إذا ما قورنت بتركيبة 1994 أين نسبة المتربصين في هذه الفروع كانت 68,62 %.

عرف كذلك التاطير البيداغوجي ارتفاعا في عدد الأساتذة ، حيث قدرت نسبتهم ب 3,32 % سنويا ما بين سنة 1992 و 1997 ، وهذا في نمط التكوين الإقليمي فقط ، فتوزع 9.442 أستاذ حسب الرتبة هو كالتالي² :

- أستاذ مختص في التكوين المهني : 1.914 أي بنسبة 20,27 % .
- أستاذ التعليم المهني : 7.494 أي بنسبة 79,36 % .
- مدرب : 34 أي بنسبة 0,36 % .

¹ - CNES , rapport sur la formation professionnelle , p 273.

² - CNES , projet national sur le développement humain , p 85.

مستوى تأهيل هؤلاء الأساتذة ، لم يتطور مع تنوع أنماط التكوين التي تتطلب التحكم في الأساليب الجديدة للتعليم ، لكن رغم هذا كان معدل الأساتذة كافي ، حيث بلغت نسبة التأطير مكون ل 14 متربص.

د- النتائج المحققة على المستوى الكمي والكيفي

سجل القطاع العام للتكوين المهني عدة نتائج على المستوى الكمي والكيفي. فالنتائج المحققة على المستوى الكمي تتمثل في :

* كون القطاع في سنة 1992 قرابة 40.000 متخرج في النمط الاقامي والتمهين ليتضاعف هذا العدد في سنة 1997 وبلغ 80.000 متخرج .

* معدل المردود الظاهر في السنوات التي أخذت بعين الاعتبار كان: 39,46% و 36,09% بالنسبة لكافة الأنماط مع العلم أن هذا المعدل كان الأحسن بالنسبة للتكوين الاقامي.

* الارتفاع المستمر لعدد المتربصين المتخلون عن تكويناتهم ، حيث بلغت نسبتهم في المتوسط السنوي 23%، هذه الأخيرة هي أكثر تزايد في النمط الاقامي بـ 37,2%.

* عدد المكونين الذين رسبوا في الامتحان النهائي وبالتالي لم ينالوا الشهادات بلغت نسبتهم 5% في سنة 1998 ، وهي قليلة في التكوين الاقامي والتمهين.

أما بالنسبة للنتائج الكيفية فهي على النحو التالي :

* رفع مردودية هياكل التكوين المهني ليست متجانسة على كافة الإقليم الوطني.

* تأمين نفس التخصصات على مستوى كافة مراكز التكوين المهني والتمهين الموجودة عبر الوطن ، وهذا ما أدى إلى إشباع سوق العمل المحلي.

* تركيز القطاع على التكوين الابتدائي، وعدم بلوغ الهدف المعلن لإدراج التكوين المتواصل منذ أن أعلن عن بدايته في سنة 1990.

* قدم الإطار التنظيمي الموجود آنذاك، إزاء التحولات التي عرفتھا بلادنا على المستويات ، الاقتصادي ، الاجتماعي و المؤسساتي .

2- قطاع التكوين المهني الخاص

نظرا للانفتاح الاقتصادي الذي عرفته الجزائر سنة 1990 ، شرع ابتداء من سنة 1991¹ في تأسيس المدارس الخاصة للتكوين المهني ، وكان الهدف من وراء هذا زيادة وتثوية العرض الوطني للتكوين . كما أن تتصيب هذه المؤسسات تم تحت مراقبة تقنية وبيداغوجية لمديريات الوزارة المكلفة بالتكوين المهني .

وبهذا استفادت المؤسسات الخاصة للتكوين المهني من المساعدة المقدمة والخاصة بإعداد برامج التكوين البيداغوجي للمتربصين ، كما رخصت النصوص التنظيمية للمتربصين المسجلين في المؤسسات المعتمدة بتأدية الامتحانات المنظمة من طرف القطاع العام للتكوين المهني لنيل مختلف الشهادات.

عرفت مؤسسات التكوين المهني الخاصة ، تزايد مستمر منذ انطلاقتها حيث بلغ عددها في سنة 1993 ، 105 مؤسسة ليتجاوز 380 مؤسسة خلال سنة 1998 ، أما في نهاية سنة 2000 فارتفع عددها ليبلغ 518 مؤسسة².

تؤمن هذه المؤسسات تكويننا لمدة قصيرة لصالح متربصين مستواهم الدراسي السنة الثالثة ثانوي، وهم يرغبون في الحصول على تكوين من أجل إيجاد عمل.

كما تدرج المؤسسات المعتمدة تخصصات متنوعة تكمن : (الإدارة والتسيير، الإعلام الآلي، المكتبية، تجارة دولية، المحاسبة، البنوك،... الخ)، وهي تخصصات تابعة للقطاع الثالث - قطاع الخدمات - وهي ما يحتاج إليها المشغلين الاقتصاديين بكثرة.

¹ -CNES, projet national sur le développement humain , p 83.

² -Fondation européenne pour la formation , pratiques et dispositifs de formation des formateurs en algerie , Turin,décembre 2001, p 2

تفرض المؤسسات الخاصة للتكوين المهني على المتربصين تعريفات تتراوح ما بين 2.500 دج و 3.500 دج للمتربص في الشهر، لتصل حتى 7.000 دج في الشهر في بعض التخصصات . ونظرا لهذا الإلزام، عرف طلب التكوين المهني محدودية، وهذا راجع لانخفاض القدرة الشرائية للعائلات في الظروف الاقتصادية التي كانت تعرفها البلاد.

بالإضافة إلى هذا إعترضت هذه المؤسسات ، مشاكل خصت خاصة :

- تنظيم الامتحانات.
- الاعتراف أو الإقرار بالشهادات المسلمة .
- نقص الإجراءات المحفزة .
- الغلاء في سوق الأدوات و الوسائل .

3- التكوين المهني في ظل القرن الحالي

نظرا للتحويلات و التوسعات الكبيرة التي عرفها قطاع التكوين المهني سواء العام أو الخاص ، في مطلع القرن الحالي ، ارتأينا أن نشير إلى ما حققه وهذا حسب الإحصائيات المتوفرة و التي تخص سنة 2002.

فانطلاقا من سنة 2001 ، شرع في عصرنة القطاع من خلال تأهيله وهذا بهدف رد الاعتبار للتكوين المهني و تكييفه مع حاجات سوق العمل وكذا رفع أداء مراكزه ومعاهده.

وتكملة لهذا الغرض سطرت في سنة 2002 أهداف تمثلت في متابعة وتدعيم

الأعمال التي قد شرع فيها والتي تمس مجالات عديدة نذكر منها :

• تكوين وتحسين المؤطرين بهدف تكييفهم مع البرامج الجديدة للتعليم ، وفي هذا الصدد تم إعادة تكوين 8.118 مكون ، و العمل على إشراك 4.000 عامل إداري ودعم بيداغوجي للورشات الصيفية .

• إعادة صيغة التنظيم البيداغوجي الذي تمخض عنه إعداد وتحديث 86 برنامج بيداغوجي وإدراج ثمانية تخصصات جديدة .

• تجديد المناهج البيداغوجية والتعليمية من خلال :

- إدخال الإعلام الآلي .

- إعداد فهرس مخططات التجهيزات .

- التزويد بالوثائق التقنية و المنهجية لتعيين الحاجات .

- تحسين نظام الفحص الداخلي و الخارجي .

- وضع نظام مكافئ للتصديق يحدد الشروط ، المعايير و الطرق للحصول على الشهادات المكافئة .

• تحسين وعصرنة تسيير مؤسسات التكوين المهني من خلال إدخال الإعلام الآلي على مستوى المصالح الإدارية والتقنية ، دعم المؤسسات بالإضافة إلى تطوير الدراسات وبرامج البحث. حيث أصبحت هذه الأخيرة تقام عن طريق مركز الدراسات والبحث حول المهن والمؤهلات ، معهد التكوين المهني مع تعاون الوكالة الألمانية للتعاون ، حيث تعتمد على تشخيص نظام التكوين المهني، تكييف عروض التكوين ونوعيته.

• تنصيب مرصد للتكوين المهني و العمل ، والذي يهدف إلى العمل على انسجام القطاع مع المحيط السوسيو اقتصادي.

من جهة أخرى ، العديد من مشاريع تحديث القطاع هي في طريق الإنجاز في إطار تعاون دولي مع العديد من الدول و الهيئات المتخصصة (فرنسا،

ألمانيا، قطر، إفريقيا الجنوبية، تونس وجبوتي، المكتب العلمي للعمل، البنك العالمي، البنك الإفريقي، إتحاد المغرب العربي)

أ- إمكانية التكوين المهني في سنة 2002¹

في ما يتعلق بإمكانية القطاع العام للتكوين المهني خلال سنة 2002 فشهدت تطورا ملحوظا، حيث بلغ مجموع الهياكل القاعدية لقطاع التكوين المهني 581 ، منها ستة هياكل للدعم، للدراسة والبحث، بالإضافة إلى مجموع الملاحق الذي بلغ 222 ملحق².

هذه الإمكانيات مثلت طاقة استقبال قدرت ب 201.215 منصب تكوين بارتفاع وصل إلى 13.120 منصب.

التوزيع الجغرافي للهياكل عرف توازن نسبي حيث تم بناء أغلبية مؤسسات التكوين المهني في المناطق الحضرية الكبرى التي تتميز بضغط قوي تمخض عن الطلب المتزايد للتكوين . ومن أجل تدارك هذه الوضعية إتخذ القطاع ثلاثة إجراءات تهدف إلى رفع المر دودية القصى للطاقات ووسائل التكوين تكمن في :

- إعادة نشر 220 تجهيز تقنو بيداغوجي بين الولايات .

- تطبيق مبدأ مضاعفة الفرق .

- فتح 390 قسم في الوسط الريفي لصالح 10.954 متربصن أغلبيتهم إناث مقابل

281 قسم في سنة 2001 .

ب- عدد المسجلين وتوزيعهم حسب الفروع المهنية ومستويات التكوين

عدد المتربصين ارتفع هو الآخر خلال سنة 2002 ب 337.652 متربصن على

مستوى كافة أنماط التكوين بنسبة 1,58% فقط حيث قدرت نسبة الفتيات بـ 43,60%

¹ - CNES. 4^{ème} rapport sur le développement humain , 23^{ème} session ,2002 p 98-101.

² -http://www.ons.dz/them_sta.htm

من هذا العدد أما المتربصين ذوي الاحتياجات الخاصة فعددهم تقدم بصفة واضحة، حيث تجاوز 811 متربص في سنة 2001 ليصل إلى 3.672 متربص خلال سنة 2002 ، لكنهم لا يمثلون سوى 1,08 % من المسجلين.

هذا التزايد في أعداد المتربصين المعوقين من أربعة إلى خمسة مرات مرده إلى توسيع طاقات الاستقبال و توفير الوسائل البيداغوجية الخاصة ، من خلال فتح تدريجي لأربعة مراكز متخصصة ب 1000 منصب تكوين .

فتوزيع نسب المتربصين حسب أنماط التكوين المهني كان كالتالي :

- التكوين الإقامي : 54,80 % .

- التمهين : 35,53 % .

- التكوين المسائي : 5,24 % .

- التكوين عن بعد : 4,42 % .

أما توزيع المتربصين حسب الفروع المهنية يظهر بأنه توزيع غير متوازن حيث أن نسبة 70 % من المتربصين مسجلين في ثمانية فروع فقط والمتمثلة في : صناعة الألبسة الجاهزة ، الإعلام الآلي ، الإدارة والتسيير ، الكهرباء الالكترونية، البناء والأشغال العمومية و المياه ، الصناعة التقليدية والخدمات . أما في ما يخص توزيع المتربصين حسب مستويات التكوين ، فيلاحظ عامة أن 3/2 من المسجلين يتابعون تكوينهم في المستوى الثاني والثالث (عامل وعاما مؤهل) ، و فقط 12% في المستوى الخامس (تقني سامي) .

ج- التأطير

تأطير هؤلاء المتربصين من قبل المكونين شهد هو الآخر تقدم ، حيث بلغ 9.396 مكون سنة 2002 ، مقابل 9.146¹ مكون في عام 2001 ، أي بزيادة تقدر بـ 2,73% وهم يتوزعون على النحو التالي :

¹ -CNES , projet national sur le développement humain , 21^{ème} session , 2002 , p 239.

- أستاذ مختص في التعليم المهني : 1.520

- أستاذ التعليم المهني : 7.783

- مدرب : 93

و أكثر من 60% من المكونين يتمركزون على مستوى خمسة فروع مهنية من بين 22 فرع مقيد في المدونة ، وتتمثل هذه الفروع الخمسة في : تقنيات الإدارة والتسيير، الإعلام الآلي، صناعة الألبسة الجاهزة، الكهرباء الالكترونية والبناء والأشغال العمومية والمياه.

معدل التأطير العادي ، يحدد بمكون ل 25 متربص ، في حين أن هذا المعدل بلغ مكون واحد ل 38 متربص سنة 2002 دائما ، ليبقى ضعيف جدا فيما يخص نمط التكوين من خلال التمهين بمكون ل 122 ممتين .

د- المردود الداخلي

المردود الداخلي للتكوين المهني بقي منخفض و تميز بارتفاع في معدل الراسبين والمتخلون عن تكوينهم ، حيث أحصي حوالي 52.000 متربص تخلو عن تكوينهم، 6.425 حالة رسوب في الامتحان النهائي .

أما بالنسبة للمتخرجين الذين نالوا شهاداتهم فارتفع عددهم ليلغ 127.528 متخرج في سنة 2002 أي أكثر من 1.144 متخرج إضافي عن سنة 2001 ، حيث بلغت نسبة المتخرجين في المستوى الأول، الثاني و الثالث أكثر من 80% لتبقى نسبة المتخرجين في المستوى الخامس لا تتعدى 5% .

ه- التكوين لصالح الإدارات و القطاعات الاقتصادية

يقوم القطاع العام للتكوين المهني بالتكوين لحساب إدارات و قطاعات اقتصادية، وفي هذا الإطار شرع في سنة 2002 في عدة أعمال تخص مجالين : الأول يتمثل في التشاور على المستوى المحلي و الثاني أعمال التكوين والتحسين .

بالنسبة للمجال الأول ، أمن من خلال دفع و تنشيط سير اللجان الولائية للتكوين المهني ، بهدف رفع مستوى ونوعية التشاور بين مختلف ممثلي التكوين والتنظيمات المهنية حول مسائل التكوين و الشغل وعلاقتهما .

الشراكة بين القطاع ومختلف الجهات من وزارات ، معاهد ، هيئات ومؤسسات، أدى إلى توقيع ثمانية اتفاقيات إطار تهدف إلى تكييف التكوينات مع حاجات المشغلين. هذه الاتفاقيات شملت التكوين في ميدان تكنولوجيات الإعلام والاتصال الجديدة، تكوين سائقي سيارات الأجرة ، المراقبين التقنيين للسيارات، المختصين في الإنارة العمومية، مختصين في صيانة وتصليح السيارات ... الخ.

كما أن اتفاقيات الإطار هذه أدت إلى توقيع 331 اتفاقية محلية، بمبلغ إجمالي يساوي 31.408.000 دج ، وتطبيقها يسمح بتكوين 13.444 شخص.

أما المجال الثاني فشمّل تكوين 12.622 من عملاء وموظفي الوزارات والمؤسسات العامة و الخاصة والمنخرطين في الجمعيات المدنية.

من جهة أخرى ضمن القطاع التحسين ل 91 مكون مكلف بالتكوين المتواصل.

و- قطاع التكوين المهني الخاص

في الأخير نشير إلى حصيلة القطاع الخاص خلال سنة 2002 ففي هذه السنة قدرت طاقات القطاع ب 46.000 منصب بيداغوجي مفتوح على الشعب التي لا تحتاج إلى تجهيزات ثقيلة ، هذه الطاقة سمحت باستقبال 23.807 متربص أي بمعدل ضعيف وصل إلى 52% ، فهذا الضعف مرده إلى المشاكل التي عرفها القطاع الخاص في سنوات التسعينيات.

هذه المشاكل والإكراهات التي سببت انخفاض منتظم لعدد المترشحين، أدت إلى غلق 126 مؤسسة من بين 769 مؤسسة معتمدة خلال الفترة 1991 - 2001 .

أخيراً، يمكن القول أن الجهاز الوطني للتكوين المهني سواء كان عام أو خاص تميز بعدم التوازن ونقائص متصلة خصوصاً بسيره الداخلي ومردودة الخارجي. فهو يعاني من علاقة ضعيفة مع سوق العمل، وهذا ما أدى بالسلطات العمومية إلى طرح إشكالية تكوين - عمل.

كخلاصة، جندت الدولة ، منذ الاستقلال وما زالت تجند إلى اليوم ، العديد من الوسائل المادية والبشرية ، وهذا من أجل المضي قدما بقطاع التكوين المهني وفعلا استطاعت الجزائر أن تحقق ما كانت تصبو إليه ، فأنشأت العديد من مؤسسات التكوين (المراكز، و المعاهد) وجهزتها بأحسن التجهيزات ، مونتها بالوسائل المادية وكذا بالمؤطرين و الأساتذة ، بالإضافة إلى تمويلها ماليا ، وهذا كله من أجل الشباب الذين تعلق عليهم الدولة آمالا كبرى من أجل مساهمتهم في بناء الاقتصاد الوطني.

وقد كان لها هذا ولو نسبيا ، لكن اليوم تغيرت المعطيات وتبدلت المفاهيم وأصبح ينتظر من التكوين المهني أن، يركز على نجاعة التكوين ، بحيث يصبح اقتصاديا ، مرنا وفعالا يصمد في وجه المنافسة الجارفة والتحديات الكبرى ويتأقلم مع اقتصاد السوق المتبنى بإيجابياته وسلبياته.

وهذا ما سوف نتطرق له بالتفصيل خلال المبحث القادم.

المبحث الرابع:التكوين المهني المعاصر

تمهيد

عرفت كل دول العالم بما فيها الجزائر ، ظهور اتجاهات حديثة من عولمة، تحرير المبادلات التجارية، فتح الحدود لرؤوس الأموال، تطور التكنولوجيات الجديدة، تطور المنافسة ، اشتداد التنافس من أجل توسيع أو احتلال أسواق من خلال تكوين وتقوية مجموعات إقليمية ، أدت بها إلى إصلاحات جديدة من أجل مسايرتها والتكيف معها، فالجزائر لم تتجاهل هذه التغيرات وبالتالي لم تبقى على الهامش.

التقدم بالركب الحضاري و تحقيق التنمية المستدامة، أصبحت من أولوية الأولويات في بلادنا خاصة بعد دخولنا إلى اقتصاد السوق وانضمامنا إلى الاتحاد الأوروبي، وشروعنا في المفاوضات من أجل انضمامنا إلى المنظمة العالمية للتجارة.

فتحقيق هذه المساعي يتطلب جهود جبارة ، ووجود إطارات كفأة تخطط وتسير الاقتصاد، وتحل مشاكله العالقة إن وجدت سواء كانت بشرية أو إدارية أو حتى فنية.

من جهة أخرى يجب علينا التحكم في التكنولوجيات الجديدة المتقدمة، ولن تكون لنا هذه الغاية إلا من خلال التكوين الذي يعتبر المدخل الرئيسي للتطور العلمي والتكنولوجي والطريق إلى التطور والتنمية.لذا يجب العناية بالتكوين المهني وإعطاءه حقه في الأهمية.

1- التحديات الكبرى للتكوين المهني في الجزائر

كما أشرنا سابقا فان الاتجاهات الحديثة ألزمت على الجزائر، الشروع في إصلاحات جديدة تمس كافة الميادين والقطاعات بما فيها قطاع التكوين المهني، حتى يسهل اندماج الاقتصاد الوطني في التقسيم العالمي الجديد للعمل.

حيث أصبح للتكوين المهني دور مهم ولا نزاع فيه ، ويتجلى كاستثمار ذو مردود
دبة في المدى المتوسط و الطويل أي أنه استثمار مستدام. لكن التكوين المهني تواجهه
مشاكل خطيرة ، تستوجب التطرق لآه و معالجتها.

وعليه فإن تحديات جديدة تظهر للنظام ، التي توجب عليه القيام بإصلاح عميق،
لكي يلعب بصفة كاملة دوره في التأسيس الأساسي للاندماج الاجتماعي.

1- التحدي الديمغرافي و الاجتماعي

تواجه سياسات التكوين المهني اكرامات عظمى، تتمثل في النمو القوي لفئات
سن التمدرس و تزايد أعداد الأميين. كما أن الوزن الديمغرافي وتقدم فئة الشباب الأقل
من 15 سنة والذين يمثلون 50%¹، يشكلان ضغط معتبر على جهود تمويل التكوين
والعمل. فهذه الوضعية لوحدها تعبر عن ضخامة التحدي الذي ينتظر التكوين المهني.

فخلال عشرينات الستينات، السبعينات والثمانينات، تمكنت الدولة جزئيا من إدارة
هذه الحالة وهذا بالاخذ على عاتقها النفقات الخاصة بنظام التكوين المهني، أما حاليا
وبعد تفتحها و دخولها في اقتصاد السوق، أصبح من الصعب الحفاظ على مستوى
النفقات المخصصة سابقا للتكوين المهني، إذ أصبح أمامها خيارات أخرى بواسطة
خصوصا المساهمة الإجبارية للشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين.

حيث ينبغي على هؤلاء استهداف مجموعة من الأعمال المتوازنة، والمتعلقة
بإدماج أنظمة تحتية للتكوين وهذا لضمان الحركية الاجتماعية، ترقية الكفاءات وتشجيع
قدرات التوقع لخدمة التقدم الاجتماعي.

في هذا الصدد، يجب التطرق لمسألتين جوهريتين: الأولى تتمثل في الرسوبات
المدرسية والثانية تشمل التوجيه المدرسي و المهني.

¹ - CNES , rapport sur la formation professionnelle ,p 292-293.

فالرسوبات لا تكوّن مشكل خاص لنظامنا التكويني ، فهذا الأخير يغطي الاتساع مقارنة مع دول أخرى التي تجد صعوبة في تغطية هذا الاتساع . لكن هذه الرسوبات هي في تزايد مستمر خاصة في الأقسام النهائية للسنة التاسعة أساسي و الثالثة ثانوي.

هذه الرسوبات تؤدي إلى ضياع الموارد البشرية، وتسبب قنوط ويأس لدي التلاميذ وأولياءهم. كما تشكل عبء اقتصادي واجتماعي للدولة.

هذا فيما يخص المسألة الأولى، أما المسألة الثانية التي تتمثل في التوجيه المدرسي والمهني، فإن تحقيق أهداف التكوين هي ملازمة بصفة قوية للتوجه والإعلام.

فتوجيه الشباب المغادر للمدرسة الأساسية ، يتكون حاليا من إجراء بسيط مقرر من قبل قطاع التربية الوطنية ، حيث يمنح للتعليم نور خاص.

كما أن جهل كفاءات التلميذ وغياب مرجع مشترك لكل الأساتذة للتقييم يجعل من التوجيه المدرسي والمهني يكرس عدم مساواة الحظوظ للدخول إلى الطور الثانوي وللجامعة ويؤدي بالتالي إلى خفض قيمة الدخول إلى التكوين المهني.

2- التحدي الاقتصادي

رغم أن الدولة قامت ببناء العديد من المنشآت القاعدية لاستقبال الراغبين في التكوين، تكوين وتوظيف المكونين والأساتذة والمؤطرين والتموين بالكتب والوسائل البيداغوجية¹، إلا أن هذه الموارد المجددة لا زالت غير كافية و تطرح مشكلة جسيمة وهذا من جراء الزيادة الديمغرافية لعدد الأطفال و الشباب الذين هم في ارتفاع مستمر.

إن الحفاظ على نسب التمدرس و التكوين في مستواها الحالي، ومع نفس النفقة المخصصة للتلميذ، يقتضي بعث الاستثمار في التكوين، والذي يتوقف على بعث النمو الاقتصادي. في انتظار الوضعية الاقتصادية التي من المتوقع أن تحرض أكثر فأكثر

¹ -CNES, avis relatif à l'avant projet de stratégie nationale de développement économique et social à moyen terme , 8^{ème} session , mai 1997 , p 39.

على البحث عن اقتصاديات من نوع داخلي و تعميق خيارات أخرى ، فهذا يطرح ضرورة تقرير الأولويات التي توجب الاستفادة من منح ميزانيات الدولة من جهة، واستعجال لعقنة و للتصيير الأمثل لآليات التكوين من جهة أخرى.

هذا يستحق إقامة قواعد انسجام بين التعليم الثانوي خاصة التقني، التعليم العالي والتكوين المهني كما يوجب كذلك الإشارك العام للممثلين و المشغلين على المستوى المحلي والوطني في تأسيس هذه القواعد.

على مستوى آخر، إذا كان الطلب على التكوين قليل التحديد ، يكون من الصعب معرفة حاجات الشغل وهذا ما يطرح إشكالية على مستوى العلاقة تكوين-عمل.

فبالإضافة ، إذا كان صعب تحديد حاجات سوق العمل ، يكون كذلك من الصعب التوقع في التطورات التكنولوجية ، وبرمجة وضع شعب جديدة.

هذه الصعوبات تضع مسألة نوعية التكوين في مركز هذا التفكير عبر ضرورة تكوين عام متعدد يسمح بالتكيف و الحركية و ضرورة تكوين متواصل مدى الحياة كذلك.

3- تحدي النوعية أو التحدي العلمي و التكنولوجي

أدى التزايد المستمر للطلب الاجتماعي على التكوين ، إلى الانشغال بضرورة الاستجابة لهذا الطلب على حساب النوعية ، فانخفاض نوعية التكوينات الملاحظة هي نتيجة منطقية لهذا التوسع.

