

جامعة 8 ماي 1945 - قالمة -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

## دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر ولاية قالمة نموذجا

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر نظام جديد (ل.م.د) في العلوم السياسية

تخصص: إدارة الجماعات المحلية

إشراف الأستاذ:

- نصر الدين لبال

إعداد الطلبة:

- حميداني شافية

- فريعن عبد الرزاق

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
فنيسي فوزية	أستاذة	قالمة	رئيسة
نصر الدين لبال	أستاذ	قالمة	مشرفا ومقررا
بوقنور اسماعيل	دكتور	قالمة	مناقشا

2016/2015

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين وصلى الله وسلم على النبي المصطفى « محمد بن عبد الله »

الأمين أشرف الأنبياء وإمام المرسلين وآله وصحبه إلى يوم الدين

إن أحق الناس بالشكر بعد المولى عزوجل الولاة والائمة الكريمة فنقدم لهما بجزيل الشكر

وجزيل العرفان

يطيب لنا في هذا المقام أن ننوه بما بذله معنا الأستاذ المشرف نصر الدين لبان والذي لم

يرخر علما ولا جهرا إلا وأفاننا به جزاه الله عنا كريم الجزاء ووفقه في مشواره العلمي

واللهني وجعل ذلك في ميزان حسناته.

ثم نتوجه بشكرنا إلى جميع أساتذة قسم العلوم السياسية وون استثناء

ولا يفوتنا أيضا ان نقدم تحية إلى القائمين على المكتبة

وكل من قدم لنا يد المساعدة

ثم نتوجه بشكرنا الخاص إلى حنان حكار وهشام

وجميع الأساتذة والمعلمين الذين ساهموا في تعليمنا من الطور الابدائي إلى الجامعي

ونافلة القول نرجو من العلي التقرير أن يكون هذا العمل في قائمة العلوم النافعة والتي

يتخذها الطلبة مرجعا علميا في محوهم

وشكرا

الخطبة

## الخطوة

### مقدمة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة.

المبحث الأول: مفهوم التكوين المهني في الجزائر.

المطلب الأول: تعريف التكوين المهني.

المطلب الثاني: أنماط التكوين المهني.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسات التكوين المهني في الجزائر.

المطلب الرابع: تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني.

المبحث الثاني: مفهوم السياسات التشغيلية في الجزائر.

المطلب الأول: تعريف السياسات التشغيلية.

المطلب الثاني: كرونولوجيا السياسات التشغيلية في الجزائر.

المطلب الثالث: الإطار التنظيمي لمؤسسات التشغيل.

الفصل الثاني: واقع التكوين المهني وسياسات التشغيل في الجزائر.

المبحث الأول: البطالة وسوق العمل في الجزائر.

المطلب الأول: البطالة في الجزائر.

المطلب الثاني: العرض والطلب في سوق العمل في الجزائر.

المطلب الثالث: التخطيط للقوى العاملة في سوق العمل في الجزائر.

المبحث الثاني: أثر سياسات التكوين المهني على قطاع التشغيل في الجزائر.

المطلب الأول: آليات ربط التكوين المهني بسياسات التشغيل في الجزائر.

المطلب الثاني: استراتيجيات ربط التكوين المهني بسياسات التشغيل في الجزائر.

المطلب الثالث: العمل كوسيلة للاندماج المهني.

المطلب الرابع: أهمية الشراكة بين التكوين المهني ومؤسسات التشغيل .

المبحث الثالث: آليات السياسة التشغيلية في الجزائر.

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار .

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية للتشغيل .

المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

الفصل الثالث: دراسة حالة ولاية قالمة نموذجاً

المبحث الأول: بطاقة تقنية لمديرية التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية

قالمة

المطلب الأول: مفهوم مديريةية التكوين المهني لولاية قالمة

المطلب الثاني: مفهوم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة

المبحث الثاني: واقع الشراكة بين قطاع التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة

لولاية قالمة

المطلب الأول: إحصائيات حول قطاع التكوين المهني

المطلب الثاني: إحصائيات حول الصندوق الوطني للتأمين على البطالة .

المطلب الثالث: اتفاقيات الشراكة بين مديريةية التكوين المهني والمؤسسات التشغيلية لولاية

قالمة .

خاتمة.

# مقدمة

تواجه الجزائر اليوم تحدي كبير في استثمار الطاقات البشرية الهائلة التي تملكها في خلق ثروة اقتصادية كخطوة هامة لتحقيق التنمية الشاملة في جميع المجالات من أجل اللحاق بركب التقدم، خاصة مع مايشهده العالم من تطور علمي وتكنولوجي سريع، يجعل الدولة تتدخل من أجل استثمار هذه القدرات البشرية، عن طريق توظيفها في مختلف المجالات والقطاعات الاقتصادية، لذلك يقع على عاتق الدولة توفير مناصب عمل لهذه الموارد البشرية، وهذا مايطرح لنا إشكالية الكفاءة المهنية لشغل مناصب العمل، لذلك يعتبر التكوين المهني الذي يحصل عليه الأفراد ميزة أساسية تؤهلهم للحصول على مناصب الشغل في إطار السياسة التشغيلية التي تضعها الدولة والتي تطمح من خلالها إلى توفير يد عاملة مؤهلة ومؤطرة تشغل مناصب عمل تكون قادرة على المنافسة الأجنبية في ظل الانفتاح الاقتصادي، بهدف رفع الاقتصاد الوطني للتخلص من التبعية لقطاع البترول وإيجاد بديل ينهض بالاقتصاد الجزائري.

ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى خلق علاقة وظيفية بين قطاع التكوين المهني والتشغيل من أجل خلق نظام يستجيب لمتطلبات الشغل.

وعلى هذا الأساس جاءت إشكالية البحث لتطرح:

كيف يساهم التكوين المهني في تلبية احتياجات السياسات التشغيلية في الجزائر؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية جملة من الأسئلة الفرعية التالية:

- فيما تتمثل أهمية التكوين المهني؟
- ماهي مختلف السياسات والبرامج التي وضعتها الجزائر للقضاء على البطالة؟
- ماهي الحلول والتدابير التي تفعل نشاط قطاع التكوين المهني وسياسات التشغيل في الجزائر؟

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

- كلما قام قطاع التكوين المهني بدوره الأساسي في تأطير اليد العاملة المؤهلة والمكونة كلما ساهم ذلك في نجاح وتلبية احتياجات السياسات التشغيلية.

## الفرضيات الفرعية:

- كلما ساهم التكوين المهني في تقديم يد مؤهلة ومؤطرة كلما زادت فرص نجاح السياسات التشغيلية.
- كلما قامت الجزائر بإنشاء أجهزة داعمة للتشغيل كلما تراجعت نسب ومؤشرات البطالة.
- كلما زادت نسب الشراكة والتعاون بين قطاع التكوين المهني وسياسة التشغيل كلما نقصت المشاكل والعراقيل التي يواجهها قطاع التشغيل.

## الإطار المنهجي للدراسة:

تطلبت هذه الدراسة منا استخدام المناهج المختلفة حتى نتمكن من بلوغ الأهداف التي نرجوها من هذه الدراسة ومن بين المناهج المستخدمة مايلي:

المنهج التحليلي والمنهج الوصفي: وذلك في تحليل المادة العلمية للدراسة ومعالجة مختلف زواياها، إضافة إلى تحليل مختلف الإحصائيات المقدمة من طرف مؤسسات التكوين المهني والتشغيل.

المنهج الإحصائي: تطلبت منا هذه الدراسة التطرق إلى مختلف الإحصائيات الأخيرة التي شهدتها قطاعي التكوين المهني والتشغيل من خلال مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكيف ساهمت في توسيع نطاق الشراكة بين المؤسستين.

منهج دراسة حالة: لقد تعرضنا في دراستنا هذه إلى كل من مديريةية التكوين المهني لولاية قالمة والصندوق الوطني للتأمين على البطالة وذلك تجسيدا لما تم تناوله في الفصلين النظريين من الدراسة.

## حدود الدراسة:

الحدود المهنية: تتناول الدراسة كعينة مكانية مديريةية التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة.

الحدود الزمانية: يتراوح مجال الدراسة ما بين 2012/2015.



الأهمية العلمية والعملية:

الأهمية العلمية:

تتم أهمية دراستنا في تحديد علاقة الشراكة بين التكوين المهني ومؤسسات التشغيل في خلق فرص لطالبي العمل وكذا مدى أهمية هذه الدراسة على اقتصادنا الوطني .

إضافة إلى التعرف بمختلف مصطلحات الدراسة والمتعلقة بقطاعي التكوين المهني وسياسات التشغيل.

الأهمية العملية :

تتم أهمية الموضوع في كونه دراسة حديثة لم يتم تناولها بشكل كبير على مستوى القسم، لاسيما معالجته من زاوية سياسية وإبراز مدى أهميته في القضاء على نسب البطالة، ومدى أهمية الشراكة والتنسيق لتوفير فرص الشغل .

-إفادة المتخرجين بمختلف المعلومات حول قطاع الشغل وما يقدمه من فرص وكذا التعرض لمختلف المؤسسات التي يمكن أن تفيدهم مستقبلا في حياتهم المهنية.

-إثراء مكتبة الكلية بمرجع جديد يربط بين مؤسسات التكوين التي تقدم تدريبا وتأهيلا للمتخرجين وبين الشغل التي تفتح آفاقا واسعة للمتخرجين لتحقيق احتياجاتهم ومتطلباتهم.

أهداف الدراسة :

يهدف بحثنا هذا إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:

- إبراز دور التكوين المهني في تلبية احتياجات مؤسسات التشغيل من اليد العاملة المؤهلة و المؤطرة الجاهزة لدخول سوق العمل .

-إبراز العلاقة بين مؤسسات التكوين المهني و مؤسسات التشغيل من أجل توفير فرص العمل لطالبي العمل خاصة فئة الشباب.

-إبراز مختلف الاتفاقيات المنعقدة بين مؤسسات التكوين المهني و مؤسسات التشغيل من أجل تعريف طالب العمل بمختلف المؤسسات التي يتوجه إليها فور دخوله سوق العمل.

-التطرق إلى أهمية التكوين الذي يتلقاه طالبي العمل قبل الدخول إلى سوق العمل ،مما يسهل عليهم التكيف مع الوظيفة التي تتلائم مع ما تلاقوه من تكوين،بالإضافة إلى ما تقدمه مؤسسات التشغيل من دعم خاصة في الجانب المادي و تمويلها لمختلف المشاريع.

أدبيات الدراسة:

توجد العديد من الدراسات المتفرقة التي تناولت موضوع دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائرومن بين هذه الدراسات:

- مذكرة حميدة جرو، موانمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية.

حيث تناولت الباحثة من خلال دراستها مختلف الأطر النظرية والمفاهيمية للدراسة إضافة إلى التطرق إلى مختلف الإستراتيجيات المتعلقة بالشغل واسقاطها على أبرز التجارب في هذا المجال التي ربطت بين قطاعي التكوين المهني والشغل، كما قامت بتحليل واقع التكوين المهني والتشغيل في الجزائر

- مدني شهرة، الاصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائري-، عمان: دار الحامد، 2008.

تطرق الباحث في دراسته هذه إلى مختلف الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر والتي هدفت من خلالها إلى القضاء على مستويات البطالة بكافة أشكالها.

- قوجيل منير، سياسة التكوين وسوق العمل في الجزائر- دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله بطولقة-، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم إجتماع التربية.

تناول الباحث من خلال دراسته مختلف الأسس النظرية للتكوين المهني إضافة إلى تقديم دراسة سوسيو تاريخية لنشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر ، ومختلف الأسس النظرية في سوق العمل والمطابقة بين كل من سياسة التكوين وسوق العمل.

