

## المدونة الجزائرية للمهن و الوظائف : النسخة المختزلة من الفهرس الفرنسي

أ.د. ثابتي الحبيب<sup>1</sup>

### ملخص:

صدرت المدونة الجزائرية للمهن و الوظائف سنة 2014 بعد طول انتظار و تطلع إلى إنجاز يسد الفراغ و يحقق انتقالا نوعيا في مجال التصنيف المعياري للمهن و الوظائف، لاسيما و أن التصنيف السابق (مدونة الوظائف الصادرة سنة 1998) لم يحقق احتياجات سوق العمل الوطنية و لم يستجيب لتطلعات المهتمين بهذا الشأن، بيد أن مدونة 2014 شابها الكثير من العيوب و النقائص، و عجزت بدورها عن تحقيق الأهداف التي أنيطت بها.

و هذه الورقة عبارة عن مساهمة نقدية لحتوى المدونة الجزائرية للمهن و الوظائف بعد مقابلتها بالمدونة الفرنسية (الفهرس العملي للمهن و الوظائف) و قياس مستوى التطابق، أو بالأحرى حجم الاستنساخ، بين الوثيقتين، وتوصلنا من ثم إلى تأكيد ضرورة مراجعة هذه المدونة و إعادة صياغتها بما يتفق مع المعطيات الموضوعية (المؤسسية، التنظيمية، المهنية...) لسوق العمل في الجزائر.

**الكلمات المفتاحية:** المدونة الجزائرية للمهن و الوظائف، الفهرس العملي للمهن و الوظائف، التصنيف المعياري للوظائف، سوق العمل، الموارد البشرية.

**JEL Classification:** J2-24, M1-12

### Abstract:

After a long time of waiting, the Algerian repertory of jobs was issued in 2014. The purpose of the repertory was to fill the gap and realize an outstanding referential classification for jobs in Algeria, considering that the old referential classification, issued in 1998, did not respond to the local labor market's needs and the practitioners' ambitions.

However, the repertory of 2014 has suffered from several problems and shortcomings, and it failed to play its required role.

<sup>1</sup> أستاذ التعليم العالي ومدير مخبر تحليل و استشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات بجامعة مصطفى اسطمبولي معسكر

This paper aims to evaluate and criticize the Algerian repertory of jobs by comparing its content with the french repertory (The Practical Guide for Jobs) and determining the level of similarities between them.

The study found that the repertory is not totally cover the jobs specification in Algeria. Therefore it is necessary to make a comprehensive revision to the repertory to reflect the Algerian context by respecting the following sides (Institutions, Organization, Professional, Legislation).

**Keywords:** Algerian repertory of jobs, Practical Guide for Jobs, Referential Classification for Jobs, Labor Market, Human Resources.

**JEL Classification:** J2-24, M1-12

## مقدمة

أضحى التدوين المرجعي والتصنيف المعياري للوظائف والكفاءات عملية ضرورية وشرطا أساسيا لتنظيم سوق العمل والتحكم في تدفق وتوجيه العمالة وتنمية قدراتها المهنية حالا ومستقبلا، لذلك تولى الدول والمؤسسات أهمية كبيرة لهذا الموضوع، الأمر الذي ترتب عنه إنشاء هيئات متخصصة لمتابعة تطور المهن والوظائف والكفاءات على الصعيدين الوطني والقطاعي (المراصد الوطنية للعمل والمراصد القطاعية للمهن والكفاءات)؛ إضافة إلى الاعتناء بتوصيف الأنشطة وتحديد الكفاءات اللازمة.

وخلافا لمعظم دول العالم عرف هذا الاهتمام تأخرا كبيرا في الجزائر التي تفتقر إلى اليوم إلى مرصد مهني متخصص، وتأخر صدور المدونة الوطنية للمهن والوظائف إلى غاية 2014، وباستثناء عدد محدود من المؤسسات الاقتصادية (سوناطراك، اتصالات الجزائر، الجزائرية للمياه ...) لا تزال معظم المؤسسات تدير مستخدمها بدون دليل مرجعي للوظائف والكفاءات.

بعد طول انتظار وترقب صدرت المدونة الجزائرية للمهن والوظائف Nomenclature Algérienne des Métiers et des Emplois (NAME) عن هيئة غير مختصة في مسائل التصنيف المهني المعياري، على اعتبار

أن دور الوكالة الوطنية للتشغيل يتمثل في "الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها"، أي "تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل"<sup>2</sup>.

عدم تخصص الوكالة في هذا الشأن هياً المجال للهيئة الفرنسية Pole-Emploi إلى الانفراد أو الهيمنة على عملية صياغة المدونة التي جاءت في نهاية المطاف عبارة عن صيغة مستنسخة و مختزلة من الفهرس العملي للمهن و الوظائف الفرنسي (ROME) Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois .

وعليه تهدف هذه الورقة إلى إجراء مقارنة بين محتوى المدونة الجزائرية ومحتوى الفهرس الفرنسي بغية إثبات لجوء الطرف الفرنسي إلى الاقتباس الحرفي انتهى بتقديم بضاعة مدلسة لا تفني بالعرض و لا تحدم احتياجات الطرف الجزائري.