إن العوامل المؤثرة على نوعية التكوين ترجع كذلك إلى انخفاض النفقات المخصصة للتكوين ، حيث انه من غير المعقول التطرق إلى النوعية في حين إن نفقات المكون عرفت انخفاض ، فاستمرار هذا الوضع - عدم نجاعة نوعية التكوين المهني- سيؤدي إلى تزويد مستمر للمجتمع بمواطنين أقل تعلمًا وأقل تأهيلاً وبالتالي سيعمل على تحديد مساهمتهم في التطور الاقتصادي و الاجتماعي.

وللتغلب على هذه الوضعية يقتضي الإعلان بصفة واضحة وملموسة عن إرادة تشجيع للتكوين المتواصل والعمل على تطبيق نظام الترقية من خلال التجربة المهنية وكذا عن طريق كفاءات العمال.

هذا الهدف لن يتحقق إلا إذا كان هناك تنظيم جديد لهياكل الاستقبال ولليداغوجية و وسائل التكوين التي ستسمح بتنفيذ تكوين متواصل لكل شخص يدخل حياة النشاط.

فالتكوين المهني المتواصل يترك مكان مهم للتفاوض الجماعي بشأن كفاءات الدخول له، تقاسبا مع القانون الأساسي للأفراد، لان الترتيبات المتعلقة به تكون نتيجة لمبادرات الشركاء الاجتماعيين في الاتفاقيات الجماعية و للدولة في القوانين والنصوص التنظيمية.

وعليه فان التكوين المهني المتواصل يهدف إلى¹:

- تحسين التكيف مع تطور التقنيات الجديدة و شروط العمل.

- تحسين التأهيلات المهنية.

- تشجيع الترقية الاجتماعية والمهنية.

II- نقائص المنظومة التكوينية في الجزائر

إن تبني الجزائر النظام الاشتراكي بعد الاستقلال، والذي أدى إلى طغيان القطاع العام، اقتصاد الندرة والأزمات، وعدم الاستقرار السياسي و الاقتصادي الذي شهدته في العشرية الأخيرة من القرن الماضي، أدى إلى صعوبات جمة في تنظيم التكوين، حيث تميز تنظيم القطاعات الإدارية، التربوية و التكوينية بالبطء و الجمود و البيروقراطية.

¹ - Claude Dudar , la formation professionnelle continue , Paris ,Ed : la découverte, 1985 , p 7.

رغم هذا فان قطاع التكوين المهني قد توصل إلى تحقيق العديد من الأهداف التي رسمت له في الفترة الاشتراكية لكنه اُتسم بمجموعة من النقائص التي سنعرضها فيما يلي¹:

1- انحطاط سمعة التكوين المهني

رغم جهود الترويج و الإشهار التي بذلها القطاع من أجل استقطاب المتربصين، إلا أنه لم يتمتع بشعبية واسعة لدى التلاميذ و أولياءهم.

فهم يولون أهمية بالغة للشهادات الثانوية والجامعية، في حين يعتبرون الشهادات المهنية ذات مستوى متدني لا ترفع بقيمة الفرد.

أضف إلى ذلك تخصيص أجور متدنية للمكونين والممتهين، أدى بالنفور من التكوين المهني وبالتالي التحاق عدد لا بأس به ممن يرغبون فيه .
كما ارتفع مستوى المتسربين منه دون حصولهم على الشهادات.

2- تهميش التكوين المهني

أولت الدولة العناية الفائقة بقطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي ، في حين أعطي التكوين المهني أهمية قليلة فقد وجهت مهامه فقط لاستقبال الفاشلين المتسربين من المنظومة التربوية ، و كذا تكوين عمال مؤهلين بالدرجة الأولى من أجل بناء الاقتصاد الوطني ، ولم يهتم بتكوين التقنيين و الإطارات المهنية من المستويين الرابع و الخامس إلا في السنوات الأخيرة بعد أن أدركت الدولة الدور الفعال للتكوين في مسار الرقي و التنمية.

3- انعدام الارتباط و التنسيق بين منظومتي التربية الوطنية و التكوين المهني

المدرسة الأساسية الجزائرية لم تلعب دورا فعالا في تهيئة التلاميذ و إعدادهم للالتحاق بالتكوين المهني .

1- محمد بن سالم ، مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني ، المجلس الأعلى للتربية ، 1998 .

كما أنه لا يمكن لخرجي التكوين المهني الالتحاق بالتعليم الثانوي ومن ثم الجامعي وهذا راجع كله لعدم وجود تنسيق فعال بين قطاع التكوين المهني و قطاع التعليم .

4- بظاً في تكيف التكوين المهني لمسايرة التطورات

إن فترة طغيان النظام الاشتراكي في الجزائر، كانت لها نتائج سلبية وخيمة على نظام التكوين المهني، حيث اعتمد على مركزية في التسيير ، كما اتسم بالجمود وعدم الفعالية و المرونة في مواجهة التغيرات و التطورات.

بالإضافة إلى هذا تميز المستوى الدراسي لمؤطري التكوين المهني بالتدني مما أعاق عمليات تطوير البرامج و الأهداف لمسايرة التحولات، وبالتالي التأثير السلبي على نوعية التكوين في الجزائر.

في الأخير أدت هشاشة النظام الاشتراكي إلى بروز عدة مشاكل على كافة المستويات ، السياسية، الاقتصادية و الاجتماعية ، والتي مست كل قطاعات النشاط بما فيها قطاع التكوين المهني . والتي أدت بالجزائر إلى ضرورة التفكير في حل آخر و هو الحل الوحيد لا بد يل عنه ، والمتمثل في تبني النظام الرأسمالي بديلا عن النظام الاشتراكي والتوجه نحو اقتصاد السوق.

III- التكوين المهني في ظل اقتصاد السوق

طغت على العالم مجموعة من التغيرات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية، والتي أدت بالجزائر إلى ضرورة التماشي معها و مسايرتها بدلا من بقائها على الهامش.

فكان بادئ الأمر هو تغيير النظام السياسي بنظام أكثر نجاعة وفعالية و المتمثل في النظام السائد في الدول المتقدمة ألا وهو النظام الرأسمالي، وتبني الاقتصاد الحر بدلا من الاقتصاد الموجه.

التفتح على اقتصاد السوق أدى بالجزائر إلى تغيير العديد من الأهداف ومنها أهداف المنظومة التكوينية.

وهكذا أصبح على نظام التكوين المهني الانحراف عن مساره المرسوم له وتبني إستراتيجية جديدة ملائمة للتوجه الحديث.

في هذا الإطار يجب على قطاع التكوين المهني الأخذ بعين الاعتبار عدة جوانب تتمثل أهمها في:

1- تلبية حاجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة

بعد تفتح الاقتصاد الوطني على الاقتصاد العالمي ، الذي يتميز بحدة التنافس، وقيام الدولة بإقحام القطاع الخاص في مسيرة التنمية و التشجيع على الاستثمار، أصبح لزاما عليها البحث عن السبل الكفيلة لتزويد الاقتصاد باليد العاملة المؤهلة والكفاءات، ولن تتحقق لها هذه الغاية إلى من خلال التكوين المهني الذي يعمل على تكوين وتأهيل اليد العاملة وجعلها تنافس اليد العاملة الأجنبية وبالتالي مساهمتها في ترقية الاقتصاد الوطني و العمل على جلب الاستثمار.

2- تلبية حاجات العملاء الجانب

كما ذكرنا أعلاه فان الاقتصاد الوطني يشجع على الاستثمار الأجنبي من أجل التنمية المستدامة.

فدخول الشركات الأجنبية يحتاج بطبيعة الحال إلى يد عاملة ، والتي يجب أن يوفرها له قطاع التكوين المهني، الذي يجب عليه القيام بدراسات مسبقة عن طبيعة الشركات المحتمل قدومها للاستثمار في أرض الوطن والتنبؤ بحاجاتها من اليد العاملة، حتى يتم تكوينها و تحضيرها للعملاء الأجانب من أجل توظيفها ، دون انتظار مجيئها ومن ثم الشروع في تكوين الفنيين للعمل بها.

3- التفتح على التقنيات المهنية الحديثة

في ظل الثورة التكنولوجية و ظهور تقنيات وفنيات مهنية عالمية، على قطاع التكوين المهني أن يعمل على التعرف على هذه التقنيات ويكون سريعا في التكيف معها ، بل يتوقعها ومن ثم الاستعداد لها بأحسن وجه.

تحقيق هذا المسعى يتطلب وجود إطارات مسيرة ومكونة ذات مستوى عالي من التعليم، المعرفة، الموهبة والإبداع . بحيث تمنح لهم الوسائل الضرورية وتخول لهم استقلالية وسلطة المبادرة في اتخاذ القرارات الفعالة والمناسبة لمواجهة المواقف الحرجة.

IV- خصائص التكوين المهني المعاصر

يتميز التكوين المهني المعاصر بمجموعة من الخصائص يمكن إيجاز أهمها فيما يلي¹:

أ- الحاجة إلى قاعدة علمية وتكنولوجية متينة

تميز التكوين المهني في الجزائر فيما مضى، بكونه عملية بسيطة تسمح بامتهان مهنة تقليدية من الآباء والحرفيين المهرة .

ونظرا لما يتسم به عالم اليوم من ثورة تكنولوجية سريعة ، جعلت المهن العصرية جد معقدة وتتطلب قاعدة علمية متينة وخبرات مهنية تطبيقية ، بالإضافة إلى مستوى عالي من التجديد و الإبداع و المرونة في التكيف مع المستجدات. هذه المميزات توجب على التكوين المهني إعادة النظر في سياسته حتى يتأقلم معها .

ب- استراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة

يتم تكوين الأفراد مهنيا لمدة نوعا ما طويلة ، ليتفرغوا بعد ذلك نهائيا لممارسة مهنة أو عمل بعد إكتسابهم التأهيل . لكن اليوم و نتيجة التغير السريع في

¹ابوقلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر ص 102-104.

تقنيات العمل، فإنه أصبح من اللازم الاعتماد على التكوين التناوبي كإستراتيجية في التكوين المهني، وهذا من أجل السماح للمتدربين بالعودة لمتابعة دراستهم و تكوينهم كلما دعت الحاجة إلى ذلك، من أجل التكيف مع تقنيات العمل الجديدة ، وبالتالي عدم دخول العمال في بطالة هيكلية.

ج- تثمين الخبرات المهنية

تستقبل مراكز التكوين المهني المتربصين الذين يملكون مستوى تعليمي معين، من أجل متابعة تكوينهم في التخصصات المدرجة ، وبالتالي تغض النظر عن القبول بالتجربة الفردية و الخبرة المهنية ، التي من الواجب أن تأخذها في الحسبان وتسمح للأفراد الذين يملكون هذه التجربة والخبرة بمتابعة تكوينهم من خلال المزج بين النظري و الخبرة المهنية في إطار التكوين المستمر.

د- ربط التكوين المهني بالبحث العلمي

يجب التفكير في أساليب تسمح للمتربصين الذين نجحوا في الدراسات المهنية وتحصلوا على الشهادات، بمواصلة دراستهم الثانوية ثم العليا، ومن هنا يصبح بإمكان العمال المؤهلين الالتحاق بالمدرجات الجامعية لمتابعة دراستهم العليا، إذا توفرت فيهم شروط ذلك.

ولقد قرر قطاع التكوين المهني في الجزائر إدراج البكالوريا المهنية ليتم إلغاء هذا القرار بعد ذلك لعدم وجود نصوص قانونية لتنفيذه على أرض الواقع.

خلاصة:

حقق التكوين المهني في الجزائر العديد من الأهداف التي سطرت ، رغم بعض العقبات التي عاقت مسيرته ، إلا أن ضخامة الحاجات و خطورة التحديات وعظم الطموحات عوامل تدفع بالتكوين المهني إلى وضع إستراتيجية حكيمة و برامج مدروسة من أجل تجسيدها.

فدخول العالم عصر العولمة والنجاعة الاقتصادية وفعالية الأساليب المعتمدة في التكوين ومسايرة التطور، جعلت التكوين المهني يفكر في أساليب اقتصادية ناجعة وفعالة من أجل القدرة على تأهيل الأفراد وتكييفهم مع المستجدات الجديدة.

"فنحن في حاجة إلى هجرة الطرق التقليدية التي تحتاج إلى وقت طويل للتكوين وبتكاليف مرتفعة، لتعويضها بنماذج مرنة تتطلب فترات قصيرة ومتكررة، بإمكانها استغلال الخبرة و الأجهزة المتوفرة في أماكن العمل، مما يسمح بمسايرة التطورات العلمية والتكنولوجية السريعة التغير"¹.

خصوصا ونحن في اقتصاد السوق الذي يتميز باشتداد التنافس والبقاء فيه يكون للأحسن.

¹ بوقلجة غياث، نفس المرجع السابق، ص 104

خاتمة

كخاتمة لما سبق سرده خلال هذا الفصل الأول ، نرى أن التكوين المهني في الجزائر، منذ انطلاقه في سنة 1962 -بعد الاستقلال- حقق العديد من الأهداف التي سطرت له، رغم قلة الوسائل، كثرة النقائص وصعوبة العقبات التي عاقت نوع ما مسيرته.

فالتكوين المهني في مرحلة النظام الاشتراكي والاقتصاد الموجه، غير التكوين المهني في مرحلة النظام الرأسمالي واقتصاد السوق، والذي انتهجه الجزائر مؤخرا. خلال هذه المرحلة الأخيرة، انحرفت الجزائر عن مسارها المرسوم سابقا وقامت بعصرنة وتحديث كافة القطاعات حسب التحولات والتغيرات التي شهدها العالم، بما فيها قطاع التكوين المهني.

فالتكوين المهني عليه الآن، أن يهتم أكثر بالتكوين المهني المتواصل والذي يمثل الرهان الحقيقي الاجتماعي والاقتصادي من أجل رفع تحديات الجهل ، البطالة، الإنتاجية والنوعية.

كما يجب عليه إعادة النظر في التخصصات المدرجة، ويقوم بإدراج تخصصات جديدة تتماشى مع حاجات سوق الشغل ، من أجل تلبية هذه الحاجات وهذا بتأهيل الشباب الراغب في التكوين والذي يحتاج إلى العمل ، ليتم في ما بعد إدماجه في حياة النشاط وبالتالي مساهمة القطاع في الحد من ظاهرة البطالة.

هذه الأخيرة التي عانت منها الجزائر ولا زالت تعاني على غرار دول العالم، حيث بلغت سنة 1966 معدل 32,9 % ، لتعرف بعد مرحلة التصنيع التي شرعت فيها في سنة 1977 ، ما يعادل 23,40 % ليستمر هذا المعدل في الانخفاض التدريجي إلى غاية سنوات التسعينات أين مرت الجزائر بأسوأ الفترات والتي تميزت بمرحلة الانتقال نحو اقتصاد السوق بالإضافة إلى أزمة سياسية خانقة ووضع أمني متدني.

فهذه العشرية السوداء في حياة الجزائر سجلت فيها معدلات البطالة تزايد مستمر، رغم تبني الدولة لإستراتيجية وطنية لمكافحة هذا الداء، حيث بلغت في سنة 1999 نسبة 29,29%.

بعد هذه السنة الأخيرة عرف الاقتصاد الوطني انتعاش ملحوظ بفضل الإرادة الوطنية و الجهود الجبارة للدولة من أجل القضاء خاصة على الفقر و البطالة ، لتشهد معدلات هذه الأخيرة بفضل إنعاش كذلك العديد من آليات العمل انخفاض مرة ثانية لتستقر في نسبة 13% في السنة الجارية -2005- أخذا بعين الاعتبار القطاع الغير الرسمي بعدما كانت تقدر قبل خمس سنوات بـ 28,71%.

هذا باختصار شديد ما ميز معدلات البطالة في بلادنا خلال عدة مراحل مرت بها، منذ نيلها الحرية إلى اليوم، مرورا بمحطة البناء و التشييد و الازدهار إلى مرحلة التدهور و الأزمة و الانشقاق و وصولا إلى السنوات الأخيرة من القرن الحالي أين عادت الجزائر إلى الظهور على الساحة الدولية بتحقيقها إنجازات عديدة في ظرف قصير. هذا كله ما سوف نتعرض له بالتفصيل خلال الفصل القادم و الخاص بمرض خطير طال الشفاء منه آلا وهو البطالة.

الفصل الثاني

البطالة

الفصل الثاني : البطالة

مقدمة

لقد عان العالم ولا يزال يعاني من مرض مستعصي، تفشي في كل دوله بدون استثناء، وقد صعب التخلص منه نهائيا رغم الاستطبابات المتنوعة التي استعملت لعلاجها، هذا الداء الذي عرف تنوع في أشكاله وأسبابه، لا يزال يعيق اقتصاديات الدول خاصة دول العالم النامي التي تسعى جاهدة من أجل محاربة هذا الداء السوسيو اقتصادي والذي سمي البطالة.

الجزائر البلد النامي عان من البطالة وصحبتها منذ استقلالها في سنة 1962 وعبر مراحل بناء اقتصادها الذي ما فتئ أن ينهار في سنوات الثمانينات بسبب الأزمة البترولية في سنة 1986 والتي أدت إلى تفاقم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، والتي زادت من حدة البطالة خصوصا في عشرية التسعينات، حيث أصبحت الوضعية تنبئ بالخطر، خاصة مع تدهور الوضع الأمني الذي زاد الطين بلة.

لكن مع بزوغ فجر القرن الواحد والعشرين، انقشعت الغمامة التي كانت تحجب وصول الشمس إلى بلادنا، فزال الخطر، وأصبحت الأوضاع على مستوى الاقتصاد الكلي تستقر وتتحسن بفضل الإعلان عن العديد من السياسات التنموية، خاصة منها برنامج الإنعاش الاقتصادي، الذي أنعش الاقتصاد و ساهم في التقليل من معدلات البطالة.

إلى جانب هذا البرنامج ساهمت العديد من أجهزة الإدماج المهني للشباب في دمج الشاب الجزائري في حياة النشاط، خاصة من خلال مساعدة الشباب على خلق مؤسسات مصغرة خاصة بهم.

وبفضل هذه الجهود الجبارة تم انخفاض معدل البطالة حيث وصل خلال هذه السنة الجارية -2005- إلى 13% بعدما كان قبل ستة سنوات خلت يقدر بـ 30%.

هذا الانخفاض ساهم فيه كذلك القطاع الغير رسمي الذي كان له الدور في امتصاص العديد من البطالين.

فمن خلال هذا الفصل، سنحاول أن نتعرض إلى أهم النقاط التي ميزت البطالة خاصة في الجزائر، وأهم الاستراتيجيات التي تبنتها بلادنا للتقليل من انتشار هذا الوباء.

المبحث الأول: مدخل إلى البطالة

I- مفاهيم البطالة:

للبطالة مفاهيم عدة منها:

1- تعرف البطالة بأنها عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم من أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي¹.

2- وحسب مفهوم المكتب العالمي للعمل، فإنه يعتبر الشخص بطال إذا توفرت فيه ثلاثة شروط:

"أن يكون بلا عمل، أن يكون جاهزا لأن يعمل في استخدام مأجور أو غير مأجور، ويكون يفتش عن العمل، أي أن يكون قد اتخذ إجراءات خلال مرحلة سابقة نوعية (تسجيل في مكتب توظيف...)"².

3- البطالة هي ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل، بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج على الرغم من رغبته وقدرته على القيام بذلك العمل.³

II- أنواع البطالة:

يوجد ثلاثة أنواع رئيسية للبطالة إضافة إلى أشكال أخرى ستعرضها فيما يلي⁴:

¹ - عبد الرحمن يسري، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية سنة 2003 ص 381.
² - ب برنية واسيمون، ترجمة عبد الأمير إبراهيم شمس الدين، أصول الاقتصاد الكلي المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، الطبعة الأولى سنة 1989 ص 313
³ - بالعربي عبد القادر، أثر البطالة على الفقر في الجزائر، أطروحة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2002، 2003 ص/34.
⁴ - world bank report, workers in an integrating world, 1995, p28.

أ- الأنواع الرئيسية للبطالة:

1- البطالة الاحتكاكية:

هي البطالة التي تحدث في الفترة التي يتم البحث فيها عن العمل من قبل الفرد، سواء كان لهذا الأخير وظيفة سابقة، أو يبحث عن العمل لأول مرة. فالبطالة الاحتكاكية تعتبر عادية لأنها ناتجة أولاً عن الرغبة الطبيعية لبعض العمال في تغيير وضائفهم الحالية، لأن هذه الأخيرة لم تعد تروق لهم أو بسبب شروط العمل (الأجور المتدنية، المعاملة السيئة...) وثانياً عن حاجة ورغبة الشباب الداخل إلى سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة.

فهذه البطالة ترتبط دائماً بالبحث عن الوظيفة المناسبة لأنه قد تكون هناك وظائف متاحة لكنها ليست الوظائف المناسبة التي يبحث عنها الأشخاص البطالون.

2- البطالة الهيكلية أو الفنية :

أسباب هذه البطالة كثيرة، منها التقدم التكنولوجي في وسائل الإنتاج ونظم المعلومات ووسائل الاتصالات وبالتالي إحلال الآلات محل العمالة اليدوية، عدم التوافق في سوق العمل بين الخصائص الوظيفية للعمل المطلوب من جهة والخصائص الوظيفية للعمل المعروف من جهة أخرى¹، أو بسبب انتقال الصناعة من مكان إلى آخر، فقد لا يجذب بعض العمال هذا الانتقال فيتعطلون عن الشغل.

وللتخفيف من هذا النوع من البطالة، لا بد على المؤسسات أن تقوم برفع مستوى تأهيل ومهارة اليد العاملة لديها، لتتناسب مع التقدم التكنولوجي المستخدم وهذا من خلال إعادة تكوينهم.

¹- عبدالرحمان يسرى، النظرية الاقتصادية الكلية، ص 385.

3- البطالة الدورية:

البطالة الدورية حسب تعريف الأمم المتحدة هي:

"نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة"¹

فالبطالة الدورية تحدث عندما تنخفض فرص العمل في الاقتصاد الوطني، ويكون ارتفاع كبيراً في العمالة، فإذا أصيب الاقتصاد بالانكماش حدثت البطالة.

ب- أشكال أخرى من البطالة

1- البطالة الموسمية (العرضية، الجزئية)

تحدث هذه البطالة خلال موسم معين أو بعد انتهاء عمل عرضي معين، مثلما يحدث في القطاع الزراعي وقطاع الخدمات، السياحة و الفنادق والمصايف....

فهذه الأعمال الموسمية تدر دخلاً للعمال، لكن هذا الدخل ينقطع بانقطاع العمل أي بانتهاء الموسم أو انتهاء العمل العرضي.

كما أنها تشير بمعنى آخر إلى عدد العمال الذين يعملون ساعات أقل من الساعات الفعلية المخصصة لهم أي ساعات أقل من المعتاد.

2- البطالة المقنعة:

هذا الشكل من البطالة يشير إلى زيادة حجم اليد العاملة عن حاجة الإنتاج، بحيث أن حجم إنتاج المؤسسة لا يتأثر إذا ما تم الاستغناء عن الجزء الزائد من القوى العاملة.

والنظرية النيوكلاسيكية تعرف البطالة المقنعة بأنها:

¹ - خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي (المشكلة والحل) مجموعة النيل العربية، مصر، الطبعة الأولى، سنة 2004، ص 19

"الوضع الذي تتخفف فيه الإنتاجية الحديدية إلى الصفر أو أقل (تصبح سالبة)"¹

3- البطالة المخيفة أو الكامنة:

تتمثل هذه البطالة في حالات كثيرة، فهناك مثلا الطلبة الذين أتموا تعليمهم الثانوي، ويرغبوا في العمل بأجر معين فإن لم يجدوا هذا العمل واصلوا دراساتهم الجامعية، فإن تخرجوا من الجامعة ولم يجدوا العمل، استأنفوا الدراسات العليا.

كما أن هناك الفتيات اللاتي يملكن خبرة ومهارة ويرغبون في العمل لكن بالأجر الذي يناسبهم فإن لم يجدوه مكثوا في البيت إلى حين وجود العمل المناسب.

ومثال ثالث عن البطالة المخيفة حالة الأشخاص الراغبين في ترك وظائفهم في سن قريب من سن التقاعد، بحجة أنهم يريدون الراحة ولكنهم في الحقيقة ما زالوا قادرين على العطاء والعمل وراغبين فيه إلا أن هذا الأخير لم يعد مجزيا بالإضافة إلى عدم رضاهم عن الأجر المجني.

4- البطالة التقنية:

يرتبط هذا الشكل من البطالة بالإنتاج بسبب نقص التكوين (إضراب المومنين، مشكل النقل...) أو بسبب عطب في الآلات أو بسبب الكوارث الطبيعية، كالحرائق الفيضانات، الزلازل التي قد تؤدي إلى تدمير المصانع والمؤسسات.

III- أسباب البطالة في الدول النامية:

اهتمت النظرية الاقتصادية بحالة البطالة في البلدان المتقدمة، وهذا طبيعي لأن رواد هذه النظرية و المدارس الاقتصادية ينتمون لهذه البلدان.

أما بالنسبة لبطالة البلدان النامية، فإنها تحتاج إلى تفسير خاص بها.

¹ - عبد الرحمن بسري، النظرية الاقتصادية الكلية، ص 397

وأَسباب البطالة في البلدان النامية، تختلف حسب كل بلد من هذه البلدان، لكنها تتوافق وتلتقي في بعض النقاط التي سنتطرق لها فيما يلي:

1- النمو السكاني وزيادته:

يعاني العالم النامي من انفجار في النمو الديمغرافي، الذي يتسبب في خلق العديد من المشاكل للمجتمع وعلى رأسها، البطالة، الأمية والفقير. وحسب تقرير للأمم المتحدة، أنه من المتوقع أن يرتفع عدد سكان العالم من 4,5 بليون في عام 1991 إلى 10 بلايين في عام 2050، وقد يصعب تجنب هذه الزيادة السريعة في النمو.

