أ / قصاب سعدية
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
(جامعة الجزائر)

سوق التشغيل وجهاز التكوين في ظل الاصلاحات الاقتصادية الجديدة في الجزائر

مقدمة

I. الوضعية الحالية لسوق العمل في الجزائر

II. التكوين وسوق العمل

1. مكونات جهاز التكوين

- تكوين جامعي (عالي)
- تكوين مهني

2. نتائج سياسة التكوين في الجزائر

- إنعدام التوجيه أو التكوين من أجل التكوين
- سوء إستغلال مناصب الشغل المتاحة

III. استراتيجية التكوين في ظل الاصلاحات الاقتصادية

1. تعزيز جهاز التكوين
2. تكييف التكوين لمتطلبات التنمية

مقدمة:

يعد مشكل البطالة في الجزائر ظاهرة اجتماعية بالدرجة الأولى، ترجع جذوره الأصلية الى الوضعية الاقتصادية التي يعانيها الجهاز الإنتاجي منذ نهاية الثمانينيات، لأنه مرتبط أساسا بالأزمة الاقتصادية العالمية، فانعكست آثارها جليا على الاقتصاد الجزائري، وانتشرت البطالة في المجتمع بمعدلات مخيفة، مست كل الشرائح المكونة للفئة النشيطة دون استثناء.

تعبر معدلات البطالة المتفاقمة في الاقتصاديات الانتقالية عن حالة الاختلال(اللاتوازن) التي تعيشها سوق العمل والتي ترجع أساسا الى أسباب عديدة أحدثتها برامج التصحيح الهيكلي، التي مست مركبات الاقتصاد الكلي التي زادت من اتساع هذا المشكل مخلفا أثارا اجتماعية قوية بسبب الاجراءات التعديلية التي شهدها الاقتصاد ضمن برامج التثبيت والتكييف الاقتصاديين.

تمثلت الاجراءات التعديلية في إعادة هيكلة الاقتصاد الجزائري الذي يمس مباشرة الهياكل القاعدية التي تنعكس آثارها على المستوى الاجتماعي، كانخفاض الطلب الكلي عن طريق التقليص من الإنفاق العمومي الذي يعد من أكبر التحولات الاقتصادية التي عاشها المواطن الجزائري نتيجة رفع الدعم كليا من معظم المنتجات الأساسية، فتدهورت القوة الشرائية، إضافة الى رفع القيود عن التجارة الخارجية، وتحرير الأسعار وفقا لقوانين اقتصاد السوق التي تستلزم محيطا اقتصاديا مختلفا تماما عن المحيط الذي كان سائدا في ظل النظام المسير مركزيا.

من مقومات برامج التصحيح الهيكلي للاندماج في الاقتصاد العالمي، محاولة تنفيذ الاجراءات السابقة الذكر باحكام، وهو الهدف الذي وصلت إليه الجزائر حسب تصريحات مسؤولي المؤسسات المالية الدولية(صندوق

النقد الدولي والبنك العالمي)، وأهم الاجراءات التي أدت الى تدني مستوى المعيشة لدى السكان هو انخفاض قيمة العملة الوطنية(الدينار الجزائري) بنسب مرتفعة جداوصلت الى حوالي 40% سنة 1994 فتدهورت فيها القدرة الشرائية، فوصل معدل التضخم لنفس السنة .الى 35%[1] فانخفضت المداخيل الحقيقية، مما أدى الى بروز مميزات ومظاهر جديدة في سوق العمل في الجزائر واتباع سلوكات لم تكن ظاهرة قبل سنة 1992، وهي السنة التي تم فيها التطبيق الفعلي للبرنامج الاصلاحي.

1. الوضعية الحالية لسوق العمل في الجزائر:

من المظاهر الجديدة التي ميزت سوق العمل خلال الفترة الانتقالية التي يمر بها الاقتصاد الجزائري بعض السلوكات التي أفرزتها التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشكل قيودا حقيقية، لإرجاع التوازن لهذه السوق والتي تعاني من اختلالات تظهر في التباين بين عرض العمل والطلب عليه، مما زاد من حدة مشكلة البطالة فارتفع معدلها الى أكثر من 25% سنة 1995 و32،7% من السكان النشيطين في نهاية سنة 1997(منشورات الديوان الوطني للاحصائياتONS).