و سنحاول في هذا السياق الكشف عن أهم النقائص والعيوب التي شابت هذه المدونة عبر عرض مجموعة من الأمثلة، و بيان أوجه تعارضها مع الواقع المهني و التنظيمي في الجزائر، و تخلص هذه الدراسة إلى ضرورة إعادة النظر في هذه الوثيقة وإعادة صياغتها بإمكانات وخبرات جزائرية، و بشكل يلي الاحتياجات الفعلية للمجتمع الجزائري و يحترم خصوصياته.

### 1- مفهوم و أهمية التصنيف المعياري للمهن<sup>(3)</sup>

يقصد بالتصنيف المهني "التعرف على الأعمال التي تمارس في المجتمع، وحصص هذه الأعمال، وتحديد مسمياتها، وتنظيمها في مجموعات أو عائلات مهنية بموجب القطاعات الاقتصادية المختلفة، الصناعية والزراعية والخدمية، وفروعها المتعددة، في ضوء التشابه في طبيعة هذه الأعمال ومضامينها"<sup>(4)</sup>.

<sup>2</sup> <http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>

<sup>3</sup> اقتبسنا الفقرات التالية من كتابنا: تجديده مناهج و أدوات تحليل العمل و توصيف الوظائف . مدخل الكفاءات (2012) ص 408-415 مع إدراج تعديلات اقتضتها التحولات اللاحقة.

<sup>4</sup> د. منذر واصف المصري، التصنيف المهني العربي ومتطلبات العولمة، اجتماع خبراء خاص بـ "المعايير المهنية العربية: الواقع و المأمول"، القاهر 27-29/06/2006، مكتب العمل العربي . القاهرة / المركز العربي لتنمية الموارد البشرية طرابلس . ليبيا  
<http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Tanmeya/Nadwat/27290606/dr%20monthewasaf.doc>

و يعرفه المهندس أحمد مصطفى بقوله "التصنيف المهني عملية حصر مسميات الأعمال الموجودة في سوق العمل و تبويبها في مجاميع مهنية متدرجة هرميا بحسب خاصية تجانس / تشابه مشتركة"<sup>(5)</sup>.

و يهتم التصنيف و التوصيف المهنيين "بتعريف كل عمل من الأعمال التي تم حصرها بموجب التصنيف المهني المعتمد، و بيان المهام والواجبات المشمولة، وتحديد الموقع الذي يشغله العمل في السلم المعتمد لمستويات المهارة، وهو السلم الذي يتضمن مستويات العمل المهني المختلفة"<sup>(6)</sup>.

يوفر التصنيف المعياري للمهن قواعد بيانات تستخدم أداة ولغة موحدين، تتعلق بـ:

- سوق العمل؛
- المسميات المهنية (الأعمال)؛
- المستويات المهنية (السلم الفني للمهارات).

كما يوفر التصنيف المعياري، إضافة إلى ذلك، مجموعة مؤشرات دقيقة لرسم سياسات تنمية الموارد البشرية لتلبية احتياجات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية وتوجيه الجهود والموارد لتنفيذها بتوازن وكفاءة وفاعلية<sup>(7)</sup>.

و لبيان أهمية هذا التصنيف نورد فيما يلي أهم استخداماته على الصعيدين الكلي و الجزئي:

1. تنميط أو توحيد أسماء المهن ؛
2. توفير المعلومات عن المهن التي تتطلبها مختلف قطاعات النشاط؛
3. إجراء المقارنات لتحسين و تطوير المهن؛
4. تصميم الأعمال الجديدة؛
5. إعداد إحصاءات القوى العاملة؛
6. تخطيط القوى العاملة؛

<sup>5</sup> المهندس أحمد مصطفى، التصنيف المهني العربي ودوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، حزيران/يونيه 2006  
<http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Tanmeya/Nadwat/27290606/eng%20ahmedmostafa.pdf>

<sup>6</sup> د. مندر واصف المصري ، نفس المرجع.

<sup>7</sup> المهندس أحمد مصطفى، نفس المرجع.

7. إعداد برامج التوجيه المهني؛
8. تصميم برامج التدريب المهني؛
9. الإسهام في تقييم العمل؛
10. وضع مستويات قياس العمل و الانتاجية؛
11. عمليات الاختيار و التعيين؛
12. تقويم الأداء؛
13. نظم الحوافز و المكافآت التشجيعية؛
14. برامج الصحة و السلامة المهنية<sup>(8)</sup>.

## 2- التصنيفات المعيارية المرجعية للمهن و الوظائف

تعتمد معظم دول العالم على التصنيف الدولي المعياري للمهن *Classification Internationale Type des Professions (C.I.T.P.)* المعتمد من طرف المنظمة الدولية للعمل *O.I.T.* ، و الذي يتم تحديثه كل 20 سنة، و يعود تاريخ آخر تحديث لسنة 2008 (CITP-08).

