

التشغيل عند خريجي التكوين المهني في الجزائر

رادي نورالدين

جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس الجزائر

الإيميل radinoureddine@yahoo.fr

ملخص:

إن الإدماج المهني للشباب الذي يخص مجال التكوين المهني يلقي صدى هام في المجتمع، طالما أنه يتعلق أساسا بشروط الدخول إلى الحياة العملية. إن التعامل مع هذا الموضوع يثير مسألة تعريف وتحديث السياسات العامة في مجالات مختلفة كتلك التي تخص التعليم، سوق العمل وانظمة التكوين. ومن الواضح أن إدماج الشباب خريجي التكوين المهني لا يزال يثير القلق فيما يتعلق بإيجاد فرص العمل الكافية . و في سياق ديمومة البطالة الجماعية و التغير الذي يكتنف النمو في الجزائر، فشلت الجهود المشتركة للحكومات المتعاقبة والشركاء الاجتماعيين في الحد من واقع البطالة. رغم خلق أحدث الأجهزة، لا سيما في مجال محاربة البطالة وتشجيع المؤسسات الصغيرة الخاصة، التي بلورتها الدولة الجزائرية ؛ بطريقة متتابعة وتراكمية مثل: ANSEJ-CNAC، ... التي تستهدف كل منها فئة من العاطلين عن العمل، أو ANEM التي لها مسؤولية إدارة وتنظيم سوق العمل فيما يتعلق بإطار سياسة العمل التي اعتمدتها الحكومة. وعليه يتطلب التعامل مع الإدماج المهني للشباب تحديد مختلف العوائق والعقبات، مع مراعاة تنوع حالات شباب وإدماج الانعكاس الزمني الذي يخص فرص التوظيف وواقعها في الأجلين القصير والمتوسط

الكلمات المفتاحية: الإدماج المهني، سوق العمل، التكوين المهني، البطالة،

Résumé en français :

L'insertion professionnelle des jeunes de la formation professionnelle rencontre un écho profond dans la population, dans la mesure où elle se trouve au premier chef concernée par les conditions d'entrée dans la vie active. Le traitement de cette question donne lieu à la définition et à l'actualisation de politiques publiques, dans des domaines aussi divers que ceux de l'enseignement, du marché du travail ou encore des systèmes de formation.

Force est de constater que l'insertion des jeunes issus de la formation professionnelle demeure préoccupante au regard de l'accès à l'emploi. Dans un contexte général de permanence d'un chômage de masse et de grande variabilité de la croissance, les efforts conjugués des pouvoirs publics et des partenaires sociaux n'ont en effet pas réussi à enrayer un chômage qui touche actuellement les jeunes. Les dispositifs les plus récents, notamment dans le cadre de la lutte contre le chômage et la promotion de la petite entreprise privée, l'état algérien a mis en place ; de manière successive et cumulative, divers dispositifs d'appui tels que : ANSEJ, CNAC; qui visent chacun une cible de population de chômeurs, ou l'ANEM qui est chargée de l'organisation, de la gestion et de la régulation du marché de l'emploi et ce en rapport avec la politique de l'emploi décidée par le gouvernement.

Traiter de l'insertion professionnelle des jeunes issus de la formation professionnelle nécessite d'en identifier les différents freins et obstacles, en prenant en compte la diversité des situations des jeunes et en intégrant à la réflexion la temporalité de l'insertion professionnelle et sa réalité à court et moyen terme. Cela suppose de rapprocher le monde de formation et celui du travail, sans pour autant concevoir la formation initiale sous le seul angle des exigences du marché du travail.

Mots clés : insertion professionnelle, marché du travail, formation professionnelle, chômage

مقدمة:

يعمل كل من جهازنا التربوي التكويني و جهازنا الإقتصادي لتحقيق التنمية الإقتصادية و الإجتماعية ، حيث يسعى الأول وفق سياسة التكوين ، إلى تخرج حاملي الشهادات تبعا للمقتضيات الكيفية و الكمية للتنمية ، يسعى الثاني ، وفق سياسة التشغيل إلى توظيف حاملي الشهادات التكوين لتحقيق معدل نمو الإقتصادي اللازم. إن المتربص الجزائري ينتمي إلى التلاميذ المفلوظين من المنظومة التربوية إما من الإكمالية أو من الثانوية ، فيجد نفسه في سن مبكرة بدون أي مستقبل ، ويضطر إلى دخول مراكز التكوين إما لضغوط خارجية كالوالدين أو بمحض إرادته للحصول على شهادة قد تؤهله لمنصب عمل ، و أصبحت هذه المؤسسات تنعت بمستودع للراسبين في التعليم العام إذ أصبحت تستقبل الشباب الذين لم ينجحوا في التعليم العام بهدف تمديد مدة تدرّسهم .

إن إقتصاد الجزائر يشهد حاليا نقائص في مجال خلق مناصب الشغل لأسباب مرتبطة بمشكل الموارد، و سوء تنظيم سوق العمل الذي يتسم بغياب كلي لعلاقة بين نظام التكوين و إحتياجات الإقتصاد من اليد العاملة .

