



دور مخرجات التكوين المهني والتمهين في تحقيق التنمية المستدامة بالجزائر

## The Role of Vocational Training and Apprenticeship in Achieving Sustainable Development in Algeria

د. مرصالي حورية<sup>1</sup>، د. فيطاس أحمد<sup>2</sup>، ط.د. مرصالي خيرة<sup>3</sup>

[houriamersali@gmail.com](mailto:houriamersali@gmail.com)، الجزائر،<sup>1</sup> جامعة المدية،

[fitas.sidiali@hotmail.com](mailto:fitas.sidiali@hotmail.com)، الجزائر،<sup>2</sup> جامعة مستغانم،

[khiramersali@gmail.com](mailto:khiramersali@gmail.com)، الجزائر،<sup>3</sup> جامعة البليدة،

### الملخص

تهدف هذه الورقة البحثية إلى دراسة قطاع حساس وهو قطاع التكوين المهني من خلال مساهمته في تطوير الاقتصاد الوطني، وكذا المساهمة في التنمية المستدامة من خلال التنوع ومطابقة التخصصات المهنية وفق ما يتطلبه سوق الشغل حاليا. وهذا ما نلاحظه من خلال مدونة الشعب المهنية طبعة 2019 بالنسبة للتخصصات المتوجة بشهادة أو التأهيلية، بالإضافة إلى تزويد سوق الشغل بالسيد العاملة المؤهلة وبذلك الخفض من نسب البطالة خاصة في الشعب والتخصصات التي تشهد نقصا في اليد العاملة كالزراعة والبناء والأشغال العمومية.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، التنمية المستدامة، سوق الشغل.

### ABSTRACT

This paper aims to study a sensitive sector, the vocational training sector, through its contribution to the development of the national economy, as well as to contribute to sustainable development through diversification and matching professional disciplines as currently required by the labour market. This is what we note through the People's Professional Blog 2019 edition for the disciplines crowned with certificates or qualifications, in addition to providing the labour market with qualified labour master and thus reducing unemployment rates, especially in the people and specialties that are experiencing a shortage of labor such as agriculture, construction and public works.

**Keywords:** The vocational training, The sustainable development, The labour market.

المؤلف المرسل: مرصالي حورية، الإيميل: [houriamersali@gmail.com](mailto:houriamersali@gmail.com)



## 1. المقدمة

من الواضح أن الرقي والتقدم يكون بتضافر جميع الجهود على جميع المستويات والقطاعات، حيث أن كل القطاعات مكملة للأخرى، والجزائر كباقي الدول مطالبة بمسايرة مختلف التطورات الحاصلة في العالم، بدءا بتطوير وتنويع مواردها ومواكبة التطور التكنولوجي وهذا الأمر لا يكون إلا بالتكوين على جميع الأصعدة، فالدول المتقدمة تعتمد إلى حد كبير على تطوير الفرد بما يوافق مع قدراته وميولاته واستراتيجيات النهوض بقطاع معين من خلال التعبير عن الاحتياجات وفق مدونة مدروسة، وهذا يكون النمو الاجتماعي والاقتصادي متوافقا للمجتمعات مرهون بفاعلية تكوين.

يعتبر التكوين المهني إحدى الرهانات الأساسية ومن المرتكزات الضرورية لاكتساب الكفاءات المهنية، وازدادت أهميته مع مطلع القرن العشرين خاصة في الاقتصاديات المتطورة وحتى في البلدان النامية، خاصة للنهوض بالقطاع الاقتصادي بإعطاء أهمية كبيرة لكل المنظومات التي تهدف إلى تطوير الفرد وجعله مؤهلا وقادرا على مواجهة التحديات التي يفرضها التطور العلمي والتكنولوجي أو ما يسمى بالعمولة، فمواكبة هذا الاتجاه الجديد لا يكون إلا ببناء القدرات الفردية وفق برامج تكوينية حديثة.

فالتكوين المهني كان ينظر إليه بنظرة دونية وتصنيفه في المراتب الأخيرة وارتباطه المباشرة بقطاع التربية واستقباله للمقصيين والفئات الأقل حظا. لكن هناك حركية وتغيرات كبيرة في هذا القطاع الذي تعول عليه الدولة من أجل توفير اليد العاملة المؤهلة في المجالات التي تشهد نقص والخفض من نسب البطالة، وعليه يمكن طرح السؤال التالي:

ما مدى مساهمة التكوين المهني في خفض من معدلات البطالة وتوفير اليد العاملة المؤهلة؟

### ➤ الأهمية

- دراسة واقع قطاع حساس.
- الاهتمام بفئة الشباب.
- فعالية التكوين في عملية التأهيل واكتساب المهارات.
- تزويد القطاعات الأخرى باليد العاملة المؤهلة.
- الخفض من نسب البطالة.

### ➤ الهدف

- اعتبار قطاع التكوين قطاع يساهم في التنمية المستدامة.
- العلاقة القائمة بين التكوين المهني والتشغيل من خلال المساهمة في إثراء سوق الشغل باليد العاملة والخفض من نسب البطالة.

