

التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر

Professional Training and the Response to Professional Needs of Labor Market in Algeria

رنان نزيهة، جامعة الجزائر 03، rennane.naziha@univ-alger3.dz

مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية

جاب الله شافية، جامعة الجزائر 03، djaballahc@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2020/06/29

تاريخ القبول: 2020/05/31

تاريخ الاستلام: 2020/04/08

ملخص: يهدف هذا المقال إلى دراسة أداء قطاع التكوين المهني ومساهمته في تلبية الاحتياجات الوظيفية بما يتطلبه سوق العمل في الجزائر، وذلك من خلال معايير ومؤشرات تحسين الوصول للتكوين المهني، توسيع عروض التكوين، آليات التوجيه، والأداء الداخلي لهذا النظام، بالإضافة إلى تحليل واقع خريجي التكوين المهني في سوق العمل ومدى قابليتهم للتشغيل. خلصت الدراسة إلى ان هناك تحديين رئيسيين يواجههما اليوم هذا القطاع، يتمثل الأول في تعزيز جاذبية التكوين والتعليم المهنيين ودمجها كمسار واعد في النظام التعليمي الوطني، أما التحدي الثاني فيتمثل في تعزيز التعاون بين معاهد التكوين والتعليم المهنيين والصناعات بما يتماشى مع متطلبات التنمية المحلية.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني؛ سوق العمل؛ البطالة؛

تصنيف JEL : j20,j21,j24,j64

Abstract: The purpose of this paper is to explore the performane of the professional training and its contribution to respond to the professional needs of labor market in Algeria. The study concluded that there are two main challenges facing this sector, the first is to enhance the attractivness of professional training and learning and to integrate them as a promising path in the education system, the second challenge is to strengthen cooperation between professional training and learning institutes and industries in line with local development requirement .

keyword: professional training; labor market; unemployment;

JEL classification code : j20,j21,j24,j64.

المؤلف المرسل: رنان نزيهة، الإيميل: rennane.naziha@univ-alger3.dz

1. مقدمة:

يتطلب بناء قاعدة ومنظومة ذات مهارات لقوة العمل في أي بلد وجود أنظمة تعليمية وتكوينية ذات كفاءة وفعالية، وتنتج هذه الأنظمة من تضافر كافة مؤسسات المجتمع، وبالأخص مؤسسات التعليم والتكوين، إضافة إلى جهود أعوان سوق العمل ومنظماته، وكذا التشجيع والتحفيز من أصحاب الأعمال والمؤسسات.

في هذا الإطار، عملت الجزائر منذ استقلالها على إنشاء مؤسسات للتكوين المهني، والتي كان هدفها احتواء المتسربين من النظام التعليمي وتكوين فئات مؤهلة للدخول إلى سوق العمل، لكن مع ازدياد معدلات البطالة، وخاصة بطالة المتخرجين، كان لزاما على مختلف الحكومات المتعاقبة تبني سياسات وبرامج تخص قطاع التعليم والتكوين المهنيين لتتماشى مع التطورات المستمرة في سوق العمل ومتطلباته من حيث الاحتياجات الوظيفية.

وتبقى أهمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين تزداد من سنة إلى أخرى بالنسبة لجميع الجهات الاجتماعية الفاعلة، الحكومة، المتعاملين الاقتصاديين، والمنظمات النقابية، حيث أن له هدف مزدوج وهو:

- تكوين قوة عاملة تستجيب لمتطلبات واحتياجات سوق العمل، ولاسيما من خلال التدريب الإقامي والتكوين عن طريق التمهين.

- تكوين وتحسين مهارات العمال عن طريق التدريب المتواصل وفقا لمستلزمات سوق العمل.

ولمعرفة مدى تقدم نظام التكوين المهني في تحقيق هذا الهدف، يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة نظام التكوين المهني في تلبية الاحتياجات الوظيفية لمتطلبات سوق العمل بالجزائر؟

أهداف الدراسة: نهدف من خلال معالجة هذا الموضوع إلى:

- رصد التطور الذي عرفه قطاع التكوين المهني منذ نشأته ،

- إبراز واقع سوق العمل في الجزائر ،

- تحليل العلاقة بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر .

منهجية الدراسة : اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي من خلال تبيان أهم المفاهيم الخاصة بنظام لتكوين المهني وأهميته، كما استعملنا المنهج التحليلي لعرض أهم المعطيات والبيانات الخاصة بقطاع التكوين المهني والتشغيل في الجزائر.

تتطلب الإجابة على الإشكالية تحليلها من خلال المحاور التالية:

• التكوين المهني وعلاقته بالتعليم في الحياة الوظيفية؛

• واقع نظام التكوين المهني في الجزائر؛

• التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.

ونتيجة لتحليل هذه المحاور، تتضمن خاتمة الدراسة رسداً لأهم التحديات التي تواجه قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر، مع اقتراح بعض التدابير من أجل كسب هذه التحديات.

2. التكوين المهني وعلاقته بالتعليم في الحياة الوظيفية:

من المعلوم أنّ توفير موارد بشرية تتمتع بالمهارة والكفاءة العالية يمكنها من مواجهة التغيرات السريعة وتحقيق قيمة مضافة لاقتصاد البلد، كسبيل لاقتصاد منتج وتنافسي، وتوضّح الرؤية الشاملة لعلاقة منظومة التكوين المهني والتعليم بعالم الحياة الوظيفية للفرد الأبعاد الأساسية لتأثير عملية التكوين على السلوك المهني لقوة العمل، وكيف يمكن رفع مهارات قوة العمل بهدف تحسين مستويات الأداء والإنتاجية سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسات.