الهدف من هذه الدراسة:

هو محاولة معرفة دور قطاع التكوين و التعليم المهنيين في هذا المشهد الإقتصادي و الإجتماعي و الثقافي الجديد الذي يتسم بانفتاح إقتصادنا على المنافسة الوطنية و الدولية إعطاء دور كبير للقطاع الخاص . إن إنعدام المعلومات الموضوعية للقيام بهذا العمل أجبرنا على إجراء بحث ميداني لجلب أكبر قدر من المعلومات حول ظاهرة الإندماج لخريجي التكوين ، و من جهة أخرى لم نحدد الدراسة على الإندماج وحده نظرا لأن فهم جيد للإشكالية التكوين يتطلب هنا ذكر ظروف تطور التكوين، أسس النظرية والإيديولوجية التي ترأست تأسيسها و من جهة أخرى معالجة إن أمكن مشاكل التكوين. فدراسة موضوع التكوين و علاقته بعالم الشغل لا يقتصر فقط معرفة ماضيهم في البحث عن الشغل ، و إنما إعطاء صورة علمية واضحة المعالم لعملية إندماجهم في سوق العمل ، تعبر عن سلوك متخرج التكوين و حركتهم مند تخرجهم من المراكز إلى غاية إستقرارهم في نظام الشغل .

تحديد المشكلة:

علاقة التكوين- الشغل

مشكل علاقة التكوين- الشغل هو مشكل المجتمع المصنع ، فقدما كانت النظم الموجودة تتسم بالتوازن بين التكوين و الشغل إلا أن تطورها أدى الى ظهور هذا المشكل . فالمقاربة عن طريق العرض أي (التخصصات ، المستوى و الشعب) أي من طرف الأفراد الذين يعرضون مهاراتهم و لكن لا تدخل في الحسبان رد فعل الطلب من طرف المؤسسات الذي أصبح ضروري لأسباب التالية:

- المؤسسات تتمتع بمجال واسع في اختيار هيكلهم للشغل الذي أصبح غير مرتبط مباشرة بالشروط التقنية.
- تطور التكوين الدائم نظرا لإزدهار العلوم التكنولوجية التي تؤثر على تنظيم العمل و التأهيلات .
- فالإجراء الأمثل لحل هذه الأزمة الحادة لا يتطلب فقط تغيير في البرامج أو نظم التكوين ولكن أيضا تغيير في سوق العمل .

لدراسة ذلك يتطلب معلومات متعلقة بسير نظام التكوين و التعليم و حول إستراتيجيات الجديدة للمؤسسات . أمام هذه الوضعية ، فمن الضروري القيام بدراسة حول مستقبل متخرجي التكوين في سوق العمل و مدى اندماجهم فتسأل :

- ما هي الإجراءات المتخذة حاليا لمواجهة الموقف و التصدي له؟.
- هل التدخل في عرض العمل (النمو الديمغرافي) أو التدخل في طلب العمل أي إنعاش الإقتصاد و خلق مناصب شغل حسب التأهيلات الموجودة سوق يحل المشكل ؟
- و إلى أي مدى تتوافق سياسة التكوين مع سياسة التشغيل ؟

و للإجابة عن هذه الأسئلة كلها لابد من متابعة ميدانية للمتربصين منذ دخولهم إلى المراكز إلى غاية إستقرارهم في نظام الشغل إلا أن هذه المتابعة إذا كانت سهلة نوعا ما أثناء التكوين ، فقد أصبحت صعبة و مكلفة بعد تخرجهم .

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة مليكة مدور (2013) بعنوان: سياسية الموازنة بين عرض التكوين المهني و إحتياجات سوق العمل الجزائري **أهم النتائج:** توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن المؤسسات لاسيما في القطاع الخاص لم تجد اليد العاملة المؤهلة في سوق العمل، فغرض الشغل المقيمة من طرف ارباب العمل للمهن (charpentiers, chauffagistes, plombiers etc.) تبقى بدون إجابة لعدة أسابيع .

الدراسة الثانية دراسة بن رمضان (2011) بعنوان: التنمية المستدامة و علاقتها بالإدماج المهني للشباب البطال-الواقع و التحديات المستقبلية-دراسة ميدانية بالمنطقة الصناعية باتنة

أهم النتائج: وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج تتمحور حول اقتراح بعض آليات الإدماج المهني واقتراحات للعمل والتخطيط الذي تشرف عليه بعض المؤسسات والهيئات من خلال البرامج والوكالات والمؤسسات الاقتصادية الصناعية التي تكفل للشباب إمكانية الإدماج المهني وكذا التكيف مع الواقع الجديد في ظل تحقيق التنمية المستدامة.

الدراسة الثالثة : دراسة الماحي ثريا (2012) من بعنوان: نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم و سوق العمل كحل للبطالة و طريق للتنمية المستدامة.

أهم النتائج: و قد خلصت الدراسة أن التعليم و التكوين في الجزائر هما من بين الأسباب التي زادت في تفاقم مشكلة البطالة و خاصة عند تزايد نسب البطالة بين حاملي الشهادات، و لاشك أن تكلفة البطالة كبيرة على الاقتصاد الوطني.