صعوبات الدراسة :

واجهتنا العديد من العراقيل أثناء إنجاز هذه المذكرة أهمها:

-حادثة الموضوع المدروس وقلة المراجع التي تناولته من الجانب السياسي، وحتى إن وجدت فليست دراسات متخصصة وإنما تشير إلى الزوايا المتعلقة بالدراسة فقط.

-عدم تعاون مؤسسات التشغيل في إعطائنا إحصائيات حديثة ومعلومات نحتاجها في بحثنا.

تبرير الخطة:

لمعالجة هذا الموضوع اقتضت دراستنا تقسيم البحث إلى ثلاث فصول على الشكل التالي، فصلين للجانب النظري وفصل للجانب التطبيقي، حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي والنظري للتكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، ومختلف المحددات المتعلقة بكل متغير

كما تناولنا في الفصل الثاني العلاقة بين القطاعين وإبراز أوجه الشراكة بينهما وكيف يساهم التكوين المهني في حل مشكل التعامل مع المؤسسات التشغيلية إذ أصبح من الضروري الحصول على شهادات التكوين المهني للحصول على القروض والمساعدات من مختلف صناديق دعم تشغيل الشباب.

أما الفصل الثالث فقد حاولنا تجسيد واقع التكوين المهني وسياسات التشغيل في الجزائر وذلك من خلال التعرف على وظائف كل من مؤسستي التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة والعلاقة الرابطة بينهما ومختلف مجالات التنسيق والتعاون وذلك من خلال النهوض بأعباء التنمية والاقتصاد الوطني.

# الفصل الأول

يعالج هذا الفصل المفاهيم والنظري مختلف المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني وسياسة التشغيل، وضبطها ضبطا دقيقا للتفرقة فيما بينها وإزالة اللبس الذي يكتنفها، انطلاقا من فكرة ان التكوين المهني يشكل اليوم رهانا كبيرا لاكتساب الخبرة العلمية والكفاءات الضرورية واللازمة، من اجل ممارسة أي نشاط مهني والتكيف معه، والذي يهدف في الأصل إلى تحسين قابلية التشغيل وتحسين كفاءات المؤسسات، في إطار الاعتماد على المتكويين الذين يقدمهم التكوين المهني لتلبية حاجيات سوق العمل، وسنتطرق من خلال هذا الفصل إلى مبحثين :

- المبحث الأول: مفهوم التكوين المهني

- المبحث الثاني: مفهوم سياسات التشغيل

## المبحث الأول: مفهوم التكوين المهني

ان أهم ما تسعى له المؤسسة هو الوصول إلى تحقيق الكفاءة الانتاجية، عن طريق تحقيق جملة من الأهداف التي تم التخطيط لها، وبالنظر إلى التغيرات البيئية أصبح من الضروري على المؤسسة ان تهتم بمتطلبات وظيفة جديدة، أبرزها تكوين الأفراد بشكل دائم ومستمر من اجل سد الثغرات داخل المؤسسة الانتاجية من جهة، ومن جهة أخرى ضمان البقاء في سوق المنافسة بكفاءة مؤطرة ومؤهلة، قادرة على تقديم الدعم اللازم للمؤسسة.

## المطلب الأول: تعريف التكوين المهني

لقد تعددت المفاهيم ووجهات النظر لدى الباحثين حول تعريف التكوين المهني، ومن أجل توضيح هذا الاختلاف يمكن ان نعرض جملة من التعاريف، إلا أنه قبل ذلك لابد من تعريف أجزاء هذا المفهوم أولاً.

التكوين:"هو عملية تعلم سلسلة من سلوك المبرمج، أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً، من اجل التأقلم مع التطورات الخارجية، وكذلك المنافسة الداخلية والخارجية، سيما العولمة وما تحمله من مخاطر وتهديدات وكذا فرص، إذا ماتم التعامل معها، وأخيراً متطلبات العملاء لأنها متغيرة"<sup>1</sup>

وإذا كان التكوين هو كل ما يتلقاه الفرد من مهارات وخبرات وقيم وسلوكيات عملية، فالتكوين المهني يعرف بأنه ذلك التعلم في نطاق محدد مرتبط بمهنة واحدة لا أكثر، فهو ينصب على التكوين في مجال الحرف الذي يتطلب قدراً كبيراً من المهارة والدقة والمعرفة.<sup>2</sup>

ويعرفه صلاح الدين عبد الباقي بأنه:" نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات، التي تؤدي إلى زيادة معدلات الفرد في أداء عمله".<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-نورالدين حاروشي، إدارة الموارد البشرية، (الجزائر: دار الأمة، 2011)، ص. ص . 70، 71.

<sup>2</sup>-صالح صالح و أمال شوتري، "التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب"، مجلة اقتصادية عربية، العددان 21 و22، 2013، ص. 53.

<sup>3</sup>- عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2000)، ص. 262.

ويعرفه بوفلجة غياث على انه: " تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمهارات، ونماذج السلوكيات المتطلبة في مواقف العمل المختلفة، من اجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه، وفي اقل وقت ممكن".<sup>1</sup>

التكوين المهني هو مؤسسة تكوينية تسعى إلى تكوين الشباب في مختلف التخصصات، حيث يضمن لهم دروس نظرية حول مختلف التخصصات كل حسب اختياره.<sup>2</sup>

التكوين المهني: " هو مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى إعداد الأفراد للعمل، سواء كأجراء أو مستقلين، كما يتعلق في ذات الوقت بالإعداد للأعمال المهنية العامة، وباكتساب خبرات خاصة وهو يضم من ناحية ثلاثة إجراءات التي توفق القوة العاملة للتغيرات التي تحدث في الاقتصاد والمجتمع ككل، هذا من اجل المقاومة الايجابية للبطالة".<sup>3</sup>

عرفت وزارة التكوين المهني سنة 1995 التكوين المهني على انه: " أي يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة، مهما كان نوعها، وذلك لأي إنسان بالغ ومستعد لنيل عمل، بغض النظر عن مستوى ونوعية العمل الذي يناله.

كما عرف التكوين المهني على انه: " هو نشاط مخطط يهدف إلى تغيير الفرد والجماعة وإحداث نوع من التجديد في المعلومات والخبرات والمهارات والمؤهلات وطرق العمل، مما يجعل هذا الفرد أو الجماعة يؤدي العمل بطريقة عالية وكفاءة ومهارة".<sup>4</sup>

التعريف الإجرائي للتكوين المهني: هو نشاط مخطط يخضع له الفرد (المتربص) بغرض اكتساب تأهيل مهني، أو الخضوع لتدريب من أجل تطوير المهارات والمؤهلات وطرق العمل لدى الفرد، يخضع له كل إنسان بالغ قادر على العمل، يسمح للفرد المتكون بتطوير قدراته وكفاءته ومهاراته، مما يجعله يؤدي العمل بكفاءة ومهارة عالية وبنوعية ممتازة.

<sup>1</sup> - غياث بوفلجة، الأسس التقنية للتكوين ومناهجه، (الجزائر: ديوان المطبوعات، 1984)، ص. 5.

<sup>2</sup> - د.م، كل ما تريد ان تعرفه عن التكوين المهني والتمهين، على الموقع الالكتروني:

يوم 2016/04/09، على الساعة 14:00. [www.dzemploi.org](http://www.dzemploi.org)

<sup>3</sup> - محمد الأمين بن عزة، "البطالة والتشغيل"، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، العدد 21، 2013، ص. 78.

<sup>4</sup> - حميدة جرو، "موانمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل - من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة -"، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية)، 2014، ص. 21.

ثالثاً: عناصر العملية التكوينية:

- 1- المتربص (المتكون): وهو الفرد الذي يخضع لعملية التكوين التي تسمح له كسب الخبرة والمهارة مع مرور الزمن وتزويده بالجديد.
- 2- المكون: وهو الفرد الذي يمتلك خبرة ومؤهلات، تؤهله لتوجيه المتربص، وان يكون قادراً على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتوافق مع مستوى المتكونين المتربصين وطبيعة التكوين ( التربص).
- 3- المادة العلمية : وهي التطبيقات والتمارين التي يتم تطبيقها أثناء فترة التكوين ( التربص)، يقوم بإعدادها المكون الذي يشرف بنفسه على تنفيذ البرنامج التكويني .
- 4- بيئة المكون: هي المكان أو الموقع الذي يتم فيه التكوين، يجب ان يكون متوفراً على وسائل الراحة والظروف الصحية للعمل .
- 5- أساليب التكوين: وهي الطرف والوسائل التي يتم من خلالها التكوين ( تكوين المتربصين ) تناسب مع طبيعة التكوين ومستوى المتربصين من الناحية العلمية والعملية، نذكر من هذه الأساليب البحث الندوات دراسة حالة...<sup>1</sup>

رابعاً: أهمية التكوين المهني

- يزيد التكوين المهني من فرصة توفير حل لمشكلة المهارات، من خلال البرامج التي يقدمها التدريب العملي والتعليم المرتبط بالعمل، إذ تحتاج المؤسسات إلى التركيز على تطور أداء موظفيها.<sup>2</sup>
- يسعى التكوين المهني إلى تلبية حاجيات المجتمع، من خلال توفير اليد العاملة والمؤهلة والمنتجة للمؤسسة الانتاجية والخدماتية، بهدف تحسين إنتاجها ومرد وديتها وبقائها في مجال التنافس .

<sup>1</sup>-نفس المرجع السابق،ص31.

<sup>2</sup>-مي العبد الله، علوم الإعلام والاتصال وإشكالية التكوين المهني في العالم العربي،(لبنان: دار النهضة العربية،2009)، ص.119-121.



- كما يسعى إلى تلبية حاجيات التلاميذ والطلبة المتسربين من المدارس، حيث يوفر لهم الالتحاق بالتكوين المهني ضمن ميولهم المدرسية والتكوينية، ويوفر لهم فرصة التأهيل والاندماج في الحياة المهنية.<sup>1</sup>

#### خامساً: أهداف التكوين المهني

يعتبر التكوين المهني أداة فعالة في يد المنظمة من أجل تطوير ذاتها وتطوير أفرادها وإكسابهم مهارات جديدة، إضافة إلى أنه الحل لمواجهة مشكلات المنظمة وأفرادها فهو يهدف إلى:

#### 1- بالنسبة للمنظمة:

أ- زيادة الإنتاج: حيث ينعكس حجم التكوين والتأهيل الذي يتلقاه الفرد على أدائه، مما ينعكس في شكل زيادة لحجم الإنتاج وجودته إضافة إلى زيادة في مهارات الأفراد.

ب- تخفيض حوادث العمل: تحدث حوادث العمل نتيجة للخطأ من طرف الأفراد والذي يحدث نتيجة عيوب في الأجهزة والمعدات أو ظروف العمل، ومنه فالتكوين الجيد يؤدي إلى تقليل الحدوث لهذه الحوادث ويعطي خبرة للتعامل معها، من أجل تجنبها أثناء أداء العمل.

ت- يؤدي إلى استمرارية التنظيم واستقراره : ان استقرار التنظيم وثباته يعكس مدى قدرة التنظيم على الحفاظ على فعاليته حتى في حالة فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين، وهذا لا يتحقق إلا بوجود رصيد من الأفراد المتكويين والمؤهلين داخل المنظمة، أما المرونة تعني قدرة التنظيم على التكيف والتأقلم مع المتغيرات والمستجدات في حجم العمل، وهذا ما يتطلب توفر الأفراد المكونين ذوي المهارات المتعددة لتنقل إلى الأعمال التي تحتاج إليهم.<sup>2</sup>

#### 2- بالنسبة للأفراد: يساعد التكوين الأفراد على تحقيق جملة من الأهداف التي تتمثل في:

- تنمية المعارف والكفاءات والمهارات.