وتحتل الدول الأقل نمو حاليا نسبة 95% من هذا النمو السكاني، ومن المتوقع أن تزيد نسبة السكان الذين يعيشون في الدول النامية من 77% في عام 1990 إلى 84% في عام 2020.¹

فتزايد معدلات السكان يفرض خلق فرص عمل باستمرار، وهذا لا يتحقق في أغلبية الدول النامية.

فتحولت الثروة البشرية عبء على الاقتصاد القومي في البلدان النامية بدلا من أن تكون دعم لها، إذا ما تم تكوينها وإعدادها أحسن استعداد.

للاستجابة لهذا التزايد في الطلب على العمل، سيجب على الدول النامية تنمية النشاط الإنتاجي الحقيقي، لكن هذا الأخير يتحقق بمعدلات منخفضة في معظم بلدان العالم الثالث، وهذا راجع لظروف كثيرة.

2- الركود الاقتصادي:

يؤدي الركود الاقتصادي في البلدان المتقدمة بسبب ظروف أو سياسات اقتصادية إلى ركود اقتصادي في البلدان النامية، فبلدان العالم المتقدم المتطورة تحتاج للمواد الأولية بصفة كبيرة، التي تضطر إلى استيرادها من الدول النامية.

¹ - خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي (المشكلة والحل)، ص 99

وبالتالي هذه الأخيرة تتأثر بالركود الاقتصادي الذي يمس الدول المتقدمة لأن الدخل المحصل عليه من تصدير السلع الأولية يمثل دخلاً هاماً جداً للدول النامية. ومن هنا نرى أن الركود الاقتصادي الذي ينتج عنه ارتفاع معدلات البطالة والذي يصيب الدول المتقدمة يصيب بالمثل الدول النامية.

3- سياسة تخفيض العمالة:

تلجأ بعض المؤسسات إلى سياسات تخفيض العمالة لسبب أو لآخر، مما يؤدي إلى زيادة نسب البطالة. لذا يجب على الشركات والمؤسسات الراغبة في تخفيض العمالة، ألا تفكر في مصلحتها الشخصية فقط، بل يجب عليها أولاً أن تفكر بالدرجة الأولى في المصلحة العامة والأخذ بعين الاعتبار الظروف الاقتصادية والسياسية للدولة، وأن تنظر لعملية تخفيض العمالة من منظور اجتماعي حتى لا تتفاقم مشكلة البطالة.¹

4- طبيعة السياسة التعليمية والتكوينية:

تعتبر البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية ظواهر عارضة أو معتادة في الدول المتقدمة، أما بالنسبة للدول النامية فأسباب هذان النوعين من البطالة تكون مستمرة. وأحد الأسباب الرئيسية لاستمرار ارتفاع معدلات البطالة الاحتكاكية هو تزايد أعداد الخريجين من المعاهد والجامعات في كل عام بسبب الزيادة السكانية من جهة وتكلفة التعليم الرخيصة من جهة أخرى.

فعدد كبير من الخريجين لن يجدوا فرصاً للتوظيف نظراً لغياب تخطيط علمي أو سياسة ناجحة للتشغيل القوي العاملة نظراً لتعارض محتوى البرامج التعليمية مع متطلبات سوق العمل وبالتالي تراكم عدد المتخرجين البطالين الذين ينقصهم التأهيل العلمي.

¹ - أحمد ماهر، تقليل العمالة، شركة جلال للطباعة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000 ص 353

أما بالنسبة للبطالة الهيكلية، فإن ارتفاع معدلاتها يرجع إلى غياب برامج كافية للتكوين وإعادة التأهيل المهني، وتزداد المشكلة حثتها مع التطور التقني المستمر الذي يؤدي إلى نمو أعمال حديثة التي تعمل على زيادة الفجوة بين خصائص العمل المعروض وخصائص العمل المطلوب.

IV- آثار البطالة:

1- الآثار الاقتصادية

تؤدي البطالة إلى ضياع حقيقي للموارد الاقتصادية، أي فقدان حقيقي للسلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها من خلال العمال المتعطلين.

وحتى لو تم إتاحة لهؤلاء العمال البطالين فرص عمل، فإن عملهم هذا وإنتاجهم لن يعوض الفاقد الذي حدث خلال فترة البطالة.

كما يترتب عن بطالة العمال المهرة خسارة، خاصة إذا طالت فترة بطالتهم، فهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهارتهم وخبرتهم نظرا للتطور التقني والتكنولوجي الذي يعرض العامل لمواجهة فنون إنتاجية أحدث.

2- الآثار الاجتماعية:

بالإضافة إلى هذه الآثار الاقتصادية، يترتب عن البطالة آثار اجتماعية وسياسية خطيرة تنعكس في شكل آثار اقتصادية.

فالعاملين الذين تم فقدانهم لمناصب عملهم لسبب أو لآخر، يتعرضون لتدهور أوضاعهم المعيشية، فيصابون بظاهرة أكثر ضراوة من ظاهرة البطالة وهي ظاهرة الفقر.

إن هذه الأخيرة تؤدي بالبطل إلى البحث عن أي عمل وبأدنى أجر، مما يثير شهية عديمي الضمير الذين لا يحترمون حقوق الإنسان، وينتهكونها باستعباد واستغلال

العامل وتشغيله ساعات طويلة مقابل أجر زهيد، وبدون أي التزامات اتجاههم الخاصة بالتأمينات أو غير ذلك وإن لم يرغب يطرد من العمل. وبالطبع نتيجة للحاجة الملحة لهؤلاء العمال يضطرون إلى قبول الإهانة والانصياع وراء أرباب العمل الذين ضربوا بقوانين العمل عرض الحائط نتيجة عدم وجود رقابة حكومية صارمة عليهم.^(٨)

فخطورة الوضعية بالنسبة لهؤلاء، تكون خفيفة عن تلك المشاكل التي تحل بالبطلين الشباب، رغم أنهم بطالين لأول مرة فحينما تطول فترة بحثهم عن العمل ولن يجدوه فإن هذا يخلق لهم مع مرور الوقت أزمات نفسية والشعور باليأس والقنوط والغضب والحقد على المجتمع، هذا ما يؤدي بأغلبية الشباب البطل إلى اللجوء إلى العنف والجريمة من أجل تلبية رغباته.

وقد لاحظ علماء النفس وعلماء الاجتماع أن هناك علاقة وطيدة بين البطالة والجريمة، حيث أن هذه الأخيرة تمس عدد كبير من البطلين، فالشباب البطل عندما لا يجد عمل، يواجه فراغا كبيرا لا يعرف كيف يستثمره، مما يؤثر عليه سلبيا، وبالتالي ينتج عنه سلوك منحرف.

ولقد أصبح واضحا أن البطالة هي أم المشاكل التي تواجه الحكومات والشباب، وإذا ما سارعنا إلى إيجاد حلول جذرية لهذا المرض الفتاك نكون قد قضينا على عدة مشاكل اجتماعية هي من نتاج البطالة مثل المخدرات، القتل والسرقة.

والشيء الذي لا يختلف فيه اثنان أن التنمية الاقتصادية تحتم وجود مناخ يتسم بالاستقرار السياسي والاجتماعي ولذلك فإن الآثار الخطيرة للبطالة التي تؤدي إلى تعكر هذا المناخ سوف تؤدي بالضرورة إلى عرقلة عملية النمو والتقدم في أي بلد من بلدان العالم.

٧- بعض حلول لمشكلة البطالة:

اقترحت عبر العالم العديد من وجهات النظر من أجل حل مشكلة البطالة، حيث أنه تقريبا كل دولة من دول العالم سواء كانت نامية أم متقدمة، اتبعت طرق مختلفة لعلاج هذا الداء المتفشي.

لكننا هنا سوف نعرض بعض الحلول لبعض الأشكال من البطالة والتي ندرجها كما يلي:

1- استخدام الطاقات المتعطلة:

من أجل امتصاص البطالة المقنعة، يجب على بعض المؤسسات والشركات استخدام الطاقات المتعطلة لديها من خلال إعادة تشغيل المصانع المتوقفة أو رفع نسبة تشغيل المصانع الحالية، لكن هذا الحل تعترضه بعض العوامل أهمها:

أ- العوامل الخارجية:

وتكمن هذه العوامل في:

"- انخفاض الطلب على منتجات الشركة وبالتالي صعوبة تصريف منتجاتها.

- نقص قطع غيار المعدات أو مستلزمات الإنتاج"¹

- صعوبة شراء قطع الغيار ومستلزمات الإنتاج من الخارج نظرا لعدم توفر العملة الصعبة.

يمكن أن تجابه هذه المشاكل من خلال البحث عن فتح أسواق جديدة أو تطوير المنتج الحالي من أجل رفع الطلب على منتجاتها كما يمكنها اللجوء إلى استعمال وسائل الإنتاج المحلية، وتصنيع قطع الغيار محليا إن أمكن ذلك، لمواجهة أي تعطيل يحدث في الآلات والذي يؤثر سلبيا على مستوى الإنتاج وبالتالي انخفاض في دخل الشركة ومن ثم اللجوء إلى سياسة تخفيض العمالة أي الوقوع في ظاهرة البطالة.

¹ - ماهر أحمد: تقليل العمالة، ص 355

ب- العوامل الداخلية:

نجم لها في ما يلي:

"- نقص العمالة الفنية المدربة

- صغر حجم المنشأة

- نظم لأجور ومدى ملاءمتها للعاملين

- ارتفاع معدلات الدوران الخاصة بالعمالة الفنية المدربة"¹

هذه العوامل أيضا يمكن أن تواجهها الشركة من خلال تدريب العمال العاديين على الأعمال الفنية العلمية الجديدة، تطوير نظام الأجور، عدم التخفيض من العمالة ذات المهارات العالية واللجوء إلى النقابات العمالية من أجل خلق فرص جديدة.

2- خدمات المعلومات:

بالنسبة للبطالة الاحتكاكية، يمكن التخفيض من معدلاتها من خلال خدمات المعلومات والتي تتمثل في إعطاء معلومات كافية عن أماكن وشروط الوظائف الخالية ومزاياها.

كما يمكن الحد من هذا الشكل من البطالة إذا تمكن الشباب من اختيار الوظيفة المناسبة لهم فعلا، ولن يأتي هذا إلا من خلال تقديم مزيد من المعلومات عن الوظائف المتاحة مع تقديم المساعدة و النصح من خلال ذوي الخبرة، لأن الشباب إذا أخطئوا في اختيار الوظيفة الملائمة فإنهم سوف يتخلون عنها، ويقومون بالبحث عن وظيفة أخرى تلائمهم.

¹- أحمد ماهر، تقليل العمالة، ص 356

3- إعادة تكوين وتأهيل العمال:

تمثل عملية إعادة تكوين العمال وتأهيلهم أحد الحلول لعلاج البطالة الهيكلية لنتناسب قدراتهم الوظيفية مع ما هو مطلوب في سوق العمل، كما يشكل خرجي المعاهد العليا والجامعات في البلدان النامية، أحد المصادر المتجددة للبطالة الهيكلية، والعلاج هنا يكمن في تطوير البرامج التعليمية وتحديثها وتكييفها مع احتياجات النشاط الاقتصادي.

كذلك يمكن اللجوء إلى تشجيع العمال على الانتقال من المدن التي لا يجدون فيها مناصب عمل مناسبة مع تخصصاتهم إلى المدن التي بها أعمال متاحة إلى هذه التخصصات.

4- الاهتمام بالصناعات الصغيرة والأنشطة الحرفية:

من أجل خلق مناصب عمل وبالتالي التقليل من معدلات البطالة يجب تشجيع البلدان النامية بشكل خاص وأحيانا البلدان المتقدمة على الصناعات الصغيرة والأنشطة التي لا تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة أو خبرة كبيرة للقيام بها، لكنها تعتمد غالبا على تقنيات مكثفة للعمل.

وحتى تساهم هذه الأنشطة والأعمال في خفض نسبة البطالة يجب على الأجهزة الحكومية أن لا تعرقل سيرها من خلال فرض الضرائب عليها والتأمينات، أو التماطل وتعطيل الموافقات الرسمية الخاصة بنشاطها.

من ناحية أخرى المشاركة في دعم هذه الصناعات من خلال منحها عقارات لإقامة عملها والمساهمة في تمويلها وكذا مساعدتها على تصريف و تسويق منتجاتها التي ستمكنها من النمو وبالتالي توسيع نشاطها ومن ثم استيعاب عدد أكبر من البطالين للعمل فيها.

5- السياسات الاقتصادية:

يمكن أن تلعب السياسات الاقتصادية دوراً هاماً في التخفيض التدريجي لحجم البطالة، فالمفروض أن تلجأ الحكومات إلى القضاء على الركود الاقتصادي، من خلال تطبيقها للسياسات النقدية والمالية التوسعية.

أما في البلدان النامية، يتحتم على الأجهزة الحكومية بالإضافة إلى هذا المذكور أعلاه، بذل جهود إنمائية مكثفة حتى تتمكن من رفع معدلات الاستثمار وتمتية النشاط الإنتاجي خلال المدى الطويل مما يؤدي إلى خلق فرص متزايدة للعمل.

كما ينبغي تفادي اللجوء إلى التقنيات الحديثة التي تؤدي إلى تعويض اليد العاملة بالآلة ومن ثم التقليل من طلب العمل.

المبحث الثاني: البطالة في الجزائر

1- تطور البطالة في الجزائر:

لقد رافقت البطالة الجزائر منذ استقلالها، ففي سنة 1966 بلغت نسبة البطالة 32,9%، وهي ذروة لم تعهدها بلادنا قط. لكن سرعان ما بدأ يعرف هذا المعدل انخفاض تدريجي بسبب شروع الدولة ابتداء من سنة 1967 في مخططات وبرامج إنمائية من أجل تحسين المستوى المعيشي للسكان وبناء اقتصاد قوي لتبلغ نسبة البطالة في كل من سنة 1977 و1987 على التوالي، 23,40% و22,50% ووصلت إلى حتى 19,76% في سنة 1990.

هذه الوضعية لم تدم طويلا وأخذت معدلات البطالة تعود تدريجيا إلى الارتفاع، حيث وحسب تحقيقات الديوان الوطني للإحصائيات مستوى البطالة تضاعف ثلاثة مرات في سنة 1992 ليبليغ 1.482.000 شخص بطل، أي بنسبة 23,8%¹ مقارنة مع فترة من 1983 إلى 1984 أين كان معدل البطالة متوسط وبلغ 13% وهي نسبة تعادل 532.448 شخص بطل. هذا الحجم تزايد ليبليغ في سنة 2000، 2.544.000 بطل أي بنسبة تقارب 29%.

التفاقم هذا في عدد البطالين زاد حدة بسبب إعادة هيكلة العديد من المؤسسات العمومية التي نتج عنها تسريح للعمال حيث بلغ عدد العمال المسرحين ما بين سنتي 1991 و1993 23.000² عامل مسرح.

وتداركا لهذا الأمر حاولت السلطات العمومية ابتداء من سنة 1994 في بعث الاستثمار بواسطة وكالة ترقية ومتابعة الاستثمارات (APSI) تم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات (ANDI) ابتداء من سنة 2000.

¹ - Bernard.Fourcade , les observations de l'emploi et de la formation professionnelle , outil de gestion des transformations du marché du travail ,cas de Tunisie et l'Algérie :communication du CNRSFMMMA Italie ,22-23/99-2000,p21 ,

² . بلعربي عبد القادر ، أثر البطالة على الفقر ، ص 45 .

بعد هذا الظلام الدامس الذي دام عشرية بأكملها وبعد صفاء لأجواء وانطلاقاً من أول سنة من القرن الحالي، عرفت البطالة مرة ثانية انخفاض في معدلاتها حيث بلغت في سنة 2000 نسبة 28,71%، في سنة 2004 ، بلغت 17,7% ووصلت حتى 13%¹ خلال هذه السنة -2005- وهذا بفضل تبني العديد من البرامج التي سمحت بخلق مناصب الشغل وعلى رأسها برنامج الإنعاش الاقتصادي.

ومن خلال الجدول التالي سنعرض تطور أعداد كل من الفئة النشطة، الفئة المشغلة، عدد البطالين بالإضافة إلى معدل البطالة وهذا خلال سنوات مختلفة:²

السنوات	الفئة النشيطة	الفئة المشغلة	عدد البطالين	معدل البطالة %
1966	2.564.633	1.720.680	843.953	32,9
1977	3.049.952	2.336.263	713.689	23,40
1987	5.341.102	4.139.354	1.201.748	22,50
1990	5.851.000	4695000	1.156.000	19,76
1994	6.814.000	5154000	1.660.000	24,36
1997	8.072.000	5.815.000	2.257.000	27,96
1998	8.326.000	5.993.000	2.333.000	28,02
1999	8.589.000	6073000	2.516.000	29,29
2000	8.860.000	6316000	2.544.000	28,71
2001	856.8221	6228772	2.339.449	27,30

Source : délégué à la planification

¹ - http://www.jeunefrique.com/gabarits/articleAFP_online.asp?art_clic=AFP900451echmsnaqni0

² - CNES, rapport portant sur l'évaluation des dispositifs d'emploi ,20^{ème} session, juin 2002, p 50.

II- خصائص البطالة في الجزائر:

تتميز البطالة في الجزائر بعدة خصائص نذكرها فيما يلي:

1- يسيطر معدل البطالة على فئة الشباب حيث تبلغ نسبة البطالين الشباب الذين هم أقل من 25 سنة 47,9% أما بالنسبة للشباب الذين لم يبلغوا سن الثلاثين فيبلغ عددهم أكثر من 1.332 مليون بطل أي بنسبة 72,4% وهم ينتشرون في المدن، من بينهم نسبة 59,1% يتراوح سنهم ما بين 20 و 29 سنة.

2- حسب إحصائيات سنة 2003، فإن معدل بطالة النساء رغم أنه انخفض إلا أنه يعتبر مرتفعا مقارنة مع معدل الرجال، 25,4% مقابل 23,4% بالنسبة للرجال وهذا راجع إلى تهاطل عدد كبير من النساء على سوق العمل، بالإضافة إلى اهتمام الفتيات بصفة كبيرة بالتمدرس والتكوين.

3- تسود البطالة بصفة كبيرة في الوسط الحضري بـ 58,9% بينما تصل نسبتها إلى 41,1% في الأوساط الريفية.

4- مخزون البطالين يبلغ 75% وارتفاع هذه النسبة راجع إلى صعوبة الإدماج المهني للشباب بسبب العدد الكبير من طالبي العمل لأول مرة.

5- 3/4 من البطالين ليسوا مؤهلين أي أنهم لا يملكون مؤهلات تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل، إضافة إلى هذا ارتفع عدد البطالين المتخرجين من الجامعات والمعاهد العليا، ليبلغوا في سنة 2003، 160.000 مقابل 80.000 في 1996 وأكثر من 100.000 في سنة 2000.

6- بطالة إعادة الإدماج التي ترجع أساسا إلى تسريح العمال لأسباب اقتصادية، تزايدت حداثتها خلال سنوات التسعينات، بسبب تسريح عدد كبير من العمال حيث مثلت تقريبا 3/1 من مجموع البطالين في سنة 1997، والذين بلغوا 2.257.000، ليتجه إلى

1- CNES, commission de travail; rapport sur le secteur informel illusion et réalité, 24^{ème} session, 2004, p.52.

الاستقرار ابتداء من سنة 2001 بـ 15%¹ نظرا للاهتمام بإعادة تكوين العمال وتأهيلهم من خلال مراكز التكوين المهني.

7- ارتفاع المدة المتوسطة للبطالة بـ 25 شهرا، حيث أن 55% من البطالين يستغرقون أكثر من سنة لإيجاد عمل، بينما 34% من البطالين تدوم فترة بطالتهم حتى أكثر من سنتين.

III- وضعيات التشغيل في الجزائر:

1- المرحلة الأولى: 1967-1978

تبنت الجزائر بعد استقلالها، النظام الاشتراكي بديلا عن النظام الرأسمالي الفرنسي، وذلك من أجل تحقيق الاستقلال الاقتصادي الحقيقي.

ومن أجل تعزيز وجود الدولة في تسيير الاقتصاد القومي، بادرت الجزائر في تجربة التخطيط بداية من أول مخطط تجريبي وهو المخطط الثلاثي الأول 1967-1969، حيث كان الهدف الرئيسي لهذه السياسة التنموية هو محاولة تحسين المستوى المعيشي للسكان وذلك عن طريق سيطرة واحتكار الدولة لكل القطاعات الاقتصادية وحتى السياسات اللازمة لتنفيذ هذه المخططات (سياسة الضرائب، الأسعار، الدخل).

فالسياسة خلال هذه الفترة 1967-1978، أدت إلى السماح بخلق 1.100.000 منصب عمل-100.000 خلال السنة- بتكلفة متوسطة قدرت بـ 277.000دج/للعمل.

2- المرحلة الثانية 1980-1989:

هذه الفترة تميزت بتحديد أهداف جديدة للاقتصاد الوطني تكمن في تحسين فعالية الجهاز الإنتاجي وتغطية أولية للحاجات الاجتماعية الأساسية، فدراسة عشرية الثمانيات أبرزت فترتين²:

¹ - CNES. rapport portant l'évaluation des dispositifs d'emploi, p 50.

² -CNES, même référence précédent, p 56.

أ- الفترة الأولى من 1980 إلى 1984:

تم خلال هذه الفترة خلق 720.000 منصب عمل من بين 1.175.000 منصب عمل متوقع أي بنسبة تحقيق قدرت ب: 61 % .

ب- الفترة الثانية من 1985 إلى 1987

حجم مناصب العمل التي تم خلقها خلال هذه الفترة قدرت بـ 265.000 منصب عمل من بين 720.000 منصب عمل متوقع أي بنسبة تحقيق قدرت بـ 37% . هذا المستوى لخلق مناصب العمل من 1980 إلى 1987 (985.000 منصب عمل أي 123.000 منصب عمل في السنة) يفسر أساسا بسبب استثمارات وتجديد في الصناعة والتي كان لها تأثيرات على خلق العمل.

وأما خلال النصف الثاني من عشرية الثمانينات والتي توافقت المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 تميزت بسلسلة من العوامل الموحدة لعناصر الظرف الخارجي، (صدمة بترولية في سنة 1986 والتي أدت إلى انهيار شديد للموارد المالية الخارجية) وأخرى متصلة بالسياسة الداخلية والتي تمثلت في عملية إصلاحات اقتصادية معمقة (وضع إطار مؤسسي لترقية الاستثمارات الخاصة الوطنية، إصدار قوانين تركز الحكم الذاتي للمؤسسة العامة). فهذه المرحلة تميزت بانخفاض في الاستثمارات والتي تمخض عنها نسبة نمو ضعيفة جدا أصغر من 1% وانهيار في عدد مناصب العمل التي تم خلقها (75.000 منصب عمل جديد في المتوسط السنوي خلال فترة النصف الثاني من سنوات الثمانينات، أي 1,9% زيادة سنوية متوسطة).

هذا الاتجاه خص مجموع القطاعات ما عدى الفلاحة أما الصناعة والبناء والأشغال العمومية فتميزت بانخفاض في خلق مناصب العمل وأصبحت الإدارة هي المزود الأول بمناصب العمل بـ 56% من مجموع مناصب العمل المخلوقة.

هكذا ومع تدهور الاستداعات المالية، تخفيف الاستثمارات العمومية، تقليص في ميزانية تسيير الدولة وانخفاض في التمويل الصناعي، فإن خلق مناصب العمل

عرف انخفاض بـ 125.000 في 1985 إلى 74.000 في 1986 ، 64.000 في 1987 ، 80.000 في 1988 و 76.000 في 1989 كما لجأت المؤسسات العمومية بسبب تدني الأوضاع إلى تسريح العمال لأنها لم تعد قادرة على التكفل بالعدد الكبير منهم.

3- المرحلة الثالثة: 1990-1999:

تميزت هذه المرحلة بالانتقال نحو اقتصاد السوق ورجوع اقتصادي شديد والذي أدى إلى إنخفاض في خلق مناصب العمل، كما تطور القطاع الغير رسمي وشهدت معدلات البطالة الخاصة بالمتخرجين من الجامعات ارتفاع وتوسع.

خلال النصف الأول من عشرية التسعينات تم خلق 50.000 منصب عمل فقط في المتوسط خلال السنة، أي نسبة زيادة متوسطة سنوية بـ 1,2 % خارج العمل الغير رسمي، فالإدارة سجلت زيادة في عدد موظفيها بـ 3% في السنة، الخدمات بـ 2% في المقابل الفلاحة سجلت نمو ضعيف جدا بـ 0,6%.

ولقد مس الركود أساسا القطاعات الإنتاجية والتي سجلت خسائر في مناصب العمل بحوالي 1% في الصناعة و 2% في البناء والأشغال العمومية.

أما النصف الثاني من عشرية التسعينات فقد اقتصت بتنفيذ برنامج الاستقرار والتعديل الهيكلي، حيث تميزت بتحسين توازنات كبيرة على مستوى الاقتصاد الكلي والمالي، مقابل تدهور متزايد في القدرة الشرائية للأسر وتفاقم البطالة.

4- المرحلة الرابعة 1999-2003

اتبع العمل خلال هذه الفترة اتجاه ايجابي، لكنه تحول بصفة عميقة، فالعمل المأجور المضمون من قبل الدولة ولمدة غير محدودة قل وجوده، بينما تطور العمل المؤقت الذي لا يتطلب تأهيل كبير.