## 2. مفهوم عام للتنمية المستدامة

هي عملية يكون فيها استغلال الموارد وتوجهات الاستثمار ومناحي التنمية التكنولوجية وتغيير المؤسسات على نحو يعزز كلا من إمكانات الحاضر والمستقبل للوفاء بحاجيات الإنسان وتطلعاته ( نبي الخطيب: 2000: 220)

كما تعرف التنمية المستدامة بمفهومها الشامل والعام على أنها عبارة عن نشاط شامل لكافة القطاعات سواء في الدولة أم في المنظمات أم في مؤسسات القطاع العام أو الخاص أو حتى لدى الأفراد، حيث تشكل عملية تطوير وتحسين ظروف الواقع،



من خلال دراسة الماضي والتعلم من تجاربه، وفهم الواقع وتغييره نحو الأفضل، والتخطيط الجيد للمستقبل، وذلك عن طريق الاستغلال الأمثل للموارد والطاقات البشرية والمادية بما في ذلك المعلومات والبيانات والمعارف التي يمتلكها المقيمون على عملية التنمية، مع الحرص على الإيمان المطلق بأهمية التعلم المستمر واكتساب الخبرات والمعارف وتطبيقها، ولا تقتصر التنمية على جانب واحد أو مجال واحد فقط من المجالات الحياتية بل تشمل التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والعسكرية والإنسانية والنفسية والعقلية والطبية والتعليمية والتقنية وغيرها، بحيث تهدف بشكل رئيسي إلى رفع وتحسين مستوى المعيشة لدى الأفراد. (mawdoo3.com)

### ➤ مفهوم التنمية المستدامة

كما عرف الدكتور خالد مصطفى قاسم التنمية المستدامة على أنها تنمية تتصف بالاستقرار وتمتلك عوامل الاستمرار والتواصل، وتتفاعل وترتبط بثلاثة أنظمة رئيسية هي:

- النظام البيئي.
- النظام الاقتصادي.
- النظام الاجتماعي. (قاسم خالد مصطفى: 2007: 20)

وعليه يمكن القول أن التنمية المستدامة هي العمل على إيجاد حلول دائمة للمشاكل ومختلف التطورات التي تحدث على مستوى اقتصاديات الدول من أجل الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية وتحقيق السلم الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين جيل الماضي والحاضر.

### ➤ أهداف التنمية المستدامة

وعلى العموم فإن التنمية المستدامة تسعى إلى تحقيق أهداف اقتصادية من خلالها يمكن الوصول إلى الرفاهية الاجتماعية التالية:

- تمكين ميكانيزمات ومقومات التنمية الاقتصادية.
- التفاعل مع المستجدات الاقتصادية كالعولمة، وهذا عبر الاستفادة من إيجابياتها ولا سيما في تعزيز دور القطاع الخاص وزيادة القدرات التنافسية.
- السعي الحثيث لتقليل من ظاهرة البطالة.
- إعطاء عناية كبيرة للمورد البشري من خلال التكوين والرسكلة، وتقليل الفجوة التكنولوجية.
- تعزيز العدالة الاجتماعية بين الأفراد وتكافؤ الفرص. (مسعودي محمد: 2007: 23)

من خلال الأهداف يظهر لنا جليا أن التنمية المستدامة تعنى عناية كبيرة بالعنصر البشري بصفته المحرك الأساسي لقاطرة التنمية والاقتصاد بصفة عامة، ولا يكون هذا إلا بالتكوين واكتساب الكفاءات المهنية والتأهيلية المناسبة وفق ما يتطلبه التطور التكنولوجي.



### 3. التكوين المهني بوابة اكتساب الكفاءة

إن لقطاع التكوين المهني دور مكمل لنظام التربية، من خلال مساهمته في تأهيل التلاميذ المتسربين، خصوصا الراسبين في امتحاني شهادة التعليم المتوسط والباكالوريا، وبالتالي تفادي توجيههم المبكر لسوق العمل من دون مؤهلات أو شهادات، ومن جهة أخرى يساهم هذا القطاع في التكوين المستمر للعمال.

حيث التكوين المهني في الجزائر يأخذ شكلين مختلفين، النوع الأول موجه عامة لفئة الشباب المتسربة من النظام التعليمي لتأهيلها لعالم الشغل، والنوع الثاني من التكوين موجه للعمال والموظفين الذين هم بحاجة إلى تأهيل وتحسين مستواهم حتى يتأقلم مع التطورات التكنولوجية و المعرفة التي يعرفها الجهاز الإنتاجي.

يعرفه عقيد محمد جمال برعي بأنه: " النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن، أو دراسة أعمال أي وظيفة، أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة مهنة ما" ( سلاطنية بلقاسم: 1996: 29)

كما عرفه بوثلجة غياث بأنه: " مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة" (سامعي توفيق: 2011: 81)

اما بول فولكي فيعرفه على انه: "اكتساب المعرفة وتنمية القدرات التي تحدد النجاح في فرع النشاط الذي توجه إليه الأذواق الشخصية والتقليد العائلي ونصائح الموجهين" ( بروكي عبد الواحد: 2002: 19)

يتبين من خلال كل ما سبق فإن جل التعاريف الواردة في مجال البحث حول التكوين المهني تتضمن تزويد الفرد بالمهارات والخبرات في مجال مهنة معينة وتعلمها ونقلها إلى المتكويين، كما يتلخص مفهوم التكوين المهني على أنه " تلقين وتزويد فئة العاطلين عن العمل والمبعدة من النظام التعليمي بمعارف وخبرات حول مهنة أو حرفة ما وإتقانها في فترة زمنية تكوينية، أو تمهينية محددة نظريا وعمليا بحيث يكون تأهيلها للدخول إلى سوق العمل، كما يمكن إضافة العمال والمستخدمين الذين هم بحاجة إلى الرسكلة بما يتوافق والتطور التكنولوجي.