إن مثل هذا الرقم يعتبر رقما عاديا في بلد كالجزائر ،يعاني جهازه الإنتاجي من تعطيل وركود واضحين بسبب الأزمة التي ضربت الاقتصاد العالمي، ولكن المظاهر غير العادية والبارزة في أوساط المجتمع تلك السلوكات والتحولات التي يمكن سردها في النقاط التالية:

1- بروز صراع شديد بين العمال الدائمين والعمال المؤقتين نتيجة المرونة الشديدة التي عرفتها علاقات العمل في إطار القوانين الجديدة تمهيدا للدخول في اقتصاد السوق.

(1) Données statistiques (ONS) année 1996.

2ـ ارتفاع معدل البطالة لدى الشباب في الفترة المعنية بالاصلاحات نتيجة تطبيق برنامج تعديل والذي وصل فيه معدل البطالة لدى الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16ـ19 سنة الى 73،1% سنة 1996 حسب تقديرات الديوان الوطني للاحصائيات(ONS) و19،7% لدى الفئة 30ـ34 سنة هذا من جهة، ومن جهة أخرى نلاحظ إنتشار هذه الظاهرة وامتدادها لكل شرائح السكان النشيطين لأسباب اقتصادية تدخل في إطار نهاية الأشغال(إنتهاء العقدالمتفق عليه) تسريحات فردية وأخرى جماعية، تقاعد مسبق وهو الأمر الذي أدى الى إرتفاع معدل البطالة ليمس الفئة التي تراوح أعمارهم 40ـ45 سنة بمعدل 9،9% أما الفئة 45ـ49 وصل معدلها الى 7،5%[1] وهو ما يفسر تطورمعدل البطالة عند الشباب الذين اشتغلوا من قبل بوتيرة أسرع من الشباب الذين يبحثون عن عمل لأول مرة.

3ـ تميزت بطالة هذه الفترة بسمات جديدة لأنها مست كل المستويات التعليمية دون استثناء إذا ما قورنت بالبطالة السائدة في سنوات السبعينيات والثمانينيات فتضرر حتى الشباب المتخرج من الجامعات، كما يوضحه الجدول الآتي:

توزيع معدل البطالة حسب المستوى التعليمي(%)

المستوى التلعيمي	أميين	محوالأمية	ابتدائي	متوسط	ثانوي	عالي
معدل البطالة	17،3	12.7	32.7	46،8	37،3	18،0

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصائيات(ONS) رقم 241 سنة 1996.

تدل مثل هذه الأرقام على خطورة الوضعية التي وصلت إليها سوق العمل باتباع سلوكات جديدة تؤثر على السير والأداء لهذه السوق كمزاولة بعض الأنشطة التي ساهمت في خلق سوق موازية الى جانب السوق الرسمية المهيكلة.

(1)Données statistiques ONS N°241 1er Trimestre 1996.

4ـ ارتفاع معدل البطالة عند الشباب المتسرب من المنظومة التربوية بعدما كان يمس الشباب ذو التأهيل البسيط فقط[1] حيث يتسرب سنويا حوالي600.000 تلميذ يتوجهون الى سوق العمل الرسمية أو الموازية، فنجم عن ذلك ارتفاع معدل النشاط عند الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة والتي تشكل أحد مدخلات السوق الموازية لإستغلالها، وخاصة أبناء العائلات التي يعاني أربابها من البطالة لأسباب اقتصادية، أو الفئات الدنيا ذات الدخل المنخفض.

5ـ نظرا للسلوكات الجديدة المتبعة في سوق العمل في الجزائر برزت نشاطات طفيلية عديدة ذات وزن ثقيل اقتصاديا لأنها تحول دون تحقيق آليات السوق بسبب ظهور سوق موازية قائمة على ممارسة مختلف الأنشطة التجارية خصوصا، أي أنها تؤثر على دائرة التوزيع والتبادل وهما أحد الوظائف الأساسية لأى نشاط.

6ـ إقتحام المرأة وكل أفراد الأسرة سوق العمل بمختلف أنواعه لتمارس بعض النشاطات غير المصرح بها قانونا والتي تدخل في إطار الأنشطة غير الرسمية في الأسواق الموازية.