اعتمدت الصيغة الأولى للتصنيف الدولي المعياري للمهن في 1957 من قبل المؤتمر الدولي التاسع لإحصائيي العمل، و تحمل هذه الصيغة اسم *CITP-58* ، ثم استبدلت بصيغة *CITP-68* التي تمت المصادقة عليها في المؤتمر الدولي الحادي عشر لإحصائيي العمل عام 1966، و في المؤتمر الرابع عشر المنعقد سنة 1987 تمت المصادقة على صيغة *CITP-88* ، و نتيجة للتغيرات التي شهدتها عالم العمل منذ 1988 تمت المصادقة في ديسمبر 2007 على الصيغة الحالية *CITP-08*<sup>(9)</sup>.

<sup>8</sup> عادل لطفي بدارنه، التصنيف العربي المعياري للمهن لسنة 2008 و دوره في إدارة و تنمية الموارد البشرية، أوراق المؤتمر الثاني حول: إدارة الموارد البشرية: الاستراتيجيات والسياسات المعاصرة، مركز الملكة رانيا للدراسات الأردنية وخدمة المجتمع و كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة اليرموك، 13-15 أيار 2008م، ص 443-461.

<sup>9</sup> <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/index.htm>

يعتبر التصنيف الدولي المعياري للمهن أداة لتنظيم كل الوظائف في سلاسل من المجموعات المحددة بوضوح على أساس المهام التي تتضمنها كل وظيفة، و قد أعد هذا التصنيف بهدف مساعدة مستخدمي الإحصائيات و المؤسسات العاملة على تلبية احتياجات زبائنهم عبر توظيف العمال عن طريق مكاتب التوظيف، وتسيير هجرة العمال بين الدول على المديين القصير والطويل، وإعداد برامج التكوين و التوجيه المهنيين<sup>(10)</sup>.

و حرصا منها على تنمية القوى العاملة العربية و التخطيط لها على المستويين العربي و القطري، أخذ مكتب العمل العربي . التابع لمنظمة العمل العربية . على عاتقه إنجاز تصنيف مهني عربي موحد، و قد شرع في العمل على ذلك منذ منتصف السبعينيات من القرن الماضي، لتتكامل جهوده بإصدار الطبعة الأولى من التصنيف المهني العربي سنة 1989، مشتملا على 1803 أعمال<sup>(11)</sup>.

يهدف التصنيف المعياري العربي إلى توفير نظام شاملٍ لحصر مسميات الأعمال والمهن وترتيبها وتبويبها في مصفوفات مهنية متدرجة هرمياً بغرض توفير لغة تفاهم مشتركة تتعلق بالهيكل المهنية للقوى العاملة وتيسر:

- (1) جمع معلومات سوق العمل،
- (2) حوسبة معلومات سوق العمل ومعالجتها،
- (3) تبادل معلومات سوق العمل ومقارنتها على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية<sup>(12)</sup>.

و قد حرصت بعض الدول العربية (مصر و الأردن و سوريا و لبنان) على تحديث التصنيف العربي منذ منتصف 2005 ضمن مشروع إقليمي بتمويل من وكالة الانماء الألمانية للتعاون الفني GTZ ، و برعاية منظمة العمل العربية، و قد اشتمل التصنيف المحدث (طبعة 2008) توصيف قرابة ثلاثة آلاف عمل، مستوعبا بذلك التغيرات التي حدثت منذ صدور الطبعة الأولى.

<sup>10</sup> نفس الموقع.

<sup>11</sup> يمكن تحميل أجزاء التصنيف المعياري العربي للمهن لعام 2008 (النسخة الكاملة) على الصفحة :

<http://www.alolabor.org/nArabLabor//index.php?option=content&task=view&id=333>

<sup>12</sup> عادل لطفى بدارنه، نفس المرجع.

ساهم في تطوير التصنيف خبراء عرب متخصصون في مختلف قطاعات العمل من الدول العربية المشاركة في المشروع، وذلك بمشاركة (159) خبيراً، منهم (132) خبيراً من الأردن و(27) خبيراً من الدول العربية الأخرى، وقد روعي في تطويره ضرورة انسجامه مع التصنيف الدولي المعياري للمهن الصادر سنة 1988، إلا في الحالات الخصوصية للمنطقة العربية<sup>(13)</sup>.

و اعتمدت منهجية التصنيف العربي . على غرار التصنيف الدولي . على مفهومي الشغل أو العمل المؤدى و المهارة:

- يمثل مفهوم العمل الوحدة الإحصائية الأساسية، ويعرف بأنه مجموعة المهام والواجبات التي يؤديها الشخص، ويتقاضى عنها أجراً، أو تولد له دخلاً، ويعد العمل جزءاً من المهنة، إذ تتضمن المهن مجموعة من الأعمال المتجانسة في طبيعتها والمتفاوتة في مستوى المهارة.

- أما المهارة فتعرف بأنها القدرة على أداء مهام وواجبات عمل محدد بدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل، ولها بعدان:

أ) مستوى المهارة: يتحدد بدلالة مدى سعة المهام والواجبات، ودرجة عمقها، وتعقيدها من حيث المجالات: المعرفي، والأدائي، والوجداني، والعلاقات البيئية، ودرجة المسؤولية المصاحبة لأدائها.