### 4. الجودة في التكوين المهني والمواءمة مع سوق الشغل

يشكل التكوين والتعليم المهنيين أحد الدعامات الأساسية الثلاث للمنظومة التربوية الجزائرية بالإضافة إلى التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي، ويستهدف الرد على الطلب الاقتصادي والاجتماعي؛ وذلك بضمان تأهيل يد عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل، وكذا ضمان التكوين، تحويل الاختصاص المهني، الإتقان، ورسكلة العمال عن طريق التكوين المتواصل.

وتستقبل شبكة المؤسسات التكوينية التي يزيد عددها عن 1200 مؤسسة حوالي 500 ألف متكوّن سنويًا بين مربيّ وممتهن، مقابل 8,5 مليون تلميذ في قطاع التربية الوطنية، وحوالي 1,5 مليون طالب في التعليم العالي والبحث العلمي.

وتسعى الوصاية إلى دعم نمط التكوين عن طريق التمهين، وبلوغ هدف استقبال 75% من المتكوّنين في هذا النمط مقابل 50% من التعداد الإجمالي حاليا. وعلى الرغم من أنّ النسبة تعتبر الأكبر على الإطلاق في المنطقة، إلا أنّ مؤشر التنافسية العام للمنتدى الاقتصادي العالمي لسنة 2013 صنّف الجزائر في المرتبة 101 عالميا من بين 148 دولة فيما يخصّ نظام التعليم العالي والتكوين. هذه النتائج تترجم الأداء المتضادة، كما أنّها تعكس عدم مواءمة تكوين القوى العاملة، وهو ما يشكل إحدى الإشكاليات التي تؤرّق المُستثمرين في البلد، كما يعتبر نشاط سوق الشغل أقلّ فعالية حيث تحتل الجزائر المرتبة 147 عالميا،



وفيما يخص مشاركة المرأة تبقى مرتبة الجزائر 148 عالميا، وهي نتائج بعيدة كليًا عن الآمال، وتستدعي جهودًا جبارة لتحسين هذا الوضع.

##### 5. التكوين المهني كألية لتحقيق التنمية

إن التكوين كمفهوم شامل يهتم بالدرجة الأولى بنقل المعارف واكتساب الخبرات، فهو سلوك يساهم في رفع القدرة على التفكير والتعريف بالتقنيات الحديثة والتغيرات الحاصلة في البيئة بأبعادها الاقتصادية والثقافية. فالتكوين ليس مجرد آلية للحصول على المهارة وتطبيقها فيما بعد بل وسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال المساهمة في نوعية وكمية العمل، كما تعد وسيلة ضد البطالة بسبب نقص التأهيل وعدم التكيف الناتج عن تطور الحرف والمهن. فالتكوين المهني هو معدل للعلاقة الحاصلة بين النظام التربوي من خلال مخرجاته (الموجهين إلى التكوين المهني) ومؤسسات سوق العمل (تأهيل العمال) فالتكوين المهني للفردي وإمكانات المؤسسة، عكس كوندورسي Condorcet الذي أكد على أن التكوين لا بد أن يضمن لكافة الأفراد رغم اختلاف أعمارهم ومستوياتهم الدراسية من خلال معارف كلية وأن لا يرتبط بمجال العمل فقط بل بتحصيل أكبر قدر ممكن من المعرفة. (زهراوي محمد أنور، بولشعور راضية: 2019: 21)

كما أن مفهوم التكوين يرتبط ارتباطًا مباشرًا بعملية التنمية وهذا من خلال التحولات الاجتماعية والثقافية، والاقتصادية خاصة من خلال التحول الاقتصادي إبان الثورة الصناعية من نمط زراعي ريفي إلى نمط صناعي متحضر.

كما أكد كل من غاري Gary Beker، وشولتز Schult أن هناك علاقة إيجابية بين النمو الاقتصادي والرأس المال البشري، والتي انطلقت من فكرة أن خبرة اليد العاملة تمثل شكلًا من أشكال الرأس المال البشري وان الاستثمار في هذا الأخير يكون عن طريق التكوين (زهراوي محمد أنور، بولشعور راضية: 2019: 22)

حسب معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS) لسنة 2018، فإن حجم النشاط بالنسبة للفئة البالغة من العمر 15 سنة فما فوق بلغ 43,2% مشكلاً ارتفاعاً محسوساً مقارنة بسنة 2014 أين بلغ نسبة 41,7%. كما أنّ نسبة البطالة عرفت انخفاضاً ملحوظاً قدر بـ 9,8% سنة 2013، مقابل 12 و 10% سنتي 2012 و 2011 على التوالي، إلا أنّ هذه الإحصائيات لا تعطينا بدقة حجم البطالة بالنسبة لخريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين، وهو ما لا يسمح لنا بتقييم وضعية هؤلاء بالنظر لاندماجهم من عدمه في سوق الشغل (بلقمري أحمد: 2020: 27)

ووفقاً لتحليلات SWOT وتبادلات اللجنة الوطنية لمشروع الحوكمة من أجل التشغيل في منطقة المتوسط (GEMM) من الأسباب الرئيسية لوضعية البطالة عدم الموازنة بين التكوين واحتياجات سوق الشغل، والعوامل الرئيسية هي نقص المعرفة وتحليل الاحتياجات، ضعف تكيف نظام التكوين المهني مع الاحتياجات المعبر عنها من جهة سوق الشغل، وبصفة خاصة ضعف وجود المؤسسة في نظام التكوين، والنقص المسجل في الاتصال وتوجيه الشباب بحثاً عن الشغل (بلقمري أحمد: 2020: 28)

من أجل ذلك وجب إدخال تحسينات جديدة على الجودة والموازنة للنظام التربوي والتكوين المهني بصفة خاصة، كما ينبغي أن تكون حوكمة نظام التكوين والتعليم المهنيين قادرة على استيعاب هذه التحسينات.