- يقلل من أخطاء وحوادث العمل.

<sup>1</sup>-د.م، التكوين المهني- التربية والتعليم- ، على الموقع الالكتروني:

يوم 2016/04/09، الساعة 12.30. [www.moujdacity.net](http://www.moujdacity.net)

<sup>2</sup>- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، (مصر: دار الجامعة الجديدة، 2002)، ص. 346، 347.

- يساهم في شعور الموظف بالانتماء للمنظمة والشعور بالرضا الوظيفي .
- تحسين علاقات الأفراد في مختلف المستويات مما يساعد في التغلب على حالات القلق والصراع داخل المنظمة .
- يساهم في تسهيل التكيف مع بيئة العمل ومتغيراتها ويرفع من مهاراتهم في حل المشاكل المتعلقة بالعمل.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أنماط التكوين المهني في الجزائر

من اجل تحقيق أهداف التكوين المهني يتم على عدة أنماط للتكوين المهني من المستوى الأول إلى المستوى الخامس، من خلال التكوين الأولي أو التكوين المتواصل، وهذا ما يجعله يمثل إسقاط لضمان الاستجابة لمختلف حاجيات الطلب في التكوين حسب المستوى التأهيلي من اجل ضمان التكفل بأكبر عدد ممكن من المتربصين، واختيار نمط تكويني من هذه الأنماط يكون متوافقا مع ظروف المتربص وقدراته، وتتمثل هذه الأنماط القائمة في الجزائر في مايلي:

1- التكوين الاقامي: أو ما يعرف بالتكوين المقيم وهو الأكثر شيوعا، حيث يجري هذا النمط التكويني داخل هياكل تكوين متخصصة لذلك، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.<sup>2</sup>

ويعتبر هذا النمط من التكوين المهني التقليدي حيث يتم جانبه النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني .

توجد ثلاث دورات للتسجيل في التكوين الاقتصادي هي في جانفي مارس وسبتمبر، حيث ان أغلبية الملتحقين به هم من التلاميذ المشاركين في قطاع التربية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - نور الدين حاروشي، مرجع سابق، ص. 72.

<sup>2</sup> - حميدة جرو، مرجع سابق، ص. 102.

<sup>3</sup> - مريم بوقرعة و حسينة درغال، دور مركز التكوين المهني في تنمية المجتمع المحلي- دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين زاوي مبارك سدراتة - ، (مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة قالمة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية، 2013/2012)، ص. 81.

2- التمهين: هذا النمط التكويني يعتبر نمط التكوين المباشر للتربص في الوسط المهني الواقعي يهدف إلى إعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني يضعه في اتصال مباشر مع مهنته عن طريق دخول المتمهن داخل ورشات العمل الفعلية أو في مؤسسة إنتاجية عامة أو خاصة أو داخل مصالح إدارية .

بموجب القانون 81-07 المكمل للقانون 81-392 المؤرخ في 27 جوان 1981 فتح المجال لعدد كبير من الشباب لتعلم ممارسة حرفة عن طريق توظيفهم في مؤسسات عمومية أو خاصة ومتابعة تعليم نظرية يقدر ب 4 ساعات في الأسبوع<sup>1</sup>.

حيث يعتمد هذا النمط من التكوين على شقين هما: الدروس النظرية التكنولوجية الممنوحة للمتربصين بالمؤسسة التكوينية، أما الشق الثاني فهو العمل المباشر في المؤسسات والحرفيين الذين يتكفلون على عاتقهم بالمتربص ويعملون على تدريبه على المهنة المستقبلية التي يكون بها . تنبيه المؤسسات والهيئات بخطورة ومنع استعمال الممتهين في وظائف أو مهام غير مدمجة في برامج التكوين .

كما يتم وضع رقابة على قوائم الهيئات والمؤسسات المستقبلية للمتمهن من خلال مفتشية العمل ومفتشي التكوين المهني، حتى يتم التحقق من سلامة وضع الممتهن قانونيا<sup>2</sup>.

3- التكوين عن بعد: هو تكوين عن طريق المراسلة و البريد، حيث يسجل المتكون كمترشح حر ثم يوجه إلى مركز مهني معين فالتكوين المهني عن بعد يسمح لكل من يرغب في اكتساب تأهيل مهني أو تحضير لإجراء امتحانات مهنية، أو يهتم به كل مواطن يرغب في رفع مستواه في مجال مهني، ولأجل تفعيل هذا النمط من التكوين تم إنشاء المركز الوطني للتعليم عن بعد CNFPD، مع العلم ان هذا النمط من التكوين يوفر نفس المناهج الموجودة على مستوى مراكز التكوين المهني الأخرى، ولكنه يتناول تخصصات مهنية تتضمن 3 فروع هي

<sup>1</sup>-توفيق سامعي، "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون"، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة سطيف ، كلية العلوم الانسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوقونيا، 2010/2011)، ص. 120.

<sup>2</sup>-د.م، التكوين المهني والتمهين وانماطه، على الموقع الالكتروني:

يوم 2016/04/7 الساعة 20:18. [www.cfpdz.net](http://www.cfpdz.net)

المحاسبة والبنوك والتأمينات، فهي تخصصات يمكن تدريسها عبر المراسلة عكس بعض الشعب والاختصاصات كالميكانيك والإلكترونيك والكهرباء ... حيث يستحيل تدريسها عن طريق المراسلة فهي تستوجب الحضور على مستوى الورشات والقيام بأعمال تطبيقية في إطار التعليم النظري.<sup>1</sup>

يهدف هذا التكوين إلى:

- اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة.
- تحسين المستوى.
- التحضير للامتحانات المهنية .

ويحتوي المركز المهني عن بعد على تسعة مديريات جهوية وهي:

الجزائر ، الشلف، بشار ، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزوزو.<sup>2</sup>

4- التكوين المسائي (الدروس المسائية): هذه الطريقة تعتمد على تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار، أي بعد الانتهاء من تقديم دروس التكوين الإقليمي العادي حسب مواقيت محددة، حتى يتناسب هذا النمط مع العمال والموظفين الراغبين في اكتساب تأهيل ورفع مستواهم.<sup>3</sup>

5- التكوين المتواصل: ويعرف بالتكوين أثناء الخدمة يشمل برامج تكوين مفتوحة لكل العمال على أساس شروط، من أجل تكوين العامل وتكييفه مع التطور التكنولوجي والتقني وتأهيله في مهنته الجديدة

<sup>1</sup>-توفيق سامعي، مرجع سابق،ص 123.

<sup>2</sup>-د.م، التكوين والتعليم المهنيين مهام وهاياكل، على الموقع الإلكتروني:

يوم 2016/02/18، على الساعة 17:20. [www.mfep.gov.dz](http://www.mfep.gov.dz)

<sup>3</sup>-سميرة ميسون، "الأساليب المعرفية وعلاقتها بالدول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني- دراسة ميدانية ورقلة -" ، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، 2011/2010)، ص110.

يخضع العاملین فی هذا النمط التكوینی بشكل مستمر ومتواصل أثناء مسارهم المهني، وذلك بالنظر إلى التطور الحاصل فی مجال المهن والكفايات التابعة لها.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسات التكوين المهني في الجزائر

لقد اهتم المشرع الجزائري بمجال التكوين المهني من خلال إصداره لجملة من التشريعات التي تضبطه وتحدد مجال عمله كما يلي:

- ظهور قانون العمل سنة 1978 الخاص بالجزائر يتضمن القانون الأساسي للعامل بعد التخلي عن القوانين الفرنسية وبداية سن القوانين الخاصة بالجزائر.
- صدور القانون 81-07 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالتمهين المهني.
- المرسوم التنفيذي 81-393 المؤرخ في 1982/09/04 ويتعلق بتنظيم وتمويل التكوين المهني في المؤسسة جدد في المواد 5-6-7-8 أنماط التكوين .
- قانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل شرع هذا القانون ابتداء من الأحكام الأولى للمادة السادسة في سجل التكوين المهني بحق معترف به للعامل الاستفادة من دورات تكوينية مهنية
- المرسوم 97-197 المؤرخ في 1995/05/18 جاء هذا المرسوم تعديلا للمرسوم 78-135 المؤرخ في 1978/06/03 والمتضمن إنشاء مجلس وطني استشاري للتكوين المهني.
- المرسوم 98-355 المؤرخ في 1998/11/10 المتضمن إنشاء وتنظيم وتسيير الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.
- القانون رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/23 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-316 المؤرخ في 2009/10/06 المتضمن إنشاء معاهد التكوين المهني .

<sup>1</sup>-حميدة جرو، مرجع سابق،ص. 104.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2012/12/09 المتضمن تحديد كفاءات تنظيم التكوين التكميلي للإدماج في رتبتي نائب مقتصد مسير ومقتصد مسير لمؤسسات التكوين والتعليم<sup>1</sup>.

وفيما يخص هياكل التكوين المهني في الجزائر تتمثل في :

- مراكز التكوين المهني والتمهين المهنيين CFPA.
  - المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني INSEP.
  - المعهد الوطني للتكوين IFP.
  - معاهد التكوين المهني INFP يبلغ عدد هذه المعاهد 06 متواجدة بستة ولايات من البلاد .
  - مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات GERPEQ.
  - المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل IDEFOC.
  - المركز الوطني للتعليم عن بعد CNEPD.
  - الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل FNAC.
  - المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني<sup>2</sup> ENEFP.
- ولمزيد من المعلومات حول القانون الداخلي لمؤسسة التكوين أنظر الملحق رقم (01).

<sup>1</sup>-محمد الأمين بن عزة، مرجع سابق، ص. 84.

<sup>2</sup>- نفس المرجع السابق ص. 85، 86.

## المطلب الرابع: تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني

ان عملية تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني هي الأساس الذي يقوم عليه نجاح عملية التكوين وتمثل فيما يلي:

1- تحديد الاحتياجات : يمكن لها ان تتوفر من خلال التحليل التنظيمي أو تحليل المعلومات، وكذلك التحليل الفردي بصورة أدق يمكن ان تحدد الاحتياجات على المستوى المستقبلي والحالي التنظيمي والمهني والفردي ويمكن تحديد الاحتياجات من خلال:

- وضع الأهداف وتقييم ومراجعة الأداء .
- نتيجة الأخطاء المرتكبة أثناء العمل.
- نتيجة الأداء السيئ أي الفشل في الوصول إلى المستوى المهني المطلوب .
- المراقبة المستمرة للموظفين أثناء العمل.
- تغير في القوانين وطرق العمل والنظم والإجراءات والتكنولوجيا وحتى في مضمون الوظيفة ومسئولياتها .

2- تحديد الأهداف التكوينية .

3- تحديد مكان التكوين بالنظر إلى الأهداف وقدرات المنظمة .

4- تحديد المشاركين في عملية التكوين.