1.2 ماهية التكوين:

1.2.1 أ. تعريف التكوين:

رغم أهمية العملية التكوينية في الحياة الوظيفية إلاّ أنّه لا يوجد تعريف محدد لها، كما يوجد تشابه وتشابك بين مصطلح التكوين ومصطلحات أخرى ذات ارتباط به، مما قد يؤدي إلى استخدام خاطئ له، وقد تعددت وتنوعت التعاريف الخاصة بالتكوين حسب وجهات نظر الباحثين، والتي منها:

"التكوين هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم". (عشماوي، 2010، صفحة 166)

وعرّف التكوين أيضا بأنه: "مجموعة من النشاطات التي تهدف إلى ضمان الحصول على المعارف والمهارات والاحتياجات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف، مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المهنية". (غياث، 2006)

كما يُعرّف موقع النشر الأكاديمي الدولي (IGI Global) "التكوين المهني" على أنه: "عملية تطوير للموارد البشرية من أجل رفع جودة العمل، الكفاءة والفعالية، ولتحفيز العاملين في الوقت نفسه على التمتع بالتطور مع المنظمة وزيادة الإنتاجية". (IGI global)

رغم تعدد التعاريف السابقة، فإنها تشير في مجملها إلى اتجاه واحد وتتفق في العناصر التالية:

- ✓ . ماهيته: التكوين هو نشاط أو عملية يقوم بها الفرد.
- ✓ . هدفه على مستوى الفرد: تأهيل العامل باكتساب مهارات وتطوير معارف.
- ✓ . هدفه على مستوى المنظمة: ضمان الكفاءة في العمل لتحسين الأداء ورفع الإنتاجية.

1.2. ب. أهمية التكوين المهني للفرد والمؤسسة:

يعتبر التكوين من أكثر الاستراتيجيات الإدارية في مجال تنمية الموارد البشرية، وذلك بهدف تحسين أداء الأفراد في أعمالهم بكفاءة مستوياتها داخل المؤسسة، فأهمية التكوين تكون عالية سواء على مستوى المؤسسة أو بالنسبة للفرد.

فبالنسبة للفرد يمكن تلخيص أهمية التكوين فيما يلي: (عشماوي، 2010، صفحة 168)

- اكتساب الفرد مهارات وقدرات تجعله مؤهلاً لشغل منصب عمل بكفاءة، كما تساعده على الارتقاء في عمله؛

- يعزز التكوين ثقة الفرد بنفسه ما يساعده على التفاني والإبداع في عمله؛
- يساعد التكوين الفرد المكون على زيادة قابليته لإيجاد منصب عمل نظراً لتأهيله وكفاءته.

أما على مستوى المؤسسة فتتلخص أهمية التكوين فيما يلي: (توفيق، 2010، صفحة 180)

- يزيد التكوين من إنتاجية ومردودية المؤسسة، حيث أن الفرد المكوّن يعتبر استثماراً طويلاً الأجل في المؤسسة؛

- قابلية التكيف مع التغيرات المستمرة في أساليب العمل نظراً للتطور التقني والتكنولوجي، فالتكوين له أهمية كبرى لمجاراة التطور المستمر في أساليب العمل والإنتاج؛

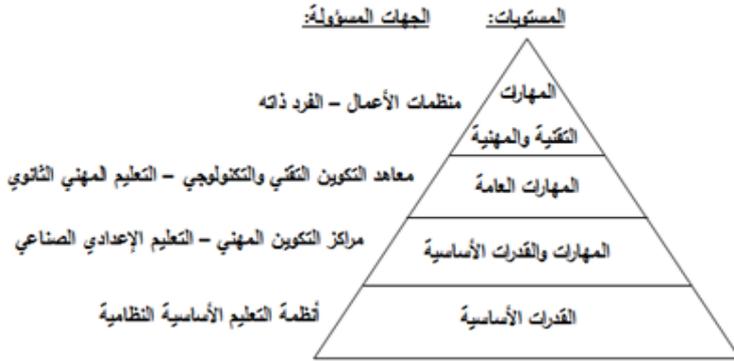
- يكون الفرد المكوّن أكثر قابلية للإبداع والابتكار ولتطوير عمله من خلال مهاراته السلوكية ومعارفه وخبراته وهو ما يعود بالإيجاب على إنتاجية المؤسسة.

ومن المهم الإشارة إلى أنّ التدريب كمصطلح مرتبط بالتكوين، فمدلول التكوين لا يختلف عن مدلول التدريب، ماعدا أنّ الأول يعني كل أوجه التعلّم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، أمّا الثاني، أي التدريب، فيسري مفهومه على التعلّم أيضاً لكن في نطاق مهنة معينة، باعتبار ارتباطها بالجانب العملي، لذلك فمن ناحية واقعية، فإن التدريب يكون أكثر استخداماً من قبل القطاع الإنتاجي بصورة عامة. (طرطار، 1993، صفحة 18)

2.2. تكامل التعليم والتكوين في بناء المهارات المهنية:

تعدّ عملية التكوين مكمّلة لعملية التعليم، فالتكوين هو استمرار للمعرفة العلمية من خلال بناء منظومة المهارات وصلها وتطويرها، وعليه فإن الأنشطة التكوينية هي أحد منتجات التعليم، ويمكن فهم وتحليل التكامل بين أنظمة التعليم والتكوين من خلال تمييز مختلف المستويات من القدرات اللازمة والأساسية للفرد كعنصر وظيفي متدرّب فنياً ومهنياً.

الشكل (1): العلاقة التكاملية بين التعليم والتكوين التقني والمهني



المصدر: فهد الفضالة، "التدريب وبناء السلوك المهني"، سلسلة جسر التنمية، العدد 123، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2015، ص: 5.