وقد جاء في التقرير أنّ جهود الدولة الداعمة لتطوير قطاع التكوين والتعليم المهنيين عن طريق مركزية القرار لم تترك مكاناً لمبادرة المؤسسات، وحتى للمديريات الولائية للتكوين والتعليم المهنيين، وهو ما خلق نوعاً ما أداء المؤسسات محلياً وجعلها لا تنفتح بالشكل اللازم على محيطها الاقتصادي والاجتماعي على نحو يجعل أداءها أكثر فاعلية؛ فعلى الرغم من تعدد الأجهزة



الموجهة للشباب والمرأة إلا أنها لا تستجيب بشكل كاف لطموحات الجمهور الواسع، أما التكوين المتواصل فهو لا يكاد يمسّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ( بلقمرى أحمد: 2020: 29)

هناك فجوة كبيرة و متسعة على الدوام بين عرض العمل والطلب عليه في سوق العمل، لكن الملاحظ في السنوات السابقة هو عدم توافق التكوينات أو التاهيلات المهنية مع سوق الشغل مما أدى إلى تزايد نسبة البطالة في الجزائر خاصة لدى حاملي الشهادات، لكن الإستراتيجية المنتهجة حاليا هي تكييف عروض التكوين المهني مع متطلبات سوق الشغل خاصة في المجال الاقتصادي وهذا ما عكفت إليها وزارة التكوين والتعليم المهنيين من خلال تحيين ومواكبة التطور التكنولوجي الحديث على مستوى مدونات الشعب المهنية.

فالبطالة هي واحدة من المشكلات الأساسية في العديد من المجتمعات الشرقية والغربية، وان تحدثنا عن مشكلة البطالة في مجتمعاتنا العربية فسنجد أننا نعاني منها بشكل كبير جدا، ففي مصر وصل معدل البطالة إلى 13% وفي الجزائر وصل المعدل إلى 10% وفي ليبيا وصل المعدل إلى 19.5% وفي تونس 15.30%، أما بالنسبة للمملكة العربية السعودية فإن نسبة البطالة قد وصلت إلى 5.70% وفي الكويت 3.5%، أما بالنسبة لفلسطين فإن نسبة البطالة قد وصلت إلى 27.40%. وبالطبع يمكننا القول بأن هذه النسب مخيفة حيث أنه كلما ارتفع معدل البطالة كلما ظهرت مشاكل أخرى في المجتمع مثل (ارتفاع معدلات الجريمة، السرقة، العنوسة، الاكتئاب، ... الخ). وبناء على ماسبق فإننا سنعرض باختصار مفهوم البطالة وأنواعها وأهم الأسباب المؤدية إليها بالإضافة إلى بعض الحلول التي تساعد في إنقاص معدلاتها (small-projects.org)

فالبطالة هي عبارة عن عملية تظهر عندما يوجد فرد في المجتمع قادر على العمل وسعى في إيجاد العمل ولكنه لم يحصل عليه، وفي المتوسط يعتبر أكثر من بطال من بين اثنين (56.9%) بطالا لفترة طويلة، أي أنه يبحث عن منصب عمل منذ سنة على الأقل، كما ويعتبر بطالا كل شخص يتراوح عمره بين 16 و59 سنة، دون عمل مع تصريحه بالاستعداد للعمل وشروعه في البحث عن شغل خلال الفترة المعنية. وهذا يحدث للأسباب نتيجة تداخل عدة أسباب نذكر منها:

- قلة الوظائف وفرص العمل، بسبب الزيادة الكبيرة في عدد السكان مقارنة بالوظائف التي توفرها الدولة.
- الركود والانكماش الاقتصادي، والتعرض إلى أزمات مالية في حال انخفاض أسعار النفط والمحروقات؛ وذلك بسبب تركيز اقتصادها على قطاع النفط، وجعله الطريقة الوحيدة كمصدر ريع للدولة.
- قلة تمويل المشاريع الاقتصادية لزيادة إنتاجيتها، وتراجع النمو الاقتصادي في الدول الصناعية.
- تأثر إيرادات خزينة الدولة بتغير أسعار النفط، وهذا أدى إلى تعرض الدولة لأزمات مالية متعددة، وبالتالي عدم قدرة الدولة على الاستمرار في تمويل المؤسسات التي كانت قائمة عليها.
- التباين في التوزيع الجغرافي للسكان، حيث تتفاوت بعض المناطق في توزيع السكان، كما تتزايد نسبة البطالة في المناطق التي تحتوي على تجمعات سكانية أكثر من المناطق التي يقل فيها نسبة عدد السكان، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الطلب على الخدمات الاجتماعية وفرص العمل، مما يؤدي إلى زيادة الضغط على الإنتاج واختلال سوق العمل ( العباس بلقاسم: 2006: 13)

- قلة التنسيق بين سوق العمل ومخرجات التكوين سواء الجامعي أو المهني، بالإضافة إلى احتياجات العمل، حيث إن هناك تراجع في عائد التعليم بسبب عدم التنسيق بين التعليم والتوظيف، وذلك نتيجة تولي مناصب عمل دون



مراعاة التخصصات التعليمية التي تتبع في الغالب نفس طريقة نمط التعليم دون أن تطوره، مما يؤدي إلى زيادة عدد الخريجين عن سوق العمل، ووجود فائض في عدد الخريجين في تخصصات دون الأخرى.