بالرغم من أن مجال الدراسات المتمثل في علاقة التكوين بسوق العمل لا يختلف عن مجال الدراسة الراهنة والمتمثلة تحديد العلاقة الموجودة بين التكوين و سوق الشغل ، إلا هناك جوانب في هاته الدراسات تتعلق أساسا بسياسات وإجراءات التوظيف، وهي كلها جوانب يمكن مقاربتها والاستفادة منها .

أولا: تعريف التكوين المهني:

هو اكتساب الفرد للمهارات والكفاءات البيداغوجية قصد ممارسة نشاط مهني يؤهله للاندماج في الحياة الاجتماعية والهيئات الاقتصادية (موسوعة ويكيديا، 2008 ، ص 08).

يعرفه (PJarrdillier) بأنه " : عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات ، تؤدي بالفرد إلى تغيير هام يسمح له بالقيام بمهام أخرى (عبد الكريم قريشي ، 1998 ، ص 22)

بينما يضيف فيري (Fairye) بأن " التكوين يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير والإدراك - الشعور - السلوك (بوسعدة قاسم، 2002 ، ص 53)

من خلال ما سبق يمكن القول أن التكوين المهني هو عملية منظمة ومستمرة وتهدف إلى كسب الفرد للمعلومات والمهارات تؤهله لأن يحدد مساره المهني المستقبلي و يفلح

ثانيا: أهمية التكوين المهني:

يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية و يبرز دوره من الناحية النفسية والاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه.

أما من الناحية الاقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع والنهوض به وتوفير إحتياجات الوطن من العاملين والفنيين، ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة هذا الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية (Mihoub Mezouaghi, 2011, p123)

وتبرز أهمية هذا القطاع كذلك في:

-نشر الثقافة الصناعية.

-التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف.

-إدماج الشباب اجتماعيا ومهنيا.

-توفير المكونين المحليين (بوسنة محمود وزاهي شهر زاد ، 1992 ، ص 237)

ثالثا:أهداف التكوين المهني:

يهدف التكوين إلى تحقيق عدة أغراض مختلفة تتمثل فيما يلي:

تكوين الخبرة : حيث يهدف التكوين إلى إكساب الفرد خبرات جديدة بطرق فنية وعلمية قصد التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة

تكوين المهارات : وذلك بإكساب الفرد مهارات فنية وأنماط عملية مختلفة حيث تساهم هذه الأخيرة في رفع إنتاجيته، وتجنبه لحوادث العمل من جهة أخرى.

تغيير الاتجاهات : حيث أن التكوين يساعد الفرد على تغيير اتجاهاته وعاداته الاجتماعية وذلك بإعداده نفسيا قصد تكوين علاقات بزملائه ورؤسائه لترتفع روحه المعنوية وتحسن إنتاجيته(Sellami Mounira,2012,p65)

وبناء على ما سبق نستنتج أن التكوين المهني يهدف إلى الرقي بالفرد وذلك بإكسابه مهارات وخبرات جديدة تطوره في مجاله المهني.

رابعا: قطاع التكوين المهني:

أدت الإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 ، إلى الانتقال نحو إقتصاد السوق و هو ما أدى إلى إعادة النظر في التكوين المهني و تأكيد طابعه الإقتصادي .

و قد تمخض هذا التفكير عن جملة الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي و أصبح النقاش الدور المنوط بالتكوين المهني في التطوير الإقتصادي و الإجتماعي للبلاد .

و قد شهدت هذه المراكز (المعتمدة من طرف الدولة) إقبالا واسعا من طرف الشباب رغم إرتفاع تكاليف التكوين و العدد المحدود للتخصصات المعروضة .

إن هذا القطاع له دور فعال و أساسي في مجال التكوين، إذ يقوم بمساعدة قطاع التكوين المهني العمومي عن طريق امتصاص الضغط المسلط عليه(Mahmoud Boussena,2010,p15) .

1)تطور عدد المترشحين في التكوين من 2004 إلى 2011

التكوين الإقليمي	التمهين	التكوين المسائي	التكوين عن بعد
2004	170968	22922	13771
2011	244167	24879	38125
	225723		

Source : ONS, 2012

نلاحظ تطور عدد المترشحين في نهاية الألفية الجديدة وذلك في مختلف التخصصات المعروضة وذلك يبين من جهة اهتمام الدولة بهذا القطاع و تزايد الطلب على التكوين كونه يمثل ملجأ لعدد هام من الشباب الذي تم لفظه من النظام المدرسي و الذي يسعى إلى التكوين من اجل الحصول على التدريب و التأهيل الذي قد يمكنه من إيجاد عمل في المستقبل . ويبدو هذا التطور جليا خاصة في "التكوين عن بعد" لأسباب

عديدة قد تتمثل خاصة في التطور التكنولوجي أو تلك التي تتعلق بنمط هذا النوع من التكوين كونه يمكن ممارسته دون التواجد في مراكز التدريب .

أما فيما يخص عدد المترشحين، فقد بلغ سنة 2011 أكثر من 500000 متربص (كل أنماط التكوين).