أصبحت مثل هذه الأنشطة سارية المفعول في الاقتصاد الجزائري، ولاسيما في الفترة الأخيرة التي اتسعت فيها الهوة بين مداخيل العائلات(خاصة أجور العمال) وتكاليف المعيشة، الأمر الذي أدى الى إرتفاع معدل النشاط ومعدل البطالة لدى النساء أثناء فترة التعديلات.

إستنادا الى ما سبق، من مظاهر وسلوكات جديدة ميزت سوق العمل يمكن البحث عن الأسباب الحقيقة والمحددات الرئيسية لهذه السوق وكذا العوامل الأساسية المؤثرة عليها من الناحية الكمية والكيفية، فعند دراسة تطور الشغل

(1)M:Medjkoune:la question de l'emploi et ou du chômage en Algérie Forum emploi des jeunes Alger 1986.

من الجانب الكمي نلاحظ بروز مرحلتين أساسيتين مرحلة70-88 والمرحلة الثانية المعنية بالدراسة 88-2000 التي شهدت مختلف التحولات التي أشرنا إليها سابقا.

شهدت سوق العمل في الفترة الثانية تغيرات جذرية بسبب الاضطرابات التي لحقتها، والتي ترجع الى البنية الاقتصادية الهشة التي لاتتماشى وهذه التغيرات والتحولات، فنلاحظ أن ديناميكية الجهاز الإنتاجي لم تستطع مواجهة عروض العمل الجديدة التي تفوق 260 ألف عرض جديد سنويا لأسباب عديدة نحاول تحليل أحد مركباتها الخاصة بعلاقة التكوين بالتشغيل في الجزائر.

II. التكوين وسوق العمل:

لايمكن الفصل إطلاقا بين المتغيرات الاقتصادية الكلية المكونة لأي نظام تسيير يعتمد على الرشادة والعقلنة الاقتصادية بهدف تسطير سياسة معينة في أي مجال كان وهو الوضع الذي مازالت تعاني منه الجزائر الآن رغم مختلف السياسات التي مرت بها جل القطاعات الاقتصادية، فالتنسيق والتكامل بين مخرجات التكوين[تكوين مهني+ تكوين عالي جامعي] ومدخلات المؤسسات الاقتصادية(عنصر العمل) ضروريان لتوازن سوق العمل، وقبل الفصل في مشكلة التنسيق بين جهاز التكوين عموما وسوق العمل، يجدر بنا التذكير بالمكونات الأساسية لهذاالجهاز المتمثلة في:

1. مكونات جهاز التكوين في الجزائر:

يتكون هذا الجهاز أساسا من خريجي الجامعات الحائزين على شهادات عليا في مختلف الاختصاصات [تكوين طويل المدى+ تكوين قصير المدى] وخريجي مراكز التكوين المهني الذي يندرج في إطار التكوين التطبيقي.

أ. التكوين الجامعي العالي:

يعاني هذا القطاع كغيره من القطاعات مشاكل كثيرة تبرز على مستوى سوق العمل وتتمثل أساسا في عدم استجابة متطلبات المؤسسات الاقتصادية والتكوين المتحصل عليه من مختلف الجامعات بسبب إنعدام التكامل بين المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة الجامعية مما يؤدي الى صعوبة إدماج الطالب الجامعي المتخرج في الجهاز الإنتاجي، وهو ما يخلق الاصطدام بين التكوين والتشغيل فترجع الأسباب الحقيقية الى نوعية التكوين الذي يتلقاه المتكون والذي لايتماشى إطلاقا ومتطلبات التنمية، وعليه مازالت المؤسسة الجزائرية المستقبلة لهؤلاء الاطارات تعاني من ضعف التكوين وتدني المستوى التأهيلي لديهم مما يجبر المؤسسة الجزائرية على تخصيص غلاف مالي لإعادة تأهيل ورسكلة إطاراتها وهو ما لاتسمح به الظروف المالية خلال الأزمة الاقتصادية التي تعيشها كل القطاعات(الاقتصادية) في الجزائر عموما، خاصة في ظل التسيير الحالي لنظام التعليم العالي والتكوين الجامعي الذي يتميز بطابع التسيير الإداري لمنشأته وصعوبة تسيير موارده البشرية لنقص تأهيلهم نتيجة الإهتمام بالجانب الكمي وإهمال الجانب النوعي في التكوين الى جانب مخلفات هذا النظام التي ترتكز على:

- غياب المرونة في السير(الأداء) الإداري والمالي، البيداغوجي والعلمي.
- إنقطاع العلاقة بين المكون والمستعمل.
- بروز نظام لايتماشى إطلاقا والأهداف المسطرة في الاستراتيجية التنموية للمؤسسة الجزائرية[1]

(1)Conseil nationaléconomique et social (CNES): forum international sur l'emploi des jeunes, Mars 1996.