5- اختيار أساليب وطرق التكوين كالمحاضرات الندوات ورشات العمل.<sup>1</sup>

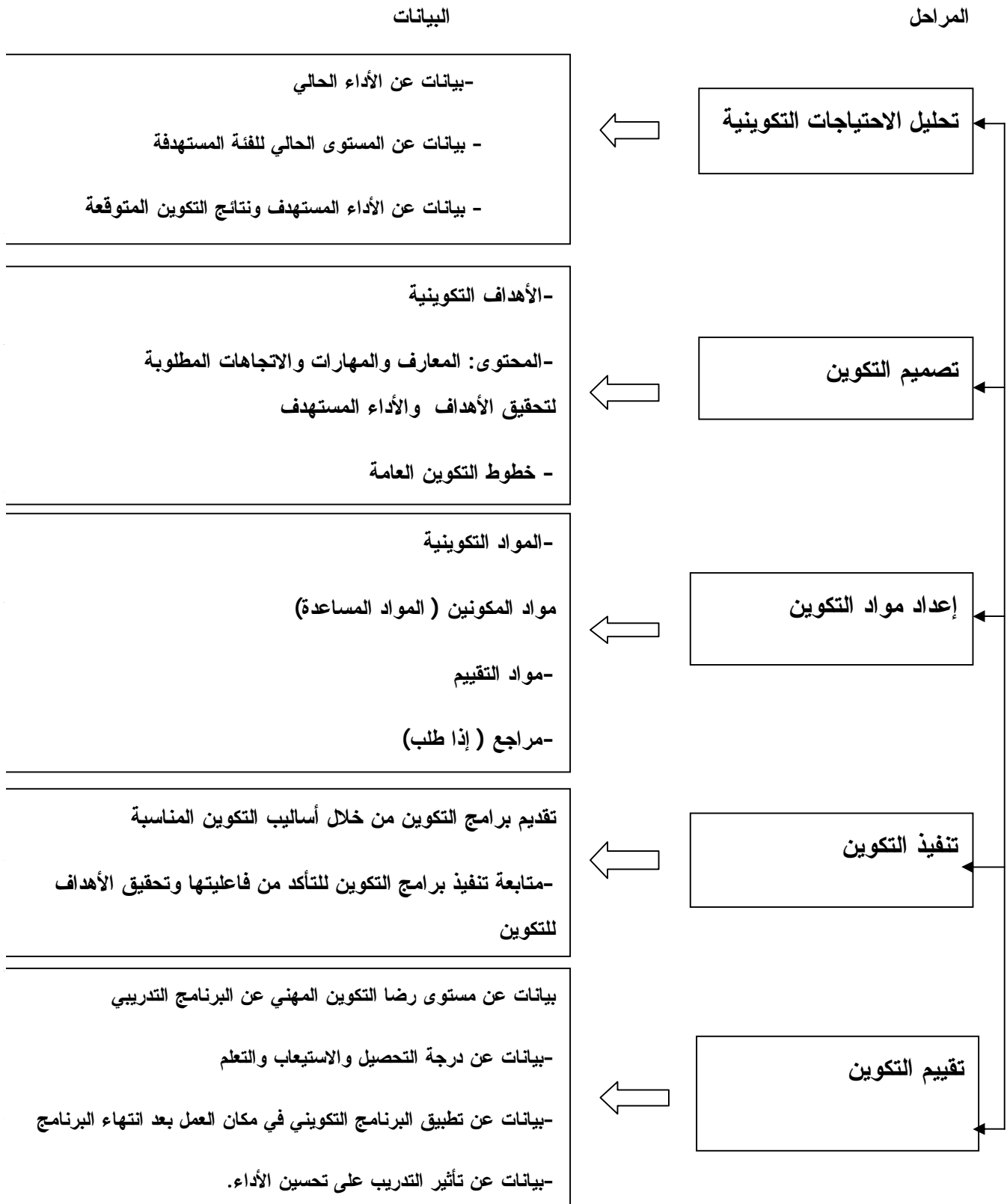
سادسا: مراحل تصميم نظم التكوين.

من الأساليب الأساسية المستخدمة في تصميم وتكوين برنامج التكوين المهني نجده يتكون من خمسة مراحل بما يسمى بمنظومة التكوين وهي: التحليل، التصميم، الإعداد، التطبيق، التقييم،

كما هو موضحا في الشكل رقم 01

<sup>1</sup>نور الدين حاروشي، مرجع سابق، ص. ص. 74، 75.

شكل رقم 01: مخطط يوضح مراحل منظومة التكوين



المصدر : حميدة جرو، مرجع سابق، ص 33.



هذه العملية تنتقل من خطوة لأخرى بآلية تساعد المتخصصين في مجال التكوين على التخطيط للبرامج التكوينية وتطويرها، وهي لا تحتوي على أي أدوات معروفة في عالم الأعمال، ورغم أنه يستحيل تطوير أي برنامج للتكوين علمي وموضوعي ومتكامل بدونها.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل من أبرز الحلول التي تستخدمها الدول من أجل إيجاد حلول ناجعة، من أجل تقليص البطالة والقضاء عليها والنهوض باقتصاد متكامل متوازن، والرفع من المستوى المعيشي، وسنتطرق في هذا المبحث إلى المفاهيم الأساسية لسياسة التشغيل من حيث التعريف والأنواع والأهداف والأبعاد.

### المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل

توجد عدة مفاهيم حول سياسة التشغيل حيث عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE " على أنها مجموعة الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكيف اليد العاملة مع احتياجات الإنسان".<sup>2</sup>

كما تعرف على أنها: "السعي لإيجاد العمل لمن يطلبه" أي توفير فرص العمل من خلال أدواتها.<sup>3</sup>

يرى البعض أيضا ان سياسة التشغيل تعبر عن " إستراتيجية العمل الساندة في بلد معين والأفكار الاقتصادية والاجتماعية تبعث منها والمبادئ التي تسند إليها، والأهداف التي ترمي إلى تحقيقها".

التعريف الإجرائي: هي سياسة الحكومة ومجمل الأساليب والآليات التي تلجأ إلى استخدامها من أجل توفير مناصب عمل للأفراد الذين يبحثون عن عمل، ويمتلكون المهارات والمؤهلات لشغل هذه الوظيفة، إضافة إلى تنظيم قواعد الشغل بين العامل وأرباب العمل.

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص 34.

<sup>2</sup> - عبد القادر زياتي، الشركات متعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل، على الموقع الإلكتروني:

يوم 20:55، على الساعة: 2016/03/15، <http://algerianexpert.com>

<sup>3</sup> - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية -، (عمان: دار الحامد، 2008)، ص 163.

## أولاً: أنواع سياسة التشغيل

توجد عدة أنواع من سياسات التشغيل التي تساهم إلى حد ما في التقليل من أزمة البطالة ويمكن تصنيفها إلى:

أ. سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الاشتراكي: تتولى الدولة عملية التخطيط في هذه السياسات وتحدد الآليات والبرامج أثناء تنفيذها، من أجل خلق مناصب عمل للفرد، فالدولة هي القطاع الموظف الذي يتكفل بتنظيم وتأطير لعمليات التشغيل، وفق منظومة قانونية تشريعية للحفاظ على الديمومة والاستمرارية.

ب. سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الحر: حيث تقوم الدولة برسم الخطوط العريضة لهذه السياسة، غير ان عملية تنفيذها لا تتم إلا بمشاركة القطاع الخاص باعتباره شريكا أساسيا في عملية التنفيذ، وينحصر دور الدولة في تشجيع الأفراد من خلال خلق فرص العمل لأنفسهم وللآخرين، وذلك من خلال منحهم الأولوية والتسهيلات في إقامة مشاريع اقتصادية إنتاجية .

ج. سياسة التشغيل السلبية: حيث أنها:

- تعالج ظاهرة المرض وليس أسبابه وجذوره.
- تهجر مفهوم التشغيل الكامل.
- تعالج على المدى القصير فقط.
- تعتبر مجرد إجراءات إحصائية للتخلص من البطالة.
- د- سياسة التشغيل الايجابية: تدرس الظاهرة و جذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة<sup>1</sup>.
- تستعمل مجموعة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية .

<sup>1</sup>فاطمة الزهراء بوكابوس، "سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي"، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد آكلي محند اولحاج بالبويرة، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الإنسانية، 2012/2011)، ص. 15.

- ترشيد الطلب .

- موائمة التعليم والتدريب.

- توفير معلومات حول سوق العمل.<sup>1</sup>

ثانيا: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

يمكننا القول ان أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب منها ماهو اجتماعي وماهو اقتصادي ومنها مايتعلق بالجانب الهيكلي التنظيمي وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى:

أ- البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة إلى الشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماجهم في المجتمع وإبعادهم عن كل مايجعلهم عرضة للتهميش والإقصاء .

ب- البعد الاقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية أي رأس المال البشري، ويقصد به القدرات الانتاجية للأفراد سواء موروثة أو مكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط، سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد .

ت- البعد الهيكلي التنظيمي : يقصد به مشاركة جميع الجهات وذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة، ووضع السياسات الخاصة للتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدن أو قرى .

ث- البعد السياسي: يختص بالعلاقة بين السياسة التشغيلية كسياسة توزيعية وشرعية النظام وإحساس المواطنين بمواطنتهم، فالنظام السياسي في جواره أداة لتوزيع الموارد المتنافس عليها

<sup>1</sup>-نفس المرجع السابق، ص.16.

في الشرائح الاجتماعية المختلفة، فقد يحدث اهتزاز في شرعية النظام وفي نظرة المواطنين لسياستهم الاجتماعية والاقتصادية.<sup>1</sup>

ثالثا: معايير سياسة التشغيل

تعتمد سياسة التشغيل على مجموعة من المعايير ذات دلالات مختلفة تقوم عليها أثناء رسم السياسة العامة للدولة وتتمثل في:

أ- معيار العمر: تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة اقل من 18 سنة والتي يتم إدماجها إلى ميادين التدريب والتكوين قبل إلحاقها بالوظيفة عن طريق التعليم الإلزامي، أو استخدام مختلف صيغ التدريب والتكوين من اجل تعبئة الأفراد من 14 والى 16 سنة مثل الوكالة الوطنية لدعم التشغيل (E.N.S.E.J) والصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAS .

ب- معيار النشاط الاقتصادي: ويتم فيه تقسيم سياسة التشغيل لليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي إلى يد عاملة زراعية وأخرى غير زراعية، والزراعية تتمثل في الإنتاج الفلاحي وتربية المواشي والصيد البحري، أما غير الزراعية متمثلة في اليد العاملة الصناعية...الخ

ت- معيار التأهيل: يرتبط هذا المعيار بسياسة التعليم والتكوين فسياسة التشغيل تراهن على توفير مناصب الشغل لمواجهة نمو اليد العاملة وترشيدها وتنميتها، والرفع من مستوى إنتاجها وفق الأهداف المسطرة مستقبلا والمبرمج الوصول إليها.<sup>2</sup>

رابعا: أهداف سياسة التشغيل

تسعى سياسة التشغيل لتحقيق مجموعة من الأهداف، من اجل تحسين مستوى اقتصادي واجتماعي لدى الفرد والمجتمع وتتجلى هذه الأهداف فيما يلي:

<sup>1</sup> - وزارة العمل والضمان الاجتماعي، سياسة التشغيل، على الرابط الالكتروني:

أطلع عليه بتاريخ 2016/04/24، على الساعة 22:22. [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)

<sup>2</sup> - جميل احمد توفيق، إدارة الأعمال، (بيروت: دار النهضة العربية، 1986)، ص. 486.

- رفع عدد مناصب الشغل وخلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعة المحرومة.
- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل .
- الرفع من مستوى الفاعلية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي، والرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد .
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء .
- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الخاص بكل دولة .
- ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر أعلى القوى العاملة بعد تعيينها .
- توحيد التعليم والتدريب لخدمة وتنمية التشغيل.
- حل مشكلة عدم التوافق بين الطلب على العمل وبين العرض .
- التقليل من مشكلة البطالة .
- إعطاء فرص أكثر للمرأة أثناء التشغيل والتوظيف.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: كرونولوجيا سياسات التشغيل في الجزائر من 1967 إلى 2014.