ب) التخصص المهاري: يتحدد بدلالة مجال المعلومات اللازمة، والأدوات والآلات المستخدمة، ومواد العمل، ونوع المنتجات والخدمات.

### 3- المدونة الوطنية للمهن لعام 1998

تبنت الوكالة الوطنية للإحصاء مدونة للوظائف في جويلية 1998 بمناسبة إجراء الإحصاء العام الرابع للسكان و السكن، استندت المدونة إلى التصنيف الدولي المعياري للمهن، وتتضمن 10 مجموعات كبرى

<sup>13</sup> نفس المرجع.

مقسمة إلى 28 مجموعة فرعية كبرى و 116 مجموعة فرعية و 330 مجموعة قاعدية، و تعتمد نظام التصنيف العشري.

### المجموعات و المجموعات الفرعية الكبرى لمدونة الوظائف

عدد الوظائف	الأصناف
25	1. وظائف القيادة و اتخاذ القرارات و التأطير و التوجيه
20	11. المشرعون و الاطارات العليا في الوظيفة العمومية
15	12. المدراء و الاطارات الادارية المتخصصة العمومية و غير العمومية
	13. المسيريون
36	2. الوظائف الفكرية و العلمية
17	21. المهندسون و المختصون في العلوم الفيزيائية-الكيميائية و الرياضيات و التقنية
05	22. المختصون في علوم الحياة و شاغلو الوظائف الصحية
42	23. وظائف التعليم الثانوي و العالي و التعليم المشابه
	24. المختصون في التسيير و شاغلو الوظائف الفكرية الأخرى
32	3. الوظائف الوسيطة
26	31. الوظائف الوسيطة للعلوم الفيزيائية و التقنية
04	32. الوظائف الوسيطة لعلوم الحياة و الصحة
57	33. الوظائف الوسيطة للتعليم (الأساسي)
	34. وظائف وسيطة أخرى
23	4. مستخدمون إداريون
16	41. مستخدمو المكاتب
	42. مستخدمون ذوو علاقة مباشرة مع الزبائن
40	5. مستخدمو الخدمات و الباعة في المحلات التجارية و الأسواق
06	51. مستخدمو الخدمات المباشرة للأشخاص و خدمات الحماية و الأمن
	52. الباعة و المروجون

	<b>6. المزارعون و العمال المؤهلون في الفلاحة و الصيد البحري</b>
42	61. العمال المؤهلون في الفلاحة و تربية الحيوانات و الصيد البحري الموجهة للسوق
04	62. المزارعون و عمال الفلاحة و الصيد البحري المعاشي
	<b>7. الحرفيون و عمال المهن ذات الطابع الحرفي</b>
33	71. الحرفيون و عمال الاستخراج و البناء
37	72. الحرفيون و عمال مهن الصلب و البناء المعدني و الكهرباء و الوظائف المشابهة
34	73. الحرفيون و عمال الميكانيك الدقيقة و مهن الفن و الطباعة و الوظائف المشابهة
44	74. حرفيون آخرون و عمال مهن أخرى ذات طابع حرفي
	<b>8. مسيرو التجهيزات و الآلات و عمال التجميع</b>
48	81. مسيرو تجهيزات صناعية
75	82. مسيرو آلات ثابتة و عمال التجميع
23	83. سائقو السيارات و الآلات المتحركة
	<b>9. العمال و المستخدمون غير المؤهلين</b>
30	91. العمال غير المؤهلين في التجارة و الخدمات
05	92. العمال غير المؤهلين في الفلاحة و الصيد البحري و الغابات و الأعمال المشابهة
20	93. العمال اليدويون و عمال التفريغ في المناجم و البناء و الصناعات اليدوية و النقل
/	<b>99. غير مصرحة</b>
759	<b>مجموع الوظائف المحددة</b>

لاحظ الدكتور ناصر الدين حمودة الباحث بمركز البحوث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية CREAD أن هذه المدونة لا تصلح لتصنيف مناصب العمل وفق طريقة التصنيف المعتمدة من قبل الاتفاقيات الجماعية السارية<sup>(14)</sup>، مما أدى بالكثير من الهيئات إلى اعتماد مدونات خاصة، تخضع للتحويلات

<sup>14</sup> Hammouda N., *Le système d'information sur le marché du travail : Bilan et perspectives*, <http://www.drdsi.cerist.dz/SNIE/hammouda.pdf>

الظرفية، و هو ما أكده مركز الدراسات و الأبحاث حول الوظائف و المؤهلات في عدد من الدراسات التي أنجزها لفائدة عدد من المؤسسات (15).

لهذه الأسباب و غيرها ظهرت الحاجة إلى تحديث المدونة الوطنية للوظائف بما يتماشى و التحولات الجارية على الصعيدين الوطني و العالمي، إذ عرف سوق العمل بروز الكثير من المهن الجديدة و أفول مهن أخرى، بفعل تنامي التكنولوجيات المتطورة و تحولات أنماط الحياة و العمل.