من المتطلبات الضرورية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية توفر بعض المعايير والمقاييس في خريجي هذا الجهازالتكويني ليتمكنوا من الوصول الى الأهداف التالية:

- الرفع من المردودية.
- تنمية المنتوجات وترقيتها بفسح المجال للإبداع والتجديد.
- التحفيز على المشاركة في تنمية التكنولوجيا.

نظرا لغياب هذه المؤهلات في الإطار الجزائري الذي يعرض عمله في سوق العمل فإن الجهاز الإنتاجي لايمكنه الإستجابة الى طلبه وخاصة في إطار التوجه الجديد للمؤسسات التي تعتمد على قوانين اقتصاد السوق والتي تحتاج الى محيط اقتصادي آخر يعتمد على تأطير تكويني عالي المستوى يمكنه المنافسة في الأسواق الخارجية عن طريق التجديد الدائم للتكوين وتشجيع الإبتكار والبحث العلمي ليتماشى وفقا لمتطلبات التنمية والتحولات الجارية التي تفرض نفسها في عصر العولمة.

ب. التكوين المهني:

يعرف التكوين المهني بالمدة الزمنية التي يقضيها المتكون في أحد المراكز التمهينية لتحضيره وإعداده مهنيا للتحكم في منصب عمل معين[1].

تعتبر مراكز التكوين المهني ومعاهده الأرضية الصلبة والمحرك الأساسي للآلة الاقتصادية مادامت هذه الأخيرة تهيء وتكون أحد عوامل الإنتاج الذي بدأ يستغني عنه العالم تدريجيا بدخول الاقتصاد عصر المعلوماتية إذ لم يرد الإعتبار لهذا العنصر الحساس في الجهاز الإنتاجي عن طريق إعادة تأهيله حسب المتغيرات العلمية السريعة عن طريق التنسيق بين التكوين والتشغيل حسب متطلبات التنمية، فإن المؤسسة الاقتصادية تصل حتما الى بلوغ

(1)Mustapha Boutefenouchet: Les travailleurs en Algérie ENAP 1984 P116

أهدافها، أما الاحتمال الثاني إذا إنعدم الترابط بين المحددتين سوف ينعكس ذلك على مجال التشغيل وتتميز سوق العمل بمختلف المظاهر التي ذكرت في النقطة الأولى.

حتى تتضح العلاقة التي تربط التكوين المهني بالمؤسسات الاقتصادية يجدر بنا الرجوع الى تحليل ظاهرة البطالة التي ترتفع باستمرار خاصة منذ سنة 1990 أين وصل المعدل الى 19،7% ليصل الى 21% سنة 1991 ثم الى 25% سنة 1994 وحوالي 25،9% 1996[1].

ولمعرفة خصائص البطالة لدى السكان البطالين لابد من إعطاء بعض الأرقام الخاصة بالبطالة حسب توزيعات فئات الأعمار في الجزائر كما يوضحه الجدول التالي:%

فئة العمر(سنة)	%	ذكور	إناث
19.16	73،1	73،1	72،8
24.20	57،6	57،6	58،0
29.25	39،1	39،1	38،7

المصدر: معطيات إحصائية(الديوان الوطني اللاحصائيات) رقم 214 لسنة 1996.

والتعليق على هذه الأرقام يبين الجدول مدى إرتفاع معدل البطالة لدى فئة العمر 16.19 سنة بأكثر من 73،1. بالنسبة للجنسين و57،6 بالنسبة لفئة العمر 20.24 ونلاحظ أكثر من 77% من السكان البطالين الذين ينتمون الى فئات العمر السابقة ليس لديهم شهادات وحوالي 75% منهم عديمي التكوين، بالإضافة الى التلاميذ المتسربين من المنظومة التربوية الذين يصل عددهم سنويا الى أكثر من 600 ألف تلميذ والذين تقل أعمارهم عن 16 سنة، لاهم في سن العمل(وفقا لمعايير منظمة العمل الدولية) ولاهم في سن التمدرس.