بعد فترة طويلة من الركود، انتعش وتطور العمل بفضل برامج عمومية كبرى والتي انطلقت ابتداء من سنة 2001، حيث يتعلق الأمر ببرامج الإنعاش الاقتصادي والبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية والريفية إضافة إلى أجهزة عمل الشباب وترقية الاستثمار ANDI.

مجموع الشغل مر من 6.073.000 في سنة 1999 إلى 7.276.000 في سنة 2003 أي بزيادة متوسطة في السنة تساوي 4,6% متمخضة عنها 1.203.000 منصب شغل إضافي.

خلق مناصب الشغل هذه سمح بتغطية كلية للطلب الإضافي للعمل المقدر بـ 951.000، وحتى تخفيض مخزون البطالين بـ 4,6% حيث انتقل هذا من 2.516.000 في سنة 1999 إلى 2.264.000 في سنة 2003 أي انخفاض بـ 252.000 بطل، وعرفت البطالة خلال هاتين السنتين معدلات على التوالي 29,29% و 23,7%.

باختصار فإن تطور العمل خلال الفترة 1999 - 2003 تميز بـ:

* تحسين صافي لمستوى خلق مناصب الشغل بصفة خاصة في القطاع الفلاحي، البناء والأشغال العمومية.

* تنمية العمل في القطاع الثالث بسبب وزن الخدمات التجارية والإدارية.

* ركود العمل في القطاع الصناعي.

* استقرار عدد الأجراء وتقدم العمل المستقل¹

¹ - CNES, rapport sur le secteur informel illusion et réalité, p 65.

IV- القطاع الغير رسمي في الجزائر:

لعب القطاع رسمي دورا هاما في امتصاص عدد من البطالين، وساهم كثيرا في تقليل معدلات البطالة التي أصبحت اليوم تبلغ 13% بفضلها.

وحسب إحصائيات 2003 فإن عدد الأشخاص الذين يعملون في القطاع الغير رسمي قدروا بـ 1.249 مليون شخص أي 17,2% من العمل الكلي.

وفي غضون ثلاثة عشر سنة الماضية، العمل الغير رسمي تقدم من 13,8% في سنة 1992 إلى 15% في سنة 1999 و 17,2% في 2003 من العمل العام خارج القطاع الفلاحي.

وإلى جانب مساهمته في خفض نسب البطالة، ساهم القطاع الغير الرسمي في المنتج الداخلي الخام بـ 13% في سنة 2000. كما ساهم في خلق القيمة المضافة. ونظرا لهذا الدور البارز لهذا القطاع فإننا ارتأينا أن نشير إلى مراحل تكوينه وانتشاره وكذا حقوله.

1- مراحل تكوين وانتشار القطاع الغير رسمي في الجزائر:

عرفت عملية تكوين وانتشار القطاع الغير رسمي في الجزائر بصفة عامة ثلاثة مراحل أساسية¹:

المرحلة الأولى 1962-1989:

اتسمت هذه المرحلة بخلق العديد من مناصب الشغل بفضل مستويات الاستثمار الهامة، خاصة في القطاعات الصناعة، البناء والأشغال العمومية BTP وبالتالي تم تخفيض معدل البطالة بصفة معتبرة من 32,9% خلال عام 1966 إلى 14% خلال عام 1985.

1- CNES, même référence précédent , p 66-67-68.

خلال فترة الثمانينات وبدون إعلان رسمي برز القطاع الغير رسمي -،- تجارة الحقيبة-،- البيع تحت الطاولة- و- البيع المتلازم- وهذا بسبب ارتفاع الطلب على المواد الاستهلاكية التي لم يستطع الاقتصاد الوطني تلبيتها.

لقد عمل البرنامج المضاد للندرة وترخيص الواردات، كاستيراد السيارات ووسائل التجهيز والمنتجات الواسعة الاستهلاك (قطع الغيار، الوسائل الالكترونية والوسائل الكهرومنزلية) على خلق شكل من الاستهلاك الصناعي والمساهمة بصفة كبيرة في رفع الممارسات الغير مشروعة والوصول إلى الغنى السهل.

هذه الواردات مثلت في سنة 1989 حسب مصالح المجلس الوطني للتخطيط (CNP) تقريبا 4,7 مليار دج أي تقريبا 3,9 مليار فرنك فرنسي.

فخلال هذه المرحلة تم توسيع السوق السوداء والسوق الموازية للعملة الصعبة وهذا بسبب صلابة العرض وأسعار المنتجات والخدمات المستوردة و/ أو المسوقة من طرف المنظمات العمومية المحتكرة للدولة.

تمويل الواردات هذه، كان يتم من خلال الجزء الكبير من الادخار بالعملة الصعبة والتي يتم تحويلها إلى الدينار من خلال الشبكات الغير رسمية مع هوامش ربح عظمى، وهذا ما سبب إقامة السوق الموازي للعملات وانخفاض شديد للتحويلات، حيث نقص حجم التحويلات بالدولار الأمريكي من 500 مليون في سنة 1993 إلى 287 مليون في 1998 و164 مليون في 2001.

باختصار فإن الأسباب الرئيسية لميلاد القطاع الغير رسمي في الجزائر هي:

* انخفاض العرض للسلع والخدمات (الإنتاج الوطني والواردات)

* اختلال تنظيم القطاعات العمومية للتوزيع.

* اشتداد البطالة.

فهذا القطاع انتشر بصورة مخيفة في ظرف بعض السنوات فقط، من جهة أخرى الأشخاص الذي يعملون في القطاع الغير رسمي و الذين لم يتم التصريح بهم، هم الأشخاص الذين لم يبلغوا السن القانوني للعمل، العمال في البيوت ، النساء المشغليين جزئيا، الأشخاص الذين تجاوزوا سن تقاعد ولا زالوا يعملون، الأشخاص المعاقين النشطين الغير محميين من قبل تشريع العمل.

ونظرا لهذا الوضع، أصدر في سنة 1978، القانون الأساسي العام للعامل، نصا ينص على تخفيض السن القانوني للعمل من 18 سنة إلى 16 سنة بهدف تنظيم عمل النساء والأصاغر.

المرحلة الثانية 1990-1997

تميزت هذه المرحلة منذ 1986 بالأزمة المالية بسبب تدهور أسعار البترول، وكذا من خلال تنفيذ ثلاثة برامج للاستقرار مع صندوق النقد الدولي في كل من 1989، 1991 و 1994، وصولا إلى إعادة جدولة الديون الخارجية في 1994.

كما تم خلال هذه المرحلة تبني برنامج التعديل الهيكلي من أجل مواجهة عدم التوازنات الداخلية والخارجية، وهذا قاد إلى وضع تدريجي لتنظيم جديد للاقتصاد من نوع ليبرالي بواسطة وضع آليات تشريعية وتنظيمية تسمح بالمرور من الاقتصاد الموجه نحو اقتصاد السوق.

فهذه الفترة الحساسة تميزت بالعديد من المميزات نشير لها من خلال النقاط التالية:

* إعادة هيكلة القطاع الإنتاجي العام (صناعة ، BTP، الفلاحة) وانخفاض شديد للاستثمار مما سببا تناقص النشاط الاقتصادي

* تزايد عدد مؤسسات القطاع الخاص

* تقليص سوق الشغل واختلال تنظيم العمل

- * لجوء البطالين الشباب إلى التراباندو، البازار، الشطارة.
- * تزايد عدد النساء الذين يعملون جزئيا، وفي المنازل للتملص من تنظيمهم قانونيا.
- * انتشار عمل الأطفال في المدن الصغرى، القرى والمراكز الكبرى الحضرية نتيجة لانتشار الفقر وتفشيته في العائلات.
- * الشغل المؤقت أو الغير ثابت للمسنين و/ أو المحرومين نتيجة تسريحهم، التقاعد المسبق أو الذهاب الإرادي.
- * الوضعية الأمنية للبلاد التي ساعدت على تطوير القطاع الغير رسمي .
- ففي أثناء هذه المرحلة المؤشرات الأساسية الاقتصادية والاجتماعية عرفت تطور سلبي:

- النمو السلبي للمنتوج الداخلي الخام أدى إلى إنخفاض محسوس لدخل الفرد بحوالي -15,7%
- الرصيد العام لخزينة الدولة سالب باستمرار ماعدا في سنتي 1990 و 1991.
- ارتفاع هام للتضخم بسبب تحرير الأسعار وتخفيض قيمة الدينار (23% في المتوسط خلال السنة بين 1987 و 1994)
- تزايد البطالة بسبب إعادة هيكلة المؤسسات وتقليص النشاط الاقتصادي مما أدى إلى خسارة في مناصب الشغل في القطاع الاقتصادي العمومي وبهذا مر معدل البطالة من 15% في سنة 1986 إلى تقريبا 25% في سنة 1994 وبلغ 28% في 1995.
- انخفاض قوي للنفقات الاجتماعية للدولة مقارنة مع السنوات السابقة.
- كل هذا أدى إلى تدهور شروط الحياة للسكان وبالتالي لم يكن أمامهم إلا اللجوء إلى القطاع الغير رسمي الذي كان ملاذهم الوحيد.

المرحلة الثالثة: 1998-2003:

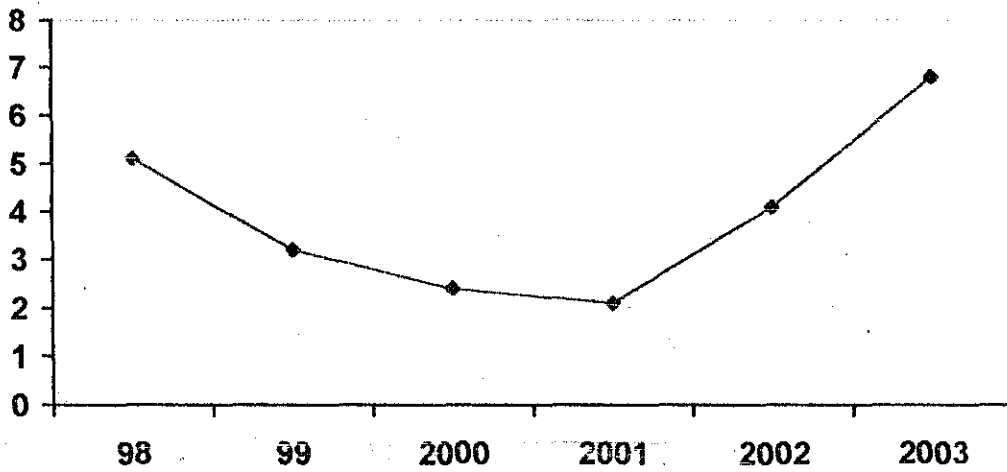
لقد تميزت هذه المرحلة بـ:

- استقرار في الاقتصاد الكلي مع إعادة التوازنات الداخلية والخارجية، فهذه الأخيرة أدركت بفضل النتائج المحصل عليها عبر برنامج الاستقرار والنمو الهام لحجم صادرات المحروقات.

- تسجيل نمو اقتصادي مرتفع عن النمو الديمغرافي.

- تزايد المنتج الداخلي الخام بـ 3,1% ما بين سنتي 1995 و 2000 فحسب الجدول التالي نلاحظ تطور PIB عبر ستة سنوات¹.

2003	2002	2001	2000	1999	1998
6.8	4.1	2.1	2.4	3.2	5.1



- معدل البطالة الذي كان يبلغ 29,29% في سنة 1999 مال إلى الانخفاض ليصل إلى 24% في 2003 هذا بفضل برنامج الإنعاش الاقتصادي، البرنامج الوطني للتنمية الريفية والفلاحة وبرنامج تشغيل الشباب.

¹ - http://www.ons.dz/them_sta.htm

- تضخم متوسط حيث مر من 6,3% بين 1995 و2000 إلى 2,6% بين 1999 و2003

- تحسن في دخل الأسر واستهلاكها

- تحسين نفقة الاستهلاك على كل رأس عائلة بـ 4,4% في سنة 2000 حسب تحقيق استهلاك العائلات و4,8% في 2002، 2003

- تزايد منح الموارد المالية المخصصة للقطاعات الإنتاجية.

في هذا السياق، القطاع الغير رسمي أعيد تنظيمه وتدعيمه وتوجيهه نحو قنوات عديدة، ليمتص عدد كبير من الطلب على الشغل الغير ملبي من قبل القطاع الرسمي، هذا كما أن نسبة العمال المستقلين والممتهنين والعمال في البيوت، ارتفعت بصفة محسوسة على حساب الأجراء الدائمين المصرح بهم.

هكذا إذا، القطاع الغير رسمي برز حقيقة في فترة احتكار الدولة على التجارة الخارجية وزاد توسعا وانتشارا في فترة تفتح الاقتصاد الوطني .

2- حقول القطاع الغير رسمي في الجزائر:

أ- الفئة الغير ممتدرسة والرسوبات المدرسية:¹

يندرج في هذا العنصر، الأطفال الغير ممتدرسين الذين غادروا النظام المدرسي طوعا والمقصون بسبب فشلهم في امتحانات المرور من دورة إلى أخرى.

أ-1 الفئة الغير مدمجة في النظام التربوي:

في سنة 2001 ارتفع العدد الإجمالي لهذه الفئة وبلغ 1.931.110 شاب أي 20,3% ويتراوح سن هؤلاء الشباب ما بين 6 إلى 18 سنة حيث تبلغ نسبة الشباب

¹ - CNES, -protection de la jeunesse :délinquance des mineurs -22^{ème} session, juin 2003.p 34.

الذين يتراوح سنهم حسب المجال الأخير 71,5% هذه الفئة التي لم يكن لها الحظ في الالتحاق بصفوف الدراسة تكون جزء كبير من سوق الشغل الغير رسمي.

هذا الوضع مقلق ويجب أن يأخذ بعين الاعتبار من قبل السلطات المعنية حتى تساهم في مساعدة هؤلاء الشباب على التمدرس وبالتالي الحفاظ على دخول الشباب إلى سوق العمل في سن مبكر وتقليل الضغط على طلب الشغل.

ومن خلال الجدول التالي نرى توزيع أعداد الشباب المتمدرسين والغير متمدرسين حسب السن لسنة 2001.

- توزيع من خلال السن من 6 إلى 18 سنة لعدد المتمدرسين والغير متمدرسين لسنة 2001 -

السن	العدد الكلي	عدد المتمدرسين	عدد الغير متمدرسين	التركيبة %	حصة العدد الكلي %
6-15 سنة	7.246.760	6.696.250	550.510	28,5	7,6
16-17 سنة	1.536.640	704.280	832.360	43,1	54,2
18 سنة	728.830	180.600	548.230	28,4	75,2
مجموع جزئي 16-18 سنة	2.265.470	884.880	1.380.590	71,5	60,9
المجموع	9.512.230	7.581.120	1.931.110	100,0	20,3

Source : Démographie algérienne 2001 N°353-ONS. Données statistique de MEN année scolaire 2000-

أ-2 الرسوبات المدرسية:

أدت الرسوبات المدرسية المرتفعة إلى تدني المردود الداخلي للنظام التربوي، فهذه الرسوبات كانت نتيجة ارتفاع معدلات الإخفاقات في الامتحانات، الاعادات والإقصاء.

الرسوبات المسجلة في مختلف دورات النظام التربوي مع أنها بقيت مرتفعة في سنوات العشرية الماضية، إلا أنها مالت إلى الانخفاض، فمعدل النجاح في امتحان

البكالوريا تحسن بتقريب 9 نقاط، حيث تطور من 24% في 1998 إلى 32,9%¹ في سنة 2002، في المقابل معدل النجاح في شهادة التعليم الأساسي مر من 41,5% في سنة 1998 إلى 37,7% في 2002.

فعدد المقصون من الطور الثانوي (السنة الثالثة ثانوي) يتراوح سنهم ما بين 18 و20 سنة أما المقصون من الطور الأساسي يبلغ سنهم من 15 سنة فأكثر.

في الأساس هؤلاء المقصون، يوجهون نحو نظام التكوين المهني الذي رغم تطور طاقته للاستقبال نسبيا، لا يمكنه امتصاص إلا جزء من هؤلاء التلاميذ.

فنقص شغف الشباب تجاه التكوين المهني بسبب نقص في الإعلام وتحسين نوعية التكوينات المقدمة التي كثيرا ما لا تؤدي إلى الشغل، صعوبات مادية للتلاميذ وعائلاتهم، أدى إلى اتجاههم نحو العمل في القطاع الغير رسمي ولو بأجور متدنية.

فعدم الاهتمام بهذه الشريحة وإعطاءها الأهمية البالغة، سهل الطريق أمام المستغلين الذين ينشطون في القطاع الغير رسمي، لاستغلالها وتسخيرها بكل بساطة.

ب- المتخرجين من التكوين المهني والتعليم العالي:

في السنوات الأخيرة، بلغ العدد السنوي للمتخرجين من التكوين المهني أكثر من 200.000 مكون، وقد صعب إدماجهم في حياة العمل بسبب إنكماش طلب العمل وبسبب العلاقة الضعيفة للنظام الوطني للتكوين المهني مع الحاجة من المؤهلات التي يحتاجها سوق العمل.

أما فيما يخص عدد المتخرجين من التعليم العالي وهم في حالة بطالة بلغ عددهم في سنة 2003، 160.000² بطال جامعي، ونظرا لصعوبة توظيفهم في القطاع الرسمي وإدماجهم في أجهزة العمل، توجهوا نحو القطاع الغير رسمي. فاتجه هؤلاء

¹ -<http://www.meducation.edu.dz/recherche/recherche.htm>

² -http://www.mesrs.dz/_sga.asp?FileName=20040628170317 شبكة التعليم العالي

الشباب الذي يمتلكون مختلف المؤهلات إلى بيع البضائع المستوردة خصوصا الملابس في الطرقات من أجل كسب قوتهم.

ج- البطالة:

تعتبر البطالة السبب الرئيسي لافتقار السكان، كما تعتبر حقل كامن وسلس للعمل الغير رسمي. فقلة مناصب الشغل المتوفرة من جهة، تسريح العمال بسبب إعادة هيكلية المؤسسات من جهة أخرى أدت إلى اتساع معدلات البطالة خاصة في العشرية السوداء -سنوات التسعينات-

فتدهور الاقتصاد الوطني وتقلص العديد من المؤشرات كمعدل النمو الاقتصادي، انخفاض الاستهلاك العائلي وانخفاض في معدل الاستثمار، إضافة إلى انخفاض في خلق مناصب العمل، أدى إلى تدهور القدرة الشرائية للعائلات خاصة وضعية العمال المسرحين الذين لم يبقى لهم دخلا ليقناتون منه هم وعائلاتهم، ومن ثم لم يبقى لهؤلاء إلا طريقا واحدا يسلكونه وهو العمل تحت جناح القطاع الغير رسمي لتأمين قوتهم اليومي.

د- الفقر:

يظهر الفقر نتيجة العديد من الأسباب من بينها البطالة، ضياع مناصب الشغل، العجز في خلق مناصب الشغل، تدهور شروط الحياة.

فظاهرة الفقر تمس بصفة كبيرة البطالين، العمال الموسمين، المستخدمون الفلاحين والذين لهم عقود عمل محدودة، فهو بذلك يرتبط كذلك بعدم ثبات مناصب الشغل.

السكان الأكثر فقرا هم في الأغلبية ريفيين بـ68% كما أن ظاهرة الفقر ارتفعت في الوسط الحضري لارتباطها بظاهرة البطالة.

فبالفعل البطالة تكون المصدر الأساسي للفقر وهذا الأخير يكون سبباً في اتجاه العديد من الأشخاص إلى العمل في القطاع الغير رسمي الذي يمكنه من القضاء على الفقر والتهميش والإقصاء.

نرى من خلال ذكرنا لهذا العنصر أن القطاع الغير رسمي ساهم في ضم العديد من الفئات المحرومة تحت جناحيه، مما ساهم في القضاء على العديد من الآثار السلبية للبطالة خاصة الاجتماعية منها التي تؤدي بالشباب البطال إلى العنف والجريمة والعديد من الآفات الاجتماعية كالمخدرات التي أدت إلى ضياع الشباب ومن ثم ضياع المورد البشري الذي له الأهمية البالغة في التنمية الاقتصادية.

المبحث الثالث: استراتيجيات مواجهة البطالة في الجزائر.

تهيد:

من أجل العمل على مواجهة البطالة، عملت السلطات العمومية على خلق العديد من الأجهزة المتناوبة للإدماج المهني للشباب وأخرى لمساعدة العمال الذين تم تسريحهم من المؤسسات المهيكلة من أجل إعادة إدماجهم المهني.

تقرر خلق هذه الأجهزة منذ سنة 1987 لصالح الشباب الذين يتراوح سنهم ما بين 16 و30 سنة وهم في وضعية بطالة.

أما الانطلاق في تشغيل هذه الآليات تم بعد سنة من إنشائها أي خلال سنة 1988. واعتبرت مسألة عمل الشباب لأول مرة كانشغال مركزي لدى السلطات العمومية، أين سجلت البطالة خلال سنة 1987 معدل يقدر بـ 21,5% ومثلت نسبة البطالين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة 75,5%.

1- برنامج الأعمال المأجورة للمبادرة المحلية ESIL:

انطلق هذا البرنامج في سنة 1990 وهو يدار من قبل مندوبية عمل الشباب (DEJ/الولاية)، يشمل الأعمال المؤقتة المتاحة من قبل الجماعات المحلية لمدة تتراوح من 6 أشهر إلى 12 شهر.

هذا البرنامج يعتبر وسيلة دعم الجماعات المحلية في أعمال تحديث التجهيزات الجماعية، الهياكل القاعدية الاجتماعية وتحسين إطار الحياة.

ليسند هذا الجهاز في جوان 2002 إلى وكالة التنمية الاجتماعية ADS .

خلال الفترة 1990-1994، تقريبا 332.000 شاب استفادوا من عمل لمدة متوسطة تساوي سنة أشهر، في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والإداري¹.

¹-CNES,rapport portant sur l'évaluation des dispositifs d'emploi,p70.

• الإدارة والقطاع السوسيو تربوي: 45%

• البناء والأشغال العمومية: 34,6%

• الفلاحة (خصوصا القطاع الغابات) 17,7%

• الصناعة (مؤسسات محلية) 2,7%.

أما خلال الفترة 1997-2000 فهذا البرنامج تميز بـ¹:

- ضعف الإدماج بـ9,8% سنويا

- نسبة إدماج العنصر النسوي مر من 29,2% في سنة 1997 إلى 41% في

1999 و37% في سنة 2001.

وكان توزيع ESIL من خلال قطاع النشاطات على الشكل التالي:

• الخدمات 52%

• الإدارة 23% نظر للجوء البلديات والدوائر والولايات لـ ESIL

• البناء والأشغال العمومية والمياه: 22%

• الفلاحة 6%

أما الصناعة فلم تولى لها أولوية كبرى من طرف الجماعات المحلية.

كما كان التوزيع الجغرافي لـ ESIL خلال هذه المرحلة على النحو التالي:

- الوسط: 35%

- الشرق: 31%

- الغرب: 20%

- الجنوب: 14%

¹ -http://www.ons.dz/them_sta.htm

وخلال السنتين الماليتين 2001 و2002 تم فتح 72.500 منصب عمل / السنة من خلال ESIL، لتبلغ عدد الإدماجات 165.000 ، هذا الرقم أكبر من عدد المناصب المتاحة لكنه يفسر من خلال التوظيف في نفس المنصب ولمدة سنة العديد من المستفيدين من أجل تلبية طلب أقصى عدد ممكن من البطالين ومراعاة للطلب المتزايد بصفة محسوسة عن العرض هكذا المادة الأساسية للإدماج في ESIL خلال سنتي 2001 و2002 هي كالتالي¹:

- تطور مدة الإدماج في ESIL، 2001-2002 -

السنوات	مجموع الإدماجات	المدة% أصغر من 3 أشهر	المدة% =6 أشهر	المدة% أكبر من 6 أصغر
2001	178.512	37%	43%	20%
2002	151.495	34%	39%	27%
المجموع	330.007	35,5	41	23,5

هذا النوع من الإدماج ترتب عنه العديد من النقائص ندرجها فيما يلي:

- وقتية الإدماج بسبب مدة عقود العمل المنخفضة وهذا بسبب الإلزام الذي فيه عملت السلطات المحلية على تلبية طلب العمل باستمرار.
- ضعف الأجر الممنوح للمستفيدين الذي بقي ثابت 2500 دج في الشهر
- ESIL ارتكزت في الأعمال الغير منتجة وقليلة التأهيل.

¹ -CNES,commission de developpement humain, 4^{ème} rapport national sur le developpement humain RNDH,23^{ème} session, décembre,2002,p 110

II- الأجهزة التابعة لوكالة التنمية الاجتماعية ADS

1- تعويض نشاط المنفعة العامة IAIG :

هذا البرنامج تابع للشبكة الاجتماعية، تأسس في نهاية سنة 1994، ومنذ سنة 1997 هدف إلى الإدماج الاجتماعي للأشخاص المحرمين¹.

هذا البرنامج يدمج شخص واحد على مستوى العائلة ويمنح له 3000 دج في الشهر²، وقد انخفض عدد المستفيدين منه منذ سنة 1996 ليبلغوا في سنة 2001، 136.000 مستفيد، خلال الفترة 1995-2001 العدد المتوسط للمستفيدين قدر بـ 216.429 ومن 1997 إلى 2001 لم يكن سوى 129.000 مستفيد.

ولقد عرفت المنح المقدمة للمستفيدين من هذا البرنامج انخفاض وهذا راجع

لسببين:

- انخفاض عدد الورشات المفتوحة
- تطهير القوائم التي سجلت عدد كبير من الأشخاص المستفيدين لكنهم في الحقيقة هم غير مستحقين بسبب غياب المراقبة والمتابعة للمتدخلين.