1.1) أنماط التكوين المهني :

إن تكييف قطاع التكوين المهني مع متطلبات و إحتياجات الإقتصاد الوطني ضرورة ملحة ولهذا لا بد من أخذ بعين الإعتبار جميع شرائح المجتمع حسب المستويات و الأعمار ، لهذا السبب فقد إهتم هذا القطاع بعدة أنماط للتكوين و تتمثل في (دليل التكوين المهني، ص 20):

1. التكوين الإقامي :

يتمثل التكوين الإقامي ، الشكل التقليدي في التكوين المهني ، حيث يتم بشكله النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني . عدد المتبعين لهذا النمط من التكوين و صل إلى 225723 متربص سنة 2011.

ب. **التمهين** : يخضع التمهين للقانون 07-81 المؤرخ في 27 جوان 1981 و يهدف إلى إكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل في الشركات و المؤسسات يتخلله تكوين نظري وتكنولوجي مكمل يقام في مراكز التكوين المهني ، و بلغه عددهم 244167 متربص سنة 2011 .

يعتبر التمهين طريقة إقتصادية فعالة و منظمة ، إذا أحسن إستغلالها ، فقام كل من مسؤولي التكوين المهني و مسؤولي المؤسسات الإنتاجية بأدوارهم المنوطة بهم .

ج. **التكوين عن بعد** : و هو تكوين يتم بالمراسلة ، يتكفل به المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPD) . فيلج جانب الدراسة الذاتية للمتكونين ، فهم يتابعون حصصا في مراكز التكوين المهني تحت إشراف مؤطرين تابعين لتلك المراكز ، حيث يمارسون أعمالا تطبيقية يصل عدد المسجلين في هذا النمط من التكوين 38125 متربص سنة 2011.

د. **التكوين المسائي** : و هو نمط موجه بالدرجة الأولى إلى العمال ، و يتم في مراكز التكوين المهني مساء ، بعد الإنتهاء من مهامهم العادية ، يعتبر هذا النمط التكويني أقل تطورا ، إذ وصل عدد المسجلين فيه إلى 24879 سنة 2011. و قد عرف الإقبال على مختلف أنماط التكوين تطورا إيجابيا من حيث عدد المتدربين المقبلين عليها.

هـ. **التكوين لإعادة التكييف** : يقوم بتكوين المعاقين حركيا و السجنا .

د. **التكوين المتواصل**: وهو نمط ينظم تكوين بواسطته لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية ويسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة، والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءة (أمزيان جنقال، 2003، ص 08)

2) التكوين المهني بالأعداد من 2000 إلى 2012

سنة 2000 إلى 2012	
725 إلى 1087	مؤسسات التكوين
184190 إلى 274155	مناصب البيداغوجية للتكوين
9350 إلى 14644	عدد المكونين
30564 إلى 521513	تعداد منظومة التكوين
86388 إلى 768875	الحاصلين على الشهادات

التخصصات المدروسة	120 إلى 422
-------------------	-------------

La Formation et l'Enseignement professionnels a l'honneur
Par Leila BOUKLI

نلاحظ تطور عدد المكونين في نهاية الألفية الجديدة في شتى الاختصاصات و في مختلف الرتب . إذ تم تسجيل زياد قدرها 5294 مكون مابين 2000-2012 . الأمر الذي يبرز توجه اهتمام الدولة نحو هذا التكوين المهني كونه يمثل منبعاً هاماً إذا ما تم استغلاله في التنمية الاقتصادية عن طريق إدماجه في سوق العمل في الجزائر، أما عدد المؤسسات فتم تسجيل زيادة قدرها 325 في نفس الفترة .

(3) تطور هياكل و القدرات البيداغوجي لقطاع التكوين المهني ما بين 2004 إلى 2011

2011	2004	
743	524	مراكز التكوين
218	210	ملحقات المراكز
228480	162860	الطاقة البيداغوجية
38595	22860	طاقة الإواء
100	71	المعاهد الوطنية المتخصصة
14	21	ملحقات المعاهد
45825	31380	الطاقة البيداغوجية
15190	330	طاقة الإواء
	66	المعاهد الوطنية
2150	2120	الطاقة البيداغوجية
1200	160	طاقة الإواء
849	601	المجموع
232	231	الملحقات
276455	196360	الطاقة البيداغوجية
54985	33350	طاقة الإواء

Source : ONS, 2012

CFPA = Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage

IFP = Institut de Formation Professionnelle

INFSP = Institut National Spécialisé de Formation Professionnelle

هدف مراكز التكوين و المعاهد الوطنية المتخصصة هي إستقبال خريجي التعليم العام و تعليمهم حتى الحصول على مستوى 4 (تقني) أو مستوى 5 (تقني سام)، و نلاحظ أن كل من مراكز و المعاهد لها نفس المشاكل المتمثلة في نقص التنسيق بين المؤسسات الاقتصادية و أهداف التكوين.

أما معاهد التكوين فهدفها هو تكوين و تحسين المستوى للمكونين.