(2)Données statistiques ONS N°241 année 1996.

إستنادا الى هذه الأرقام يمكن لمس التباعد والانحراف بين الجهاز الإنتاجي وجهاز التكوين المهني الذي لايستطيع مواجهة الشباب الذي يطلب الإنتداب إليه بسبب إرتفاع طلبات التكوين بالمقارنة مع المناصب البيداغوجية المعروضة من طرف هذه المؤسسات التكوينية.

يتكون جهاز التكوين المهني في الجزائر من أربع(04) هيئات أساسية لم تتمكن من استيعاب كل الطاقات الشبانية التي ترغب في تكوين يؤهلها لمنصب عمل معين.

- كتابة الدولة للتكوين المهني.
- فروع الوزارة المنتدبة.
- مؤسسات عمومية
- قطاع خاص معتمد[1]

إنتقل جهاز التكوين المهني من 17مركزا تكوينيا سنة 1962 الى 74 مركزا سنة 1974 ليصل في سنة 1996 الى 379 مركز تكوين مهني وتمهين CFPA
06 معاهد للتكوين المهني IFP
27 معهد وطني متخصص في التكوين المهني INSFP

أما فيما يتعلق بطاقة الاستيعاب الاجمالية للأماكن البيداغوجية لكل الجهاز التكويني على مستوى الوطن لاتتعدى194.000 مكان، إذا ما قورن بالعدد الكبير الذي لا ينتمي للطبقة التشغيلية، ولايجد له مكانا بيداغوجيا في مختلف مراكز التكوين المهني.

وبحكم التفاوت بين معدل النمو الديمغرافي الذي يتعدى 2% سنويا وضعف الهياكل القاعدية للجهاز التكويني فمن المنطقي جدا أن تعاني سوق

(1)Secretariat d'Etat à la formation professionelle, forum internationalsur l'emploi des jeunes, Alger.1996

العمل من هذه الاختلالات ولا يمكنها أن تتفاعل مع المتغيرات الجديدة التي تتطلب الدقة في التكوين، الصرامة في التنفيذ، التحكم في التكنولوجيا العالية، وكذا الرفع من المردودية المالية للمؤسسات بهدف التكيف مع التغيرات العالمية السريعة.

مرت سياسة التكوين المهني في الجزائر بمرحلتين أساسيتين الأولى من 62 الى 1990 وهي المرحلة التي تميزت بالجانب الكمي فعملت على تحقيق بعض الأهداف الخاصة بـ:

- تكوين أكبر عدد ممكن من التلاميذ
- ضمان تأهيل وتكوين داخل المؤسسات الاقتصادية.
- تعميم التكوين - وتطبيق سياسة لم تتماش ومدخلات الجهاز الإنتاجي.

أما المرحلة الثانية والتي تزامنت مع بداية تطبيق سياسات التكييف والاصلاح الهيكلي، فإنها تختلف كليا عن الفترة السابقة لأن آثار الأزمة الاقتصادية يستوجب الأخذ بعين الاعتبار العامل المالي كقيد لم تعد تتحكم فيه المؤسسات كما هو الشأن في الفترة السابقة الذكر، والسمة الأساسية التي ميزت هذه المرحلة هي الاعتماد على الرشادة الاقتصادية في تسيير هذه الموارد البشرية، ومحاولة تسطير سياسة تكوينية لاتظهر نتائجها حاليا لتدارك أخطاء المرحلة الأولى.

2. نتائج سياسة التكوين في الجزائر:

من خلال هذا التحليل وانطلاقا من سياسة التكوين يمكن الوصول الى النتيجة المتمثلة في غياب التنسيق بين السياسة التكوينية واستراتيجية التنمية للمؤسسة الجزائرية وذلك ما يظهر واضحا

في سوق العمل لانقطاع العلاقة بين مخرجات التكوين [المهني+ التعليم العالي] ومدخلات الاقتصاد الوطني عموما.