عرفت سياسة التشغيل عدة مراحل وتطورات في حقب زمنية مختلفة حيث تمحورت ضمن السياسة العامة للدولة، من أجل النهوض بالتشغيل وتحقيق الأهداف المراد الوصول إليها:

### 1- المرحلة الأولى: 1967-1979

منحت سياسة التشغيل في هذه الفترة كثيرا من الاعتبار لليد العاملة الجزائرية، وذلك بالعمل على تهيئة الظروف المناسبة لمناصب العمل المختلفة في جميع القطاعات الاقتصادية، حيث انتقل معدل

<sup>1</sup>-خولة سليم وزينب مخاشنة، "البطالة وسياسة التشغيل"، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، جامعة قلمة، إدارة أعمال، 2013/2014)، ص.66.

التشغيل بين 75.5% سنة 1960 إلى 79.7% سنة 1979 كما سمحت هذه السياسة المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية لاستحداث مليون ومائة ألف منصب شغل.<sup>1</sup>

## 2- المرحلة الثانية : 1980-1988 وتنقسم إلى قسمين:

- الفترة من 1980 إلى 1984 : حيث تبنت خلال هذه الفترة توجه اقتصادي جديد من خلال هيكلة المؤسسات الكبيرة، فترتب عنه إنشاء 72000 منصب شغل، أيضا في مايعادل 61% من الإنشاء الفعلي، عرفت هذه الفترة تحسن نوعي من 80.8% سنة 1981 إلى 81.1% سنة 1984 .

- الفترة من 1985 إلى 1988 : جراء الصدمة الكبيرة في انهيار أسعار البترول عرفت هذه المرحلة نقص وتقليص عرض العمل والشغل، وفقدان أيضا مناصب الشغل، ان من الضروري على الدولة إعادة النظر في حساباتها، حيث شرعت بالقيام بمجموعة من الإصلاحات الاقتصادية مثل إقامة إطار مؤسسي لترقية الاستثمارات .

## 3- المرحلة الثالثة: 1990-1999 :

رغم الإصلاحات التي اعتمدها الدولة إلا ان ذلك لم يدفع في تحسين الأوضاع في ميزان المدفوعات وفي ذلك تدهور الأوضاع الأمنية، لجأت الجزائر إلى طلب تمويل من صندوق النقد الدولي، حيث خصص لها 584 مليون دولار أمريكي كقروض مقابل إتباع سياسة نقدية والعمل بها، ولقد انتقل وأصبح عدد البطالين من 435000 بطل سنة 1985 ليصل إلى 115000 بطل سنة 1990.<sup>2</sup>

## 4- المرحلة الرابعة من 2000-2010:

شهدت هذه المرحلة في وضعية التشغيل تطورا ملحوظا وذلك جراء ارتفاع أسعار المحروقات، وكذلك بعض الاستقرار الأمني والسياسي الذي بدأت تعرفه البلاد، الذي ساهم في تشجيع الاستثمار والنمو الاقتصادي.

<sup>1</sup> - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العياب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي - من خلال حالة الجزائر - ، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010)، ص. 87.

<sup>2</sup> -مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص. ص. 166، 168.

أ- مخطط الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 : وجاء هذا المخطط من أجل إعادة تنشيط الطلب ودعم النشاطات التي توفر مناصب الشغل، والعمل لتغطية النشاطات الأساسية في الاقتصاد الوطني، ومحاولة دفع عجلة النمو والتطور والرفع من المستوى المعيشي، وتحسين دور الهياكل والمؤسسات الصناعية في القطاعات الانتاجية والاعتماد بدرجة كبيرة على التنمية المحلية والريفية.

ب- البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي 2005-2010: وتجسد هذا الدعم في مجموعة من الاستثمارات، متمثلة في 46 مليار دولار في الإنفاق العمومي والتقليص من البطالة من 29% إلى 24 % ، ومازالت في انخفاض إلى ان وصلت 10.2% سنة 2009 حيث عرفت الجزائر في هذه الفترة بحبوحة مالية نتيجة إلى ارتفاع أسعار المحروقات، والاستقرار الأمني والسياسي الذي عرفته البلاد.<sup>1</sup>

5- المرحلة الخامسة 2010 - 2015: وعرفت هذه المرحلة على لسان وزير العمل والتشغيل محور مخطط الحكومة حول التشغيل ومحاربة البطالة، وذلك في استحداث أكثر من مليون منصب عمل بالقطاعين، الاقتصاد والوظائف العمومي مابين 2010 و2012 ، في حين تم استحداث مليون وأربع وتسعون ألف منصب آخر في إطار أجهزة الإدماج المهني، وتدخل هذه العملية في برنامج رئيس الجمهورية في استحداث ثلاث ملايين منصب من 2010 إلى 2014 ، وقد تم إنشاء 279 مؤسسة صغيرة من خلال الوكالة الوطنية لدعم الشباب وفق تشجيع الشراكة بين القطاع العام والخاص.

### المطلب الثالث: الإطار التنظيمي القانون لسياسات التشغيل

ان تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر اقتضى حتمية تأطيرها لمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تضبط عملية تجسيدها ميدانيا، وبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها، بهدف وضع السياسات التي تضعها الدولة في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا انه يمكن ان نتطرق إلى

<sup>1</sup>-للى موالكية وإيمان قوادرية، "تقييم سياسة التشغيل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني"، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة قلمة ، تخصص مالية، 2012/2013)، ص. ص. 44، 45.

بعضها، فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل<sup>1</sup> الذي نص في مادته الثالثة على ان: "تضمن الدولة صلاحيات التنظيم في ميدان التشغيل لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته.

- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.

- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته .

- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطويره.

والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم ومراقبة التشغيل،<sup>2</sup> الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للشغل وتنظيمها وتسييرها.<sup>3</sup> والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني،<sup>4</sup> الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج التكوين وتشغيل وتنظيم .

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع إنشاء مقاولات ومؤسسات صغيرة ومتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الناشطة في مجال التشغيل كالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>-القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، الجريدة الرسمية، العدد83، الصادرة في 26 ديسمبر 2005.

<sup>2</sup>- القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية، العدد08، الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

<sup>3</sup>- المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة في 19 افريل 2006.

<sup>4</sup>- المرسوم التنفيذي 08-126، المؤرخ في 19 افريل 2008، الجريدة الرسمية، العدد 22، الصادرة في 30 افريل 2008.

<sup>5</sup>- المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 افريل 2007، الجريدة الرسمية، العدد 28 ، الصادرة في 02 ماي 2007 .



## خلاصة الفصل:

يمكن أن نستخلص من خلال دراستنا في الفصل الأول مفاهيم متعلقة بالتكوين المهني وسياسة التشغيل، إذ لابد أن نتطرق إلى مفهوم كل متغير على حدى حتى نستطيع أن نقوم بدراستنا حول التكوين المهني في السياسات التشغيلية، حيث يسعى التكوين المهني في الجزائر إلى تدعيم قطاع التشغيل بالقوى العاملة المؤهلة والمدربة لشغل مناصب عمل تحتاجها المؤسسات التشغيلية التي تتولى إدماج هذه الكفاءات في سوق العمل، وهذا ما سنتطرق إليه بشكل مفصل أكثر في الفصل الثاني.

# الفصل الثاني

يعتبر قطاع التكوين المهني في الجزائر قطاعا حيويا وحساسا، نظرا لليد العاملة المؤهلة التي يزود بها المؤسسات الاقتصادية، والتي تساهم في مساهمة التغيرات والتطورات الحاصلة في مختلف الميادين والقطاعات، وبالتالي مساهمته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، من خلال المشاركة في تزويد سوق العمل بالكفاءات والخبرات المؤهلة، وتكييفه مع متطلبات سوق العمل وقطاع التشغيل.

وسنتطرق من خلال هذا الفصل إلى دراسة واقع التكوين المهني وسياسات التشغيل في الجزائر من خلال ثلاثة مباحث تناولنا فيها:

- المبحث الأول: البطالة وسوق العمل في الجزائر، وقد تطرقنا فيه إلى مشكلة البطالة في الجزائر، وأعطينا إحصائيات لحجم البطالة، ثم تناولنا سوق العمل من خلال العرض والطلب على العمل، وأخيرا درسنا احتياجات سوق العمل للقوى العاملة.

- أما المبحث الثاني: أثر سياسات التكوين المهني على قطاع التشغيل في الجزائر ، تناولنا فيه مختلف آليات واستراتيجيات ربط قطاع التكوين المهني بسياسات التشغيل، إضافة إلى العمل كوسيلة للاندماج المهني من خلال دراستنا لدمج خريجي قطاع التكوين في سوق العمل.

- أما المبحث الثالث: آليات السياسة التشغيلية في الجزائر تناولنا فيه مختلف أجهزة التشغيل التي لجأت إليها الحكومة في تنفيذ برامجها، وتوفير مناصب الشغل للأفراد البطالين وعلى وجه الأخص الشباب الذي يعتبر الفئة المستفيدة بشكل كبير من برامج الحكومة التشغيلية، مع العلم أن هذه المؤسسات التشغيلية مرتبطة مع مؤسسات التكوين المهني، لأن الشباب الذي تقوم بتشغيله يمتلك شهادات من مراكز التكوين المهني.

## المبحث الأول: البطالة وسوق العمل في الجزائر

تعتبر ظاهرة البطالة من المشاكل الكبيرة التي تعاني منها الجزائر، حيث مختلف البرامج جاءت لمحاربة هذه الظاهرة المتفشية بشكل كبير خاصة بين فئة الشباب، ومالها من سلبيات على الاقتصاد الوطني، خاصة في سوق العمل وارتفاع عدد طالبي العمل مما يخلق مشكلة في توفير مناصب العمل بالنظر إلى العرض والطلب على العمل واحتياجات القوى العاملة التي يحتاجها سوق العمل لهذا سنحاول في هذا المبحث دراسة البطالة والعرض والطلب والتخطيط للقوى العاملة في سوق العمل.

### المطلب الأول: البطالة في الجزائر

أصبحت ظاهرة البطالة اليوم ظاهرة لا تعرف حدود لها، حيث أصبحت تمس جميع شرائح المجتمع وبالأخص الشباب، وأصبح استفحالها يعبر عن أزمة اقتصادية واجتماعية كبيرة، وبالنظر إلى المستويات المرتفعة التي تسجلها الجزائر للبطالة، أصبحت أحد أهم الانشغالات التي تسعى الدولة لمحاربتها، في ظل اعتماد الاقتصاد الجزائري على البترول كمصدر للاقتصاد، وبالنظر إلى انخفاض أسعاره خلال هذه الفترة وانتهاج الجزائر سياسة التقشف التي من شأنها أن تساهم في رفع مستويات معدل البطالة، وقبل أن نغوص في الحديث عن البطالة في الجزائر في ظل دور مؤسسات التكوين المهني للقضاء عليها، نتطرق أولاً إلى تعريف البطالة.