تكون قاعدة الهرم في المستوى الأول الخاص بتكوين القدرات الأساسية من مسؤولية أنظمة التعليم النظامية (محو الأمية - مرحلة الابتدائي)، بينما يكون المستوى الثاني وهو مستوى المهارات الأساسية من مسؤولية مراكز التكوين المهني الأساسية، أو المدارس الصناعية أو الإعدادية لمن يتابعون تعليمهم النظامي، أما المستوى الثالث وهو مستوى المهارات المهنية العامة فإنها تُطور وتُتمى عبر التعليم المهني الثانوي أو الصناعي ومعاهد التدريب والتقنية المتقدمة، وهناك عدة تسميات مختلفة لهذه المعاهد المتخصصة في العديد من الدول باختلاف أنظمتها ومناهجها التعليمية، في حين أنّ المستوى الرابع وهو مستوى المهارات التقنية والمهنية المتقدمة عادة ما تقوم به منظمات العمل، حيث أنها مهارات ذات طبيعة خاصة ومحددة لكل منظمة، وعلى الأخص العاملة بالقطاع الصناعي والفني والمهني، تتوافق مع طبيعة ومجال عملها النوعي والتقني والتكنولوجيا المستخدمة بها والخبرة المطلوبة من الفرد لأداء الوظائف والمهام المكلف بها، ويناظر التدريب وتنظيمه وتمويله لهذا المستوى بالمنظمة ذاتها. (الفضالة، 2015، صفحة 06)

كما يجب التفريق هنا من حيث أنّ المستوى الأول لبناء المهارات (القاعدية) هو جزء أساسي وموكل إلى خطط التنمية البشرية للمجتمع، في حين أنّ المستوى الرابع يمثل احتياجاً وظيفياً لمتطلبات سوق العمل ومجريات تنافسية الأعمال وتعزيز النمو الاقتصادي.

3. واقع نظام التكوين المهني في الجزائر:

تبدل الجزائر منذ الاستقلال جهوداً كبيرة في التصدي للتحديات التنموية التي تواجهها، وفي مقدّماتها الفقر والبطالة، وعليه يمثل تطوير قطاع التكوين والتعليم المهنيين ضرورة لازمة لمواجهة هذه التحديات، على أن يتم ذلك في إطار تحديد دقيق لعروض التكوين في مختلف المهن وربطها باحتياجات السوق الاقتصادية، ومعايير دقيقة لجودة وكفاءة معاهد ومراكز التكوين والتعليم المهنيين، وتنشيم لمؤهلات القطاع والشهادات المتحصل عليها منه.

1.3 الخلفية التاريخية لتطور قطاع التكوين المهني في الجزائر:

خلف الاستعمار الفرنسي عادة الاستقلال حوالي 40 مركزاً للتكوين المهني تقدم تكوينات في حرف البناء وتكوينات للفتيات في الفنون المنزلية والصناعات التقليدية، حيث أدت الأوضاع المزرية التي خلفها الاستعمار الفرنسي إلى ضرورة تبني برامج تنموية واسعة في مختلف المجالات وإعطاء الأولوية للعناية بالتعليم والتكوين المهني، وهذا ما أسفر عن إنشاء محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات مزودة بمجلس وطني استشاري للتكوين المهني وترقية الإطارات في أوت 1962. (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 1999، صفحة 15)

وقد كان حينها جهاز التكوين المهني تابعاً لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حيث بدأ بوجود 17 هيكلًا تكوينياً بقدرة استيعاب لا تتعدى 2000 منصباً بصفة دائمة و2500 منصباً في مجال التمهيد للتكوين. واجه قطاع التكوين المهني في فترة السبعينات عدة تحديات نظراً للظروف الاقتصادية السائدة في ذلك الوقت، والتوجه نحو القطاع الصناعي وما نجم عنه من نقص في اليد العاملة المكونة، حيث اضطرت السلطات إلى الاستعانة بالمكونين الأجانب، وكذا إرسال بعثات للخارج للحصول على تكوين تأهيلي. وكانت الانطلاقة الحقيقية لقطاع التكوين المهني مع بداية المخطط الخماسي الأول سنة 1980، أين تم الاتفاق على بناء 276 مركزاً للتكوين المهني في غضون خمس سنوات، مع بداية الثمانينيات تضاعف قطاع التكوين المهني بثلاث مرات من حيث قدرة الاستيعاب، كما ارتفع عدد المراكز من 72 إلى 272 مركزاً خلال الفترة 1980-1985، وبزيادة 70000 منصب تكوين إضافة إلى 5 معاهد.

شهد عام 1990 صدور المخطط التوجيهي الذي أكد على ضرورة الاهتمام بقطاع التكوين المهني وربطه بالأهداف الإنمائية والإصلاحات الاقتصادية، وشملت التوصيات الأساسية التي انبثقت عن المخطط العناصر التالية:

- ضرورة إنشاء مجلس وطني استشاري للتكوين المهني للتداول بين القطاعات المكونة والمستخدمة الفاعلة في القطاع؛

- إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني على مستوى المؤسسة والولاية وحسب النشاطات؛

- إلغاء مركزية التسيير الإداري والمالي لقطاع التكوين المهني. (غياث، 2006، الصفحات 5-14)