- صعوبة وجود كفاءات معينة ذات خبرات ومهارات مطلوبة من الأيدي العاملة للحرف والصناعات الموجودة.
- عزوف الشباب عن الاستثمار المولد لمناصب العمل التي من شأنها أن ترفع من التنمية، وتفضيلهم للنشاط التجاري الذي لا ينشأ عنه مناصب عمل كثيرة؛ وذلك بسبب عدم تقديم الدولة لأي مساعدات مالية أو قروض بنكية لمساعدة الشباب على الاستثمار الجيد.
- طريقة التفكير نتيجة لعوامل اجتماعية وثقافية، والتي تنشأ عن تفضيل العمل المأجور على غيره، مما يؤدي إلى إضعاف روح المبادرة والمنافسة بين الشباب. ( العباس بلقاسم: 2006: 17 )

ومن بين الحلول التي يمكن انتهاجها على المدى الطويل للتقليل من نسبة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ما يلي:

- العمل على تطوير القطاعات الإنتاجية الأخرى الاقتصادية والزراعية وتوسيعها بشكل أفضل في العمل، وعدم الارتكاز فقط على النفط كمصدر ريع للدولة.
- التنسيق بين نظام التكوين وسوق العمل، وذلك لاستيعاب التخصصات المطلوبة.
- العمل على تشغيل المنفعة العامة من الكثافة السكانية العالية، من خلال وضع برنامج معين يتيح لكافة العمال العاطلين بالعمل والإنتاج في سوق العمل.
- مساعدة الدولة على تشجيع الشباب وتنمية روح المبادرة لديهم، من خلال تقديم قروض بنكية ومساعدات لتحقيق التنمية (www.mawdoo3.com)

حيث بلغ معدل البطالة بالجزائر 11.7% في سبتمبر 2018 مقابل 11.1% في أبريل 2018 بزيادة 0.6 نقطة خلال هذه الفترة لكنها بقيت مستقرة مقارنة بسبتمبر 2017 (11.7% أيضا)، حسب ما أعلن الديوان الوطني للإحصائيات.

وبلغ عدد العاطلين عن العمل 1.462 مليون شخص في سبتمبر الماضي مقابل 1.378 مليون شخص في أبريل 2018 و 1.44 مليون شخص في سبتمبر 2017.

وارتفع معدل البطالة لدى الرجال منتقلا من 9% في أبريل 2018 إلى 9.9% في سبتمبر 2018، حسب الديوان. لكن معدل البطالة عند النساء عرف انخفاضا طفيفا حيث انتقل من 19.5% في أبريل 2018 إلى 19.4% في سبتمبر 2018 (الديوان الوطني للإحصائيات ONS)

وتم ملاحظة فروقات معتبرة حسب العمر ومستوى التكوين والشهادة المحصل عليها، حسب نتائج التحقيق الذي أعده الديوان تحت عنوان "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة في سبتمبر 2018".

وفيما يخص معدل البطالة لدى الشباب من الفئة العمرية 16-24 سنة، فقد بلغ 29.1% في سبتمبر الماضي مقابل 26.4% في أبريل 2018 (ارتفاع 2.7 نقطة) و 28.3% في سبتمبر 2017. وبلغ معدل البطالة لدى هذه الفئة 24.6% بالنسبة للرجال و 51.3% عند النساء.



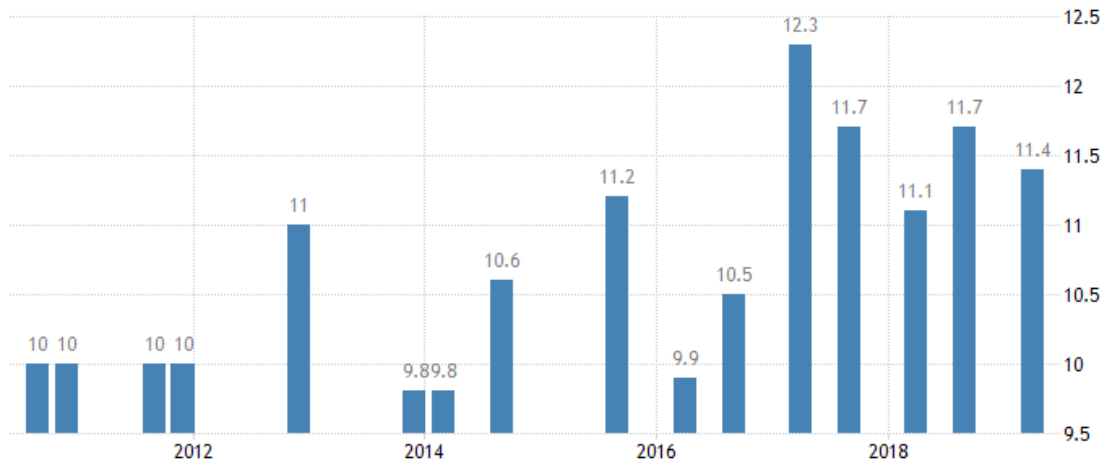
## كتاب المؤتمر الدولي المغاربي الأول لمستجرات التنمية المستدامة

أما نسبة البطالة عند فئة الـ 25 سنة وما فوق فقد بلغت 8.9 % في سبتمبر 2018 حيث قدرت 7.4 % لدى الرجال و 15.2 % لدى النساء.