#### تعريف البطالة:

قبل أن نتطرق إلى مفهوم البطالة لابد أن نتطرق إلى مفهوم العاطل عن العمل، "وهو شخص داخل قوة العمل، لا يعمل بأجر ولو لمدة ساعة واحدة أسبوعياً، وهو قادر على العمل ويبحث عنه، ما يعني أنه الشخص الذي لا يوجد لديه مصدر رزق".<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- محمد نبيل جامع، البطالة قبلية موقوتة - فك شيفراتها وحديث مع الشباب-، (مصر: المكتب الجامعي الحديث)، 2008،

البطالة: هي ظاهرة اقتصادية بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة، إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية، طبقاً لمنظمة (جيه) الدولية فإن العاطل عن العمل هو كل شخص قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه دون جدوى.<sup>1</sup>

وتتمثل أنواع البطالة في:

1- البطالة الاحتكاكية: هي الناتجة عن دخول وخروج الناس في قوة العمل، وكذلك خلق فرص عمل جديدة، كما تحدث هذه البطالة نتيجة التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، تحدث نتيجة لنقص المعلومات لدى الأفراد الذين يبحثون عن العمل، ولدى أرباب العمل الذين تتوفر لديهم فرص العمل، مما يؤدي إلى عدم التوافق بين العرض والطلب.<sup>2</sup>

2- البطالة الموسمية أو الدورية: تنشأ هذه البطالة بسبب ركود في قطاع الأعمال وعدم كفاية الطلب الكلي على العمل، وتحدث بسبب الدورات التجارية ونتيجة لانخفاض الطلب خلال فترات الانكماش، وارتبطت تسميتها بالدورة الاقتصادية، وهي مجمل التغيرات التي تطرأ على النشاط التجاري والاقتصادي لدولة مما ينقلها من حالة الازدهار إلى حالة الركود والكساد.<sup>3</sup>

3- البطالة الهيكلية: تنتج عن التطورات والتغيرات التكنولوجية التي تطرأ، وكذا المنافسة العالمية، التي تتطلب القيام بأعمال جديدة، أو إحداث تغيير في موقع العمل، هذه البطالة لا ترتبط بجانب واحد في الاقتصاد، بل تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد، تحدث نتيجة تحولات اقتصادية، باقتصاد موارد جديدة أو استخدام وسائل إنتاج جديدة، أو استخدام قوى عاملة جديدة.<sup>4</sup>

4- البطالة المقنعة: الأفراد الذين يشتغلون في أعمال تنعدم فيها الإنتاجية، حيث يكونون في حالة عمالة بينما عملهم لا يساهم في زيادة الإنتاج، أو حين يكون هؤلاء الأفراد يعملون ولكن ليس بكامل قدراتهم، أو يعملون في أعمال إنتاجية فيها تكون أقل بكثير بالمقارنة مع إنتاجية أعمال

<sup>1</sup> -بطالة، ويكيبيديا الموسوعة الحرة، على الموقع الإلكتروني:

اطلع عليه بتاريخ 2016/04/11، على الساعة 16:10. [www.m.wikipedia.org/wiki](http://www.m.wikipedia.org/wiki)

<sup>2</sup> -إيمان عامر، " دور سياسة التشغيل في تحقيق التنمية المحلية-دراسة حالة: الوكالة الولائية للتشغيل بسكرة -"، (مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2013/2014)، ص50.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص51.

<sup>4</sup> -الجودي حاطوري ولطيفة بهلول، مرجع سابق، ص. 3.

أخرى،<sup>1</sup> كما ينشأ هذا النوع من البطالة في الحالات التي يكون فيها عدد العاملين المشتغلين يفوق حاجات العمل، مما يعني فائض في العمالة، أي لا تؤثر على العمل في حالة عدم عملها.<sup>2</sup>

5- البطالة الاختيارية: وهي البطالة التي ينسحب فيها العامل من العمل بمحض إرادته، سواء عند استقالة أو عزوفه عن العمل لحصوله على مصدر آخر للدخل، أو للبحث عن منصب عمل آخر.<sup>3</sup>

إن أزمة البطالة في الجزائر جاءت نتيجة للمشاكل المتراكمة في الاقتصاديات بالدرجة الأولى، لاسيما ذات التسيير المركزي المخطط، ووجود قوة النقابة وتشريع العمال الحماية الاجتماعية، وعدم تكيف التربية، وقطاع التكوين المهني، في ظل غياب تخصيص فعال للموارد، وسبب ضعف الإنتاج واعتماد الاقتصاد على المحروقات، إضافة إلى الضغوطات التي تواجه اقتصادنا مثل عامل النمو الديموغرافي التي ارتفعت بشكل كبير بعد الاستقلال، وأصبحت الدولة غير قادرة على التكفل بها، نتيجة ارتفاع الطلب على الشغل، إضافة إلى السقوط المفاجئ لسعر البرميل من النفط، مما يؤدي إلى تدهور الأوضاع وتزايد الفقر والبطالة، إضافة إلى التسريح الجماعي للعمال، لتقليص مناصب الشغل، أو بإنهاء نشاط المؤسسة.

كما توجد أسباب متعلقة بالمستوى الدراسي، حيث يعتبر التسرب المدرسي من عوامل تفشي البطالة،<sup>4</sup> حيث يسعى قطاع التكوين المهني بضم التلاميذ المتسربين من قطاع التعليم والتربية، ثم يتوجه هؤلاء المتربصون بعد حصولهم على شهادات مهنية نحو سوق العمل قصد البحث عن مناصب عمل وتجنب البطالة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - إيمان عامر، مرجع سابق، ص. ص 51، 52.

<sup>2</sup> - الجودي حاطوري و لطيفة بهلول، مرجع سابق، ص. 5.

<sup>3</sup> - إيمان عامر، مرجع سابق، ص. 52.

<sup>4</sup> - نوال بن فايزة، "إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005"، (مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2009/2008)، ص. ص 60، 61.

<sup>5</sup> - سيف الدين أنين خالد وسلامي منيرة، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية"، (ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، ص. 155.

وحتى تقوم الجزائر بالقضاء على هذه المشكلة وضعت جملة من السياسات والبرامج والتي تطرقنا إليها سابقاً، ومن بين السياسات والأجهزة التي استحدثتها نجد سياسة الإدماج المهني كآلية للتصدي للبطالة، الذي حقق نتائج إيجابية إلى حد ما في الآونة الأخيرة.

حيث يهدف جهاز الإدماج المهني إلى المساعدة على الإدماج من خلال تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وكذا تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية الشباب، لاسيما عبر برامج التكوين والتشغيل وتوظيف الشباب.

وجهاز الإدماج المهني يستهدف ثلاث فئات وهي:

- فئة الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي، والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين.
- فئة الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا وتلقوا تربصاً مهنياً.
- فئة الشباب بدون تكوين أو تأهيل.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>- عبد الحميد برحومة و حورية بوطرفة، " دور سياسة الإدماج المهني في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2008-2011، دراسة حالة وكالة التشغيل بولاية تبسة"، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم التسيير، المسيلة)، ص. 4، 5.

الجدول رقم(01): تطور التشغيل والبطالة في الجزائر بين فترة 2005 إلى 2010.

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010
المشتغلون	8044220	8868804	8594243	9146000	9472000	9735000
البطالون	1448200	1240841	1374663	1169000	1072000	1076000
معدل البطالة	15.3%	12.30%	13.8%	11.3%	10.2%	10.0%
السكان القادرون على العمل	9492508	10109645	9968906	10315000	10544000	10812000

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء اطلع عليه بتاريخ 2016/05/18 على الساعة 15:35 [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

نلاحظ من خلال الإحصائيات أن معدل البطالة خلال سنة 2005 كان مرتفع ب 15.3 % بالمقارنة مع سنة 2010 حيث سجل 10.0 % أي تراجع معدل البطالة بما يقدر ب 5.3 % ، أما فيما يخص 2006 تراجعت نسبة البطالة وسجلت 12.30% لتعاود الارتفاع في 2007 بنسبة 13.8 % أما في يخص سنة 2008 تراجعت إلى 11.3% وواصلت التراجع في 2009 إلى 10.2% . كما نلاحظ أن الأفراد المشتغلون يفوقون عدد الأفراد البطالين .



الجدول رقم(02): تطور التشغيل والبطالة في الجزائر من الفترة 2011الى 2015.

السنوات	2011	2012	2013	2014	2015
المشغلون	9599000	10170000	10788000	10566000	10594000
البطالون	1062000	1253000	175000	1191000	1337000
معدل الشغل	26.0%	27.0%	28.0%	27.1%	26.4%
معدل البطالة	10.0%	11.0%	9.8%	9.8%	11.2%

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء [www.ons.dz](http://www.ons.dz) اطلع عليه بتاريخ 2016/04/18، على الساعة 15.45.

نلاحظ من خلال الإحصائيات أن معدل الشغل حقق في الجزائر أعلى نسبة سنة 2013 وذلك بنسبة 28.0% ليتراجع إلى 27.1 في 2014، ثم 26.4% في 2015.

أما معدل البطالة فنجد أن نسبة 10% شهدت استقرار خلال فترة 2010 -2011 مقارنة بارتفاعها في 2011 إلى 11.0% لتتخف في سنة 2013 ب 9.8% وتستقر في 2014 بنفس النسبة لترتفع بنسبة 11.2% في 2015.

### المطلب الثاني: العرض والطلب في سوق العمل في الجزائر

لسوق العمل مواصفات تميزه عن غيره من أسواق السلع والخدمات الأخرى، وتعكس لنا في نفس الوقت الطبيعة الخاصة به، هي السلعة محل التبادل في هذا السوق، ولا يمكن فصلها عن من يقوم بها وهو العامل، ويمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية، أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل، التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف.<sup>1</sup>

الطلب على العمل:

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج، إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف

<sup>1</sup>- إبراهيم نعمة الله نجيب، نظرية اقتصاد العمل، (مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2002)، ص 15.

الطلب على خدمات العمل لأنه طلب مشتق، بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم في إنتاجها.

#### عرض العمل:

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمل ، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته، الذي يقدمها فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور والتكاليف يتم تحديد ظروف عرض العمل.<sup>1</sup>

تتميز سوق العمل بالجزائر بكونها سوق بطالة، سوق عمل مساهمة القطاع الخاص والقطاع الأجنبي ضعيفتان فيها، كما أنها سوق عمالة غير مؤهلة، وبالنسبة إلى النقطة الأخيرة يمكن تلمس ذلك من خلال : أولا مستويات التعليم، وثانيا مستويات التأهيل ، فتؤكد طلبات العمل المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل ، سواء بحسب مستويات التعليم أو مستوى التأهيل، ضعف سوق العمل في مجال التكوين والتأهيل، إذ تشكل نسبة مستويات التعليم الدنيا وفئة من دون تكوين النسبة الأكبر من طلبات العمل، ما يجعلها سوق عمالة غير مؤهلة.<sup>2</sup>

#### مؤشرات سوق العمل:

1- معدل النشاط: يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي، وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن ، إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا أدمجنا أفراد لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الصافي، والذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل، ويعكس درجة حب العمل بين السكان، وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من الركود أو الانتعاش، بالإضافة إلى معتقدات المجتمع .

<sup>1</sup>-فارس شلاحي،" دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009"، (رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، اقتصاد كمي، 2004/2005)، ص. 12.

<sup>2</sup>-صالح صالح وآمال شويثري، مرجع سابق، ص. 61 .

2- معدل التشغيل ومعدل العمالة: إن معدل التشغيل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشغلين من كل 100 فرد مقيم، وعبارة عن معدل الإعالة الذي يبين الأفراد الذين يعيلهم شخص واحد بالمتوسط، وتظهر أهمية هذا المؤشر في أن توفر منصب شغل لفرد واحد يوفر إعالة أسرة.

أما معدل العمالة فهو يمثل نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل، ويعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة ، وضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية.