فيما يخص الخصائص الأساسية للأشخاص المستفيدين من تعويض IAIG هي³:

-المساهمة السنوية 58%

-المساهمة من خلال شرائح العمر:

* من 16 سنة إلى 17 سنة: 0%

* من 18 سنة إلى 25 سنة 23,5%

¹ - <http://www.ads.dz/emp-insrl.htm>

² - CNES, avis relatif au plan national de lutte contre le chômage , p10.

³ - CNES, rapport portant sur évaluation des dispositifs d'emploi, p 78.

* من 26 سنة إلى 30 سنة : 24,3 %

* من 51 سنة إلى 60 سنة : 11,1 %

* أكثر من 60 سنة : 1,9 %

- مستوى تعليم المستفيدين:

* المستوى الابتدائي: 43 %

* المتوسط والثانوي: 54 %

* العالي: 3 %

جهاز IAIG سمح في ظرف سوسيو اقتصادي صعب للغاية، بتخفيف نوعا ما من حدة البطالة والفقير، حيث منحت مداخل للعيش و أمنت تغطية اجتماعية للفئات المحرومة.

ومن جهة أخرى سجل الجهاز نقائص متصلة أساس بالشباب الذين يتراوح سنهم ما بين 16 سنة و 17 والذين لم يستفيدوا من IAIG، فقد أقصيت هذه الفئة رغم أن النصوص التنظيمية السارية المفعول تمنح هذه المنحة للأشخاص الذين هم في سن العمل أي من 16 إلى 59 سنة ، من جانب آخر نرى أن الأشخاص الذين تجاوزوا سن العمل يستفيدون بـ 1,9 % .

2- أعمال المنفعة العامة ذات تكثيف عالي من اليد العاملة TUPHIMO

انطلق هذا الجهاز في سنة 1997¹ ، وأدخل كشكل جديد للمكافحة المكثفة للبطالة، فهو يهدف إلى هدفين:

*العلاج الاقتصادي للبطالة خاصة بطالة الشباب

*المساعدة الاجتماعية لفئة السكان المحرومين

¹ - <http://www.ads.dz/emp-insrl.htm>

فبرنامج TUPHIMO هدف إلى خلق كثيف لمناصب العمل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات للأعمال تستند على تحديث الشبكات المتعلقة بالطرق والمياه والحفاظ على البيئة والتراث الغابي.

فهذا البرنامج تميز بالأعمال البسيطة والتي لا تتطلب مستوى عالي من التقنية ولاعتاد هام، لكن باستعمال كثيف لليد العاملة.

لقد تم إنجاز برنامج TUPHIMO خلال مرحلتين:¹

• المرحلة الأولى:

انطلقت هذه المرحلة في سنة 1997 وانتهت في جويلية 2000، مولت من خلال قرض خارجي ممنوح من قبل البنك العالمي لإعادة البناء والتعمير BIRD بمبلغ 50 مليون \$ والذي يعادل 4,13 مليار دج من أجل 3846 ورشة، أو بعبارة أخرى 1.075.958 دج للورشة الواحدة أي تقريبا 3/1 من المبلغ المرخص.

فالمشاريع المشروع فيها ارتكزت في القطاعات التي تستعمل بصفة كبيرة اليد العاملة:

- الأشغال العامة (الطرق): 42,2%

- الفلاحة والمياه: 30%

- تخطيط المدن وتهيئة أرضية البناء: 3,5%

في غضون هذه المرحلة تم تشغيل 140.000 شخص (130 شخص في المتوسط للورشة الواحدة)، أو خلق 42.000 منصب عمل دائم.

أما تكلفة العمل فقدرت بـ 99.000 دج

¹ - CNES, rapport sur l'évaluation des dispositifs d'emploi , p 80-81-

• المرحلة الثانية:

أشركت المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004. حيث استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي والمسيرة لبرنامج TUPHIMO من غلاف مالي إضافي بمبلغ 9 ملايين دج من أجل خلق 22.000 منصب عمل دائم في السنة.

فخلال سنة 2001 تم تخصيص 2,8 مليار دج لهذا البرنامج منها 1,8 مليار دج منحت من طرف ADS ومليار دج منحت من قبل برنامج الدعم الاقتصادي.

هكذا من سنة 1997 إلى سنة 2001، الجهاز استهلك 4,5 مليار دج من غلاف مالي عام قدر بـ 6,94 مليار دج، أي نسبة استهلاك بـ 65% من أجل خلق 64.000 منصب عمل (تقريب 22.000 منصب عمل في السنة)

فيما يخص مميزات الأشخاص المدمجين في هذا الجهاز فهي:

* 3/2 من هؤلاء الأشخاص الموظفين يتراوح سنهم ما بين 18 و 30 سنة وهم يملكون مؤهلات ذات قيمة.

* من بين الأشخاص المدمجين في حياة العمل تقريبا 60% كانوا في بطالة منذ أكثر من سنة، فأغلبيتهم يمثلون العمال المسرحين والذين أتوا خصوصا من البناء والأشغال العمومية، الباقي 40% هم من طالبي العمل لأول مرة منهم النصف 50% كانوا في بحث عن العمل منذ أكثر من سنتين.

* العمال الالتزاميين (Tâcherons) أصحاب مشاريع الورشات منهم 70% سنهم أقل من 40 عام، إضافة أنهم جدد في المهنة بنسبة 55% ومنهم 20% يملكون شهادات جامعية.

تحليل هذه النتائج يؤكد مصداقية الجهاز بأنه سمح بـ:

- خلق مناصب العمل المؤقتة بتكلفة نسبيا ضعيفة وبتكثيف عالي لليد العاملة.

- توسيع العمل الالتزامي للعديد من المتخربين من الجامعات
- إشراك مكاتب الدراسات التي خلقت من جديد في المنازل لمتابعة الورشات.

3- عقد ما قبل التشغيل CPE

هذا البرنامج الخاص بمكافحة البطالة ، اختص بشريحة الشباب البالغة أعمارهم 19 سنة فما فوق، خاصة المتخرجين من الجامعات والمؤسسات الوطنية للتكوين المهني والذين يدخلون سوق العمل لأول مرة.¹

تمويل هذا الجهاز يتم من خلال الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب FNSEJ الذي تسييره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.

فجهاز عقد ما قبل التشغيل يندرج تحت وكالة التنمية الاجتماعية ويتم تسييره في إطار تعاقدي بمقتضى اتفاق مع ANSEJ الذي أبرم في 21 جويلية 1991.

عند ما يتم دمج الشباب في العمل يتم منحهم أجور مختلفة حسب مستواهم الدراسي، فخريجي الجامعات تدفع لهم أجور تقدر بـ 6000² دج في الشهر خلال 12 شهر الأولى و 4500 دج في الشهر أثناء فترة التمديد الأقصى التي تبلغ سنة أشهر.

أما بالنسبة للمتخرجين من معاهد ومراكز التكوين المهني، فمرتبهم يساوي 4500 دج في الشهر خلال 12 شهر الأولى 3000 دج في فترة التمديد المقدر بستة أشهر كذلك.

وقد سعى هذا الجهاز إلى تحقيق الأهداف التالية:

- معالجة بطالة الشباب المتخرجين والذين لم يتم الاهتمام بهم من قبل أجهزة العمل السابقة.

- السماح للشباب المتخرج باكتساب تجربة مهنية وكياسة

¹ - www.dz/UNDP.org (yahoo.fr).

² - <http://www.ads.dz/cmp-insrl.htm>

- رفع إمكانيات الإدماج المهني المستمر بعد فترة ما قبل التشغيل من خلال تحسين عمالة الشباب المالكين لتكوين قاعدي.

فهذا البرنامج سجل في إطار سياسة نشطة لترقية العمل التي تهدف إلى دفع طلب العمل المؤهل وتشجيع عمالة عرض العمل وتحقيق العلاقة المطلوبة إلى حد كبير بين التكوين والعمل.

وللاستفادة من عقود ما قبل التشغيل، يلزم على الشباب التسجيل لدى الوكالة المحلية للوكالة الوطنية للعمل ALEM، حيث تسلم هذه الأخيرة للمهتمين شهادة تسجيل، كما تسلم شهريا القوائم الاسمية لمند وبيات العمل (DEJ)، فمنذ انطلاق العملية في مجرى السداسي الثاني من سنة 1998 وحتى 31 ديسمبر 2001، الوكالات المحلية سجلت 143.695 طلب.

-تطور عدد المرشحين المسجلين في برنامج CPE 1998 (السداسي الثاني)-

2001 (ديسمبر)-

المجموع	2001		2000		1999		1998 (السداسي الثاني)		السنوات
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	النسبة %	
عدد المسجلين	143.695	28,2	40538	22,5	32.323	17,8	25.606	45.228	31,5

Source : ANEM/ Février 2002

ولقد سجل أن عدد كبير من المسجلين سجلوا في المدن الكبرى، الجزائر، تيزي وزوا، قسنطينة، عنابة ووهران للاستفادة من عقود ما قبل التشغيل.

فيما يخص هيكل عدد المسجلين في إطار عقود ما قبل التشغيل حسب السن والجنس ومستوى التكوين لسنة 2002 فهو مبين من خلال الجدول التالي:¹

¹ - CNES, 4^{ème} RNDH, p 111

المجموع		35-30		29-25		24-19		
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
8.169	5.509	447	621	2.491	3.054	5.231	1.834	تقني سامي
11.466	3.202	495	345	3.676	1.967	7.295	890	مستوى جامعي أول
4.119	2.299	392	475	1.993	1.426	1.734	398	مستوى جامعي ثاني
11.010	23.754	1.334	1.441	8.160	6.447	14.260	3.122	المجموع

Source MEN

فهذه المعطيات تظهر أن الفتيات لهم مستوى تكوين عالي من المسجلين الذكور.
عدد المناصب التي تم فتحها من قبل CPE خلال فترة 1998-2001 ارتفعت
إلى 39.297 حسب وكالة التنمية الاجتماعية تتوزع كالتالي:¹

*الإدارة: 21.276 منصب أي 54,03%

*القطاع الاقتصادي: 18.097-منصب أي 45,97%

*المستوى الجامعي: 26.407 منصب أي 67%

*مستوى تقني سامي: 12.966 منصب أي 33%

فيما يخص النتائج المسجلة تم توظيف 31084 شخص (أي 79% خلال فترة
1998 و 2001) من بين هذا العدد، 3520 شاب تم توظيفهم بشكل دائم أي 11,3%.

أما فيما يخص الموارد المجددة لهذا البرنامج لسنتي 2001 و 2002 هي على
التوالي 0,9 و 0,5 مليار دج والتي سمحت بفتح سوى 5700 عقد ما قبل التشغيل.

تنفيذ هذا البرنامج سمح بـ:

¹ - CNES, rapport portant sur l'évaluation des dispositifs d'emploi , p 85.

- قياس اتساع بطالة الجامعيين وإدماجهم
- تحريك ديناميكية توظيف الخريجين لدى المشغلين الاقتصاديين العموميين والخواص لدى الإدارة.
- اكتساب تجربة مهنية من شأنها تحسين عمالة المستفيدين.
- التغطية الاجتماعية للمستفيدين (تأمين عن المرض، حوادث العمل)

4- القرض المصغر: MC

انطلق هذا الجهاز في سنة 1999 بهدف مكافحة البطالة والفقير، يستهدف الأشخاص بدون اعتبار للسن ويملكون الإرادة في خلق النشاطات، لكنهم ينقصهم التمويل.

فهذا الجهاز يهدف إلى ترقية العمل الذاتي، العمل في المنزل، الحرف الصغيرة، الصناعة التقليدية والخدمات، بمعنى آخر النشاطات المنتجة والتجارية. جهاز القرض المصغر يهدف إلى ثلاثة أهداف أساسية:

* الأول سياسي يتمثل في البحث عن الاستقرار والتماسك الاجتماعي بتشجيع السكان الذين غادروا منازلهم لأسباب متعددة (أمنية، اقتصادية...) على العودة إلى الأرياف.

* الثاني اقتصادي، من خلال خلق نشاطات وإنتاج الثروات ومن ثم المداخل

* الثالث اجتماعي، من خلال تحسين المداخل وشروط الحياة للفئات المحرومة والبطالين.

المستفيدين من القرض المصغر يلزمون بإسهامات شخصية تحدد بـ 10% من تكلفة المشروع أو تسديد كذلك 1% من تكلفة المشروع كحق للانخراط في صندوق الضمان من المخاطر الناجمة عن القرض.

فهذا القرض يتراوح ما بين 50.000 دج و 350.000 دج ، يمنح لكل شخص مؤهل لخلق عمل خاص بمعدل فائدة منخفض يقدر بـ 2%

لقد ساهم البنك الوطني الجزائري BNA، الشريك الأول لووكالة التنمية الاجتماعية في منح حتى نهاية ديسمبر 2001 قروض لفائدة 5.850 مشروع على 13.550 ملف موضوع، أي 43,2% بغلاف مالي عام بلغ حوالي 1.011.272.000 دج بتكلفة متوسطة قدرت بـ 173.000 دج للمشروع أما الخليفة بنك فقد شرع ابتداء من سبتمبر 2001 في تمويل 6.000 مشروع فلاحي - رعوي بمبلغ مليار و 8 مليون دج أي بتكلفة متوسطة قدرت بـ 300.000 دج للمشروع.

هكذا ومنذ انطلاق البرنامج ، استطاع كل من BNA والخليفة بنك من تمويل 6053 مشروع بمبلغ 1.072.187.766 دج أي بمعدل 177.000 دج للمشروع¹.

كما سجل هذا الجهاز عدة نقائص تمثلت في :

- * انخراط ضعيف للقطاع البنكي
- * ضعف في مراقبة ومتابعة أصحاب المشاريع
- * عدم الدقة في إعطاء الشكل اللازم وفي تقنين القانون الأساسي الخاص بالمؤسسات المصغرة.

III - أجهزة حماية العمال والمساعدة على إعادة الإدماج CNAC

هذا الجهاز هو هيئة تابعة للدولة تأسست في 1994 حيث يعمل على حفظ مناصب العمل والمساعدة على إعادة إدماج العمال الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية. فنشاطاته تتمحور حول إجراءين أساسيين:

الإجراءات الأولى: تتمثل في دفع تعويض للتأمين عن البطالة ومراقبة المنخرطين في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC خلال مدة متوسطة تبلغ 23 شهر.

¹ - CNES,même référence précédent ,p90.

الإجراءات الثانية: تتكون من أعمال المساعدة والدعم من أجل العودة إلى الشغل، وخلق نشاطات . فهذه النشاطات تكفلت بها مراكز البحث عن العمل CRE ، مراكز المساعدة على العمل المستقل CATI إضافة إلى تنظيم دورات تكوين لتغيير النشاط. انطلق هذه الأعمال كان في سنة 1998، وقد بلغ عدد مراكز CRE و CATI في سنة 2001 على التوالي 22 و 20 مركز

1- مراكز البحث عن العمل CRE

لقد تم خلق هذا المركز لفائدة البطالين الراغبين في إيجاد عمل، فهي تضع تحت تصرف المترشحين مجموعة من الأفراد لإرشادهم والتي تؤطرهم في بحثهم عن العمل.¹

هذا التأطير يتمثل في تعلم تقنيات البحث الحديثة عن العمل، فهي تضع تحت تصرف الشباب، وسائل مادية تسهل لهم العمل، كما تزودهم بالوثائق حول مختلف الركائز المتعلقة بسوق العمل وكل المعلومات التي لها صلة بالبحث عن العمل. في نهاية 2001، فتحت مصلحة جديدة من قبل مراكز البحث وضعت تحت إدارة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هذه الوسيلة قيمت من خلال المستفيدين الأوائل البالغ عددهم 22 مستفيد، حيث سيروا بحثهم عن العمل بطريقة مثلى. من بين هؤلاء المستفيدين، ستة منخرطين وجدوا الشغل.

2- مراكز المساعدة على العمل المستقل CATI

هذه المراكز خصصت للأشخاص الذين يرغبون في خلق عمل خاص بهم، فنقدم لهم خدمات تتمثل في تقديم نصائح وإرشادات من المستشارين للشباب، تساعدهم

¹ -<http://www.cnac.dz/index/cre/default.html>

على نضج أفكارهم الخاصة بالمشروع، تكوينهم ، بناء المشروع، تقديم دراسة تقنو اقتصادية ومتابعتهم¹.

فالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قدم لفائدة البطالين الذين يتراوح سنهم بين 35 و50 سنة آلية تساعدهم على إنشاء مؤسستهم الخاصة بهم، حيث يمكن أن تصل قيمة استثماراتهم حتى 5 ملايين دج. فهو يمنح عدة امتيازات للراغبين في العمل وتتمثل هذه الامتيازات في²:

* مساعدة شخصية ذات قيمة منخفضة

* قرض غير مكافئ (بدون فائدة)

* قرض بنكي بنسبة فائدة منخفضة.

* توجيه استشارة ومرافقة خاصة بدراسة المشروع وانطلاقه

إضافة إلى امتيازات ضريبية تتمثل في:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة TVA

- حقوق جمركية منخفضة

الإعفاء من حق التحويل.

ولاستفادة البطال من هذه الامتيازات يتعين عليه عند تقديم طلب تكوين

المؤسسة الخاصة به بالإضافة إلى شرط السن:

* التسجيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب عمل منذ ستة أشهر على

الأقل

* الإقامة بالجزائر

* عدم ممارسة نشاط للحساب الخاص منذ سنة على الأقل

¹ - <http://www.cnac.dz/index/cati/default.html>

² - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، تلمسان ، تصريح المدير العام للوكالة لنا في : 24 جانفي 2005.

- * عدم الاستفادة من إجراء تدعيمي آخر خاص باستحداث النشاط
- * التمتع بالتأهيلات أو المهارات اللازمة التي لها علاقة مباشرة بالنشاط المراد استحداثه.

* القدرة على المساهمة في تمويل المشروع

ونظرا لهذه الامتيازات المقدمة، هم العديد من البطالين للاستفادة من هذه الآلية ووصولهم على الدعم لإنشاء مؤسستهم الخاصة وبالتالي خلق مناصب العمل والقضاء على البطالة.

3- التكوين لتغيير النشاط:

هذا الإجراء تطور على قاعدة الدراسات الأحادية المنجزة على البطالين المستفيدين من تأمين البطالة، فهذه الدراسة أظهرت أن¹:

- 31,20% من البطالين بدون تعليم.

- 49,50% من البطالين يملكون تعليم أساسي.

- 15,01% لهم مستوى ثانوي.

و 14,29% جامعيين.

فالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عرض على مستفيديه متابعة دورات تكوينية من أجل تحسين تأهيلهم المهني.

عمليات التكوين هذه انطلقت في ديسمبر 1998 ونظمت بالتعاون مع وزارة التكوين المهني، ففي سنة 2001 بلغ مجموع المكونين 7.286 مستفيد، فهذه العلاقة بين الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و مؤسسات التكوين المهني سمحت بـ:

- التصديق على الكفاءات المهنية.

¹ - CNES, rapport portant sur l'évaluation des dispositifs d'emploi .p 93.

- التقليل من إحساس الشعور بالإقصاء والتهميش.
- تشجيع تعدد الكفاءات من خلال التكوين على تغيير النشاط من أجل تحسين العمالة
- الاعتراف بالحرف وتكييفها حسب حاجات سوق العمل.

IV- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

انطلق هذا الجهاز في العمل منذ السداسي الثاني من سنة 1997، وقد هدف إلى أمرين: الأول تمثل في المساعدة على خلق المؤسسات المصغرة والثاني اشتمل على التكوين للدعم على خلق النشاطات.

لهذه الوكالة 53 فرع موزعة عبر التراب الوطني¹، كما لها مهام حددت بصفة واضحة وتجلت في:

*دعم إرشاد ومرافقة الشباب أصحاب المشاريع طوال مدة تنفيذ مشروعهم

*مساعدة صاحب المشروع في مساعيه لدى المؤسسات والتنظيمات المعنية بإنجاز الاستثمار

*ضمان متابعة الاستثمارات بالسهر على احترام الالتزامات المتعلقة بأصحاب المشاريع الشباب.

وللاستفادة من مساعدة هذا الجهاز على الشخص أن تتوفر فيه ثلاثة شروط أساسية²:

1- سنه يتراوح ما بين 19 و35 سنة واستثنائيا 40 سنة إذا كان النشاط يكمن في خلق ثلاثة مناصب شغل دائمة.

2- عدم شغل عمل مأجور (مدفوع الأجر).

¹ - CNES même référence précédent , p 97.

² -<http://www.ansej.org.dz>

3- امتلاك مؤهل أو كياسة - SAVOIR - FAIRE - مثبتة

1- خلق المؤسسة المصغرة:

المؤسسة المصغرة هي كيان اقتصادي لإنتاج السلع والخدمات، حيث تعتبر كشكل يوصى به كثيرا من أجل تنشيط ديناميكية النسيج الاقتصادي المحلي، إذ يسمح بتشجيع روح المبادرة وكون الشخص مقدام لخلق الأعمال.

تحديد المؤسسة المصغرة، حدد من خلال عدد مناصب الشغل، أو مستوى الاستثمار الذي لا يتجاوز 4 ملايين دج¹، فتمويل إنشاء المؤسسات المصغرة يتم من خلال²:

- صاحب المشروع: مساهمات شخصية من 5 إلى 20% حسب تكلفة المشروع ومنطقة التنصيب.

- الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب F NSE J: يمنح قرض بدون فائدة، يمكن أن يصل حتى 25% من تكلفة المشروع، كما يتكفل بمبلغ تخفيض معدل الفائدة على فروع الاستثمار المقبولة من طرف البنوك ويمكن أن تصل حتى 90%.

- البنك: يمنح قروض بعلاوة 70% من تكلفة المشروع مع فائدة منخفضة.

هيكلة تمويل المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار جهاز تشغيل الشباب-

القرض البنكي		المساهمة الشخصية		قرض بدون فائدة	مبلغ الاستثمار
مناطق أخرى	مناطق خاصة	مناطق أخرى	مناطق خاصة		
%70	%70	%5	%5	%25	-أقل من 1.000.000 دج
%70	%72	%10	%8	%20	-من 1.000.000 إلى 2.000.000 دج
%70	%74	%15	%11	%15	-من 2.000.000 إلى 3.000.000 دج
%65	%71	%20	%14	%15	-من 3.000.000 إلى 4.000.000 دج

1- محمد الهادي مباركي، المؤسسة المصغرة: المفهوم و الدور المرتقب، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 11، 1999، ص 132

2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، منشورات الوكالة، الجزائر، 1997.

إضافة لهذه الميزات، FNSEJ يمول النفقات المتصلة بالدراسات، تقارير الخبراء وأعمال التكوين المنجزة في إطار مساعدة الشباب أصحاب المشاريع، كما يمنح بصفة استثنائية علاوة لصالح المشاريع التي تقدم ميزة تكنولوجية لها أثر مؤكد على الاقتصاد المحلي و الوطني ، حيث لا تتجاوز هذه العلاوة 10 % من تكلفة المشروع .

2- مساعدة أصحاب المشاريع

تتدخل الوكالة في كل مراحل إنشاء المؤسسة المصغرة عبر مهام الإعلام، المتابعة، تكوين الشباب أصحاب المشاريع وتحسين أداء الإطارات المكلفة بتسيير المشاريع.

أ- الإعلام:

تقيم ANSEJ أيام دراسية وإعلامية ومعارض جهوية التي تنظمها دوريا بالتعاون مع الجماعات المحلية.

هذه اللقاءات تهدف إلى توجيه الشباب المستثمر وضمان اشتراك أكبر للأقسام أي للإدارة المحلية، الحركة الجموعية للشباب ، الغرف الجهوية للتجارة والبنوك.

ب- المرافقة والمتابعة:

فيما يخص هذا العنصر، أو نساخ شرعت في أعمال تمثلت في :

- تنظيم وتحقيق التداوب بين مختلف الإدارات الاقتصادية (البنوك، الإدارة الجبائية، مركز السجل التجاري، مقر خزينة الولاية...) المعنية أثناء مراحل ما قبل الإنجاز، ونشاط المؤسسة المصغرة.

- المتابعة الدائمة والتقييم مرحلة بمرحلة المشاريع المحققة.

- تبادل المعلومات حول شروط تنفيذ مشاريع متواصلة والاكراهات الواردة والتنسيق من أجل انسجام حسن الإجراءات المتخذة من أجل معالجة المشاكل والصعوبات المختلفة.

ج- التكوين لفائدة أصحاب المشاريع:

يتعلق هذا بفرعين أساسيين:

- الإرشاد والمساعدة التقنية أثناء تركيب المؤسسة المصغرة
- ادرارة وتسيير المؤسسة

د- تحسين أداء الموارد البشرية ل ANSEJ:

انطلقت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في عملية التكوين والتحسين لفائدة مستخدميهما المكلفين بالدراسات في إطار برنامج التعاون مع مؤسسات مختصة بفرنسا وألمانيا وفي المجالات التالية:

* تطوير وتسيير مشاتل المؤسسات

* المرافقة في تسيير المؤسسة

* المتابعة في إنشاء المؤسسة

* تطوير آليات تسيير رأس مال الخطر.

تتعامل أو نساج اليوم مع سبع بنوك وطنية، كما أن المشاريع التي تقترحها متنوعة وفي شتى المجالات، خاصة النشاطات المتعلقة بالشباب، كقاعات الحلاقة، قاعات الانترنت، خطوط النقل¹... الخ

أما بالنسبة لعدد المشاريع الممولة باتفاق مع البنوك اتجهت إلى انخفاض من سنة إلى أخرى. كما يظهر الجدول التالي:²

¹- تصريح المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في حصة منتدى التلفزيون ، الجزائر ، 2005.