فالإهتمام بالجانب الكمي فقط وإهمال نوعية التكوين بما يتماشى والتنمية إنعكس على المستوى الاقتصادي للمؤسسات حيث تعطلت الآلة الاقتصادية ولم تعد تشغل أكثر من 50% من طاقاتها الإنتاجية مما أدى الى بروز ظواهر عديدة تمثلت في البطالة المزمنة، معدل تضخم يصعب التحكم فيه، تدني المردودية المالية والاقتصادية، ضعف الإنتاجية. ويمكن إعطاء تفسيرات لهذه الوضعية الصعبة للاقتصاد الجزائري إذا ركزنا على محور التكوين فقط.

أ. انعدام التوجيه أو التكوين من أجل التكوين: يتخرج آلاف الطلبة والمتربصين سنويا من الجامعات ومراكز التكوين المهني ويتوجهون الى سوق العمل فيحدث الاصطدام بالواقع الاقتصادي الذي لا يتناسب واليد العاملة المتخرجة.

يعتبر التوجيه من الأدوات الفعالة في السياسة التكوينية للتنسيق بين مختلف القطاعات الاقتصادية من الناحية الكمية وخاصة النوعية، وهو المشكل الذي تعاني منه أغلبية دول العالم بما فيها الدول الصناعية ومع تدخل تكنولوجية المعلومات التي تتغير بسرعة فائقة لم تستطع الأنظمة التكوينية مسايرتها لكن مستوى تأثير هذه المتغيرة(الجديدة) والمتمثلة في عصر العولمة تختلف درجتها من الدول المتقدمة الى الدول النامية حسب درجة مرونة العمل فيها بالدرجة الأولى وكذا مساهمة الأنظمة التكوينية في تسطير الاستراتيجية الاقتصادية.

عند تسليط الضوء على حالة الجزائر يمكن القول أنها استطاعت أن تتحكم نسبيا في سياسة التكوين من حيث الكم (العدد)، لكنها تعاني من تلبية متطلبات الاستخدام من ناحية النوع، فالتوجيه يشكل أحد مقومات التكوين التي على أساسها تنشأ الرابطة بين المكون والمستخدم وفقا لمتطلبات السوق، فالاعتناء بنوعية التكوين يرجع الثقة والحلقة المفقودة بين مؤسسات التكوين والمؤسسات الاقتصادية عن طريق رفع الإنتاجية

بتحسين نوعية التكوين مما ينجم عنه حسن الأداء والسير الفعال للاستراتيجية التنموية فيتم إنعاش الاقتصاد من جديد.

من الأسباب التي أدت الى فقدان الرابطة بين الجهازين هو إهمال جانب التكوين في استراتيجية المؤسسات الاقتصادية، كما توصلت إليه بعض الدراسات السوسيواقتصادية التي قام بها القطاع (قطاع التكوين).

- غياب سياسة تكوينية في أغلبية المؤسسات الجزائرية.
- أقل من 05% من المؤسسات التي تمت عليها الدراسة كان لها مخطط سنوي تقريبي لاحتياجاتها.
- عدم إدماج عنصر التكوين في استراتيجية المؤسسة.
- عدم دراسة وإدراج متطلبات المؤسسة من نوعية الإطارات التي تحتاج إليها.

فإهمال مثل هذه الدراسات في مخططات المؤسسات يساهم ويؤثر كثيرا في مردودية جهاز التكوين وهو ما يترجم تدني معدل إدماج الشباب المتكون في الحياة العملية حيث أشارت احصائيات الديوان الوطني للاحصائيات (ONS) لسنة 1995 أقل 20% فقط من المتربصين يجدون عملا في إطار اختصاصهم.[1]

ب . سوء استغلال مناصب الشغل المتاحة: يخلق التفاوت الكبير بين عرض العمل والطلب عليه معدلات بطالة مختلفة ومتفاوتة الدرجات، لاترجع أسبابها الحقيقية الى ضعف الجهاز الإنتاجي فقط نتيجة إنعدام التنسيق فحسب، بل يرجع أيضا الى قلة المناصب المعروضة وسوء استغلالها بما لايتماشى والتكوين المقدم من طرف جهاز التكوين.

(1)Communication du secretariat d'état à la formation professionnelle au Forum international sur l'emploi des jeunes Alger 1996.