عرفت نهاية التسعينيات فترة ركود طالت جميع القطاعات ومنها قطاع التكوين المهني بسبب الأوضاع الأمنية التي مرت بها البلاد آنذاك، إلا أنه ومع بداية الألفية الجديدة التي شهدت استقرارا أمنيا واقتصاديا، ومع ارتفاع أسعار البترول عاد الاهتمام بقطاع التكوين المهني الذي شهد تطورا كليا في مختلف الجوانب. وفي إطار إصلاح المنظومة الوطنية للتربية والتكوين في الجزائر، جاء التعليم المهني سنة 2002، وذلك قصد استقطاب ما يقارب من 30% إلى 40% من تعداد التلاميذ الناجحين للطور ما بعد الإجماري، وكان من أهداف استحداث مسار التعليم المهني هو التحضير لولوج عالم الشغل، كهدف أول، كما يسمح بالالتحاق بمستويات أعلى امتداداً للفرع المتبع، ولتحقيق هذه الأهداف يستفيد تلاميذ التعليم المهني من تعليم تكنولوجي ومهني يسمح لهم بممارسة نشاط مهني، وكذا تعليم عام يمنح لهم ثقافة عامة ومعارف قاعدية ضرورية لتكوينهم مدى الحياة، كما يتابعون فترات للتكوين في الوسط المهني. (مديرية التعليم المهني، 2018، صفحة 02)

وفي هذا الإطار، فقد تم إنشاء هيئات دعم بموجب القانون رقم 07/08 بتاريخ 23 فيفري 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، وذلك من أجل ضمان الحوار والتشاور بطريقة منتظمة ودائمة بين جميع الجهات الفاعلة والشركاء في هذا المجال، ومنها: (CNES, 2016, pp. 64-65)

- هيئة مسماة "المؤتمر الوطني للتكوين والتعليم المهنيين"، وهيئات جهوية تسمى "المؤتمرات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين"؛
- مرصد للتكوين والتعليم المهنيين مكلف بأنشطة الاستشراف من حيث الاحتياجات الكمية والنوعية للتأهيل؛
- مجلس شراكة للتكوين والتعليم المهنيين؛
- لجنة ولائية للشراكة مكلفة خاصة بتطوير التشاور بين القطاعات من خلال تكييف عروض التكوين وفقا للاحتياجات في اليد العاملة المؤهلة للمؤسسات العاملة في الولاية.

2.3 مستويات التأهيل وأنماط التكوين المهني في الجزائر:

يوفر نظام التكوين المهني في الجزائر خمسة مستويات من التأهيل، من العامل المؤهل إلى التقني السامي، يتم تدريسها تحت أربعة أشكال: التدريب الإقليمي، التكوين المهني، الدروس المسائية والتعلم عن بعد، تتماشى هذه الأنماط مع ظروف وحالات المتكويين (مديرية التعليم المهني، 2018).

هذه الأنماط تؤدي إلى إعداد قوى بشرية مؤهلة في مختلف التخصصات، حيث يتم تصنيف المتخرجين حسب التخصص والمستوى العلمي إلى خمسة مستويات، وهي بالترتيب من المستوى الأول إلى المستوى الخامس: عامل متخصص، عامل مؤهل، عامل ذو تأهيل عالي، تقني أو عون الإشراف، تقني سامي.

تشرف وزارة التكوين المهني على عدة هياكل للتكوين تتمثل في: (وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2018)

- مراكز التكوين المهني والتمهين (CFPA) وهي خاصة بالمستويات من 1 إلى 4؛
- المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني (INSEP) الخاصة بالمستويات 4 و5؛
- معاهد التكوين المهني (IFP) التي تقوم بتكوين أساتذة التكوين المهني وإعداد البرامج.

3.3 تقييم أداء قطاع التكوين المهني في الجزائر:

من أجل إجراء عملية اختبار وفحص لمدى الاستثمار في إمكانيات الشباب بواسطة التكوين المهني، يمكن استخدام أربعة معايير وهي: تحسين الوصول للتكوين المهني، توسيع عروض التكوين، آلية التوجيه، وأخيرا الأداء الداخلي لهذا النظام.

تشير الإحصائيات إلى أنّ قطاع التكوين المهني يشهد تطورات ملحوظة، ففي سنة 2018 وصل عدد المتدربين في التكوين في القطاع العام إل 587691 ، ويمكن ملاحظة هذه التطورات الكمية في جميع أنماط التكوين المتوفرة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (1): تطور عدد المسجلين في الفترة 2000-2018 حسب نمط التكوين

السنة	التكوين الإجمالي	التكوين عن طريق التمهين	التكوين عن طريق الدروس المسائية	التكوين عن بعد
2000	162025	113141	14897	13501
2002	185980	120165	17714	14938
2004	225723	170968	22922	13771
2008	261365	252460	25923	34204
2013	201660	254093	32229	41409
2014	202731	296232	33796	35778
2015	208553	333599	33181	38221
2016	199388	343523	32291	39740
2017	200665	352392	27649	43156
2018	188251	338876	32238	28326

المصدر: بيانات الديوان الوطني للإحصائيات، سنوات مختلفة.

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نمط التكوين الإجمالي والتكوين عن طريق التمهين هما الأكثر استقطابا للمتكونين مقارنة بنمط التكوين عن بعد والتكوين المسائي، حيث أن اغلب المسجلين في هاذين النمطين هم من المتسربين من النظام التعليمي. وتجدر الإشارة هنا من جهة إلى أن الشباب يفضلون التوجه أكثر نحو التكوين المهني، مقارنة مع العروض الأخرى المقترحة، ومن جهة أخرى فإن الطلب على التكوين دون شهادة، على الرغم من وجوده، إلا أنه يتضاءل مع مرور الوقت.