3- معدل البطالة: يعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوى العاملة، إذا كان هذا المعدل صغيرا فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل، وإذا كان العكس وكان المعدل كبيرا، فهو يدل على أن سوق العمل في حالة اختلال وعدم استقرار، وأن مناصب العمل شاغرة، هذا المعدل يعكس نسبة المجموعة الراغبة في العمل لكنها لا تجده.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: التخطيط للقوى العاملة في سوق العمل في الجزائر

يمكن أن نعرف تخطيط القوى العاملة على أنه مجموعة السياسات والإجراءات المتكاملة والمتعلقة بالعمالة، والتي تهدف في الأساس إلى تحديد وتوفير الأعداد والنوعيات المطلوبة من العمالة، للقيام بأداء أعمال معينة، وفي أوقات محددة وبتكلفة مناسبة، سواء كان ذلك المشروع قائم أو قيد الدراسة أو الإنشاء، آخذين بعين الاعتبار الأهداف الإنتاجية للمشروع ، والعوامل المؤثرة عليها.<sup>2</sup>

ويقصد بتخطيط القوى العاملة تقدير احتياجات المنظمة من الأفراد في الوظائف في فترة زمنية مستقبلية، وتقدير ما سيكون متاح منهم داخل المنظمة أو خارجها في سوق العمل، وتحديد الطريقة التي يتم من خلالها توفير هذه الاحتياجات، ويتم العمل في شكل خطة تغطي فترة زمنية مستقبلية لسنة أو أكثر، تحوي التنبؤات والتقديرات وأعداد الأفراد المطلوبين لشغل الوظيفة،

<sup>1</sup>- عبد الكريم البشير، "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 06، الجزائر، ص. ص. 81، 82.

<sup>2</sup>- مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، (الأردن: دار الشروق، 2005)، ص. 132.

وتنبؤات لخارج المنظمة وداخلها، عن مقدرة الأفراد الذين يتواجدون داخل المنظمة لتوفير العمالة الجديدة.<sup>1</sup>

تواجه منظمات الإنتاج مشاكل عديدة في مجال العمل بسبب الفائض أو العجز في العمالة، فنجدها أحيانا تعاني من زيادة الأفراد العاملين الذين يزيدون عن حاجتها الفعلية في حين نجدها تعاني في أحيان أخرى من قلة الموارد البشرية، ونقص في العمالة الذي يؤثر على مردودية إنتاج المنظمة، مما يجعل المشكلة تتفاقم وتتضخم، خاصة عند إصدار قرارات خاصة بالقوى العاملة لمواجهة الأزمة بعد حدوثها، وعندما لا يخضع تنفيذ هذه القرارات لأي برنامج زمني محدد.

وإن كان تأثير هذه المشكلات على المؤسسات الصغيرة محدودا بالنظر إلى قدرتها في التحكم فيه ومعالجته، فهو يختلف عند المؤسسات المتوسطة الحجم والكبيرة، بسبب تعدد مجالات العمل فيها، لذلك فأى قصور في التنبؤ باحتياجات القوى العاملة وضعف البرامج، قد يؤدي إلى اختناقات وارتباكات في الأداء التنظيمي، كما يؤدي إلى ارتفاع كلفة العمل، إضافة إلى آثاره السيئة على رضا العاملين.<sup>2</sup>

أهداف تخطيط القوى العاملة:

يمكننا ان نحدد أهداف التخطيط للقوى العاملة كما يلي:

- التعرف على الوضع القائم للقوى العاملة بشكل مفصل، حتى نتمكن من تحديد القوى العاملة المتاحة.

- التعرف على المشاكل القائمة من خلال التعرف على الوضع القائم لمعرفة المشاكل التي تحد من استخدام هذه القوى في الحاضر والمستقبل.

- محاولة وضع مجموعة من الحلول العملية والبدائل لهذه المشاكل في الحاضر مع مراعاة ما تبقى منها في المستقبل مع التركيز على مشكلة البطالة، والعجز في بعض فئات العاملين.

- التنبؤ بأعداد ونوعيات القوى العاملة اللازمة سواء حاليا أو في المستقبل.

<sup>1</sup>- احمد صقر عاشور، إدارة الموارد البشرية، (مصر: دار المعرفة، 1998)، ص 33 .

<sup>2</sup>- عبد الغفار حنفي، مرجع سابق، ص 135.

- تحديد معالم سياسات وخطط التعيين اللازمة لضمان الوصول إلى مستوى التشغيل المطلوب.<sup>1</sup>

مراحل تخطيط القوى العاملة: وتتمثل في:

أولاً: الطلب على القوى العاملة

إن المنظمات التي تنظر إلى المدى البعيد، تقوم بتحليل دقيق لاحتياجاتها من القوى العاملة، كما تأخذ بعين الاعتبار المدى البعيد في تطوي وتنمية هذه القوى العاملة، فهي لا تنتظر ان تحصل على حالة طارئة من اجل شغل الوظيفة، بل تأخذ في حساباتها هذا الأمر، من خلال سلم الترقيات فيها، والشواغر المستقبلية التي تحصل، كذلك تأخذ في حساباتها حالات التقاعد، أو الوفاة لذلك الإدارة تبحث باستمرار عن موظفين جدد.

كما تؤثر التغييرات التكنولوجية داخل المنظمة على طلب القوى العاملة، ويحدث ذلك إما بإعادة تكوين الأفراد داخل المنظمة، أو قيامها باستقطاب أفراد مكونين ومؤهلين للعمل في هذه الوظائف. ثانياً: عرض القوى العاملة.

ويتعلق هذا الجزء بتحليل المنظمة لما تملكه من عمالة وما يتوفر في أسواق العمالة في ظل الاحتياجات من القوى العاملة وذلك من خلال:

- تحديد عدد العاملين في المنظمة، وتحديد ما يمتلكون من مهارات وقدرات وخبرات.
- تحليل طبيعة الأعمال داخل المنشأة للتأكد من المهارات المطلوبة لأداء العمل.
- التأكد من توافق العاملين مع ما يقومون به من أعمال .

ثالثاً: كيفية التنسيق بين متطلبات القوى العاملة مع العرض المتوقع من القوى العاملة

<sup>1</sup>-مصطفى نجيب شاوش، مرجع سابق، ص. ص. 132، 133.

يتم تحديد طلب المنظمة من القوى العاملة مع العرض المتوقع لهذه القوى العاملة ومن خلال النتيجة يتم اتخاذ سلسلة من القرارات تتمثل في:

1- إذا كان الطلب أكبر من العرض تلجأ المنظمة إلى:

- توظيف عاملين جدد.
- تشغيل العاملين وقت إضافي .
- اللجوء إلى العمالة الخارجية.
- في حالات عدم توفر المطلوب من القوى العاملة تلجأ المنظمة إلى تعديل أهدافها مع ما يتلائم وسوق العمل.

2- في حالة الطلب أقل من العرض تلجأ المنظمة إلى :

- تسريح العاملين.<sup>1</sup>
  - الإحالة على التقاعد
  - نقل العاملين من عمل إلى آخر.
  - إعادة تدريب وتكوين العاملين وخفض ساعات العمل.
- أما في حالة تساوي العرض مع الطلب على القوى العاملة فليس هناك أي مشكلة، وتسير الأمور بشكل طبيعي .

رابعاً: تقييم ومتابعة تنفيذ خطة القوى العاملة

في هذه المرحلة يتم تقييم ومتابعة تنفيذ خطة القوى العاملة بصورة مستمرة ودورية، من أجل تصحيح الانحرافات أثناء التخطيط والواقع العملي أثناء التنفيذ.

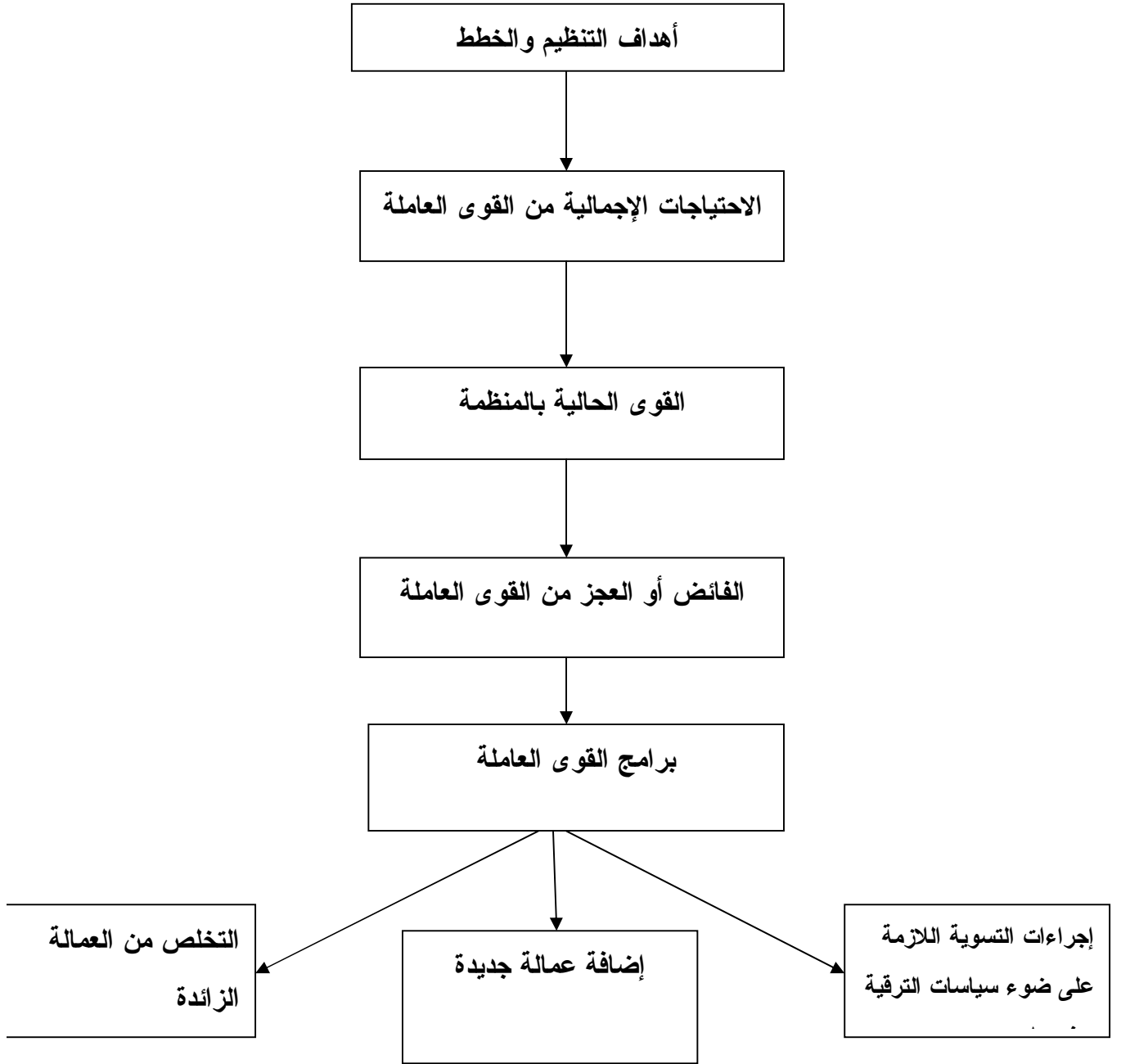
<sup>1</sup>-نفس المرجع السابق، ص. 136.

وبما أنه يتم اتخاذ قرارات خاصة بخطة القوى العاملة، يتم تنفيذها لتلبية الحاجات من القوى العاملة، لذلك تحتاج المنظمة إلى تقييم ومراقبة على القرارات التي تضمنتها الخطة، لذلك لا يمكن الفصل بين التخطيط والرقابة في تحديد احتياجات القوى العاملة،<sup>1</sup> والشكل التالي يوضح مراحل تخطيط القوى العاملة

---

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص. ص. 141، 142.