² - CNES, 4^{ème} RNDH p 113.

المشاريع الممولة من قبل أونساج والبنوك-

السنة	عدد المشاريع الممولة	مناصب الشغل المنتظرة	مبلغ الاستثمار	قرض ANSEJ	قرض بنكي
2001	7279	20.125	11,5	2,1	7,2
2001	7.087	19.631	11,7	2,1	7,2

Source :ANSEJ

v- أجهزة حفظ وترقية الاستثمار:

1- جهاز الحفاظ على الشغل:

اشتمل هذا الجهاز على إنشاء صندوق للتطهير المالي لفائدة المؤسسات العمومية، فوضعت الخزينة العمومية تحت تصرف هذه المؤسسات التي تعاني من عجز مالي، وسائل مالية هامة للتكفل بإعادة بعث وتحسين نشاطات المؤسسات والحفاظ على مناصب العمل الموجودة في إطار مخطط يدوم عدة سنوات لتصحيح الوضع.

بين سنة 1995 ونهاية 1998، أكثر من 1300 مؤسسة التجات إلى هذا الجهاز من أجل تحسين وضعها المالي ومن ثم العمل على المحافظة على مناصب الشغل لفائدة عمالها، فعملية التسريح التي مست العمال، مست بصفة كبيرة القطاعات التالية¹:

• البناء والأشغال العمومية والمياه: 63,3%

• الخدمات 20,7%

• الصناعة 14,6%

¹- CNES, rapport portant sur l'évaluation des dispositifs d'emploi , p 106.

2- ترقية الاستثمارات:

السياسة الليبرالية الاقتصادية المعلنة منذ أوائل سنوات التسعينات، قادت السلطات العامة إلى إصدار نصوص قانونية وتنظيمية لتحديد إجراءات تبقي للمؤسسة العمومية مبادرة كبيرة في الإبداعية وإعطاء حرية كبيرة للمبادرة الخاصة.

عامّة أقر من قبل السياسات النشطة لمكافحة البطالة، أن إنعاش النشاط بفضل دعم الاستثمار والمساعدة على إنشاء المؤسسات والتشجيع على خلق مناصب العمل، من هنا إجراءات عديدة أخذت والتي تهدف إلى تحسين محيط المؤسسة بصفة عامة وترقية الاستثمار بصفة خاصة.

عملية ترقية الاستثمار نص عليها من قبل المرسوم التشريعي 93-12 المؤرخ في 15 أكتوبر 1993. أما في سنة 2001 السلطات العمومية أصدرت الأمر القانوني رقم 03-01 المؤرخ في 20-8-2001 الخاص بتطوير الاستثمار وكذا القانون التوجيهي لترقية PME و PMI هذا الأمر القانوني نص خاصة على¹:

* إنشاء المجلس الوطني للاستثمار CNI الموضوع تحت إشراف رئيس الحكومة

* خلق صندوق دعم الاستثمار من أجل التكفل بمساهمة الدولة في التكاليف.

* إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI التي عوضت APSI والتي

وضعت تحت إشراف رئيس الحكومة

* إدارة صندوق دعم الاستثمار

3- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI²

تم إنشاء هذه الوكالة ابتداء من سنة 2001 والتي عوضت وكالة ترقية ومتابعة

الاستثمار الوطني، وهي ذات طابع جهوي.

¹ - CNES , rapport sur le secteur informel illusion et réalité , p 79.

² - CNES, même référence précédent, p 80.

سجلت بين سنة 1994 وسنة 2003، 58.600 تصريح بالاستثمار، بمبلغ 4.482 مليار دج، حيث توقع خلق 1.900.000 منصب عمل أي بمعدل 33 منصب عمل للمشروع.

عامة التكلفة المتوسطة للمشروع وللعمل قدرت على التوالي بـ 77 مليون دج و 32,3 مليون دج.

بالنسبة لسنة 2003، سجل 7211 نية للاستثمار مقابل 3109 في سنة 2002. ومن خلال النشاط، تشمل هذه الاستثمارات بصفة خاصة، قطاع النقل بـ 60% من مجموع المشاريع، يتبعه كل من القطاع الصناعي بـ 17% وقطاع البناء والأشغال العمومية والمياه بـ 9% ليتمكن كل من قطاع النقل والقطاع الصناعي من خلق 3/2 من مجموع مناصب الشغل المتوقعة.

4- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد سمحت الإصلاحات التي خاضتها الجزائر منذ الثمانينات والتي أدت بها إلى التغيير التدريجي للسياسة الاقتصادية بالاعتماد على قوى السوق، لإعادة الاعتبار للمؤسسات الخاصة والاعتراف بالدور الهام الذي يمكن أن تلعبه في التنمية الشاملة، وقد كان نتيجة ذلك بروز قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كقاطرة حقيقية للنمو الاقتصادي.

في هذا السياق الاقتصادي، وفي سنة 1994 أنشأت وزارة مكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية لتتكفل بمهمة تهيئة المحيط الملائم و الظروف المواتية لترقية نشاط هذه المؤسسات.

إن إمضاء اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وتسارع وتيرة المفاوضات للانضمام للمنظمة العالمية للتجارة، سيؤدي حتما إلى انفتاح أكبر لحدودنا الاقتصادية،

مما يفرض علينا تأهيل أدواتنا الإنتاجية لتحضير مؤسساتنا لمواجهة المنافسة ومن ثم الحصول على مواقع في الأسواق العالمية وتشجيع الاستثمار وتوسيع رقعته في بلادنا¹

فتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جاء في قانون التوجيه لسنة 2001-

المادة الرابعة - وهي تأسس على ثلاثة معايير:

- العدد
- الميزانية السنوية
- استقلال المؤسسة

هذه المؤسسات، هي مؤسسة لإنتاج السلع والخدمات تشغل من 1 إلى 250 شخص لها رقم أعمال سنوي لا يتجاوز 2 مليار دج أو مجموع الميزانية السنوية لا يتجاوز 500 مليون دج والتي تحترم معيار الاستقلالية. فالمؤسسة المتوسطة تعرف كمؤسسة تشغل من 50 إلى 250 شخص والتي لها رقم أعمال يتراوح بين 200 مليون و 2 مليار دج ومجموع ميزانيتها السنوية لا يتجاوز 100 مليون دج أما المؤسسة الصغيرة: تشغل من 10 إلى 49 شخص و التي لها رقم أعمال سنوي لا يتجاوز 200 مليون دج، مجموع ميزانيتها لا يتجاوز 100 مليون دج.

والمؤسسة المصغرة: تعرف كمؤسسة تشغل من 1 إلى 9² مستخدمين وتحقق رقم أعمال سنوي أصغر من 20 مليون دج من الميزانية العامة لا تتجاوز 10 ملايين دج.

تعيق هذه المؤسسات العديد من المشاكل في نشاطاتها ترتبط أساسا بضعف تنافسيتها سواء في الأسواق الداخلية أو الخارجية وصعوبة الحصول على المعلومات الاقتصادية المضبوطة والمحينة التي تمكنها من تسويق منتجاتها في الأسواق الدولية.

¹ - www.pmcim.dz.org/t/discours.php#discours3

² - ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1998، ص71.

كما يعد الحصول على القروض البنكية و دخول الأسواق المالية أهم هذه المشاكل، بالإضافة إلى عجز كبير في استعمال التكنولوجيا الحديثة والابتكار في جميع نشاطاتها وضعف ثقافة التفاوض لدى أغلبية المؤسسات.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر حقول كبيرة لخلق مناصب العمل وخلق القيمة المضافة، "ففي إيطاليا هذا النوع من المؤسسات يساهم بـ 81% في خلق مناصب العمل و 58,8% في خلق القيمة المضافة، أما في فرنسا فعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بلغ 3.617.000 مؤسسة سنة 2000، في حين أنه يوجد 22 مليون مؤسسة متوسطة وصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية"¹.

في الجزائر وحسب إحصائيات سنة 2004، بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 312.959 مؤسسة، تشغل ما يربو عن 838.504 أجير، علما أن الزيادة السنوية تقدر بـ 24.372² م.ص.م

ولتمكين هذه المؤسسات من مواكبة التغيرات الحاصلة في الميدان الصناعي، ولكي تصبح منافسة لنظيراتها في العالم، ونظرا كذلك للتحديات المذكورة أنفا التي تنتظرها، أعدت الوزارة برنامجا وطنيا لتأهيل هذه المؤسسات بقيمة مليار دج سنويا يمتد إلى غاية 2013.

VI- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي PSRE

شرع في هذا البرنامج في شهر سبتمبر من سنة 2001 وقد هدف إلى أهداف كمية وأخرى عملية، أما الأولى فتمثلت في :

- مكافحة البطالة³

- خلق العمل

¹ - CNES , rapport portant sur l'évaluation des dispositifs d'emploi, p 109.

² - <http://www.pincart-dz.org/ar/discours.php#discours1>

³ - <http://www.el-mouradia.dz>

- التوازن الجهوي وإعطاء الحيوية من جديد للفضاء الجزائري.
وأما الثانية فتمثلت في

- إعادة تنشيط الطلب ودعم النشاطات التي تخلق القيمة المضافة
- العمل على ترقية الاستغلال الفلاحي والمؤسسة المحلية.
- رد الاعتبار للمنشآت القاعدية

- تعزيز الأجهزة السوسيو جماعية وتغطية الحاجات سوسيو تربوية من أجل تنمية
الموارد البشرية

شمل هذا البرنامج خمسة ميادين هامة وقد خصص له غلاف مالي
بـ 525 مليار دج أي تقريبا 7 ملايين \$ لتنفيذ المشاريع.

الميادين المستفيدة من برنامج الإنعاش الاقتصادي-

القطاعات	المبالغ (مليار دج)	التركيبية %
دعم الإصلاحات	47	8,95
الفلاحة والصيد	65	12,38
التنمية المحلية	113	21,52
الأعمال الكبرى	210	40,00
الموارد البشرية	90	17,14
المجموع	525	100

Source : PSRE – Avril 2001

تنفيذ هذا البرنامج سمح بخلق 457.431 منصب عمل منها 49%¹ منصب دائم.

أما فيما يخص الأعمال المعزم عليها لتأطير سوق العمل، هدفت إلى ثلاثة

أهداف:

* توطيد وتقوية قدرات الوكالة الوطنية للعمل بمنحها مبلغ مالي قدر بـ 0,3 مليار

دج

¹ -CNES, 4^{ème} RNDH, P 114.

* تحسين تسيير عرض وطلب الشغل.

* معرفة جيدة لسوق العمل¹.

ونظرا للدور الفعال الذي تلعبه الوكالة الوطنية للعمل في تنظيم سوق العمل، وتدخلها لتوجيه الشباب ارتئينا أن نشير لها من حيث مهامها وإنجازاتها.

VII- الوكالة الوطنية للعمل: ANEM

هذه الوكالة هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تأسست في 8 سبتمبر 1990 ووضعت هذه الوكالة تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي لتتصب منذ جوان 2002 تحت وصاية وزارة التشغيل والتضامن الوطني. من مهام هذه الوكالة ما يلي:

- تنظيم وضمان معرفة الوضعية وتطوير سوق الشغل واليد العاملة
- التكفل ووضع علاقة بين العرض والطلب على العمل.
- تسجيل المتخرجين من الجامعات في إطار آلية عقود ما قبل التشغيل
- تدوين العمال المسرحين كطالبي عمل من أجل القبول في تأمين البطالة

انطلاقا من سنة 2002، وضعت استراتيجية لتأهيل هذه الوكالة من أجل هدف تحسين فعاليتها في تدخلها لصالح العمال والمشغلين الاقتصاديين، ولبلوغ هذه الغاية، استفادت من تمويل سجل في إطار برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي كما ذكرنا أنفا لتحديث أدواتها وطرقها للتدخل.

"ففي أثناء سنة 2002 سجلت أداءات ضعيفة للوكالة فيما يخص عرض وطلب الشغل، حيث سجلت مصالح الوكالة رجوع في تلبية طلب العمل الذي مر من 23,8%

¹ CNES , rapport portant l'évaluation des dispositifs d'emploi , p 115.

في سنة 2001 إلى 18,3% في 2002 وكذا تراجع في عرض العمل من 92,5% إلى 86% في نفس الفترة¹.

كما رأينا فإن الجزائر اتخذت العديد من الإجراءات وطبقت الكثير من الاستراتيجيات لمكافحة البطالة من خلال العديد من الأجهزة التي تساعد البطالين على إدماجهم المهني وكذا من خلال تبني برامج تنمية التي تعمل على خلق مناصب الشغل.

فرغم النقائص التي شابته هذه الأجهزة ، إلا أنها تمكنت من تحقيق أهدافها الخاصة بإدماج الشباب في حياة العمل وتوفير مناصب العمل للعمال الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية.

¹ - CNES, 4^{ème} RNDH, p 107.

خاتمة

البطالة التي تسود العالم بأسره، بشقيه المتقدم والنامي عرفت العديد من الأشكال والآثار، ولقد تم علاجها بطرق مختلفة، إلا أن الشفاء من هذا المرض السوسيو اقتصادي لم يحن بعد.

ففي بلادنا، يوجد هذا الوباء وكما رأينا واجهته الدولة بالعديد من الاستراتيجيات والبرامج بغية مكافحته، إلا أنها لم تتمكن منه لكنها تمكنت من التقليل من خطورته، وفي الوقت نفسه إعادة الأمل للشباب الذين يعانون منه بصفة كبيرة من خلال فتح لبعضهم أبواب العمل التي بدورها تفتح لهم أبواب أخرى لبلوغ أهدافهم وطموحاتهم.

البطالة في الأصل هي نتيجة لاختلال التوازن في سوق العمل بين عرضه وطلبه، لكن قد تكون هناك مناصب عمل متاحة رغم ذلك فهي لا تتناسب مع مؤهلات طالبي العمل.

بمعنى آخر أن الشباب البطال قد يكون له مستوى تعليمي معين، لكنه لا يملك تكوين تأهيلي ملائم يؤهله لشغل منصب العمل المتاح هذا ما يفسر وجود الخلل بين ما يطلبه سوق العمل من مؤهلات وكفاءات وما يعرضه البطالون الذين يرغبون في العمل من مستوى تعليمي وتكويني معين.

فالمتخرجين من مختلف المدارس العليا والجامعات ومؤسسات التكوين المهني لا يتناسب تكوينهم مع متطلبات سوق الشغل.

من هنا تبرز ضرورة إقامة علاقة وطيدة تربط التكوين بالعمل.

ففي الظروف الحالية التي تتميز خاصة باشتداد المنافسة أصبح لزاما علينا أن نأخذ نصب أعيننا ضرورة تكييف البرامج التكوينية مع ما يتماشى على الساحة الدولية، وهذا من أجل تكوين اليد العاملة وتأهيلها حتى تتمكن من مواجهة المنافسة هذا من جهة وسهولة إدماجها في حياة النشاط من جهة أخرى.

إن لا بد من الأخذ بعين الاعتبار العلاقة التي تربط التكوين خاصة المهني بالعمل وهذا ما سوف نتطرق له في الفصل الآتي.

الفصل الثالث

العلاقة تكوين - عمل

الفصل الثالث: العلاقة تكوين - عمل

مقدمة:

إن سيل المنافسة الجارف الذي يسود العالم، أصبح يأخذ في طريقة ويجرف كل ما يجده ردينا.

ومن أجل الحد من هذا السبيل الجارف، وجدت النوعية كمقياس لمجابهته.

فاليوم، المؤسسات التي لا تتأقلم مع التطورات المتخلفة الآتية، ولا تأخذ معيار النوعية كأولوية من أولوياتها تتعرض للزوال والاندثار، وإذا قلنا زوال المؤسسة نعني بذلك فقدان مناصب العمل، وهذا الأخير بدوره يجر إلى متاهات أخرى أكثر خطورة وهي البطالة والفقر.

من هنا، أصبحت المؤسسات تشترط من أجل العمل فيما امتلاك التكوين والتأهيل حتى تتمكن من بلوغ مقياس النوعية، ومن ثم الحفاظ على بقاءها واستمرارها في السوق الذي يكون البقاء فيه فقط للأقوى وللأحسن.

اليد العاملة المؤهلة، الكفاءة التي تحتاجها المؤسسة بصفة خاصة وسوق الشغل بصفة عامة، يتم تكوينها وتهيئتها من خلال التكوين المهني الذي يساهم في مد سوق العمل بخزان من الأفراد المكونين والمؤهلين.

لكن المهم هنا، أن تكون هناك صلة وطيدة تربط التكوين بالعمل، أي يجب أن يكون هناك تناسق وتلاءم بين متطلبات سوق الشغل وبين ما يقدمه التكوين من مؤهلات وكفاءات، حتى يتم الإدماج السهل للمتخرجين من نظام التكوين المهني في حياة النشاط وبالتالي مساهمة هذا القطاع الحيوي في التقليل من معدلات أفة البطالة.

المبحث الأول: العلاقة تكوين- عمل مواجهة لتحديات القرن الواحد والعشرين

تمهيد

ساد العالم مؤخرا، تطورات علمية وتقنية مذهلة، غيرت كل الأوضاع، فالتحولات السريعة للاقتصاد العالمي، تكاثر أقطاب الإنتاج، عولمة التبادلات، ولدت سيل من المنافسة الجارفة، وبالتالي المؤسسة التي تطور و/ أو تدمج العلوم والتكنولوجيا تكون قادرة على تحديث الإنتاج لسلعها وخدماتها، تربح حصص في الأسواق من ثم تكون في طريق الانفتاح المتزايد أي تحسين وارداتها، توازن ميزانها التجاري، حفظ مناصب العمل، باختصار ، البروز ، النفوذ والبقاء.

في ظل هذه التحولات، أصبح للتكوين دورا هاما في تنمية المعرفة والعلم، للعمل على تخفيض التكلفة الاجتماعية للمرور إلى اقتصاد أكثر تفتحا ، أي أصبح رهان حقيقي للمجتمع، بل شرط أساسي لبقاء واستمرار الأمم.

نوعية وتأهيل الموارد البشرية، أصبحتا إذن عاملان أساسيان للقدرة على المنافسة والحفاظ على مستوى مرتفع للنمو، كما أن سوق الشغل اليوم، يفتح أبوابه للأفراد المؤهلين حسب الحاجات التي يطلبها.

وحسب تقرير لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية والخاص بالتنمية البشرية لسنة 1999، أظهر أن فرص العمل في السوق العالمي للشغل، تتاح للأشخاص الأكثر تأهيلا من إطارات وفنيين وخبراء، وتكون أجورهم مرتفعة وحركيتهم قوية.

1 - التحديات والاكراهات:

1- التحديات:

أ - تحدي المرور إلى اقتصاد السوق:

المرور إلى اقتصاد السوق يحدث على بروز سوق عمل منظم من خلال قانون العرض والطلب ومن خلال كذلك الأجور، يحدث كذلك على تحولات عميقة التي تعين بطريقة حاسمة وضعية العمل والتأهيل.

في اقتصاد السوق الحركية المهنية والمرونة هما ميزان أساسيتان لسوق الشغل، تؤدي إلى إعادة التفكير بطريقة أساسية في الاقترابات القديمة للإنتاج والتأهيل الأولي، وميكانيزمات التكيف الدائم للتأهيل مع تطورات حاجات السوق.

كما أن التطورات التقنية ووترتها وعمقها، أوجبت على نظام التكوين لعب الدور المنوط به لتحضير الشباب من أجل الدخول لحياة النشاط.

البطالة ونقص التشغيل يكونان واحد من الانشغالات العظمى للعديد من البلدان، بما في ذلك البلدان المتطورة، خاصة وأن تعجيل وتيرة العولمة والتقدم التقني، غيرا كليا المعطيات على مستوى أسواق العمل، من خلال الحركية التي تقتضيها ومن خلال مستوى المتطلبات فيما يتعلق بالتكوين والتأهيل التي تفرضه.

ب- تحدي العولمة ومتطلبات نوعية تكوين الموارد البشرية:

العولمة تعني بصفة ملموسة، الانفتاح وانتشار الأسواق، كما أن التنافس والقدرة عليه، الأداء، الفعالية تصبح شروط للبقاء واستمرار لاقتصاديات البلدان التي هي في طريق النمو.

وقد اعتبر المكتب العالمي للعمل، العولمة وتسريع وتيرة التقدم سلاح ذو حدين، من جهة تعرض إمكانيات جديدة من أجل النمو الاقتصادي وخلق مناصب الشغل، فهي

تتمخض عن اتجاه عام لتحرير المبادلات، زوال الحواجز الغير تعريفية وتخفيض الحقوق الجمركية، حركية كبيرة لرؤوس الأموال، بالإضافة إلى تقدم الاتصالات التي حولت كوكبنا إلى سوق عالمي واسع، من جانب آخر، العولمة تنتج مشاكل كبيرة وخطيرة منها تفاقم المنافسة، كما أن التغيرات التكنولوجية التي تعتبر أحد محركات العولمة¹ يمكن أن تكون سبب لعدم الاستقرار وتعرض العمالة للخطر.

اندماج الجزائر في الاقتصاد العالمي وانخراطها في المنظمة العالمية للتجارة، يقتضي نجاح انتقالها إلى اقتصاد السوق، إعادة هيكلة الصناعة، إعادة نشر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقطاع الخدمات وهذا كله يقتضي نوعية الموارد البشرية.

إن تكوين وتأهيل اليد العاملة، أصبح واحد من الأوراق الراححة الأساسية التي تستفيد منها الدولة من أجل العمل على جلب الاستثمارات الخارجية وإثارة الشركات وقد أكد المكتب العالمي للعمل، أن المستوى المرتفع للتعليم والتكوين، يكون مصدر أساسي من أجل جلب الاستثمارات الأجنبية خاصة المؤسسات المتعددة الجنسيات، التي تلجأ إلى الاستثمار بطيب خاطر في الأماكن التي تتواجد بها الكفاءات. كما أن الإحصائيات العالمية الأخيرة أشارت إلى أنه 58%² من الاستثمارات الأجنبية المباشرة تمتص من قبل البلدان الصناعية مقابل 37% فقط تتم في البلدان التي هي في طريق النمو.

وعليه فإن معايير النوعية، تلعب دور حاسم من أجل إدماج الجزائر في الاقتصاد العالمي ومن أجل توسيع تجارتها الخارجية.

فالمؤسسات الجزائرية سواء كانت عامة أو خاصة، أصبح لزاما عليها أن تحرص على نوعية سلعها وخدماتها المنتجة حتى تتمكن من مواجهة التغيير

¹ - عمر صقر ، العولمة وقضايا اقتصادية معاصرة ، الدار الجامعية ، قطر ، 2002-2003، ص 14.

² - CNES, commission relations de travail, la relation formation - emploi, 14^{ème} session, novembre 1999, p46.

التكنولوجي، تطور الإنتاج والتحويلات الصناعية وبصفة خاصة المنافسة الجارفة. هذا المتطلب يجب أن يخص كذلك القطاعات العمومية خاصة التربية والتكوين.

وعليه فإن تأهيل نظام التكوين أصبح عنصرا أوليا للحصول على النوعية التي من خلالها، يمكن لنا مواجهة المنافسة.

كل هذه التحويلات، أصبحت تتم تحت إكراهات بسبب التأخرات المتراكمة في تأهيل الاقتصاد ونظام التربية والتكوين من جهة ووزن النمو الديمغرافي من جهة أخرى.

2- الإكراهات:

تسبب في هذه الإكراهات، عنصرين إثنين، الأول خص الضغط الديمغرافي والعنصر الثاني تمثل في مشكل البطالة.

أ - الضغط الديمغرافي:

كل سنة نظام التربية والتكوين يستقبل أعداد متزايدة من التلاميذ، علما أن نظام التكوين المهني يستقبل هذا العام -2005- 500.000 تلميذ

وزن النمو الديمغرافي سيستمر تزايدده خلال السنوات القادمة، ليكون إكراه قوي لنظام التكوين والعمل.

فالعشريتين القادمتين ستسجل فيهما أعداد متزايدة من طالبي التكوين موازاتا مع هذا، سيشهد سوق العمل كذلك، عرضا كبيرا لليد العاملة وإذا لم يكن هناك تناسق وارتباط بين التكوين والعمل، ستعرف البطالة تفاقم في معدلاتها وهي أيضا تشكل إكراها قويا.

ب- البطالة:

أصبحت البطالة تزداد في كل مقام وفي كل مقال، حيث أضحت تقلق العالم نظرا لخطورتها خاصة ونحن في عصر العولمة.

وحسب تقديرات المكتب العالمي للعمل، التي قدمت في سنة 1998، فإنه حوالي مليار عامل (أي 3/1 من الفئة النشطة في العالم) هم بدون عمل أو في تشغيل جزئي، أما عدد الأشخاص الذين هم في بطالة فعلية بلغ 150 مليون في نفس السنة-1998¹.

أما في الجزائر، فالبطالة تلازمها كضلعها، فأغلبية البطالين في بلادنا هم من فئة الشباب، وبدلا من العمل جاهدا على الاستفادة من هذه الطاقة الشبانية النشطة من خلال تكوينها وتحضيرها للدخول إلى سوق العمل والمساهمة في ترقية الاقتصاد الوطني، تركت للزوال وعدم الاستغلال، وبدلا من أن تكون مصدرا للغنى وخلق الثروات، أصبحت مصدرا للفقر والآفات الاجتماعية وتدني الاقتصاد ونهقره.