تمثل الفتيات أكثر من ثلث عدد الملتحقين بالتكوين المهني (39%)، حيث بدأ في الارتفاع منذ بداية 2008 بإطلاق العديد من برامج التكوين الموجهة لربات البيوت و/أو للمقيمات في المناطق الريفية، لكن الانخفاض في تطور مشاركة المرأة مقارنة بسنة 2013 (45%) يعود إلى انخفاض بنسبة 7,7% في عدد ربات البيوت، ومع ذلك فإن فرصة التكافؤ في التكوين مازالت في صالح الذكور، فهي تمثل 60 من الإناث مقابل 100 من الذكور في سنة 2014. (CNES, 2016, p. 65)

من حيث البنية التحتية، فقد تزايد اهتمام الدولة بقطاع التكوين المهني لما له من أهمية في تأهيل اليد العاملة ودورها في مسيرة التنمية، حيث يتبين التزايد المستمر في إنشاء هياكل التكوين المهني حيث زاد عددها بنسبة 41.91% من سنة 2000 إلى سنة 2018 وهذا لمواكبة التزايد المطرد في عدد المتكويين كل سنة.

المعدل العام لاستغلال القدرات البيداغوجية في المكان هي حوالي 80% في التكوين الإقامي، هذه الإمكانيات تعزّزها 665 منشأة خاصة تتمتع بقدرة نظرية قدرها 54476 مكانا بيداغوجيا، ويتم تسجيل استخدام مرضي للقدرات البيداغوجية بمعدل يتجاوز 90% في بعض الولايات مثل؛ الشلف، الأغواط، البليدة، تبسة، الجزائر، سطيف، جيجل، وهران، وتيبازة. أما مقارنةً بمجموع السكان في سنة 2014، فقد بلغت قدرة التكوين المهني المرتبطة بالسكان ما بين 16 و 35 سنة معدل 1000/18 نسمة. (CNES, 2016, p. 66)

من حيث الإشراف البيداغوجي، رافق ارتفاع عدد الهياكل زيادةً في عدد الأساتذة بنسبة 48,34% من سنة 2000 إلى سنة 2018، وهذا مواكبةً لزيادة أعداد المتدربين، حيث أن متوسط عدد المتكويين بالنسبة لكل أستاذ لم تشهد تغيرا ملحوظا في هذه الفترة مثلما يبينه الجدول التالي:

الجدول (2): تطور التأطير البيداغوجي في مراكز ومعاهد التكوين المهني

السنة	أساتذة التعليم المهني	أساتذة مختصين في التعليم المهني	إجمالي الأساتذة	عدد المتكويين	عدد المتكويين لكل أستاذ
2000	7762	1540	9302	303564	33
2002	7783	1520	9303	338797	36
2004	8065	3003	11068	433384	39
2007	8170	3559	11729	412635	35
2009	9107	4213	13320	581710	44
2013	10563	5905	16468	529391	32
2015	10720	7633	18353	613554	33
2016	10499	7717	18216	614942	33
2017	9832	7777	17609	623862	35
2018	8741	9300	18041	587691	32

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات، سنوات مختلفة.

أما هيكله الأستاذة المكونين في سنة 2018، فإنها تشكّلت من 8741 أستاذا للتعليم المهني، أي حوالي 40% من إجمالي الأساتذة، ومن 9300 أستاذا متخصصا في التعليم المهني.

وفيما يتعلق بالأداء الداخلي للقطاع، فقد بلغ عد الخريجين في القطاع العام 159661 خريجا في سنة 2014، بانخفاض قدره 15% مقارنة بسنة 2013، وبلغت نسبة المتسربين حوالي 13,2% للسنتين 2013 و2014، مع ملاحظة نسبة التسرب للذكور (3,14%) أعلى من نسبة تسرب الإناث 3 نقاط مئوية. أما بالنسبة لمعدل الفشل فوصل إلى 2% من مجموع المتكونين في التكوين الإقليمي والتمهين في سنة 2014. (CNES, 2016, p. 67)

وتجدر الإشارة إلى أنّ عروض التكوين في هذا القطاع قد تم تعزيزها في السنوات السابقة بشكل كبير من الناحية النوعية، وذلك بفضل اتفاقات الشراكة الموقعة بين قطاع التكوين وباقي القطاعات، هذه الاتفاقيات تتناول مجالات تتركز بشكل خاص في التنوع الاقتصادي والأمن الغذائي مع الشركاء التاليين:

- الصيد والموارد المائية: وهي الأولى من نوعها بهدف تقريب الهياكل البيداغوجية من الشباب الراغبين في الاستثمار في عالم الصيد وتطوير المؤهلات المهنية.
- مديريات الفلاحة، العمل، وموارد المياه وشركة SEAAL.
- الاتحاد العام للتجار والحرفيين الجزائريين.
- المؤسسات الاقتصادية لولاية الجزائر (أفريل 2014) التي تضمن للمتدربين تكويننا تطبيقيا.

تشير الإحصائيات إلى أن أغلبية المتكونين يختارون التخصصات الموجودة في 10 فروع من أصل 24 فرعا المسجلة في المدونة الوطنية، منها ثلاثة تخصصات مهيمنة بقوة، وهي:

- الأنشطة الإدارية والتسيير: 26%.

- البناء والأشغال: 12%.

- الإعلام الآلي: 11%.

يعكس تطور المؤشرات السابقة تزايد اهتمام الدولة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين مع بداية الألفية الجديدة، وبالرغم من أن ميزانية قطاع التكوين المهني نالت نسبة 1,05% من

ميزانية التسيير لسنة 2017، حيث قدرت حصتها بأكثر من 48,3 مليار دج، إلا أن الجهود ما زالت متواصلة للارتقاء بهذا القطاع كمّاً ونوعاً، حيث أن توفير المرافق والهيكل لا بد أن يواكبه ضمان جودة المخرجات التي يحتاجها سوق العمل.

4. التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر:

تعتبر العلاقة بين التكوين والتشغيل علاقة مترابطة، فسوق العمل في العصر الحديث يحتاج إلى اليد العاملة المؤهلة والمكونة وفق المعايير الحالية للعمل نظراً للتطور المستمر والسريع في أساليب الإنتاج وتنوع مناصب العمل وكفاءتها وكذا المنافسة الدولية القائمة.

1.4 توزيع القوى البشرية وخصائص سوق العمل في الجزائر:

حسب بيانات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2019، فقد بلغ عدد السكان النشطين في الجزائر 12,7 مليون شخصاً خلال شهر ماي من عام 2019 منهم حوالي 2,5 امرأة، أي بنسبة 20,4% من إجمالي الفئة النشطة، حيث قدر حجم القوى العاملة في نفس الفترة بحوالي 11,2 مليون شخصاً بتسجيل ارتفاع بنسبة 2,06% مقارنة بسنة 2018، كما تمثل الفئة العمرية من (30-34) سنة الفئة الأكثر مساهمة في النشاط الاقتصادي من مجموع القوى العاملة بنسبة 61,7%، مما يدل على أن المجتمع الجزائري مجتمع فتي حيث يتعين على الدولة الاهتمام أكثر بفئة الشباب وتوفير مناصب شغل مناسبة لاحتواء التراكم المتزايد لليد العاملة الفتية.

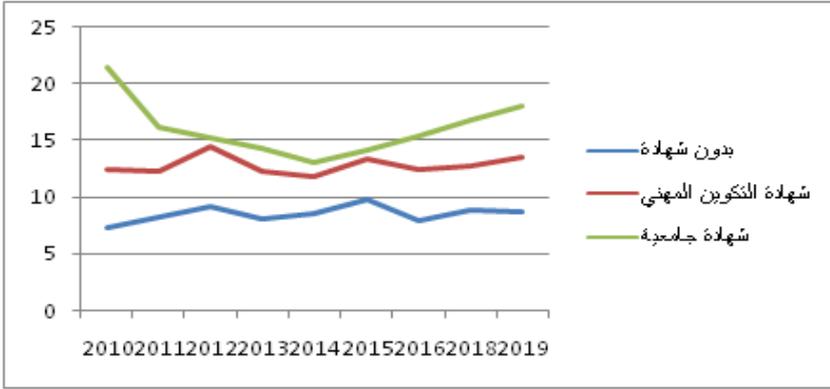
بالنسبة لتوزيع العمالة حسب القطاعات، يحتل قطاع التجارة والخدمات الحصة الأكبر من توزيع العمالة في الجزائر وذلك بنسبة 61,2%، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 16,8% ثم الصناعة بنسبة 12,9% وأخيراً قطاع الفلاحة بنسبة 9,6%.

يمتص القطاع الخاص النسبة الأكبر من اليد العاملة وذلك بنسبة 62,62% حيث يشغل حوالي 7,01 مليون شخص من إجمالي اليد العاملة، مع تسجيل نسبة 38,09% للقطاع العام الذي يشهد انخفاضاً مستمراً في امتصاص اليد العاملة، وهذا راجع لسياسة الخصخصة والتوجه نحو اقتصاد السوق التي انتهجتها الحكومة، وكذا انخفاض سعر البترول الذي أدى إلى انخفاض الإيرادات وبالتالي نفقات الدولة، كما تجدر الإشارة إلى أنه يغلب على القطاع العام تشغيل الفئة السنوية بنسبة 56,9% حيث يتصدرون مناصب قطاع التجارة والخدمات.

سُجل عدد البطالين في ماي 2019 حوالي 1,44 مليون بطل، بمعدل قدر بـ 11,4% مقارنة بعدد 1,33 مليون بطل سُجلوا سنة 2015 بنسبة قدرت بـ 11,2%، حيث تشكل البطالة في الجزائر تحديا كبيرا للحكومة الجزائرية نظرا للزيادة الكبيرة في الفئة النشطة، خاصة فئة الشباب التي تتوافد بقوة إلى سوق العمل، وكذا زيادة عدد حاملي الشهادات الجامعية الذي يرتفع من سنة لأخرى، فحسب الإحصاءات فان البطالة في الجزائر هي بطالة حاملي الشهادات بالدرجة الأولى، وهذا ما يؤكد الشكل الموالي:

الشكل (2): تطور معدل البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها خلال الفترة 2010-2019

2019



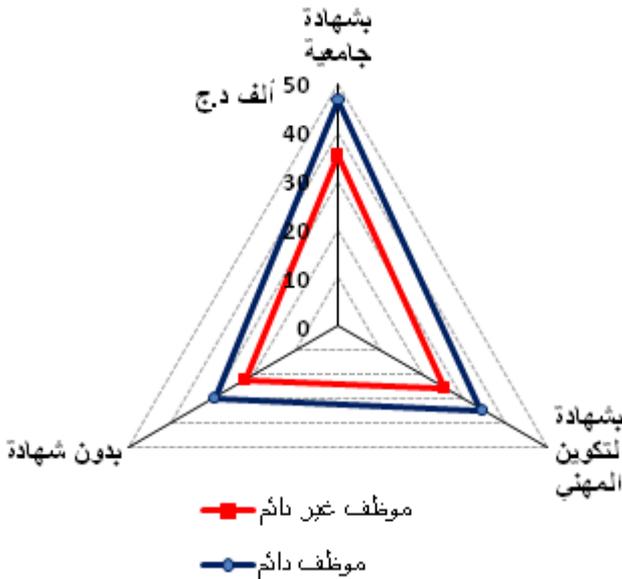
المصدر: بيانات الديوان الوطني للإحصائيات، سنوات مختلفة.