تتميز سوق العمل في الجزائر في المرحلة الراهنة بالضياع الكبير لمناصب العمل التي أنشئت في مرحلة السبعينيات والثمانينيات، حيث سجلت سنة 1990 رصيدا سالبا في عملية خلق مناصب الشغل وهو ما لم تتعرض له سوق العمل، يمثل الرصيد السلبي لخلق المناصب عن عدم قدرة المؤسسات الاقتصادية عن تعويض مناصب الشغل الضائعة نتيجة التعديلات الهيكلية التي ميزت الاقتصاد الجزائري، وهي الفترة التي تزامنت بغياب التنسيق بين مخرجات التكوين ومدخلات الاقتصاد، فانعدام التنسيق بينهما تجسد فعلا في سوء استغلال مناصب الشغل المتاحة بتوظيف عمال ليس لهم علاقة بالعملية الإنتاجية وهو ما يترجم تراجع المردودية عموما في المؤسسات الاقتصادية.

في إطار اعادة هيكلة الاقتصاد الجزائري، وبهدف إنعاشه وإعادة تحريك الجهاز الإنتاجي، أصبحت المؤسسات الجزائرية تعتمد على معايير محكمة في اختيار عمالها بما تحتاج إليه مستلزمات الاقتصاد كإشتراط الخبرة المهنية التي تقف عائقا في وجه عارضي العمل عند التوجه الى السوق.

III. استراتيجية التكوين في ظل التعديلات الجديدة:

تأثرت معظم الاقتصاديات بالأزمة العالمية التي ضربت الاقتصاد السياسي في العمق، فتبنت الجزائر برنامجا اصلاحيا يعتمد على تغيير هيكلة كل المحاور الاقتصادية، فتم تعديل النظام التكويني للقضاء تدريجيا على مخلفات الأزمة والعمل على ربط العلاقة بين مختلف الأجهزة للتمكن من وضع سياسة تكوينية فعالة ترمي الى استغلال مواردها البشرية وتسييرها وفقا للأهداف المسطرة والغايات المرجوة.

لم يكن نظام التكوين المهني بعيدا عن الاضطرابات التي عاشها ومازال يعيشها الاقتصاد الجزائري منذ نهاية الثمانينيات، فانخفاض الإيرادات

الجزائرية، نتيجة العجز المالي الذي يحققه الميزان التجاري يحول دون التطلع لترقية المنظومة التربوية والتكوينية في ظروف اقتصادية صعبة جدا نظرا للتباعد بين محور التشغيل ومحور التكوين ثم تنفيذ برنامج التعديل الهيكلي الذي يرمي الى إعادة التوازن المالي للاقتصاد لاسترجاع ثقة الدائنين والمتعاملين الأجانب بتسوية الديون عن طريق التسيير الفعال للتدفقات المالية والاقتصادية.[1]

ظهرت قيود كبيرة على المستوى الداخلي من جراء تنفيذ البرنامج الإصلاحي تمثلت في الآثار القوية التي لحقت بالقطاعات التابعة للخزينة العمومية في تمويلها كالصحة، التعليم، التكوين المهني والتي لم تعد تسمح بالتسيير السابق للموارد المالية، فتقلصت الأغلفة المالية لهذه القطاعات نتيجة التقليص من الإنفاق الحكومي وهو ما أثر سلبا على التطور الكمي للجهاز التكويني، وكنتيجة للمفارقات العديدة بين الأجهزة التكوينية والمؤسسات الاقتصادية سطر النظام التكويني بمختلف قطاعاته استراتيجية نوعية تعتمد على:

1. تعزيز جهاز التكوين:

حتى يتمكن قطاع التعليم والتكوين المهني من أداء مهامه البيداغوجية وممارسة وظيفته الاقتصادية عمل على توسيع وتكثيف طاقاته الاستيعابية من الناحية الكمية باستغلال كل القدرات الاستقبالية المعطلة عن طريق:

أ- فتح مراكز تكوينية جديدة من نوع (CFPA) تقدر بـ36 مركزا، بدأ العمل منذ سنة 1995 إضافة الى 41 ملحقة تابعة للمؤسسات الموجودة مع توسيع 33مؤسسة حتى يتمكن الجهاز من استيعاب أكبر عدد ممكن من المتربصين

(1) Mourad Sadou: la formation professionalle en Algé re de la crise à l'ajustement structurel: quel rô le et quelles perspectives forum international sur l'emploi des jeunes alger 1996

وفقا للخطة والسياسة المرسومة من طرف كتابة الدولة للتكوين المهني.