أوكلت مهمة إعداد مدونة وطنية جديدة للمهن و الوظائف لمركز الدراسات و الأبحاث حول الوظائف و المؤهلات (CERPEQ) بالتعاون مع إحدى الهيئات الكندية المتخصصة *Consortium International de Développement en Education (CIDE)* في عام 2006، و هو مركز متخصص في إعداد و تمييز مدونة الوظائف/المهن طبقا للمرسوم رقم 90-138، و له خبرة في هذا المجال حيث تولى إعداد عدة مرجعيات شملت قطاعات التبريد و التهوية، الفنون و الصناعات المطبعية، ميكانيكا السيارات و الموارد المائية، و قد شرع فعلا في هذه المهمة حيث أصدر سنة 2006 وثيقة تحضيرية حدد فيها منهجية إعداد المدونة الوطنية للوظائف و المهن<sup>16</sup>، إلا أن المهمة أسندت بعد حل المركز إلى الوكالة الوطنية للتشغيل و الهيئة الفرنسية للتشغيل كما أسلفنا.

#### 4- المدونة الجزائرية للمهن و الوظائف (2014)

في تعريفنا لهذه المدونة كتبنا سنة 2015، مباشرة بعد صدورهما، في كتابنا : قاموس الموارد البشرية وفقا للسياقين الفرنسي و الجزائري، النص التالي :

<sup>15</sup> CERPEQ (1996), *Raccordement de la nomenclature des spécialités de formation (MFEP) avec les postes de travail SGT.*

<sup>16</sup> CERPEQ (2006), *Guide Méthodologique pour l'élaboration de la nomenclature algérienne des emplois et métiers*, Version expérimentale .

"أنجزت المدونة الجزائرية للمهن و الوظائف سنة 2014 بالتعاون بين الوكالة الوطنية للتشغيل و المرفق الفرنسي للتشغيل Pole-Emploi بهدف اعتماد لغة مشتركة تسمح بالتقريب بين عرض و طلب العمل، و تحديد الكفاءات المكتسبة لدى طالب العمل لمقابلتها بمتطلبات مزاوله الوظيفة أو المهنة."

"تهدف هذه المدونة، التي تضم أزيد من أربعة آلاف وظيفة و مهنة، إلى تجميع مختلف تسميات المهن حول نواة مركزية بعد توضيحها و تصنيفها، و تمييز مختلف العائلات المهنية المشكلة انطلاقا من النواة المركزية و فتحها على العائلات المتقاربة من حيث التكنولوجيا أو الأنشطة، و هي بذلك تشكل دعامة أساسية لتحديد مواصفات عروض و طلبات العمل، بالإضافة إلى كونها وثيقة مرجعية عملية حول محتوى الوظائف والمهن يتوجب تحيينها باستمرار."<sup>17</sup>

صممت المدونة على نمط تشجيري مشكل على النحو التالي:

- 4 مستويات تجميعية؛

- 16 قطاعا موزعا على ثلاث مجموعات (القطاع الأولي، القطاع الثانوي و قطاع الخدمات)؛

- 87 ميدانا؛

- 36 ميدانا فرعيا؛

- 422 بطاقة مهنة.

Domaines et sous domaines	Nbre de fiches métiers
<b>A-AGRICULTURE ET PÊCHE</b>	
A11-Espaces naturels et espaces verts	3
A12-Production agricole	4
A13-Production animale	3
A14-Pêche et Aquaculture	3
A15-Soins aux animaux	4
A16-Saliculture	1

<sup>17</sup> ج.م. بيريتي، ح. ثابتي و ج بن عبو (2015)، قاموس الموارد البشرية وفقا للسياقين الفرنسي و الجزائري، ط 1، مؤسسة كنوز الحكمة، الجزائر.