في 2011 ، بلغ عدد متربصي التكوين الإقامي 280000 مقعد بيداغوجي موزعة على 849 مركزاً و 232 ملحقة، فإن مراكز التكوين تحوز على 87 % و على 82 % من المقاعد البيداغوجية.

1.3: هياكل التكوين :

و تتمثل في :

أ..مركز التكوين المهني (CFPA) المركز هو الوحدة القاعدية لقطاع التكوين المهني ، و هي مهيكلية بقانون (EPA) و هذا مهما كانت طاقتها الإستيعابية التي تتراوح ما بين 100 و 1000 متربص للمركز الواحد ، و توفر تكوينا في المستويات من 1 إلى 4 .

ب.المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني (PNSFP) :

تقدم تكوينا في المستويين 4 و 5 .

ج..معاهد التكوين المهني (IFP)

:تخصص في التكوين و الإتقان ، رسكلة المستخدمين و إطارات التكوين و كذلك تقوم بالتكوين البيداغوجي و تكوين التقنيين و التقنيين السامين (Guide de la f p , p 20).

2.3- هياكل الدعم و تتمثل في المؤسسات التالية :

أ.المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP)

تتمثل مهامه فيما يلي :

✓ دراسة و بحث كل المشاكل التي تخص النظام الوطني للتكوين المهني .

✓ تحديد معايير العمل و التسيير التقني البيداغوجي لمؤسسات التكوين .

ب.مركز الدراسة و البحث في المهن و المؤهلات (CERPEQ): يقوم هذا المركز بوضع نظام وطني لمتابعة خريجي التكوين المهني و مدى إدماجهم في عالم الشغل و كذلك بإعداد النظام الوطني للمهن و التأهيلات .

ج. المعهد الوطني لتطوير و ترقية التمهين و التكوين المستمر (INDEFOC) : هي وسيلة لتنمية التكوين المتواصل ، توفر المساعدة التقنية و البيداغوجية للمؤسسات و الهيئات المكلفة بالتمهين .

د. المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPD) :

هذه المؤسسات مكلفة بالتعليم عن بعد و تشارك في التكوين القاعدي لطالبي التشغيل و تؤمن كذلك الإتقان للعمال في مناصبهم .

هـ. الوكالة الوطنية لعناد التكوين المهني (ANEFP) :

و هي متخصصة في شراء المعدات البيداغوجية و الإسهام في التحكم في تكاليف التكوين .

و. ديوان الأعمال التطبيقية للتكوين المهني :

و هو مكلف بتقييم أعمال التكوين و تخفيض تكاليفها عن طريق بيع منتجات مراكز التكوين المهني.

4: يمكن إيجاز النقاط السلبية في التكوين المهني :

✓ ضعف التدابير التي وضعت لتكييف التكوين مع إحتياجات الإقتصاد الوطني من اليد العاملة.

✓ إن التوجيه الأتوماتيكي للراشدين من قطاع التربية إلى قطاع التكوين قد أتعب مقدرة التكوين و حرم الجهاز من إمكانية تكوين فئات مهنية أخرى.

✓ غالبا ما يكون لدى فئة المطرودين من المنظومة التربوية ، و التي يستقبلها التكوين المهني ، شعورا نفسيا و إجتماعيا محبطا ، فيؤثر ذلك سلبا على قيمة التكوين .

✓ ضعف التنسيق بين قطاع التكوين و المكونين و المؤسسات الإقتصادية .

✓ عدم جدوى مردودية خلية المجلس الإستشاري (CNCF).

و حسب تحقيق (CERPEQ) (مركز الدراسات الخاضع لقطاع التكوين المهني) الذي أنجز تبين أنه ليس هناك إلا نسبة 10% من حاملي الشهادات التكوين الذين يحصلون على منصب عمل .

و قد جاء في نفس التحقيق أنه من الأسباب التي جعلت قطاع التكوين المهني لا يتأقلم مع المحيط الإقتصادي .

✓ القيام بالتكوين دون مراعاة حقيقية لسوق العمل .

✓ ينجم عن التكوين في نفس التخصصات و في نفس المناطق الجغرافية فائضا في العرض على المستويين المحلي و الوطني .

✓ غياب التربصات في المنشآت المهنية في القطاعات المستخدمة و عدم ملائمة التجهيزات و البرامج لأهداف التكوين . و غياب

التجديد البيداغوجي رغم وجود معاهد متخصصة .