ب ـ من العمليات التكثيفية في هذه الاستراتيجية محاولة الرفع من عدد المتربصين في الأقسام من 25 متربصا الى 30 أو 35 متربصا حسب الاختصاصات والاحتياجات.

جـ ـ تعزيز النظام التكويني باللجوء الى النظام المزدوج في التدريس لاستغلال نفس المنشآت البيداغوجية بالتناوب يوميا.

دـ إبرام اتفاقيات ثنائية بين قطاع التكوين وقطاع الإنتاج للمساهمة في التخفيف من العبء المالي للقطاع الأول.

هـ ـ إشراك كل المتعاملين الاقتصاديين في ايجاد حلول تقنية للمساهمة في تحسين وتعزيز الجهاز التكويني.

وـ تشجيع وتكثيف قدرات القطاع الخاص في فتح مراكز ومدارس تكوينية معتمدة لتأهيل الشباب بما يناسب المؤسسات الإنتاجية.

يـ البحث عن صيغ جديدة لإدماج الشباب في التكوين وضمان منصب عمل عن طريق فتح فرع تكويني في المؤسسة الاقتصادية يهيئ المتكون لأداء مهامه العملية مستقبلا.

تعتبر هذه الإجراءات وسيلة لتحسين وتعزيز قدرات النظام التكويني من الناحية الكمية حتى تتمكن من رفع الأماكن البيداغوجية للجهاز وامتصاص عدد من الشباب البطال غير المتكون.

2. تكييف التكوين لمتطلبات التنمية:

من المحاور الأساسية لاستراتيجية التكوين الإهتمام بتحسين نوعية التكوين فاتخذت تدابير عديدة في هذا الإطار لإعادة النظر في البرامج التدريسية وتحديثها وتكثيفها مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية الجارية

كالتقدم السريع الذي يحتاج الى تكوين دائم للملاءمة والتكنولوجيا الحديثة التي تدخل كعامل أساسي في عوامل الإنتاج من أجل الرفع من إنتاجية العمال لاقتحام سوق المنافسة العالمية.

في إطار عولمة الاقتصاد: تندرج عولمة الأسواق وعولمة رأس المال مما يؤدي الى تغيرات جذرية في العمليات الإنتاجية وتحولات كبيرة في الطرق التسييرية تستند أساسا على تفاعل الأسواق الدولية في إطار تحرير التجارة الخارجية التي تستلزم منافسة دولية شديدة تستعمل آخر المبتكرات العلمية لتفرض وجدوها، مما يستوجب التلاؤم مع هذه التغيرات السريعة عن طريق الإهتمام بالتكوين المهني عبر كل المؤسسات بإدخال ثنائية[تكوين، انتاج] في استراتيجية التسيير لدى المؤسسة الإنتاجية والتي تسمح للمتربص بتطبيق وتجسيد معارفه ميدانيا.

حتى يتمكن الجهاز التكويني من التخفيف من حدة البطالة باعتبارها مؤسسة مستقبلة ومعدة لعنصر العمل عليه أن يفتح اختصاصات تكوينية جديدة تحتاجها القطاعات الكثيفة بعنصر العمل كالسياحة، الخدمات، الحرف التقليدية..الخ.

وعليه نستنتج إنفصال الجهاز التكويني عن الجهاز الإنتاجي ومدى تأثير هذه الظاهرة في تراجع معدل النمو الاقتصادي ولايمكن تفادي هذه القيود إلا بتضافر جهود المؤسسات الإنتاجية، المتعاملين الاقتصاديين ونظام التكوين العالي(جامعي) والتكوين المهني، لرسم سياسة منسقة محكمة تستجيب لمتطلبات التنمية.

المراجع:

1-M.Medjkoune: la question de l'emploi et/ou du chômge en Algerie. forum, sur l'emploi de jeunes Alger 1996.

2-Rapport du conseil national économique et social (CNES).Forum international sur l'emploi des jeunes Alger 1996.

3-Mustapha Boutefnouchet. Les travailleurs en Algérie ENAP 1984.

4-Communication du secretariat d'Etat à la formation professionnelle au Forum sur l'emploi des jeunes Alger 1996.

5-Mourad Sadou la formation professionnelle en Algérie de la crise à l'ajustement structurèl; quel rôle et quelle perspectives Alger 1996.