وبخصوص توزيع نسبة البطالة حسب الشهادات المحصل عليها، تم تسجيل 668.000 بطل غير حاصلين على شهادة، أي بنسبة 45.7 % من مجموع البطالين. ومن إجمالي فئة البطالين يشكل خريجو التكوين المهني نسبة 26.4 % 386.000 بطل فيما تشكل نسبة خريجي التعليم العالي 27.9 % (408.000 بطل) (الديوان الوطني للإحصائيات ONS)

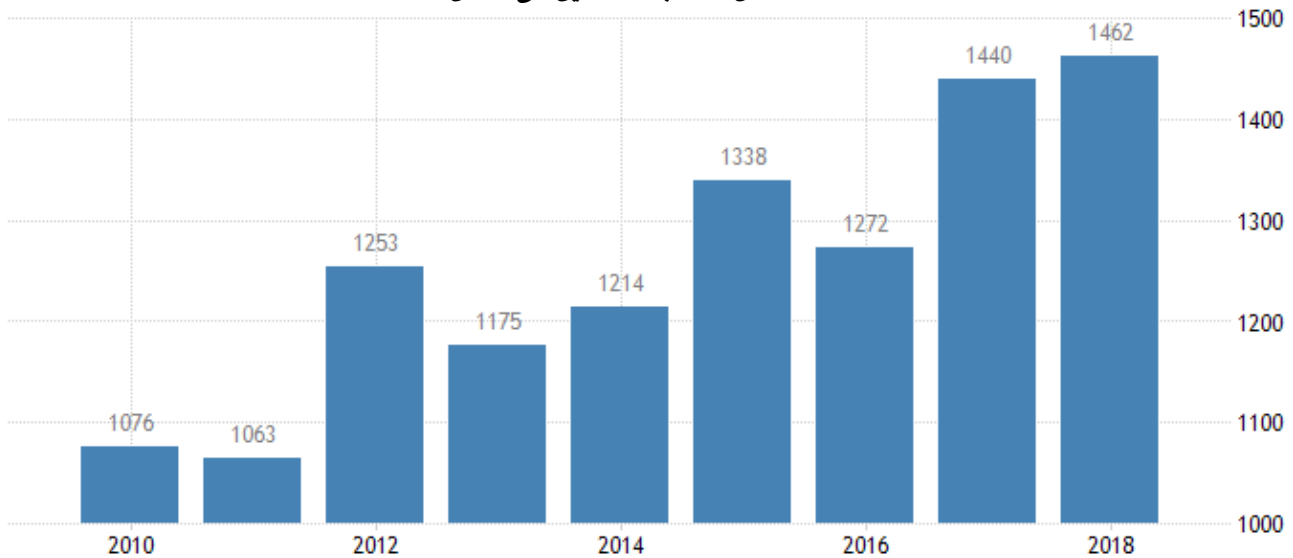
الجزائر العمل	أخرى	السابق	الأعلى	أدنى	وحدة
معدل البطالة	11.40	11.70	29.50	9.80	في المئة
العاطلين عن العمل	1462.00	1440.00	2078.00	1063.00	ألف
نسبة بطالة الشباب	26.90	29.10	29.90	21.50	في المئة

شكل 1: معدل البطالة في الجزائر



SOURCE: TRADINGECONOMICS.COM | OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES (ONS)

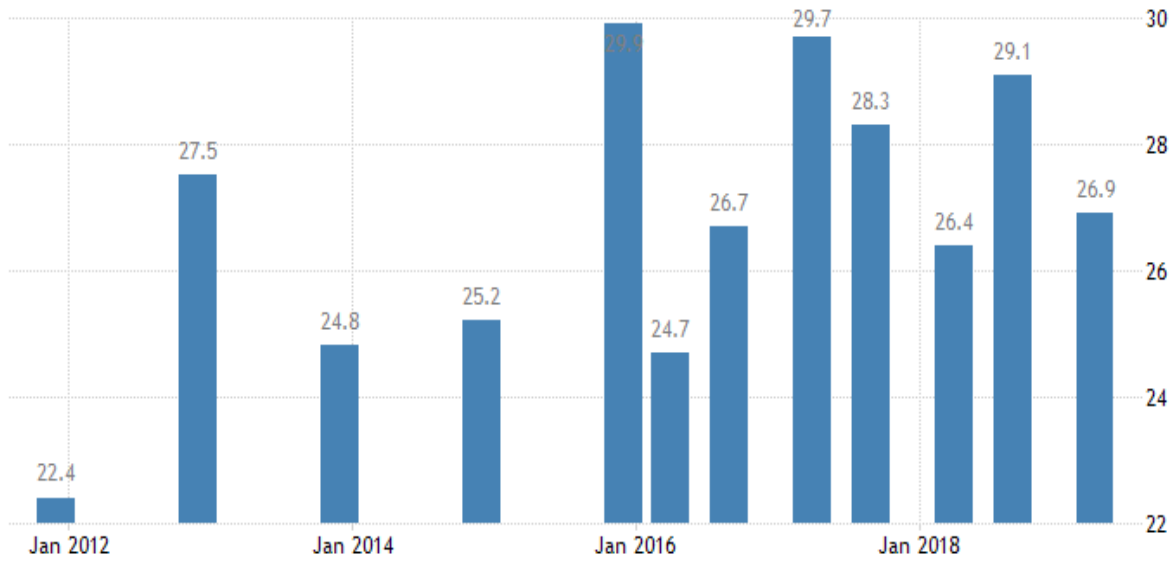
شكل 2: نسبة العاطلين عن العمل



SOURCE: TRADINGECONOMICS.COM | OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES (ONS)



شكل 3: نسبة بطالة الشباب



SOURCE: TRADINGECONOMICS.COM | OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES (ONS)

وكألية للتخفيف من حدة البطالة اتخذت السلطات العمومية عدة إجراءات من أجل التقليل من نسبة البطالة وتوفير اليد العاملة المؤهلة من خلال عدة اتفاقيات بين هيئات الدعم والتشغيل، نذكر منها المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1423 الموافق لـ 19 أفريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني خاصة الفقرة رقم 25، والمخصص للشباب البالغ من العمر 16-20 وبموجبه يقوم بالتسجيل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل والتي بدورها تقوم بإدماجه على مستوى مركز التكوين المهني بالمقاطعة حسب تخصص يتناسب مع مؤهلاته ويتقاضى مبلغ 3000 دج لمدة ستة أشهر، ويعتبر كباحث عن الشغل.