ثانيا) الدراسة الميدانية:

1) توزيع البطالين حسب مدة البحث عن العمل و الجنس بالآلاف

حاملي شهادة التكوين المهني

المجموع		إناث		ذكور		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
25,6	57	25,6	19	25,6	38	أقل من سنة
20,5	46	20,1	15	20,7	31	12-23 شهر
53,0	119	54,0	40	52,5	79	24 شهر و أكثر
0,9	2	0,3	0	1,2	2	غير محدد
100	224	100	75	100	150	المجموع

Enquête emploi auprès des ménages 2011

Par la direction techniques des statistiques de la population et de l'emploi Ons, Collections

Statistiques : N° 173, juillet 2012

• وتمثل نسبة البطالة عند فئة خريجي مراكز التكوين المهني رقما مهما كونها تمثل نسبة تتجاوز 12 % من مجموع البطالين . و الأدهى و الأمر

في ذلك هو مدة هذه البطالة التي تتجاوز 24 شهرا عند 53 % من هذه الفئة البطالة

2) التكرار و الحصة الخاصة بالبطالين حسب الطرق المستعملة للبحث عن الشغل

حاملي شهادات التكوين المهني

المجموع		إناث		ذكور		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
78,8	177	80,6	60	77,8	117	التسجيل في مكتب

التشغيل						
إجراءات مع المؤسسات	96	64,4	53	71,4	150	66,7
إستعمال العلاقات الشخصية	127	84,7	58	78,2	185	82,6
يبحث عن الإستقرار بمشروعه الخاص	47	31,6	21	28,1	68	30,4
إستعمال طرق أخرى	29	19,3	16	21,7	45	20,1

Enquête emploi auprès des ménages 2011

Par la direction technique des statistiques de la population et de l'emploi

Ons, Collections Statistiques : N° 173, juillet 2012

- أما في ما يخص البحث عن العمل فيسعى معظم أفراد هذه الفئة إلى التسجيل لدى مديريات التشغيل 78.8% و الاعتماد على العلاقات الشخصية 82.6% . كما يلجأ البعض منهم لطرق أبواب المؤسسات قصد الفوز بفرصة عمل . وتبقى فئة أخرى 30.4% تسعى لإقامة مشاريع فردية معتمدة في ذلك على آليات التمويل التي وفرتها الدولة (ansej-cnac....) . بينما عدد هام منهم 20.1% قد يلجأ للعمل في القطاع غير الرسمي بصفة مؤقتة تسمح له بالحصول على عائد و انتظار الحصول على عمل رسمي في المستقبل .

3) ابعاد و مظاهر التشغيل غير الرسمي في الجزائر

إنّ تطور و تنوع أشكال النشاطات غير الرسمية كان نتيجة الأزمات الاقتصادية التي تعرفها الدول النامية و كان وسيلة للاندماج في عالم الشغل ، حيث لم يعد لها مكانا محددًا أو تطبيقات بيّنة و التي تؤثر بصفة واضحة على التنظيم الاجتماعي . إنّ الطبيعة التي تميزها تجعل منها أكثر قابلية و مرونة إذ أنّها تسمح لصاحبها بممارستها تحت أيّ ظرف زمني أو مكاني (François Legendre, 2013 , p300) لقد اظهر العمل غير الرسمي استراتيجيات تمثلت في التشغيل و إنتاج السلع و أداء الخدمات التي تلبّي الحاجات الأساسية دون نسيان العوائد المحصلة و كذلك الخبرات و المؤهلات المكتسبة . كما ابرز من جهة أخرى عاملا هاما و هو عدم الخضوع للصعوبات القانونية و الإدارية ... كونه يمثل نوعا من المعارضة و الاحتجاج أمام تخاذل الدولة في أداء مهامها داخل سوق العمل.

جدول 1 - تطور حصة التشغيل غير الرسمي في الجزائر % (بالنسبة للتشغيل العام خارج قطاع الزراعة)¹

نسبة التشغيل غير الرسمي	%20	%25	%29	%33	%33.5	%41.3	%45.6

¹ « L'emploi informel comprend le nombre total d'emplois informels tels que définis ... , qu'ils soient exercés dans des entreprises du secteur formel, des entreprises du secteur informel ou des ménages, au cours d'une période de référence donnée. »

السنوات	1977	1985	1992	1997	2001	2005	2010
---------	------	------	------	------	------	------	------

4) العلاقة بين عالم الشغل و التكوين المهني :

فرغم التطور الذي عرفه قطاع التكوين ، و النتائج المعتمدة التي حققها و خاصة من حيث التطور العددي إلا أنه لم يتمكن من الإستجابة لحاجات سوق العمل ، بل ساهم في مدها بأفراد يجدون صعوبات في الحصول على العمل و بالتالي في تعزيز صفوف البطالين ، و هو ما يمكن إرجاعه عادة إلى النقائص و الصعوبات الخاصة بالتكوين المهني في الجزائر (Djenkal A ,2003,p06)

إذ أن التكوين المهني قد وضع في بداية الأمر على أساس أنه نظام مكمل للنظام الإنتاجي ، إلا أن الملاحظ هو الانفصال بين المجالين فأصبح المتكونون لا يجدون عملا و المؤسسات تكوّن عمالا في مؤسسات موازية (Musette.M, Isli.M, ,2003,p43)

(Hammouda.N) .

و هو ما يتطلب العناية بالنوعية و الإنطلاق من حاجات السوق المتحددة من الكفاءات و العمل على تليبيتها بطرق دقيقة و مباشرة.

1.4. المحاولات المستعملة للتحكم و تسوية سوق العمل بعد 1990 حتى يومنا هذا :

1: المحاولات المستعملة للتحكم في سوق العمل:

والتي أدرجت في برنامج الحكومة هي:

➤ إعادة هيكلة على مستوى الإدارة المركزية :

و قد مس هذا التغيير في الوزارة المنتدبة للشغل ابتداء من سنة 1991 و يتابع حاليا².