من حيث مستوى التعليم، لا يبدو أنّ التعليم العالي أصبح يشكل حماية رئيسية ضد البطالة أو كمسار يسهّل الحصول على وظيفة، بل على العكس، يظهر أن معدلات البطالة في الجزائر تزداد مع التقدم في الدراسة، حيث تنصدر نسبة بطالة حاملي الشهادات الجامعية بنسبة 14,1%، تليها بطالة حاملي شهادات التكوين المهني بنسبة 13,4%، ثم بطالة عديمي التأهيل بنسبة 9,8% وهذا في سنة 2015 (الديوان الوطني للإحصائيات، 2020)، مما يعني أن خريجي معاهد التكوين المهني أكثر قابلية للتشغيل بعد فئة غير الحاصلين على شهادة، وتوضح هذه النتيجة أكثر بين فئة الشباب 25-29 سنة القابل للحصول على شهادة،

حيث يسجل في هذه الفئة معدل بطالة 24% لخريجي الجامعات، ومعدل 17% لخريجي التكوين المهني، ومعدل 13% لغير الحاملين لشهادة.

قد يكون للفروقات في مستوى الأجور حسب المستوى التعليمي للعاملين أثر في النتيجة السابقة، إذ تميل بعض المؤسسات، لاسيما المؤسسات الخاصة، إلى توظيف عاملين بدون شهادة أو بشهادة التكوين المهني بسبب انخفاض مستويات أجورهم مقارنة بأجور حاملي الشهادات الجامعية، وقد خلصت دراسة للديوان الوطني للإحصائيات سنة 2011 إلى وجود مثل هذه الفروقات سواء في حالة التوظيف الدائم أو حالة التوظيف غير الدائم للشباب من مختلف المستويات التعليمية.

الشكل (3): متوسط الأجر الصافي حسب الشهادة والوضعية في الوظيفة



Source : ONS. Enquête consommation. 2011

من حيث متوسط الأجر الصافي حسب الشهادة، فإنَّ أجر الموظف بشهادة جامعية، سواء كان دائماً أو غير دائم، يفوق أجر الموظف بشهادة التكوين المهني بحوالي 1,16 مرة، بينما يفوق أجر الموظف بدون شهادة بحوالي 1,6 مرة.

2.4 واقع خريجي التكوين المهني في سوق العمل بالجزائر:

يعتبر نظام التكوين والتعليم المهنيين نظاماً تكوينياً يهدف بالدرجة الأولى إلى احتواء المتسربين من النظام التعليمي، حيث أن برامجه تعتمد على مقاييس نظرية في أغلب الأحيان، والتي تعتبر بعيدة نوعاً ما عن المقاييس العلمية المعتمدة في سوق العمل، كما أن التكوين المعتمد في مراكز ومعاهد التكوين المهني لا يلبي رغبات أصحاب العمل الذين يرون أن المناهج المعتمدة لا تواكب التطور التقني والتكنولوجي ولا تطور المهن، الأمر الذي أدى إلى تفادي استقبال المتكويّنين باعتبار أن التكوين سيكون تكلفة إضافية واستثمار غير منتج.

الجدول (3): النسب المئوية لبطالة حمالي شهادات التكوين المهني للفترة

2019-2010

سنة	نسب البطالة		
	ذكور	إناث	
2010	10,5	20,2	12,5
2011	10,9	17,3	12,4
2012	13,1	18,3	14,4
2013	10,7	17,9	12,3
2014	11,4	17,4	12,7
2015	12,3	16,9	13,4
2018	10,9	19,8	12,8
2019	11,5	20,7	13,5

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات ما يمكن ملاحظته من الجدول هو أنّ هناك ارتفاع في نسب البطالة لدى خريجي التكوين المهني من سنة 2010 إلى سنة 2019.

بالنسبة للبطالة الإجمالية لخريجي التكوين المهني فقد ارتفعت بنقطة سنة 2019 لتصبح 13,5 % مقارنة بسنة 2010 أين كانت نسبتها الإجمالية تقدر بـ 12,5 %، كما ارتفعت نسبة البطالة بـ 0,5 نقاط عند الإناث بنسبة 20,2 % سنة 2010 لتصبح 20,7 % سنة 2019 ، و بزيادة عند الذكور قدرت بنقطة بعدما كانت 10,5 % سنة 2010 لتصبح 11,5 % سنة 2019.

يرجع التفاوت في نسب بطالة خريجي التكوين المهني بين الإناث والذكور إلى أن الإناث هدفهن من التكوين ليس التوظيف دائما، فقد ترغب الفتاة في تعلم حرفة أو مهنة لإثراء معارفها وقدراتها في تخصص ما، أما الذكور فعلى الأغلب هدفهم العمل والبحث عن وظيفة. وعموماً ترجع بطالة خريجي التكوين المهني إلى عدة أسباب منها:

- ضعف الموازنة بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل حيث نجد تخصصات فيها فائض في عرض اليد العاملة المؤهلة في حين نجد تخصصات تشكو نقصا كبيرا في التوظيف أو ضعف في التكوين في تخصصات أخرى؛ (غياث، 2006، الصفحات 59-60)

- تراكم مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني والذي عمق الفجوة في سوق العمل بخلق فائض في عرض العمل خاصة مع ضعف فكر المقاولاتية لدى الشباب؛
- تفضيل بعض المؤسسات لتوظيف خريجي التعليم العالي في بعض التخصصات المشتركة على توظيف خريجي التكوين المهني وهذا لضعف تكوينهم حسبهم؛
- صعوبة إيجاد منصب عمل دائم وقار لدى خريجي التكوين المهني أدى إلى توجيههم إلى قطاع التشغيل غير الرسمي الذي يتميز بسهولة الانخراط فيه وغياب العوائق الإدارية.