وإذا ما قلنا أن هذه الفئة البطالة، تركت كليا بدون عمل، نكون محققين في حق الاستراتيجيات المقدمة من قبل الدولة من أجل التقليل من معدلات البطالة، لكنها اشتملت على التشغيل المؤقت للبطالين. فهذه السياسات ساعدت على التقليل من معدلات البطالة المرتفعة لكنها في نفس الوقت ساهمت في زيادة خطر الكسر الاجتماعي، خصوصا لفائدة الشباب والفئات المحرومة.

ختاما، إذا أردنا تحسين العلاقة بين التكوين والعمل، لا بد على نظام التكوين أن يواجه العديد من التحديات التي يجب رفعها وهي تتمثل في²:

- مواصلة تأمين إلزامية التمرس المجاني ومهمة حفظ الهوية الوطنية في المحيط العالمي للعولمة.

¹ -CNES, même référence précédent , p 51.

² -Ayyadi Yamina , contribution à la formation professionnelle en Algérie, CSE ? ALGER ? 1999 ? P 43.

- تكوين الأشخاص وتكيفهم مع تطور أنماط الإنتاج والتكنولوجيا.
- تحضير اليد العاملة وتأطيرها من أجل مواجهة التعقد والتطور السريع لحاجات سوق الشغل.

- المساهمة في بلوغ الأهداف الاجتماعية وتخفيض البطالة، خاصة بطالة الشباب وبطالة المدة الطويلة التي يعرفها عمال المؤسسات، والتي مستهم بسبب إجراءات إعادة الهيكلة.

فتكوين النوعية، يشكل انتضار مشروع للسكان وأحد الضمانات الأساسية لفائدة الأجيال القادمة وهذا لإرساء التنمية الاقتصادية على المستوى الكلي، تهدف للحفاظ على التوازنات الكبرى، كذا وجود سياسة تنموية صناعية وسياسة عمل متصلين مع سياسة تنمية لنظام التكوين والبحث العلمي والتقني.

II- إشكالية توازن العلاقة تكوين - عمل.

إن انتضارات المجتمع الجزائري في القرن الواحد والعشرين غير انتضاراته في القرن الماضي، ففي الاستقلال، التعليم كان بالنسبة لكل أمل، أما اليوم يكمن في نوعية هذا التعليم والتكوين.

حقيقة، أصبح اليوم دور التكوين حيوي من أي وقت مضى في عملية النمو، وفي خلق الثروات. إضافة أنه يشكل واحد من الشروط الضرورية لمساهمة الدولة في المبادلات الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية مع العالم¹.

هكذا عامل المعرفة يصبح عنصرا حاسما في كل استراتيجية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن رفع قيمة الطاقة التقنية والثقافية للأمة أصبح أمر حتمي .

كما يجب على نظام التكوين أن يدرك التأخرات بتشخيص أسبابها بطريقة صارمة، وكذا توقع التطورات المستقبلية.

¹- ل ق ، التكوين المهني. إعادة النظر في دعم القطاع ، أبناء الجامعة ، رقم 43، ل 18/04/1997، ص 10.

1- شروط التوازن عرض/ طلب التكوين:

إن التطور التكنولوجي والتقدمات المنجزة في ميادين التسيير والعلوم الإدارية الموحدة على المستوى الخارجي مع ظاهرة عولمة المبادلات أظهرت الحاجة الملحة والضرورية للدولة، مجموعة الجماعات العمومية الأخرى والمؤسسات وشجعت سياستها للاستثمار في ميدان الموارد البشرية. فهذه السياسة تتعلق بكل أنماط التكوين:

- التكوين الابتدائي بما في ذلك التكوين المهني من أجل العمل في المنصب الأول.

- التحسين وإعادة تدريب العمال في مناصب عملهم من أجل التأهيل التقني.

- التكوين المتواصل أو في أثناء العمل من أجل التكيف مع منصب العمل.

ينبغي تنظيم نظام التكوين من أجل الوصول إلى تكوين الأفراد حسب المعايير والمناهج المقررة، بالإضافة إلى تيمومة التشاور مع كل ممثلي المجتمع (المشغلين الحاليين والمستقبليين)

هذا رهن لأكثر أكبر مطابقة بين عرض وطلب التكوين.

2- دور الدولة والجماعات المحلية:

إن شروع الدولة في مجموعة من الإصلاحات وإعادة الهيكلة، بالإضافة إلى تنفيذ برامج التعديل الهيكلي، أدى إلى انخفاض الوسائل المالية المخصصة في كافة القطاعات والمستويات بما في ذلك قطاع التربية والتكوين، وكذا على مستوى خلق مناصب الشغل.

الإدارة و بصفة خاصة الجماعات المحلية لا يمكنها تجاهل هذه التحولات المؤسساتية وتأثيرات العولمة، بل ينبغي عليها التجديد والتكيف من أجل التسجيل في المسار.

الدولة ينبغي عليها كسر العائق الذي يعزلها عن العالم الخارجي وفتح العديد من الدوائر، بتوسيع الحوار والتشاور مع العالم الاقتصادي والاجتماعي.

هكذا فإن التكوين هو وسيلة إستراتيجية للاقتصاد وللاستثمار في رأس المال البشري، وفي هذه الشروط، الإشكال يطرح حول دور الدولة والجماعات المحلية في الوظائف الأساسية (الثقافية، الاجتماعية والاقتصادية) للتكوين.

إن تحسين فعالية العلاقة تكوين - عمل، يستلزم خلق سوق عمل شفاف، منظم محليا وعلى المستوى الوطني مدعم من خلال إعلام كامل، حول عروض وطلبات الأعمال، بحيث يصبح العمل هكذا صفقة محلية. حفظ هذه الأخيرة (الصفقة) وترقيتها يستوجب تعزيز الوسائل العمومية لمتابعة البطالة وتسيير عرض وطلب العمل.

الوكالة الوطنية للعمل ANEM، في مهامها الجديدة ينبغي أن تشكل العميل الأساسي لتنظيم سوق العمل.

هذه المؤسسة ينبغي أن تكون قادرة على تأمين الصلات الخصبة مع كل العملاء للمساهمة في خلق مناصب العمل (التنظيمات المهنية، الغرف التجارية والفلاحة، صناديق التأمين الاجتماعي).

من جهة أخرى تبني لسياسة نشطة للعمل، تعطي دفع جديد لمسؤولية الدولة في ميكانزمات التوازن بين عرض وطلب العمل والتكوينات.

كما ينبغي على الجماعات المحلية أن تكون مسئولة من أجل التأمين في إطار سياسة العمل والتكوين وبالتالي يكون لها دور إكمالي للدولة.

III- العناصر المحددة للتوازن:

حجم العمل واليد العاملة سواء على المستوى الاقتصادي في المجموعة أو على مستوى المؤسسة الفردية، يتوقف على أداء طلب وعرض العمل، فما هي محددات هذا الأخير (طلب وعرض العمل)؟

• طلب العمل:

فيما يتعلق بطلب العمل، هو وظيفة متناقصة بالنسبة لمعدل الأجر الحقيقي. بمعنى آخر المؤسسات تشغل الكثير من العمال عندما يكون معدل الأجر الحقيقي منخفض، إضافة أن المؤسسة التي تكون في حالة منافسة كاملة، توظف أجراء، حتى تصل إلى الوقت الذي تكون فيه الإنتاجية الحدية لمصالح العمل تساوي معدل الأجر الحقيقي.

من جانب آخر، طلب العمل يتعلق بالمستوى العام للإنتاج وبحجم الاستثمار الذي يحقق في الاقتصاد. كما أن هذا الأخير يتأثر من خلال وتيرة النمو المصممة للاقتصاد والسياسات الجبائية والنقدية المتكيفة لهذا الغرض.

• عرض العمل:

بالنسبة لعرض العمل، هو وظيفة متزايدة لمعدل الأجر الحقيقي، هذا الأخير يمثل الراتب الذي يتحصل عليه العمال تعويضا عن الجهد المبذول للعمل.

عرض التكوين، يتوقف على النمو الديمغرافي، إكراهات مالية وحاجات الاقتصاد من المستخدمين لتأطيره والتحكم فيه. فالتوازن بين عرض وطلب التكوين، لا يمكن أن يقوم بطريقة موحدة الشكل، حيث ينبغي في كل حالة التقييم على حسب الخصائص المؤسساتية، الاقتصادية، الاجتماعية والديمغرافية المشتركة لكل نظام تحتي.

• المطابقة بين عرض وطلب التكوين التي تصدر عن نظام التكوين تكون نفسها محددة من خلال طلب العمل لمختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والحاجات من الطاقات العلمية والتكنولوجية بمعنى آخر، التوازن بين عرض وطلب التكوين يكون له علاقة تفاعل مع سوق العمل من خلال الأجر الجارية في السوق.

ففي اقتصاد السوق، المؤسسة تأخذ في الحسبان العديد من المعايير الجديدة (تكوين، خبرة، كفاءة، قابلية التكيف...) والتي على أساسها يتم تحديد الأجور.

" كما أنه في الاقتصاد المعاصر، أصبح تكوين اليد العاملة عنصر أساسي لسير سوق العمل، وقدرة المؤسسة على المنافسة"¹

إن التكوين أصبح متلازماً مع العمل، حيث لا يمكن أن يتم العمل بدون تكوين ويجب إعطاء الأهمية البالغة للعلاقة التي تربط التكوين بالعمل حتى يتم القضاء على مشكل خطير يعصف بالاقتصاد والمجتمع وهو البطالة.

¹ -VERNIERES Michel et DOMINIQUE Gambier, le marché du travail, Ed economica, 3^{ème} édition 1991, p 169.

المبحث الثاني: التكوين المهني في الجزائر وعلاقته مع العمل.

تمهيد

في السنوات الأخيرة، أصبحت السلطات العمومية تهتم كثيرا بالتكوين المهني وتعمل جاهدة على ربطه بعالم الشغل، وهذا من أجل مساهمته في تأهيل الشباب وتحضيرهم للدخول إلى سوق العمل، خاصة في الوضع الراهن الذي يميز العالم.

1 - التكوين المهني والبطالة:

إن تنمية أي بلد يمر من خلال إقامة نظام للتكوين المهني منسجم وملائم ، وينبغي أن يكون أداة تقي الشباب من آفة البطالة. هذا يعني أن يكون هذا التكوين متكيفا مع ما يتطلبه سوق الشغل.

التكوين المهني الذي نلقنه لشبابنا، يجب أن يحول و يصدر¹، لأننا نواجه اليوم تحولات سريعة وحرية للمبادلات تسمح بالعبور السهل لكل شيء ، بما في ذلك الموارد البشرية، التي يمكنها عبور الحدود إذا كانت كفوءة ومؤهلة من أجل العمل في أي مكان أرادت.

فأوروبا الشريك الملائم لإفريقيا بصفة عامة ودول إفريقيا الشمالية بصفة خاصة، أبرمت اتفاقياتها من أجل حرية التبادل مع بلدان المنطقة، من هنا لا بد ولزاما علينا أن نقوم بتأهيل وتطوير التكوين المهني من أجل مساهمته في ترقية الاقتصاد الوطني ومشاركته في التنمية المستدامة.

الشباب الذين يتم تكوينهم وتأهيلهم في الحرف والتقنيات والمهن الحالية، سيكونون متكيفين بصفة جيدة مع متطلبات أسواق العمل، التي لا تتوقف عن إظهار حاجاتها من اليد العاملة المؤهلة التي تضاهي الكفاءات العالمية.

¹ - www.jcunesdumaroc.com/article.php3?id_article=198

هكذا التكوين المهني يسمح للشباب البطالين بإيجاد عمل ومن ثم ضمان وجودهم، كما يساهم في العمل على أننا نبقي نسير مع وتيرة التحولات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والتكنولوجية.

ومن أجل تنمية التكوين، حتى يساهم في ما سطر له من غايات، يستوجب استثمارات في المدى القصير والمتوسط، من أجل تأسيس سياسة مستدامة لهذا الاتجاه. إن مساهمة التكوين المهني في تأهيل اليد العاملة وتحضيرها للدخول إلى حياة النشاط يعتبر غير كافي، لأن العالم، يطرأ عليه تحولات وتغيرات مستمرة وفي شتى الميادين، خصوصا التطورات التكنولوجية التي تغير من وسائل وطرق الإنتاج، إذ لا بد من التفكير في إعادة تكوين العمال الذين تم تكوينهم من قبل حتى يتأقلموا مع التحولات الجديدة.

هنا تبرز أهمية التكوين المتواصل وكونه ركيزة أساسية تساهم في تحسين معارف المستخدمين، وبدونه التنمية ستكون معرضة للخطر.

هكذا لا بد على العمال في المؤسسات خاصة المبتكرة، أن لا ينقطعوا عن التكوين لكي يتمكنوا من التأقلم مع كل معطى جديد.

من جانب آخر، من أجل مجابهة المنافسة من الضروري على التكوين المهني بشقيه الابتدائي والمتواصل أن يسترعى انتباه كل الممثلين الاستراتيجيين لهذا الاقتصاد المؤسس على المعرفة والابتكار، كما يجب العمل على إعادة تدريب كل المتحصلين على الشهادات العليا الذين هم بدون تأهيل وهذا من أجل إدماجهم في العمل.

لن تتأتى هذه الغايات إلا من خلال مساهمة أصحاب رؤوس الأموال في خلق المؤسسات والاستثمار في الصناعة من أجل إعطاء نفس للاقتصاد والعمل على خلق مناصب الشغل.

بدون هذه السياسة لتأهيل التكوين المهني واتصاله بسوق العمل، سيبقى المجتمع يتخبط في البطالة خاصة الشباب والتي قد تتجر عنها ظاهرة الفقر وظواهر أخرى خطيرة، المجتمع والاقتصاد في عني عنها.

II- إدماج خرجي التكوين المهني في حياة النشاط في سنوات التسعينات في الجزائر:

إن مستوى إدماج أو توظيف أصحاب الشهادات، المتخرجين من قطاع التكوين المهني في العمل، هو واحد من الأدوات الأساسية لقياس المردود الخارجي لجهاز التكوين المهني في الجزائر، كما يسمح هذا العمل بتقييم نوعية العلاقة المتفاعلة ومحدداتها (إعلام/ توجيه/ فائدة التكوين/ منصب عمل) بين التكوين والعمل.

فأثناء عشرية الثمانينات، كان الاقتصاد يمر بحالة نمو جيدة ومرتفعة، وكانت المؤسسات العمومية تمتص شبه مجموع المتخرجين من نظام التكوين المهني، لأنها كانت بحاجة إلى اليد العاملة المؤهلة نظرا لارتفاع وتيرة التصنيع، وكانت في المقابل مؤسسات ومراكز التكوين المهني تغطي طلبها بصفة نسبية.

حتى هنا، كان إدماج هؤلاء المكونين والمتمتهنين يتم بصفة عادية، لكن مع بداية سنوات التسعينات، أصبح الإدماج يعاني من مشاكل نظرا لتدهور أوضاع الاقتصاد الوطني، وما زاد الطين بلة، قيام العديد من المؤسسات بعملية التقليل من العمالة بسبب عملية إعادة هيكلتها، وهذا في العديد من قطاعات النشاط (الصناعة، البناء والأشغال العمومية...).

ومن أجل تقييم اتساع مشكل الإدماج، قام مركز الدراسات والبحث حول المهن والمؤهلات (CERPEQ) التابع لهياكل قطاع التكوين المهني، بالعديد من البحوث المحققة والخاصة بالمتخرجين من التكوين المهني وهذا خلال سنوات العشرية السوداء- سنوات التسعينات¹

¹ - CNES , rapport sur la formation professionnelle , p 283-284-285-286.

1- النتائج:

أنجز مركز الدراسات والبحث حول المهن والمؤهلات، خمسة بحوث، خصت كما ذكرنا أعلاه المتخرجين من نظام التكوين المهني وهذا خلال سنوات: 1992، 1995، 1996، 1997، 1998.

وبسبب عدم توفر المعطيات الكافية، تم الاستناد على متغيرات إحصائية متجانسة، التحليل المقارن للنتائج المتعلقة بثلاثة تحقيقات لسنوات 1995، 1996 و 1997.

أما نتائج تحقيقات سنتي 1992 و 1998 عولجت منفصلة .

أ- نتائج بحث سنة 1992:

هذا البحث تعلق بعينة تكونت من 1451 متخرج من التكوين المهني لسنتي 1989 و 1990 وكانت نتائج التحقيق على الشكل التالي:

- ضعف معدل إدماج المتخرجين بـ 10,5% حيث كان المعدل بالنسبة للنمط الإقامي 11,5% مقابل 9,3% في نمط التكوين من خلال التمهين.

- إدماج المتخرجين حسب مستويات التكوين فأظهرته النتائج التالية:

- المتخرجي من المستوى الأول: 0% أي لم يتم إدماجهم
- المتخرجين من المستوى الثاني: 5,9%
- المتخرجين من المستوى الثالث: 7,5%
- المتخرجين من المستوى الرابع: 22,4%
- المتخرجين من المستوى الخامس: 42,4%

ب- التحليل المقارن لنتائج بحوث سنوات 1995، 1996 و 1997

هذه البحوث البريدية، أنجزت عبر كامل التراب الوطني، وخصت المتخرجين من التكوين المهني لسنوات 1994، 1995، و 1996 وكانت نتائجها على النحو التالي:

ب-1: المتخرجين المشغلين:

عدد المتخرجين الذين تم تشغيلهم، انخفض خلال السنوات الثلاثة من 4720 في سنة 1995 إلى 4404 في سنة 1996 و فقط 4109 خلال سنة 1997.

فيما يخص مستوى الإدماج، نسبته عرفت تطورا غير منظما حيث مرت من 14,1% في سنة 1995 إلى 16,6% في سنة 1996، لتتزل إلى 14,5% خلال سنة 1997.

بالنسبة لأنماط التكوين المهني، النتائج أظهرت أن المتخرجين من نمط التكوين من خلال التمهين عرفوا إجماع نسبيا أكثر سهولة مقارنة مع المتخرجين من النمط الإقامي، وكانت نسبتهم خلال السنوات الثلاثة كالتالي:

- 1995: 21,6% نمط التمهين مقابل 9,5% نمط إقامي

- 1996: 23% نمط التمهين مقابل 12,6% نمط إقامي

- 1997: 22,6% نمط التمهين مقابل 9,2% نمط إقامي

كما أن المدة المتوسطة للدخول إلى منصب العمل الأول هي قصيرة بالنسبة للمتمهين، لكنها عرفت انخفاض خلال السنوات الثلاثة بالنسبة للنمطيين الإثنين (التمهين والتكوين الإقامي) وكانت على الشكل التالي:

• بالنسبة للمتمهين:

- 9,4 شهر في سنة 1995.

- 4,2 شهر في سنة 1996.

- 2,55 شهر في سنة 1997.

• أما بالنسبة للمتخرجين من النمط الإقليمي فهي:

- 11 شهر في سنة 1995.

- 5,42 شهر في سنة 1996.

- 4,15 شهر في سنة 1997.

انخفاض في المدة المتوسطة للدخول إلى المنصب الأول للعمل تفسر من خلال
تكييف جيد وكبير لمؤهلات الممتهين والمكونين خاصة الممتهين مع مناصب العمل
المعروضة من قبل المشغلين.

من جهة أخرى، كشفت التحقيقات أن الممتهين يدمجون في مناصب العمل
الدائمة بصفة كبيرة مقارنة مع المتخرجين من النمط الإقليمي وهكذا خلال السنوات
الثلاثة:

- 1995: 40,8% نمط التمهين مقابل 34,4% النمط الإقليمي

- 1996: 43,8% نمط التمهين مقابل 25,5% النمط الإقليمي

- 1997: 44,2% نمط التمهين مقابل 32% النمط الإقليمي

كما ارتفعت وتيرة الأعمال التعاقدية والموسمية وفتحت للمتخرجين من النمطين
وهذا كذلك خلال السنوات الثلاثة:

* الممتهين:

- 9,5% في سنة 1995

- 29,6% في سنة 1996

- 32,66% في سنة 1997

* المتخرجين من النمط الإقليمي:

- 10,2% في سنة 1995

- 38,1% في سنة 1996

- 37,3% في سنة 1997

وأما من خلال القطاعات فالنتائج أشارت أن القطاع العمومي عرف انخفاض في عدد مناصب العمل المتاحة للمتخرجين من قطاع التكوين المهني مقارنة مع القطاع الخاص، ففعلاً، القطاع العام وظف نسبة 35% في سنة 1995، 38,9% في سنة 1996 و فقط 26,3% خلال سنة 1997.

أما بالنسبة للقطاع الخاص فوظف خلال سنة 1995 نسبة 39,2%، 35,6% في سنة 1996، ليلعب مستوى التوظيف نسبة معتبرة في سنة 1997 قدرت بـ 50,6% حيث يوظف هذا القطاع المتخرجين بصفة كبيرة في مناصب العمل الدائمة، كما يوظف حسب تخصص التكوين المكون فيه المتخرج مع 81,7% في سنة 1995، 72,37% في سنة 1996 و 75,4% خلال سنة 1997.

إضافة إلى كل هذا، تم إدماج المتخرجين بصفة كبيرة في القطاع الفلاحي والقطاع السمعي البصري، لتعرف نسب الإدماج في القطاع الفلاحي تطورا حيث مرت من 5,3% سنة 1995 إلى 47,7% خلال سنة 1997

ب-2: المتخرجين البطالين:

النتائج المتوصل لها، أظهرت أن عدد المتخرجين الذين هم في حالة بطالة انخفض بين سنة 1995 وسنة 1997 بـ 7,78% في السنة، وكان تطور هذا الصنف من البطالين خلال السنوات الثلاثة كالتالي:

- 1995: 43.223 متخرج بطل

- 1996: 16.771 متخرج بطل

- 1997: 19.852 متخرج بطل

من خلال نمط التكوين، فإن عدد المتخرجين من النمط الإقليمي وهم في حالة بطالة كانوا أكثر عددا.

أما من خلال مستويات التكوين المهني، فكان معدل بطالة المتخرجين من المستوى الخامس أكثر ارتفاعا مقارنة مع المستوى الأول.

كما أن التوزيع الجهوي لمعدل التشغيل، أظهر أن منطقة الشمال الغربي ومنطقة الهضاب العليا الغربية سجلت نسبة تشغيل جيدة بالنسبة لبقية الجهات الأخرى.

ج- نتائج بحث سنة 1998:

البحث البريدي المنجز في سنة 1998، خص 27.481 متخرج، وقد انطلق في سنة 1997، فمثلت نسبة المتخرجين الذين وجدوا العمل فقط 10,5% مقابل نسبة 76,5% مثلت المتخرجين الموجودين في حالة بطالة.

الإدماج في سوق العمل كان جيدا بالنسبة للمتهنيين بـ 18,6% مقابل 5,6% بالنسبة للمتخرجين من النمط الإقليمي.

أما فيما يخص مستوى التكوين المهني، توظيف المتخرجين لكل الأنماط مختلطة كان كالتالي:

- المتخرجين من المستوى الأول: 6%
- المتخرجين من المستوى الثاني: 12,1%
- المتخرجين من المستوى الثالث: 6,4%
- المتخرجين من المستوى الرابع: 8,7%
- المتخرجين من المستوى الخامس: 8,8%

كما أن معدل إدماج الذكور كان مرتفع عن معدل إدماج الفتيات بـ 13,4% مقابل 7,2% (أي تقريبا الضعف).

وعليه، لا بد على عروض التكوين والتأهيلات المفتوحة لتحضير الشباب أن تكون ملائمة مع طلبات سوق الشغل حتى يتم من جهة إدماج المتخرجين من التكوين المهني مباشرة في العمل، ومن جهة أخرى مساهمة هذا القطاع الحيوي في وقاية الشباب من البطالة.

III - التكوين المهني في الجزائر وعلاقته مع العمل:

لقد أدت التحولات التكنولوجية، التحولات في القطاعات، النمو السريع للإعلام والاتجاه نحو العولمة إلى تحديد سوق العمل، كسوق للكفاءات والمؤهلات.

هكذا أصبح الدخول إلى العمل يقتضي اكتساب الأفراد للكفاءات والتأهيلات لكن بشرط أن تكون هذه الأخيرة متكيفة مع ما يتطلبه سوق الشغل حتى يسهل إدماج جزء كبير من البطالين في حياة النشاط.

1- التقدم التقني والعلمي والتأهيل المهني:

عرفت السنوات الأخيرة، تطورا ملحوظا في التقدم العلمي والتقني، حيث حل الإنسان الآلي مكان الأجراء في عملية الإنتاج.

لقد غيرت الابتكارات التكنولوجية من طبيعة الأعمال، حيث أظهر تحليل إحصائي لتوزيع اليد العاملة العلمية والتقنية في الصناعة أن تكوين التقنيين والعلميين يقود إلى تحويل كمي للإنتاج ولنظمه.

هذا التطور العلمي والتقني زاد من أهمية التكوين المهني، في كونه أداة أساسية تعمل على تحسين تأهيل العمال.

فمن الآن فصاعدا، الأعمال تقتضي مؤهلات وخبرات واسعة، حيث يتم الحصول عليها من خلال إعادة هيكلة التكوين، بإدراج تكوينات عامة، علمية، تقنية ومهنية.

ومواجهة لهذه الظروف والاستجابات نظام التكوين يجب أن يغير مناهجه وأهدافه، لأنه يخضع للعديد من الاكراهات¹:

- إكراهات تتعلق بالتزايد المستمر للفئة المتمدرسة والتكاليف المنجزة عنها.
- الاكراهات الاحترافية المتعلقة بالغايات الجديدة، فيما يخص الأخذ في الحسبان، المنافذ المهنية للمتخرجين من نظام التكوين.

• إكراهات متعلقة بنوعية التكوين

- إكراهات متولدة من الشراكة التي يجب إقامتها. فالتفاعلات الجديدة هي ضرورية مع المؤسسات، المهنيين، الجماعات المحلية، الجمعيات وهذا على المستوى المحلي، الوطني والعالمي.