أولا : الوكالة الوطنية للشغل (ANEM)³

هذا التغيير يتمثل في إنشاء (ANEM) التي استخلفت (ONAMO⁴)

مهمة الوكالة الوطنية للشغل هي معرفة سوق العمل (عرض و طلب العمل) و البحث عن حلول لكل إختلال قد يحدث في السوق

ثانيا : الوكالة الوطنية لتطوير الشغل (ANDE⁵) :

أنشئت طبقا للمرسوم 382-90 ل 24 نوفمبر 1990 و استخلفت (ANDRH⁶)

و تقوم (ANDE) بدراسة التنمية و خلق مناصب العمل بكل أشكاله حتى يُمكن خلق توازن بين الشغل و التكوين.

2.4. غياب التنسيق بين التخطيط للموارد البشرية و سوق العمل :

من بين الأمور التي تشغل الجهات المسؤولة عن التخطيط هي عملية التنسيق بين مختلف الخطط الاقتصادية ، و إذا عرفنا ان الخطة ما هي إلا وضع أهداف معينة و تحديد الوسائل اللازمة لبلوغ تلك الأهداف و الذي يهمنا في هذه العملية هو الجهاز الوطني للتكوين المهني و المنظومة التربوية و سوق العمل، إذا ما هي هذه الأهداف التي يحاول أن يصل إليها الجهاز الوطني للتكوين المهني ؟ و ذكرنا سابقا أنها تتمثل في محاولة تكوين أكبر عدد ممكن من المتربين ، أما بالنسبة لسوق العمل فتقوم بعرض مناصب العمل بإعتبارها أحد عناصر الإنتاج الذي يساهم في العملية الإنتاجية بطريقة أو بأخرى

² - En juin 1991, Le ministère délégué à l'emploi (qui faisait partie du ministère des affaires sociales et du travail) est devenu ministère délégué à la formation professionnelle et à l'emploi.

³ - Agence nationale de l'emploi.

⁴ -Office national de la main d'œuvre.

⁵ -Agence nationale de développement de l'emploi.

⁶ - Agence nationale de développement des ressources humaines.

إذن مشكل جهاز التخطيط يتمثل في عدم قدرته على التحكم في الأيدي العاملة المتكونة التي نجدها على مستوى سوق العمل سنويا و هذا الانفصال راجع إلى :

1:إنعدام التوجيه أو التكوين من أجل التكوين:

يعتبر التوجيه من بين الأدوات الهامة المستعملة في أجهزة التخطيط و التنسيق بين مختلف الخطط الاقتصادية.

و نرى أن هذه الأخيرة مفقودة في عملية التخطيط التي أدت إلى ظهور طلبات جديدة على مستوى سوق العمل دون أن تجد مقابلاً في عرض العمل ، فإذا أخذنا على سبيل المثال الجامعة الجزائرية بصفة عامة يتم فيها التوجيه عن طريق المعدل السنوي و لا تأخذ بعين الاعتبار لرغبات الطالب ، و لذلك لم يكن هناك تنسيق بينها و بين الخطط الاقتصادية أو متطلبات التنمية .

عملت الجزائر في الفترة الأخيرة على توفير يد عاملة إدارية في حين كان البلد محتاجا إلى متكونين تقنيين نجدهم في مختلف المجالات الاقتصادية، فالتكوين النظري أدى إلى تحضير الأرضية الصالحة للبطالة المقنعة التي أدت إلى نقص الإنتاجية لدى العمال ، و الوضع الحالي تميز بنقص يد عاملة مؤهلة حسب إختصاصات معينة أي أن التكوين كان من أجل التكوين ، و لم يكن هناك ربط بين عالم الشغل و المتخرجين و لكن الهدف الأساسي من جهاز التكوين المهني هو تعزيز العلاقة بين الطلب و العرض على العمل (مجلة الأحداث الاقتصادية، 1987، ص14).

ب: سوء إستغلال مناصب الشغل المتاحة :

إن التفاوتات الكبيرة بين العرض و الطلب و هي حالة البطالة التي تعاني منها الجزائر منذ الإستقلال و لحد الآن و لكن بمعدلات مختلفة ، ، فضعف العملية الإنتاجية لا يرجع فقط إلى نقص مناصب الشغل فحسب بل إلى مناصب العمل المقترحة على البطالين للعمل و ذلك معناه أن هذه المناصب لا تتلاءم و التكوين الذي تحصلوا عليه Beckers, J, Jardon, D., Jaspar, S. & Mathieu, (C. 2012).

الخاتمة:

وإبتداء من نهاية الثمانينات تحول نظام التكوين لمنطق واحد هو تمديد تدرّس المفلوظين من المنظومة التربوية وأخذ إسم مدرسة الخط الثاني. عرفت البطالة تطورا مستمرا في مختلف المراحل فازدادت حدة مع بداية سنة 2007 إذ أثرت على فئة الشباب عموما و عديمي التأهيل خصوصا بسبب إنخفاض الموارد المالية و هو ما أدى إلى تقليص الغلاف المالي الموجه للإسترداد و لهذا عجز الجهاز الإنتاجي عن مواجهة العروض الإضافية من اليد العاملة المتزايدة كل سنة.