A17-Études et assistance technique agricole	2
A18-Conduite d'engins d'exploitation agricoles et forestières	1
<b><u>B-ÉNERGIE, EXTRACTION ET HYDROCARBURE</u></b>	
B11-Énergie Électrique	2
B12-Études et recherche géologique	1
B13-Extraction solide	2
B14-hydrocarbures	6
<b><u>C-INDUSTRIE</u></b>	
C1-Études et supports techniques à l'industrie	
C11-Affaires et support technique client	2
C12-Conception, recherche, études et développement	4
C13-Hygiène Sécurité Environnement industriel et conformité technique	2
C14-Méthodes et gestion industrielles	2
C15-Qualité et analyses industrielles	5
C2-Production industrielle	
C21-Industrie alimentaire	3
C22-Industrie du bois	6
C23-Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	1
C24-Industrie du cuir et textile	11
C25-Encadrement en production industrielles	5
C26-Électronique et électricité	4
C27-Matériaux de construction, céramique et verre	4
C28-Mécanique, travail des métaux	11
C29-Conduite d'équipement de Transformation de papier	1
C30-Conduite d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs	1
C31-Préparation et conditionnement en industrie	2
C32-Traitements thermiques et traitements de surfaces	3
<b><u>D-INSTALLATION , MAINTENANCE ET PROPRETÉ</u></b>	
D1-Installation et maintenance	
D11-Management et ingénierie de maintenance industrielle	1
D12-Entretien technique en BTP	4
D13-Installation et maintenance d'équipements de production	8
D14-Maintenance d'équipements domestiques et informatiques	2
D15-Travaux d'accès difficile	2
D16-maintenance de véhicules, engins, marine et aéronefs	7
D2-Propreté urbaine et industriels	
D21-Nettoyage et propreté industriels	3
D22-Propreté et environnement urbain	6
<b><u>E-ARTISANAT D'ART</u></b>	
E11-Arts plastiques	1
E12-Décoration et gravure d'objets artisanaux	2
E13-Restauration de livres et archives	1
E14-Fabrication et réparation d'instruments de musique	1
E15-Bijouterie et horlogerie	2
E16-Fabrication d'objets en métal, verre, céramique, bois et fibres	5
E17-Conservation et reconstitution d'espèces animales	1
E18-Fabrication d'articles en tissu et cuirs	5
<b><u>F-BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</u></b>	
F11-Direction et conduite de chantier en BTP	2
F12-Gros œuvres et travaux publics	5
F13-Seconds œuvres	11

F14-Montage de structures	2
F15-Conception et études en BTP	7
F16-Sécurité et prévention des risques du BTP	1
F17-Conduite d'engins de chantier	2
<b><u>G-COMMERCE</u></b>	
G11-Vente en gros	1
G12-Commerce alimentaire et métiers de bouche	6
G13-Commerce non alimentaire	6
G14-Prestation de service	4
G15-Prestations de confort	3
G16-Force de vente	8
G17-Grande distribution	5
<b><u>H-HÔTELLERIE , RESTAURATION ET TOURISME</u></b>	
H11-Gestion et direction d'établissement hôtelier ou de restauration	3
H12-Accueil en hôtellerie	3
H13-Personnel d'étage en hôtellerie	3
H14-Production culinaire	4
H15-Service en restauration	3
H16-Accueil et promotion touristique	2
H17-Animation d'activités de loisirs	4
H18-Conception et vente de produits touristiques	2
<b><u>I-TRANSPORT ET LOGISTIQUE</u></b>	
I1-Logistique	
I11-Personnel d'encadrement en logistique	3
I12-Affrètement, transite des marchandises	2
I13-Magasinage, manutention des charges et déménagement	4
I2-Transport aérien et activités aéroportuaires	
I21-Personnel navigant du transport aérien	2
I22-Personnel sédentaire du transport aérien	5
I3-Transport maritime et activités portuaires	
I31-Personnel navigant du transport maritime	2
I32-Personnel sédentaire du transport maritime	2
I4-Transport terrestre	
I41-Personnel de conduite du transport routier	4
I42-Personnel d'encadrement du transport routier	4
I43-Contrôle des transports en commun	1
I44-Personnel du transport ferroviaire et réseau filo guidé	4
<b><u>J-COMMUNICATION, MÉDIA ET MULTIMÉDIA</u></b>	
J11-Édition et communication	8
J12-Images et sons	3
J13-Industries graphiques	6
J14-Publicité	2
<b><u>K-BANQUE, ASSURANCES ET IMMOBILIER</u></b>	
K11-Banque	6
K12-Assurances	8
K13-Marché financier	3
K14-Immobilier	4
<b><u>L-SUPPORT A L 'ENTREPRISE</u></b>	
L11-Achats	2
L12-Comptabilité et finance	6
L13-Direction d'entreprise ou d'établissement	1

L14-Organisation et études	3
L15-Ressources humaines	3
L16-Secrétariat et assistance	6
L17-Stratégie commerciale et marketing	6
L18-Systèmes d'information et de télécommunication	9
<b><u>M-SANTÉ</u></b>	
M11-Praticiens médicaux	4
M12-Praticiens médico techniques	2
M13-Professionnels médico-techniques	6
M14-Rééducation et appareillage	11
M15-Soins paramédicaux	6
<b><u>N-SPECTACLE</u></b>	
N11-Conception et production de spectacles	4
N12-Artistes interprètes du spectacle	3
N13-Animation de spectacles	3
N14-Personnel technique de spectacle	9
<b><u>O-FORMATION, ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE SCIENTIFIQUE</u></b>	
O11-Direction d'établissement et d'enseignement	1
O12-Conseil et orientation pédagogique	3
O13-Formation et enseignement professionnel	3
O14-Enseignement et éducation	4
O15-Enseignement supérieur et recherche scientifique	2
<b><u>P-SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITÉ</u></b>	
P11-Accompagnement et assistance à la personne	2
P12>Action sociale, socioéducative et socioculturelle	4
P13-Conception et mise en œuvre des politiques publiques de santé	2
P14-Culture et gestion documentaire	2
P15-Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle	1
P16-Droit	2
P17-Sécurité privée	2
<b>TOTAL</b>	<b>422</b>

تسنى لنا عقب ذلك مراجعة المدونة عن كتب و مقارنتها بمدونات و فهارس أخرى، لتبين حجم التدليس الذي ارتكبه الطرف الفرنسي حيث لجأ في الغالب إلى اختزال بطاقات الفهرس العملي للمهن و الوظائف دون مراعاة للاختلافات الجوهرية بين السياقين من حيث النظام القانوني أو المعطيات المهنية الخاصة بسوق العمل الجزائري.