بالإضافة إلى التعلية رقم 18 المؤرخة في 02 مارس 2014 عن الأمانة العامة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، والمتضمنة رفع القيد عن السن المخصصة للتمهين بالنسبة للجنسين، خاصة بالنسبة للشباب الذين تجاوزوا سن 25 سنة، حيث تم تمديد السن إلى 35 سنة بالنسبة للجنسين.

تتمين قانون التمهين الجديد (10-18) المؤرخ في 25 رمضان 1439 الموافق 10 جانفي 2018، الصادر في الجريدة الرسمية ليوم 13 جوان 2018، من بين الإجراءات التي أقرها نص هذا القانون، "تقاضي الممتين لشبه راتب واستفادته في إطار التغطية الاجتماعية من خدمات الضمان الاجتماعي والعلاوات العائلية والحق في عطلة الأمومة والمراقبة الطبية وكذا ضمان حقوق براءات الاختراع للممتين المبدع في مساره التكويني من خلال منح حقوق المؤلف، كما يتيح إمكانية توظيف الممتين دون اللجوء المسبق لأجهزة التشغيل.

كما يتيح هذا القانون فرصة الالتحاق بالتكوين عن طريق التمهين "لكل شاب يتراوح سنة بين 15 سنة على الأقل و35 سنة على الأكثر عند إمضاء عقد التمهين، ويعفى من ذلك الأشخاص المعوقون جسديا، على أن يتم توجيه المترشحين نحو مناصب التمهين حسب رغباتهم وقدراتهم"، علما أن التوجيه ينظم بالاشتراك بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والمستخدم وحددت مدة التكوين عن طريق التمهين بين سنة على الأقل وثلاث سنوات على الأكثر حسب كل تخصص.

وسيتم بموجب هذا القانون أيضا، إنشاء بنك المعطيات على مستوى الإدارة المركزية للوزارة على أن يتم إعداد معطياته على مستوى كل بلدية وكل ولاية، حيث تتضمن معطيات هذا البنك بصفة خاصة القائمة الاسمية والمؤهلات المهنية لمعلمي



التمهين والحرفيين وكذا قائمة المستخدمين.

وقد أُلزم النص القانوني الجديد البلدية، من خلال التنسيق مع المؤسسات العمومية للتكوين المهني المتواجدة بإقليمها، بترقية التمهين عن طريق إعلام الجمهور الواسع، خاصة فئة الشباب، بفرص التمهين المقدمة من قبل مختلف المستخدمين، إلى جانب وضع لجنة خاصة للمصالحة على المستوى المحلي مكلفة بالحسم في المنازعات المحتملة لدى تنفيذ عقود التمهين ويتم تخصيص نمط التكوين عن طريق التمهين بالمؤسسات العمومية، بالإضافة إلى تمكين المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري التابعة للجيش الوطني الشعبي بأن تستقبل المتهمين، وهو الأمر كذلك بالنسبة للمؤسسات الأجنبية الناشطة بالجزائر.

كما أعلنت وزارة التكوين والتعليم المهنيين أن قرابة 6400 شاب يعملون في القطاع ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني عبر الوطن، معنيون بعملية الإدماج في مناصب قارة أقرتها الحكومة مؤخرا بخصوص هذه الفئة من العمال.

كما أكد وزير التكوين والتعليم المهنيين دادة موسى في تصريح للصحافة خلال زيارته التفقدية إلى ولاية غليزان سنة 2018، أنه في إطار توجيهات الحكومة المتعلقة بإدماج العمال في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني سيتم قبل نهاية السنة الجارية إدماج 1000 شاب يعملون في القطاع في مناصب قارة، في حين سيتم إدماج البقية خلال سنتي 2020 و2021 حسب الأقدمية.

وقد قام وزير التكوين والتعليم المهنيين السابق دادة موسى بلخير رفقة وزيرة الصناعة والمناجم جميلة تمازيرت السابقة بتسليم شهادات تخرج دفعة من مرتبصي التكوين المهني مكونة من 69 متمهنا تلقوا تكويننا خاصا في تخصصات «مهن النسيج» بالمركب المدمج لمهن النسيج "تايال" الموجود بالحظيرة الصناعية لسيدي خطاب بغليزان.

كما حظي المتخرجون بعقود عمل غير محددة المدة بالمركب المذكور، فيما يتوقع تخرج دفعة أخرى تضم 500 متمهين خلال السنة القادمة مع استفادتهم كذلك من عقود عمل غير محددة المدة، وهذا في إطار الإتفاقية المبرمة سنة 2018 بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين ومركب النسيج "تايال".

وفي ذات السياق، أكد الوزير أن القطاع «يسعى ويركز على ترقية التكوين في شعب الامتياز ذات المعايير الدولية من خلال التعاون مع المؤسسات الرائدة في مجال تخصصها على غرار مركب النسيج بغليزان، من جهتها أشارت وزيرة الصناعة والمناجم إلى أن «المركب المدمج لمهن النسيج صرح اقتصادي ومثال عن الشراكة البناءة ودليل عن الإرادة بين الجزائر وتركيا في مجال الاستثمار وخلق الثروة»، وأردفت تمازيرت قائلة " يمكننا أن نفتخر بهذه الشراكة الرائدة في صناعة النسيج الجزائرية المجهزة بمعدات وآلات حديثة تلبى جزءا من احتياجات السوق الوطنية في مجال الملابس وتقلل من الواردات."