نظرا لتدهور الأوضاع في مجال التشغيل قامت الحكومات بتسطير برامج ضمن سياسات معينة مرت بها الجزائر، لكن النتائج المتوصل إليها من تحليلنا للموضوع خلال العشري الماضي تبين أن هذه البرامج لم تكن إلا حلولاً ظرفية أخذت في ظروف صعبة لمواجهة واقع معين دون الأخذ بعين الإعتبار كل العوامل المباشرة المؤثرة أثناء تطبيق هذه الأخيرة، فالسياسة التي تستند على الأسس العلمية للنظرية الاقتصادية بإتباع منهج علمي و موضوعي يعتمد على الدراسة الدقيقة للمشكل.

فبلغ عدد البطالين من خريجي التكوين المهني سنة 2011 حوالي 374 ألف متخرج ذكور و اناث و تراوحت مدة بطالتهم ما بين سنة و سنتين.

م هذا راجع إلى عدة أسباب منها:

- عدم مقدرة القطاع الاقتصادي المنتمي للسوق المهيكل لإستيعاب كل طلب الشغل خريجي التكوين.
- عدم وجود طرق ناجحة لتقييم علاقة التكوين و الشغل التي تراعي خصوصيات للعامل البشري، زيادة عن المؤشرات المرتبطة بالإستراتيجيات الفردية إتجاه دخول الحياة النشيطة.
- إنعدام الوسائل لتقييم النشاط الموازي أو غير الرسمي، الذي يعد مهما في إستيعاب البطالة.

- ضعف التوجيه بالنسبة للشباب خريجي التكوين و عدم وجود شراكة فعالة بين قطاع التكوين و المؤسسات.
أظهرت النظرية الاقتصادية أن الإستثمارات المنتجة عاملا أساسيا لخلق مناصب الشغل جديدة بإعتبارها محددًا هامًا لحجم التشغيل عند مزجها بعوامل أخرى أثناء العملية الإنتاجية لكن الواقع غير ذلك، حيث سطرت الجزائر سياسة جديدة لتشغيل الشباب بإدماجهم في الحيلة العملية دون تهمة الأرضية الصلبة لمثل هذا البرنامج.

المراجع:

باللغة العربية:

- 1-قاسم بوسعدة: (2002) مدى فاعلية تقويم المفتش للمعلم في المدرسة الأساسية ا لطورالأول والثاني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة
- 2-عبد الكريم قريشي (1998):التكوين والتوظيف في الجزائر ر"، العدد 01، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي، ورقلة.
- 3-محمود بوسنة وزاهي شهرزاد(1992) : جهاز التكوين المهني في الجزائر (مكانته في النسق التربوي ومدى استجابته للطلب الاجتماعي والاقتصادي) العدد 5، المجلة الجزائرية لعلم النفس وعلوم التربية.
- 4-موسوعة ويكيبيديا في 2010-03-01
- 5-مجلة الأحداث الاقتصادية، 1987، ص14

- 1-Agence nationale de développement de l'emploi.
- 2- Agence nationale de développement des ressources humaines.
- 3-arrêté n° 91 du 23 décembre 2012 , ministre de la formation professionnelle , Algérie
- 4-Beckers, J., Jardon, D., Jaspar, S. & Mathieu, C. (2004). *Insert' Prof : Pour un dispositif de formation favorisant une insertion réussie dans la vie professionnelle, bilan et propositions*. Service de didactique générale et formation des enseignants
- 5-Djenkal A LOSP. Conseiller au cabinet M.FE.P. Promotion de la relation formation /Monde de l'emploi ou l'obligation d'adapter la première au second. Rev objectif formation, 2003, P 6
- 6-Guide de la formation professionnelle, p 20
- 7-Institut de La Méditerranée, Profil pays Algérie, Economic Research Forum, Institut de la Méditerranéen, France, Janvier 2006, p7 -16.
- 8-Legendre François, Emploi et politiques sociales: Tome 2, trajectoires d'emploi et rémunérations, France, sept 2009 p 300.
- 9-Musette.M, Isli.M, Hammouda N, Marché du Travail et emploi en Algérie, Bureau de l'OIT à Alger, Alger, octobre 2003 p 43.
- 10-Mezouagui Mihoub, Les territoires productifs en questions: Transformations occidentales et situations maghrébines, IRMC, Alfa, Paris, 2006 p107
- 11-Nations Unis ,Examen de la politique de l'investissement: Maroc,publications des Nations unies, juillet 2008. P120
- 12-Nomenclature des branches et des spécialité de formation professionnelle, ministre de la formation professionnelle, Algérie , 2012.
- 13-Office national de la main d'œuvre
- 14- Ons, Collections Statistiques : Enquête Emploi auprès des Ménages 2011, N° 173,juillet 2012 ;.
- 15-Ons, <http://www.ons.dz/-Annee-2007-a-2010-.html>