##### 5- مقارنة المدونة الجزائرية بالفهرس الفرنسي

نورد فيما يلي عددا من النماذج المنتقاة على سبيل المثال لا الحصر، لبنين أوجه التغيير و التدليس التي شابت هذه العملية، و لنؤكد من خلال ذلك أن المدونة بهذه الصياغة لا تفي بالغرض و لا تلبي الاحتياجات الفعلية لمنظومة التشغيل في الجزائر.

◀ أول ما يسترعي انتباهنا عند مقابلة بطاقة المدونة مع بطاقة الفهرس لكل المهنة هو عدم تناسب المعلومات كما و أحيانا نوعا أيضا، إذ تتضمن بطاقات الفهرس مقدارا مضاعفا أو أزيد من الوظائف والأنشطة والكفاءات مقارنة بنظيراتها في المدونة.

◀ اعتماد شبه كلي على الفهرس فيما يتعلق بهيكلية محتوى المدونة و ترميز بطاقات المهنة.

◀ غياب بعض المحاور الواردة في بطاقات الفهرس، لاسيما محور محيط العمل و محور الحركية المهنية اللذان تخلو منهما كل بطاقات المدونة.

◀ الاقتباس الحرفي لمحتوى الفهرس و إدراجه في المدونة دون مراعاة أي خصوصيات محلية، و المثال التالي يوضح طريقة الاستنساخ المعتمدة:

## NAME Direction d'établissement et d'enseignement

### Definition de l'Emploi / Metier

Organise et coordonne tout ou partie des activités de fonctionnement d'un établissement d'enseignement ou d'une circonscription territoriale d'enseignement selon les orientations pédagogiques et éducatives nationales. Peut réaliser des inspections auprès du personnel enseignant. Peut animer des actions de formation.

## ROME

K2103 - Direction d'établissement et d'enseignement

### ◆ Définition

Organise et supervise le fonctionnement (administratif, budgétaire, ...) d'un établissement d'enseignement ou d'un secteur géographique d'enseignement. Met en oeuvre les orientations pédagogiques et éducatives nationales et vérifie leurs applications. Peut évaluer l'enseignement d'une discipline ou le fonctionnement du système éducatif. Peut animer des actions de formation.

## Accès à l'Emploi / Métier

## NAME

Cet emploi/métier est accessible sur concours interne et 5 ans d'exercice pour le personnel enseignant, d'éducation ou d'orientation des établissements du secteur public. L'accès dans le secteur privé dépend des conditions fixées par l'établissement. Le Certificat d'aptitude de directeur d'établissement d'enseignement artistique est requis pour la direction d'un conservatoire national de région ou d'une école nationale de musique. La fonction de directeur d'école paramédicale est accessible aux titulaires du diplôme professionnel dans le secteur paramédical.

## Accès à l'emploi métier

## ROME

Cet emploi/métier est accessible aux personnels enseignants, d'éducation ou d'orientation des établissements du secteur public sur concours interne avec 5 ans d'exercice. Son accès dans le secteur privé sous contrat avec l'Etat ou hors contrat varie selon les conditions fixées par l'établissement. Le Certificat d'Aptitude de directeur d'établissement d'enseignement artistique est requis pour les postes de direction d'un Conservatoire National de Région ou d'une Ecole Nationale de Musique. La fonction de directeur d'école paramédicale est accessible aux titulaires du diplôme professionnel dans le secteur paramédical.

## Conditions d'exercice de l'Emploi / Métier

## NAME

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'établissements d'éducation, d'enseignement supérieur, d'écoles paramédicales, d'académies, en relation avec des partenaires institutionnels et professionnels, des instances académiques. La fonction d'inspecteur implique des déplacements fréquents.

## Conditions d'exercice de l'activité

## ROME

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'établissements scolaires du second degré, d'établissements d'enseignement supérieur, d'écoles paramédicales, d'académies, en relation avec des partenaires institutionnels et professionnels, des instances académiques. La fonction d'inspecteur implique des déplacements fréquents.

◀ تناقض سافر بين محتوى بطاقات المدونة و النصوص التنظيمية السارية المفعول، سواء من حيث التسميات أو من حيث الأحكام المتعلقة بالتوظيف أو الترقية:

- مثال التسميات: في البطاقة O1501 الخاصة بالتعليم العالي وردت تسميات لا تتطابق مع النصوص التنظيمية، إما لأنها ألغيت منذ 2008: مساعد التعليم العالي، مكلف بالدروس، أو لأنها لا تتعلق بالنظام الجزائري: أستاذ الجامعات.