2- التقدم التقني وتعديل العلاقة تكوين - مؤسسة²:

يواجه المؤسسة وأجراءها - المجتمع بصفة كاملة -، التطور والانتشار الكثيف للعلوم والتقنيات الجديدة، إضافة إلى العديد من التحولات.

كل هذا يوجب على المؤسسة، الإنتاج بصفة مختلفة وبنوعية جيدة وعالية، وبالتالي تؤدي هذه الأخيرة إلى الانقطاع مع الطرق التقليدية لتنظيم العمل، وتجر المؤسسة إلى طلب مستخدمين قادرين ومؤهلين من خلال التكوين المهني، وهذا من أجل التكيف مع الوضعيات المهنية الجديدة والمعقدة والتطور الدائم والمستمر.

إن هذا الأخير، يؤدي إلى التكوين المتواصل للعمال، حيث يعمل على الرفع من مؤهلاتهم وكذا من مبادراتهم الفردية في الأعمال المؤسساتية، حتى يكونوا متأقلين ومتكيفين مع المعطيات الجديدة.

¹ - CNES, rapport sur l'apprentissage et la formation professionnelle ou les transmissions du savoir, Caracas 1997, p 32.

² - CNES, projet national sur le développement humain, p 43.

3- اتجاهات تخصص التكوين المهني:

يواجه المجتمع الجزائري، العديد من المشاكل، من بين هذه الأخيرة، واحد أكثر مأساة وهو البطالة، خاصة تلك التي تعصف بفئة الشباب.

فكما ذكرنا خلال العنصر الأول من هذا المبحث فإن الحد من ظاهرة البطالة يساهم فيه التكوين المهني، الذي يسمح للأفراد باكتساب المؤهلات وتحضيرهم أكثر فأكثر للخوض في غمار حياة العمل.

ونظرا للنور الجوهري للتكوين المهني في مساعدته الشباب من أجل إدماجهم مهنيًا¹، كان لا بد على الجهات المعنية، الشروع في تطوير وتعزيز هذا القطاع الحيوي.

من هنا تحسين التكوين القاعدي أصبح واحد من الانشغالات العظمى، التي يجب أخذها بعين الاعتبار.

كما أصبح التكوين المتواصل واحد من الأدوات المفضلة للمؤسسات من أجل مواجهتها للمنافسة، خاصة وأن التقدم التقني والتكنولوجي ولد انقلابات عميقة في تنظيم العمل، من هنا تطوير وتحسين التكوين المهني يجب أن يستند على أربع مجالات².

* رفع طاقات الاستقبال من أجل مواجهة الطلب الاجتماعي والعمل على دفع بطالة الشباب.

* تكييف التكوينات المهنية مع تطورات سوق العمل والتكنولوجيات الجديدة التي تبلي بعض المسارات وتفرض خلق مسارات أخرى.

¹ -Scheuer, la formation professionnelle elle est une solution au chômage actuel ou qui menace ? revue du travail n :4 du 10/1995, p 669.

² - كريم بونس، التكوين من أجل تحسين نجاعة القطاع وتدعيم قدراته، المجاهد الأسبوعي، رقم 1947 ل 1997/02/12، ص 4.

* رفع مستوى التأهيلات من خلال التمديد في مدة التكوين المهني الابتدائي، أي أن الدخول في التكوين المهني المتناوب يجب أن يسبق بسنة قاعدية.

* توطيد العلاقات مع المؤسسات، لأنه في العديد من الحالات، الابتكارات تكون في المؤسسات التي تملك التجهيزات الحديثة والمتطورة، ومن ثم يجب تعزيز وتطوير التشاور بين الأوساط المهنية وأوساط التكوين.

فالكثير من المؤسسات تملك الوسائل والتجهيزات العصرية المتطورة التي لا تملكها مؤسسات التكوين المهني، إضافة أن لها طاقة تأطير عالية وتجربة وكياسة ذات مستوى عال والتي يمكن أن تساهم في عملية تكوين الشباب.

لأجل هذا، لا بد على الدولة والمؤسسات، أن تساهم بطريقة دائمة في تمويل وتنويع التكوين المهني حتى يتمكن من أداء دوره على أحسن ما يرام.

4- تقوية التمهين:

شرع في التكوين من خلال التمهين منذ 1981، كما ذكرنا في الفصل الأول، وهذا النمط يمكن أن يكون مجال فعال يعمل على تزويد الاقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة.

التمهين يجب أن يحسن من خلال منح المؤسسة دورا نشطا، فيما يخص إعداد البرامج، انتقاء المترشحين، التصديق.. الخ. كما أن التقسيم الجديد للكفاءات في التكوين المهني ينبغي أن يتم بإشراك المؤسسات، وهذا إذا أردنا ضمان انخراط أكبر للمشغلين الاقتصاديين ومن ثم النجاح لهذا النمط من التكوين.

خاتمة

تأهيل التكوين المهني وتكييفه مع مقتضيات سوق العمل ضرورة لا بد منها، وهذا من أجل تزويد المؤسسات الاقتصادية باليد العاملة الكفوءة، التي تمكنها من مسايرة التطورات الحاصلة في مختلف الميادين والمجالات وبالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة من جهة ، والمشاركة في تزويد سوق العمل بالكفاءات والخبرات من جهة أخرى.

فقطاع التكوين المهني في الجزائر، قطاع حيوي تعلق السلطات العمومية عليه آمال كبيرة من أجل مساعدتها على مكافحة البطالة.

خاتمة عامة

تمكن قطاع التكوين المهني في الجزائر كما رأينا من خلال هذا البحث ، أن يحقق بعض الأهداف التي سطرت له ، وقد قطع طريقا طويلا و شاقا منذ الاستقلال و لا يزال يواصل مسيرته حتى الآن ، حيث تمكن من إنجاز العديد من الهياكل البيداغوجية وقام بتجهيزها وتأطيرها لاستقبال أكبر عدد من الراغبين في الحصول على التكوين.

وقد وضع التكوين المهني في بداية الأمر على أنه نظام مكمل للنظام الإنتاجي ، لكن الواقع غير ذلك إذ أصبح المتخرجين المكونين قلما يجدون العمل و يواجهون صعوبات جمة في الحصول عليه، كما أن المؤسسات أصبحت تكون عمالها في مؤسسات موازية بدلا من توجيههم نحو مراكز التكوين المهني.

وهكذا اقتصر دور التكوين المهني فقط على إمتصاص أكبر عدد ممكن من الفاشلين في المسار الدراسي ، وبدلا من أن يلعب دور الوسيط بين النظام التربوي و سوق العمل ، أصبح مكملا للطرف الأول من العلاقة نظام تربوي-تكوين مهني-سوق العمل، ولم يتمكن من الاستجابة لحاجات سوق الشغل بل ساهم في مد المجتمع بأفراد تواجههم إكراهات عدة أثناء بحثهم عن العمل وقد لا يجدوه ومن ثم يقعون في البطالة.

البطالة التي باتت تقلق العديد من الدول بما فيها الدول المتقدمة التي تتحكم في زمام الأمور، اعترضت طريق الجزائر منذ سنة 1962 ولا زال هذا المرض يزامنها حتى الآن.

وقد عرفت معدلات هذه الآفة ارتفاعا و انخفاضا خلال مختلف مراحل بناء، تشييد ، تنمية و أزمة الاقتصاد الجزائري ، لكن مع تفاقم الأوضاع خاصة في سنة 1986 وظهور الأزمة البترولية ، سارعت الجزائر في اتخاذ العديد من التدابير

اللازمة لمكافحة هذا الوباء، وهذا بتبني العديد من الاستراتيجيات وخلق الكثير من الآليات التي مكنت و لو نسبيا من إدماج الشباب البطالين في سوق العمل.

هذا الأخير الذي أصبح اليوم سوق للكفاءات و المؤهلات نظرا للتغيرات والتحولات التي يشهدها العالم بصفة دائمة، أصبح يفرض على البطالين الراغبين في دخوله إمتلاك التأهيل الملائم و المناسب حسب ما تقتضيه مناصب العمل المتاحة.

ونظرا لهذا الإلزام الذي يوجبه سوق الشغل على البطالين ، أصبح أغليبيتهم حتى يتمكنوا من الحصول على مبتغاهم يبحثون عن التكوين و التأهيل الذي توفره جهات مختلفة من بينها مؤسسات التكوين المهني ، التي تعمل على تحميل طالبي العمل بالتكوين العلمي و الفني من جهة و تعمل من جهة أخرى على إعادة تكوين العمال و تحسين أداءهم حتى تجنبهم فقدان مناصب عملهم.

ولكي يستجيب هذا التكوين لحاجات سوق العمل ويلعب الدور المنوط به و يساهم في التقليل من معدلات البطالة ، لابد أن تربطه علاقة وطيدة مع هذا الأخير، بمعنى آخر يجب على قطاع التكوين المهني أن، يكون على إطلاع دائم بالمستجدات التي تطرأ على سوق العمل باستمرار من تطورات تكنولوجية وتقنية ويعمل على عصونة و تكييف برامجه التعليمية والتكوينية حسبها حتى يسهل عملية إدماج المتخرجين منه في الحياة العملية.

فدراستنا هذه هدفت إلى معرفة أهمية التكوين المهني في الجزائر و حيويته وما مدى مساهمته في تزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة والكفوءة التي تعمل على بناء الاقتصاد الوطني وترقيته إذا ما تم تأهيلها حسب ما ذكرناه أعلاه، ومن تم مساعدة هذا القطاع الدولة في مكافحة البطالة.

وقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى نتائج نجزها في ما يلي :

1- كشفت هذه الدراسة أن التكوين المهني يعتبر أداة فعالة تمكن الدولة من تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة إذا ما تم إستغلالها على أحسن ما يرام.

فالتكوين المهني كما رأينا يعمل على تأهيل الأفراد في مختلف المهن و الحرف ، ونظرا لتفتح الاقتصاد الوطني على اقتصاد السوق وإعطاء المبادرة للقطاع الخاص ، فإن المستثمرين يرغبون في اليد العاملة المؤهلة و الرخيصة في نفس الوقت التي ينبغي على التكوين المهني إعدادها و تحضيرها لهم ومن ثم ضمان دخول الاستثمارات إلى بلادنا من جهة والحصول على مناصب العمل للمتخرجين المكونين من جهة أخرى.

2- التكوين المهني مجال يسمح للمقصون من النظام التربوي من الحصول على التكوين و التأهيل الذي يمكنهم من تأمين حياتهم (إيجاد عمل) و بالتالي تجنبهم البطالة، الفقر، الإقصاء و التهميش.

فالبطال المكون تكون له حظوظ كبيرة لإيجاد العمل ، بينما البطال الذي لا يملك أي تأهيل تطول مدة بطالته وقد لا يجد أدنى عمل .

3- التكوين المهني ، فضاء يسمح لمختلف الإدارات و القطاعات الاقتصادية بتكوين مستخدميها و تحسين أداء اتهم ومن ثم العمل على تحسين منتجاتها كما و نوعا.

4- كشفت هذه الدراسة كذلك أن التكوين المهني يسمح للعمال بالتكوين من أجل تغيير النشاط، فالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يعمل بالتنسيق مع مؤسسات التكوين المهني حتى تعمل هذه الأخيرة على إعادة تكوين العمال البطالين بهدف إعادة إدماجهم في الحياة المهنية.

5- كما كشفت هذه الدراسة أن نمط التكوين من خلال التمهين هو شكل فعال و غير مكلف يسمح للبطالين بالحصول على التمهين خاصة منه الجانب العملي الذي يتم في

المؤسسات الإنتاجية و الخدماتية ، فهذه الأخيرة بعد انتهاء مدة تمهين الممتحن قد تلجأ إلى توظيفه إذا احتاجت إليه، وبالتالي تتفادى تكاليف عملية التوظيف من خارج المؤسسة و مصاريف أخرى للتأهيل و الإعداد.

وهكذا فإن هذا الشكل من التكوين يسهل إدماج الممتهين في سوق العمل ، وقد اثبت هذا بحث قام به مركز الدراسات و البحث حول المهن و المؤهلات في سنة 1998. 6- أظهرت هذه الدراسة كذلك أن، آليات و أجهزة مكافحة البطالة خاصة منها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ تدمج بصفة كبيرة المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني من خلال تمويلهم و مساعدتهم على إنشاء مؤسسات مصغرة، وقد جاء على لسان وزير التعليم و التكوين المهنيين للصحافة الوطنية أنه من النتائج الايجابية التي حققها القطاع ، من ضمن 55 ألف مشروع تقدم به الشباب لإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار ANSEJ قدرت نسبة المستفيدين خرجي القطاع ب 65% وهذا خلال سنة 2004.

7- كما كشفت هذه الدراسة أن التقليل من معدلات البطالة يقتضي وجود علاقة تربط التكوين المهني بالعمل، وهذا حتى يتم التوفيق بين ما يطلبه سوق الشغل مع ما يعرضه طالبي العمل من مؤهلات وكفاءات.

رغم هذه النتائج إلا أن التكوين المهني في الجزائر ، لا يزال يعاني من ضعف في علاقته مع سوق الشغل إضافة إلى بعض الجوانب الأخرى التي سنوصي فيما يلي بأخذها بعين الاعتبار من أجل أن يصبح التكوين المهني أكثر نجاعة و فعالية وتتمثل هذه التوصيات في:

1- ضرورة تمثين و توطيد العلاقة التي تربط نظام التكوين المهني بالنظام التربوي، وهذا حتى يساعد هذا الأخير في عملية إعلام و توجيه المقصون منه نحو مراكز ومعاهد التكوين المهني ، بهدف التكفل بهذه الفئة الشبانية وإعطائها التأهيل لأجل إدماجها في حياة النشاط ، بيد أن العديد من الراسبين في الدورات التعليمية خاصة دورة التاسعة أساسي و الثالثة ثانوي يرغبون في الحصول على التكوين، لكن لا يجدوا من يوجههم ومن ثم يركنون إلى الشوارع دون أدنى المؤهلات، مما ينعكس عليهم هذا سلبا و بالنالي يقعون في البطالة ، التهميش و الإقصاء.

2- على قطاع التكوين المهني في الجزائر أن يكون على إطلاع دائم بالتطورات التكنولوجية ، تطور الإعلام و الأنماط الجديدة لتنظيم العمل حتى يعمل على عصرنة مدونة التخصصات و برامج التكوينية و تصبح تتوافق مع هذه التحولات.

كذلك ضرورة تكوين المكونين كلما دعت الحاجة إلى ذلك من أجل الوصول إلى مستوى تأطير يتوافق مع المعايير الجديدة.

3- الاهتمام أكثر بالتمهين ، لأنه شكل فعال من أشكال التكوين المهني، ولا بد من تمكين الصلات بين مراكز هذا الأخير والمؤسسات المستقبلية للمتمهين وهذا حتى يتم الاستقبال الجيد لهم، كما و لا بد من أن يكون هناك انسجام وتلاءم بين برامج التكوين النظري التي تتم في مراكز التكوين المهني، و التكوين التطبيقي الذي يتم في المؤسسات سواء كانت إنتاجية أو خدماتية.

4- العمل باستمرار على تحسين مستوى التكوين و إعطاءه الأهمية من خلال تعزيزه ودعمه في التخصصات الثقيلة وفق إختصاصات الاقتصاد الجديد ، وكذا التركيز على المهن اليدوية من أجل إحياء الصناعات الثقيلة و الحرفية إلى جانب تكييف التكوين وفق احتياجات وخصوصيات مختلف مناطق الوطن.

5- إعطاء الأهمية الكبرى للتكوين المهني المتواصل ، لأن العالم في تغير دائم ومستمر ، وهذا حتى يتأقلم العمال مع مختلف التحولات المستجدة ولا يتعرضوا لفقدان مناصب عملهم

6- إعطاء الأولوية للاستثمار في التكوين ، لأن الاستثمار في المعرفة هو عامل منر للشغل ، الإنتاجية و القدرة على المنافسة خاصة في ظل العولمة.

7- أخيرا ، على مختلف المؤسسات إنتاجية كانت أم خدماتية أن تكون على علاقة مع مراكز و معاهد التكوين المهني ، حتى تطلعها على طلباتها من اليد العاملة المؤهلة و في مختلف التخصصات التي تحتاجها ، لكي يقوم قطاع التكوين المهني بإعدادها لها

وبالتالي يلبي طلبات هذه المؤسسات من جهة ، ومن جهة أخرى يتوفر للمتخرجين منه مناصب عمل وهكذا المساهمة في التقليل من معدلات البطالة.

ختاماً، التكوين المهني في الجزائر قطاع حيوي ، لا بد على الدولة أن تعطيه الأهمية البالغة حتى يتمكن من تحقيق الأهداف المرسومة له والتي من بينها تأهيل الشباب و تحضيرهم للدخول إلى سوق الشغل ومن ثم المساهمة في الحد من الوباء السوسيو اقتصادي والذي هو البطالة.

المراجع

1- المراجع باللغة العربية

أولاً : الكتب

- 1- أحمد حسين الرفاعي ، <<مناهج البحث العلمي (تطبيقات إدارية و إقتصادية) >> ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الثانية ، سنة 1999.
- 2- أحمد رمضان نعمة الله وإيمان عطية ناصف ومحمد سيد عابد ، << النظرية الاقتصادية الكلية >> ، الدار الجامعية ، مصر ، سنة 2003.
- 3- أحمد سليمان ، <<التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية و الجماعية) >> ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 1992.
- 4- أحمد عبد الخالق و أمد بديع بليح ، << تحرير التجارة العالمية في دول العالم النامي >> ، الدار الجامعية، الإسكندرية ، 2002-2003.
- 5- أحمد ماهر ، << تقليل العمالة >> ، شركة جلال للطباعة ، الدار الجامعية ، مصر 2002.
- 6- بشير هدي ، << الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية) >> ، دار الريحانة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، الطبعة الأولى 2002.
- 7- بوفلجة غياث ، <<التربية والتكوين بالجزائر >> ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، الجزائر ، الطبعة الأولى 2002.
- 8- ج د ن ورسك ، ترجمة محمد عزيز و محمد سالم كعبية ، <<البطالة مشكلة سياسية و اقتصادية >> ، جامعة قان يونس ،بنغازي، الطبعة الأولى 1997.

- 9- خالد الزواوي ، << البطالة في الوطن العربي (المشكل و الحل) >> ، مجموعة نيل العربية ، مصر ، الطبعة الأولى 2004.
- 10- راشد راشد ، << شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري >> ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 1991.
- 11- عبد الرحمن محمد عيسوي ، << علم النفس و الإنتاج >> ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، بدون تاريخ.
- 12- عمر صقر ، << العولمة وقضايا الاقتصاد المعاصرة >> ، الدار الجامعية ن قطر ، 2002-2003.
- 13- محمد الشريف إمان ، << محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية (نظريات و نماذج التوازن و اللاتوازن) >> ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003.
- 14- ناصر دادي عدون ، << إقتصاد المؤسسة >> ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 1998.
- 15- نعمة الله نجيب إبراهيم ، << نظرية إقتصاد العمل >> ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، الطبعة الأولى ، 2001-2002.

ثانيا : الدوريات و المجلات و المقالات

- 1- النشرة الرسمية للتكوين المهني ، الجزائر ، العدد 2 ديسمبر 1997.
- 2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ن منشورات الوكالة ، الجزائر ، 1997.
- 3- أخبار التكوين المهني ، نشرة داخلية لوزارة التكوين المهني ، عدد 4 جانفي 1984.
- 4- أخبار التكوين ، دليل النصوص التشريعية و القانونية 1990.

- 5- بلقا سم سلاطنية، <<سوسيوولوجيا التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر>>، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، 1998.
- 6- بوفلجة غياث، << تأملات في واقع التكوين المهني بالجزائر>> ، محاضرات الملتقى حول التعليم والتكوين، دفاتر المجلس الأعلى للتربية، عدد 6، بدون تاريخ.
- 7- طيب الحظيري، <<حروية مستقبلية للتدريب المهني>> ، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي، القسم الأول، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة، نوا قشط، مارس 1976.
- 8- كريم يونس، << التكوين المهني من أجل تحسين نجاعة القطاع و تدعيم قدراته>>، المجاهد الأسبوعي، رقم 1947 ل 12/02/1997.
- 9- ل ق << التكوين المهني : إعادة النظر في دعم القطاع>> ، أبناء الجامعة ، رقم 43 ل 04/08/1997.
- 10- محمد الهادي مباركي ، <<المؤسسة المصغرة : المفهوم و الدور المرتقب >>، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، العدد 11 ، 1999.
- 11- محمد بن سالم ، << مساهمة في التفكير حول المنظومة التكوين المهني>>، المجلس الأعلى للتربية ، الجزائر ، 1998.

ثالثا : الرسائل الجامعية

- 1- بلعربي عبد القادر، << أثر البطالة على الفقر في الجزائر>> ، أطروحة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، سنة 2002-2003.

I- LES LIVRES :

- 1- Ayyadi Yamina, << contribution à la formation professionnelle en Algérie >>, CSE, Alger, 1999.
- 2- Cardabet Jean-Marie, << la mondialisation et l'emploi >>, Ed la découverte, Paris, 2002.
- 3- Claude Dubar, << la formation professionnelle continue >>, Ed la découverte, Paris, 1985.
- 4- Gambier Dominique et Vernières Michel, << le marché du travail >>, Ed economica, Paris, 3^{ème} édition, 1991.
- 5- Georges El GOZI, << automation et humanisme >>, Calmann Lévy, France 1972.
- 6- Leray Roger, << le chômage du longue durée >>, Ed economica, Paris, 1991.
- 7- Paul Jean-Jacques, << la relation formation - emploi >>, Ed economica, Paris, 1989.
- 8- Vernières Michel, << l'insertion professionnelle >>, Ed economica, Paris, 1997.

II- LES RAPPORTS ET LES ARTICLES :

- 1- Belouti, << la formation professionnelle : évolution et perspectives >>, revue algérienne du travail, n : 17 du 1997.
- 2- Bernard Fourcade, << les observatoires de l'emploi et de la formation professionnelle, outils de gestion des transformations du marché du travail ? >>, le cas de l'Algérie et la Tunisie, communication du CNRSFMMA, Italie, 22-23/1999-2000.
- 3- Bougault Hervé et Ewa Filipiak, << les mécanismes de financement de la formation professionnelle : Algérie, Maroc, Sénégal, Tunisie >>, agence française de développement, département de recherche, France, 2005.
- 4- Conseil national économique et social (CNES) ? << Avis relatif à l'avant projet de stratégie nationale de développement économique et social à moyen terme >>, 8^{ème} session, Mai, 1997.
- 5- CNES, << rapport sur l'apprentissage et la formation professionnelle ou les transmissions du savoir >>, Caracas, 1997.
- 6- CNES, << avis relatif au plan national de lutte contre le chômage >>, 11^{ème} session, Juillet, 1998.

- 7- CNES, << rapport préliminaire sur les effets économiques et sociaux du programme d'ajustement structurel >>, 12^{ème} session , 29-30 Novembre ,1998.
- 8- CNES, << rapport sur la formation professionnelle >> , 13^{ème} session , Mai 1999.
- 9- CNES, commission des relations de travail,<<la relation formation emploi>> 14^{ème} session , Novembre 1999.
- 10- CNES, << projet de rapport national sur le développement humain >> , 19^{ème} session , Novembre 2001.
- 11- CNES, << rapport portant sur évaluation des dispositifs d'emploi>>, 20^{ème} session, Juin 2001.
- 12-CNES << projet national sur le développement humain>>, 21^{ème} session , 2002.
- 13-CNES, <<4^{ème} rapport national sur le développement humain>>, 23^{ème} session, Décembre 2002.
- 14-CNES, << rapport sur la protection de la jeunesse : délinquance des mineurs>>, 22^{ème} session , juin 2003.
- 15-CNES, << rapport sur le secteur informel, illusion et réalité>>, 24^{ème} session
2004.
- 16-Fondation européenne pour la formation ,<< pratiques et dispositifs de formation des formateurs en Algérie>>, Turin, Décembre, 2001.
- 17-Jaques Gaude ,<< l'insertion des jeunes et les politiques d'emploi formation>>, organisation internationale du travail , service des politiques et des systèmes de formation , département de l'emploi et de formation ,1^{ère} édition , 1997.
- 18-ffice national des statistiques ,ONS,<<enquête d'emploi auprès des ménages>>, Septembre 2003.
- 19-Remili, << la formation professionnelle pendant le plan quadriennal >>, Algérie et développement , n : 1 du 1970.
- 20Scheuer , << la formation professionnelle est elle une solution au chômage actuel ou au chômage qui menace ? >>,sociologie du travail , n: 4 du 10/1995.
- 21-The world bank, << workers in an integrating world>>Ed WB 1995.

III- LES SITES WEB :

- 1- http://www.mesrs.dz/_sga.asp?FileName=20040628170317
- 2- <http://www.meducation.edu.dz/recherche/recherche.htm>
- 3- <http://www.jeuncafrique.com/gabarits/articleAFPonline.asp?article=AFP900451echmsnaqni0>
(www.yahoo.com).
- 4- http://www.ons.dz/them_sta.htm
- 5- <http://www.ads.dz/emp-insrl.htm>
- 6- www.dz.UNDP.org (yahoo.fr).
- 7- <http://www.cnac.dz/index/cre/default.html>
- 8- <http://www.cnac.dz/index/cati/default.html>
- 9- <http://www.ansej.org.dz>
- 10- <http://www.pmeart-dz.org/ar/discours.php#discours1>
- 11- <http://www.el-mouradia.dz>
- 12- <http://www.mfep.gov.dz/>
- 13- www.jeunesdumaroc.com/article.php3?id_article=198