5. تحليل النتائج:

على ضوء دراسة واقع قطاع التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بسوق العمل، يمكن رصد تحديين رئيسيين يواجههما اليوم هذا القطاع وهما:

✓ تعزيز جاذبية التكوين والتعليم المهنيين ودمجها كمسار واعد في النظام التعليمي

الوطني؛

٧. تعزيز التعاون بين معاهد التكوين والتعليم المهنيين والصناعات بما يتماشى مع متطلبات التنمية المحلية.

فبالنسبة للتحدي الرئيسي الأول، فقد أصبح التكوين يشكّل رهانا كبيرا، وذلك لاجتماع العديد من التحديات الأخرى ذات العلاقة ومنها؛ النمو السريع للسكان الشباب، معدلات التسرب المرتفعة نسبياً في التعليم الإلزامي، وارتفاع معدل البطالة لدى الشباب.

ويظل توجيه الشباب نحو التكوين المهني بسبب فشلهم الدراسي هو العامل المساعد على الإشكالية العامة المطروحة في التكوين، حيث أنّ غالبية الشباب الذين عانوا من الفشل المدرسي "مجبورون" على الذهاب للتكوين المهني بدون دافع من الطموح، أو أنهم يوجهون للتكوين دون تقييم دقيق لقدراتهم، ونتيجة لذلك، يبقى القطاع غير قادر على جذب التلاميذ النجباء الذين لم يعانون من صدمة الفشل، لأنّ التلميذ الناجح دائماً ينظر إليه من زاوية الالتحاق بمقاعد الجامعة، يضاف إلى ذلك حقيقة عدم وجود مسارات داخلية بين مستويات التكوين، لذلك ليس هناك إمكانية للتقدم في هذه الدراسات.

أما بالنسبة للتحدي الثاني، فهو مرتبط بمدى استجابة التكوين المهني لمتطلبات الاقتصاد الوطني، وبالأخص قطاعه الصناعي، وذلك من خلال توفير قوة عاملة ماهرة متكيفة مع التطور التكنولوجي المتزايد باستمرار. ونتيجة لتركيز عرض التكوين حول عدد من المجالات في معظم معاهد التكوين المهني، فمن الطبيعي أن يحد من نطاق هذا القطاع من النظام التعليمي، وبالتالي سيكون من الضروري إثراء قائمة التكوينات وفقا لاحتياجات مختلف المناطق وضمان أن السكان المحليين مهتمون بها.

6. خاتمة:

وبناءً على هذه النتائج والتحديات في مجال التعليم والتكوين المهنيين في الجزائر، يمكن اقتراح التدابير التالية:

- دمج مواد في برامج التعليم من أجل توعية التلاميذ بالمهن، وهو ما سيبعث بالاهتمام المبكر للتلميذ بالتكوين المهني والتمكين الجيد والمشارك بين قطاع التعليم الوطني وقطاع التكوين المهني؛

- وضع آلية لتسهيل الانتقال من التعليم النظامي نحو التكوين المهني؛

- القيام بحملات اتصال قبل إطلاق التخصصات وتنويعها من أجل ضمان دمج أشمل للشباب؛
- العمل على تحديد التوقع الجغرافي للتخصصات وجعلها أكثر ملاءمة للمهن الخاصة بالمناطق الإقليمية من أجل تحفيز الطلب المحلي؛
- زيادة مشاركة المتعاملين الاقتصاديين في رسم ووضع برامج التكوين؛
- تعزيز مدّ المؤسسات بالوسائل التقنية والبيداغوجية بما يستجيب للتكنولوجيات الجديدة من أجل تلبية متطلبات المؤسسات الاقتصادية؛
- التوقع بشكل كاف للاحتياجات المستقبلية للاقتصاد الوطني عن طريق دمج عروض تكوين للمهن الجديدة بصفة دورية؛
- تشجيع المؤسسات الاقتصادية على استضافة المتكويين مهنيًا في إطار التكوينات التطبيقية، في مقابل تكوين متقدم لعمالها في القطاع، أو مقابل تشجيع ضريبي لهذه المؤسسات؛
- وضع برامج تكوين موجهة لمهن التعاقد من الباطن في المشاريع الكبرى للتنمية الصناعية في الوطن.

7. قائمة المراجع:

المؤلفات:

- احمد طرطار. (1993). الترشيد الاقتصادي للطاقات الانتاجية في المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- بوقلجة غياث. (2006). التكوين المهني والتشغيل في الجزائر (الإصدار الطبعة الاولى). وهران: دار العرب للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمان توفيق. (2010). تنمية الموارد البشرية. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- فهد الفضالة. (2015). التدريب وبناء السلوك المهني. سلسلة جسر التنمية (123)، صفحة 06.

-محمد عشاوي. (2010). *الادارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية في ظل العولمة*.
الاسكندرية: دار منشأة المعارف جلال حزي وشركاه.

التقارير:

-المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. (1999). *مشروع تقرير حول التكوين المهني*.
الجزائر.

-مديرية التعليم المهني. (2018). *"التعليم المهني مسار اخر للنجاح"*. وزارة التكوين والتعليم
المهنيين ، الجزائر.

-CNES. (2016). *rapport national sur le développement humain 2013-2015*. le conseil national economique et social , algerie.

مواقع الانترنت:

-الديوان الوطني للإحصائيات. (2020). تاريخ الاسترداد 05 03 2020، من
<http://www.ons.dz>

-وزارة التكوين والتعليم المهنيين. (2018). تاريخ الاسترداد 30 05 2018، من
<https://www.mfep.gov.dz>

-IGI global . (s.d.). *what is professional training* . Consulté le 06 2018,
05, sur [https://www.igi-
global.com/dictionary/professional-
training/233733](https://www.igi-global.com/dictionary/professional-training/233733)