(2019/12/09 <http://elmihwar.com/ar/index>)

وفي إطار دراسة إحصائية قامت وزارة التكوين والتعليم المهنيين بإجراء دراسة ميدانية إحصائية على مخرجات التكوين المهني ومال المتربصين والمتهمين للسنوات الثلاثة الأخيرة، عبر مختلف ولايات الوطن حيث تبين من خلال هذه الدراسة أن 80% من المتخرجين يجدون مناصب عمل خلال السداسي الأول لسنة التخرج سواء بإنشاء مؤسسات مصغرة بالاتصال بمختلف هيئات الدعم والتشغيل أو التوظيف في مناصب مؤقتة على مستوى الهيئات والإدارات العمومية والاقتصادية.

ولرفع التحدي والوصول إلى الأهداف المرجوة لابد الاعتماد على إستراتيجية واضحة يمكن تلخيصها في:

- السعي لتطوير تخصصات جديدة تغطي احتياجات عالم الشغل.



- العمل على نشر الوعي بأهمية التكوين المهني لدى الشباب والمجتمع عن طريق تقنيات السمع البصري و المكتوبة.
- العمل على كيفية تشجيع الشباب اختيار تخصصات معينة كالبناء والفلاحة التي تعاني من حالة عزوف الشباب منها.
- سعي مراكز التكوين المهني بالتعريف بنوعية مخرجاتها من خلال المعارض.
- السعي لربط احتياجات المشاريع المستقبلية بمخرجات التكوين المهني لإيجاد نوع من المواءمة.
- وجود بعض الأفكار المبدعة لتحقيق المواءمة بين التكوين والشغل كتقليل من مدة التكوين في بعض التخصصات، والمزج بين تخصصين في تخصص واحد. ( جرو حميدة: 2015: 242)

## 6. الخاتمة

وفي الأخير يمكن القول أن علاقة التكوين المهني بالشغل تمثل ذلك البناء من الأبنية المكون للمجتمع بل تعتبر ركيزة من ركائز التي يقوم عليها المجتمع في تحقيق التوازن والاستقرار في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية التي تطمح إليه كل الدول، وهذا من خلال توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على منافسة العمالة الأجنبية وخاصة مع الانفتاح الاقتصادي الذي ترجمه اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي ودخول المستثمرين الأجانب.

بهذا تبرز أهمية التكوين المهني باعتباره نوع من أنواع التعليم النظامي الذي يهدف إلى الإعداد المهني واكتساب المهارات المهنية لليد العاملة من أجل تخريج حاملي شهادات تبعا للمتطلبات الكيفية والكمية التي تتطلبها سياسة التشغيل في مختلف التخصصات لتتحقق للتنمية الشاملة والمستدامة وبذلك الخفض من نسب البطالة خالصة لدى حاملي الشهادات.

أن نظام التكوين والتعليم المهنيين الحالي يعاني من خلل في النشاط، فعلى الرغم من بعض المبادرات بين الحين والآخر إلا أن الحاجة إلى رؤية إستراتيجية واضحة للعمل على المدى القصير، المتوسط والبعيد سيتمكن صناع القرار من تجاوز الصعوبات ورفع تحدي التكوين المتفاعل مع الشغل، التشغيل، التماسك الاجتماعي، والتنمية المستدامة.

إن الإستراتيجية المتوقعة ينبغي أن تؤسس على هذه الرؤية وذلك لتحديد الأعمال الواجب القيام بها وأشكال الحوكمة الأكثر مواءمة في ظل عالم متغير باستمرار.



• القرارات والمراسيم التنفيذية

- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني 1423 هـ الموافق ل 19 أفريل 2008 والمتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني المخصص للشباب البالغ من العمر 16 سنة.
- التعليم الوزارية رقم 18 المؤرخة في 02 مارس 2014 الصادرة عن الأمانة العامة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، والمتضمنة رفع القيد عن السن المخصصة للتمهين بالنسبة للجنسين، خاصة بالنسبة للشباب الذين تجاوزوا سن 25 سنة.
- قانون التمهين الجديد (10-18) المؤرخ في 25 رمضان 1439 الموافق 10 جانفي 2018، المتضمن: تقاضي الممتحن لشبه راتب واستفادته في إطار التغطية الاجتماعية.

• الكتب ورسائل الدراسات العليا

- بروكي عبد الواحد (2002): واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
- بلقمري احمد (2020): التوجيه المهني دينامية مسيرة الحياة العلمية، دار خيار للنشر والترجمة، برج بوعريرج، الجزائر.
- جرو حميدة (2015): مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريين وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- الخطيب نهى (2000): اقتصاديات البيئة والتنمية، مركز دراسات واستشارات الإدارة، الديوان الوطني للإحصائيات.
- زهراوي محمد أنور، بولشعور راضية (2019): التكوين المهني في الجزائر: الواقع والتحديات، مجلة جيل العلوم الاجتماعية والإنسانية، مركز جيل البحث العلمي، العدد 54، الجزائر.
- سامعي توفيق (2011): مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة دكتوراه دولة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
- سلاطنية بلقاسم (1996): التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة.
- العباس بلقاسم (2006): تحليل البطالة، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 58، الكويت.
- قاسم خالد مصطفى (2007): إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة. الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- مسعودي محمد (2007): دور الجباية في الحد من التلوث البيئي، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.