- مثال مخالفة الأحكام التنظيمية: في البطاقة O1100 ورد تعميم لشرط الخمس سنوات للتعين في وظائف مدراء المؤسسات التعليمية، و هو ما يتعارض جزئياً مع المادة 140 من المرسوم التنفيذي رقم 12-240 مؤرخ في 29 مايو سنة 2012، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

ودون الخوض في تفاصيل أخرى كثيرة تتعلق بالبعدين التقني و المنهجي، ارتأينا التغاضي عنها، نصل إلى استنتاج منطقي مفاده أن ما أقدم عليه المرفق الفرنسي Pole-Emploi عبارة عن استغلال للطرف الجزائري وتفويت لفرصة ثمينة انتظرها المهتمون بعالم الشغل ردحا من الزمن ليتحصلوا في في نهاية المطاف على بضاعة مزجاة و وثيقة لا تنطبق و لا تتطابق مع منظومة العمل في الجزائر.

### خاتمة

عدم التطابق الذي أسلفناه يبرز جليا من خلال مقارنة هذه المدونة مع المدونات الجزائرية الأخرى المتعلقة بالأنشطة و المهن و التكوين، لاسيما: المدونة الجزائرية للأنشطة، مدونة الأنشطة الحرفية و المهن، مدونة الشعب المهنية و تخصصات التكوين المهني ...

التباين كبير و المسافة الفاصلة بين هذه المدونات جد شاسعة، الأمر الذي ينعكس سلبا على تنظيم العمل والشغل وتوجيه جهود التكوين المهني و التعليم العالي بما يخدم قضايا التنمية الاقتصادية الاجتماعية و التطوير المؤسساتي.

و لا يفوتني في هذا الصدد أن أشير إلى أن السبب الجوهري (أو أحد الأسباب الأساسية على الأقل) لإخفاق المشروع الأوربي- الجزائري الطموح: برنامج دعم السياسات القطاعية للتعليم العالي و البحث

العلمي PAPS-ESRS الهادف إلى تطوير منظومة التعليم العالي وفق مقاربة الكفاءات و بما يخدم أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد، هو غياب الأرضية المتمثلة في مرجعية مهنية وطنية ذات مصداقية، و هو ما حال دون الاستمرار في المشروع، بله الانطلاق في تنفيذه.

إن المثل الشعبي: ليس كل ما يبرق ذهباً، ينطبق تماماً على ما نحن بصددده، إذ ليس كل ما نستورده من الغرب صحيح أو صالح بالضرورة، لذلك يتوجب علينا اليوم الاعتماد على قدراتنا الذاتية و إبداء قدر من الثقة اتجاه كفاءاتنا كي نخرج من دوامة التبعية و نتخلص من عقدة الانبهار بكل ما هو مصنوع في الخارج.

### المراجع

- بيريتي جان - ماري، ثابتي الحبيب و بن عبو الجليلي (2015)، قاموس الموارد البشرية وفقاً للسياقين الفرنسي و الجزائري، مؤسسة كنوز الحكمة، الجزائر.
- ثابتي الحبيب و بندي عبد الله عبد السلام (2012)، تحديد مناهج و أدوات تحليل العمل و توصيف الوظائف: مدخل الكفاءات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- ثابتي الحبيب (2018)، الفهرس العملي للوظيفة العمومية، منشورات مخبر لابداك معسكر . الجزائر.
- عادل لظفي بدارنه (2008)، **التصنيف العربي المعياري للمهن لسنة 2008 و دوره في إدارة و تنمية الموارد البشرية**، أوراق المؤتمر الثاني حول: إدارة الموارد البشرية: الاستراتيجيات والسياسات المعاصرة، مركز الملكة رانيا للدراسات الأردنية وخدمة المجتمع و كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة اليرموك، 13-15 أيار 2008م
- منذر واصف المصري (2006)، **التصنيف المهني العربي ومتطلبات العولمة**، اجتماع خبراء خاص بـ "المعايير المهنية العربية: الواقع و المأمول"، القاهرة 27-29/06/2006، مكتب العمل العربي . القاهرة / المركز العربي لتنمية الموارد البشرية طرابلس . ليبيا

- ANEM (2017), *Nomenclature Algérienne des Métiers et des Emplois*, Imprimerie Ed-Diwan, Alger.

- CERPEQ (1996), *Raccordement de la nomenclature des spécialités de formation (MFEP) avec les postes de travail SGT.*

- CERPEQ (2006), *Guide Méthodologique pour l'élaboration de la nomenclature algérienne des emplois et métiers*, Version expérimentale .

## Webographie

Hammouda N., *Le système d'information sur le marché du travail : Bilan et perspectives*,

<http://www.drdsi.cerist.dz/SNIE/hammouda.pdf>

<http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>

<http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Tanmeya/Nadwat/27290606/dr%20motherwasef.doc>

<http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Tanmeya/Nadwat/27290606/eng%20ahmedmostafa.pdf>

<http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/index.htm>

<http://www.alolabor.org/nArabLabor//index.php?option=content&task=view&id=333>

<https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article>