الشكل رقم (2): مخطط يوضح مراحل القوى العاملة



المصدر: عبد الغفار حنفي، مرجع سابق، ص 146.

يتضح من خلال الشكل أنه بعدما يقوم التنظيم بتجديد أهدافه ويحدد الخطط المتعلقة بالاحتياجات من القوى العاملة، يقوم بمقارنتها مع ما تمتلكه المنظمة من قوى عاملة حالية بالمنظمة وعلى أساسها يتم تحديد الفائض أو العجز في القوى العاملة، وعلى هذا الأساس يضع البرامج



لتوظيف العاملة في حالة العجز ، أما في حالة الفائض فيقوم بوضع برامج والخطط للتخلص من العمالة الزائدة وفقا لسياسات الإحالة إلى المعاش أو الترقية.<sup>1</sup>

فمن خلال ما سبق نجد أنه يتم تخطيط القوى العاملة لتقديم التوجيه للسياسات وتحسين تصميم وإدارة البرامج المهنية والفنية والحرفية ومعاهد التدريب، وطالما أن البرامج المهنية تقتصر في التدريب على مهن أو مجالات محددة، فإن متطلبات هذه المهن ستكون محط اهتمام القوى العاملة، لأنه توجد مجموعة من العوامل التي تؤثر في تغيير نسق القوى العاملة، وبالتالي تؤثر في التكوين المهني لها، فقد يدخل الأفراد هذا النسق لأول مرة للبحث عن العمل ، أو قد يخرج البعض منهم من نسق القوة العاملة، إما بسبب عملية التقاعد أو في حالة الوفاة، أو قد يغير الفرد مهنته داخل النسق، ويتحول إلى مهنة جديدة.

لذلك أصبح واقع تأثير التكوين المهني للأفراد على معدل مساهمتهم في الإنتاج، إذ يضطر الأفراد خلال سنوات التعليم إلى عدم الدخول إلى سوق العمل حتى يستطيعوا تكريس وقتهم لتكوين والتعلم كخطوة ممهدة لمشاركتهم الفعالة في القوى العاملة المستقبلية.<sup>2</sup>

لذلك أصبحت عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية طريقة لتوفير القوى العاملة المتخصصة من خلال وفرة المعلومات المتعلقة بالعمالة المتكونة تقنيا وماهيتها، كذلك تطوير نظام المعلومات للقوى العاملة لتوفير البيانات والإحصائيات وزيادة الاهتمام بإجراء البحوث والدراسات حول متطلبات الشغل، لأن الارتقاء بنوعية التكوين المهني للعمالة يحتاج إلى تحديث في مراقبة وتقييم هذه المؤسسات التكوينية من أجل توفير المهارات المطلوبة للاحتياجات المتطورة للشغل.<sup>3</sup>

كما يضع تخطيط القوى العاملة للموقع هام بين خطط الدولة فإذا قامت الدولة بالتخطيط للقوى العاملة، فذلك يبرز في نوعين على الأقل من الخطط:

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص. 146.

<sup>2</sup> - عمار رواب وصباح غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، (جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية)، ص. 67.

<sup>3</sup> - حميدة جرو، مرجع سابق، ص. 67-69.

1- الخطة القومية: وتتمثل في الخطة الأساسية للدولة ، وتقوم بإعدادها، وتسمى بالخطة القومية لأنها خطة المجتمع والدولة عموماً كأمة واحدة.

2- الخطط القطاعية: فهنا تختص كل وزارة بإعداد خطة متعلقة بقطاعها، وعرض الخطط القطاعية هو تحديد لدور كل قطاع اقتصادي في تنفيذ الخطة القومية.

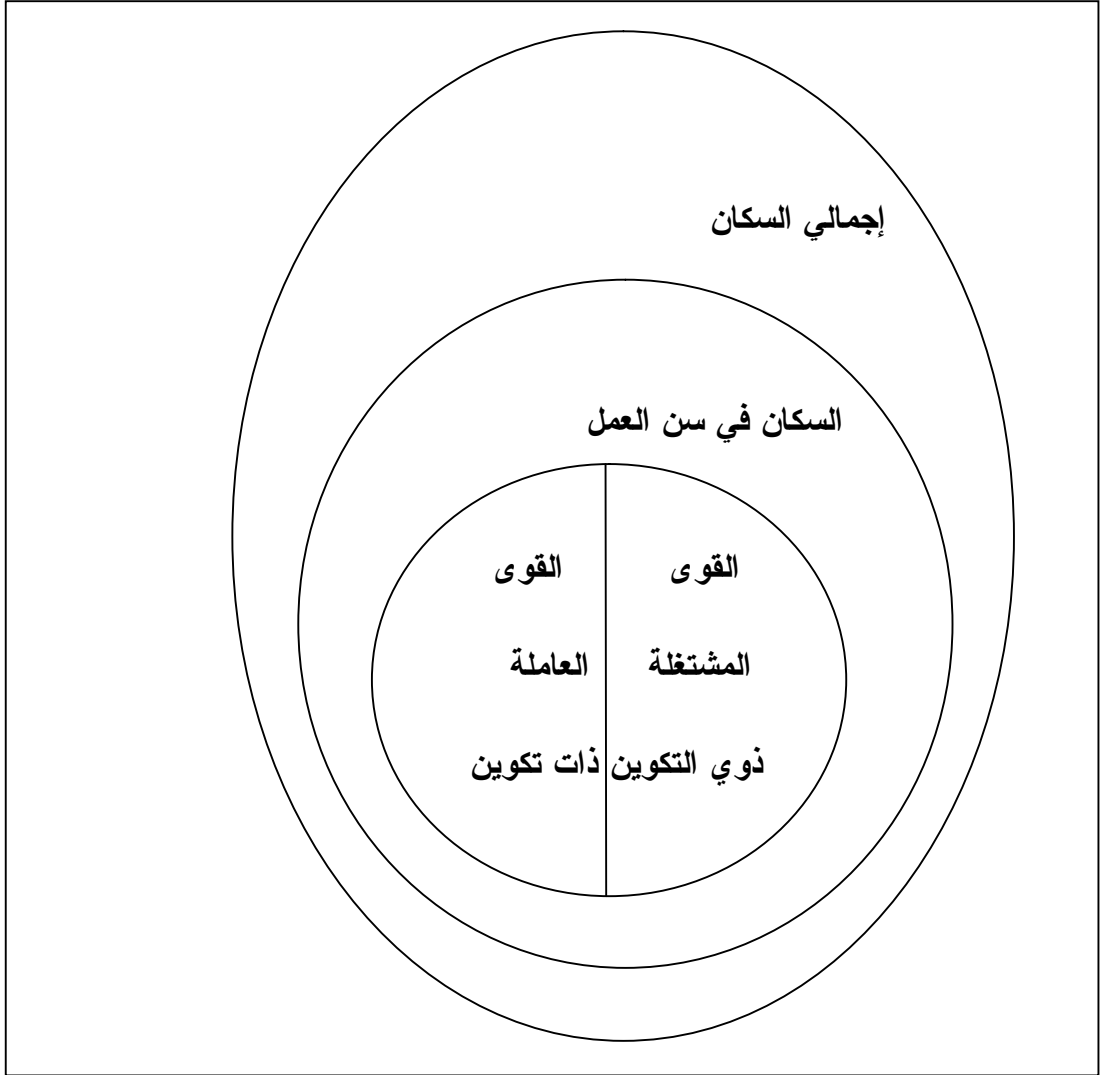
لذلك تهدف الدولة من خلال التخطيط الاقتصادي إلى توفير العاملين الضروريين لتنفيذ الخطة القومية، في كافة القطاعات وبالإعداد والمؤهلات المطلوبة والمكونة في كل قطاع.

ومن أجل ذلك تحتاج الدولة إلى إحصائيات سكانية وبيانات تفصيلية حول قطاع الأشغال والبطالة، ومؤهلات من هم في وضع يناسب العمل، لذلك فالمستلزم الأول لتخطيط القوى العاملة هو كيف نحسب حجمها؟ وإذا توفر هذا العدد كيف يتم إعداد المشتغلين وعدد العاطلين عن العمل وتحديد القطاعات التي سوف يشتغلون فيها، حسب المؤهلات التي يمتلكونها.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>-سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، ط.3، (الأردن: دار وائل للنشر، 2008)، ص. 174-181.

الشكل رقم: (03) تخطيط القوى العاملة



المصدر: سعاد نائف، مرجع سابق، ص. 181.

يمثل هذا المخطط ما تأخذه الدولة بعين الاعتبار في تخطيط القوى العاملة من تحديد عدد السكان، ثم تحديد الأفراد الذين يسمح لهم القانون بالشغل، وكذلك تحديد الأفراد الذين يشتغلون والعاطلين من ذوي التكوين المؤهلين، حتى نستطيع أن نقوم بتخطيط احتياجاتها من العمالة أثناء التخطيط لها.

## المبحث الثاني: أثر سياسات التكوين المهني على قطاع التشغيل في الجزائر

إن الربط بين التكوين وسياسات التشغيل المهني في الجزائر لا يتم عشوائيا بل يحتاج إلى آليات واستراتيجيات مدروسة ومحددة، يتم تنفيذها حتى يتم الربط بين مخرجات التكوين المهني و متطلبات سياسات التشغيل في الجزائر التي يمكن أن تترجمها في العمل كوسيلة للاندماج المهني الذي يحصل بين هذه المؤسسات .

### المطلب الأول: آليات ربط التكوين المهني بسياسات التشغيل في الجزائر

#### أولاً: مجالس الإدارة

تساهم مؤسسات سوق العمل التشغيلية في مجالس إدارة الهياكل المركزية لمؤسسات التكوين المهني من الآليات الفاعلة والمؤثرة في مساهمة سوق العمل في رسم سياسة التكوين المهني وتحديد محتوى المناهج وتحليل احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات.<sup>1</sup>

#### ثانياً: اللجان الاستشارية

تشارك عادة أعضاء من المسؤولين والمختصين في مؤسسات التشغيل، في اللجان الاستشارية للمؤسسة التي يتلقاها المتربصون في المؤسسات التكوينية، وكذلك رسم خطط التعاون المشتركة وفي كل ما تتوصل إليه هذه اللجان من قرارات تساهم في تحقيق الأهداف المخطط لها.

#### ثالثاً: فرق العمل الوطنية

وتسمى أيضا اللجان أو فرق العمل القطاعية، وهي عبارة عن لجان، أو فرق تكون على مستوى الدولة وممثلين عن مؤسسات الشغل ذات العلاقة بالتخصص أو بفرع من فروع التكوين المهني، يتم من خلالها بحث القضايا المرتبطة بالسياسات التشغيلية، وكل ما يتعلق بتطوير التكوين المهني.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - منير قوجيل، "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر- دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة بطولقة"، (مذكرة ماجستير، قسم علم اجتماع التربية، جامعة بسكرة، كلية العلوم الانسانية، 2013/2014)، ص. 115.

<sup>2</sup> - طارق عبد العاني وآخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، (ليبيا: دار الكتب الوطنية، 2003)، ص.35.

## رابعاً: اللجان المتخصصة

تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة أو مجال تقوم بها مؤسسة التكوين المهني، وتحتاجه مؤسسات التشغيل، وهناك لجان تخصصية تشكل لهذا الغرض،<sup>1</sup> ومن أمثلة هذه اللجان:

لجان المناهج: يشارك فيها الخبراء والمختصون في مؤسسات الشغل مع الأطر التكوينية في مؤسسات التكوين المهني من أجل تطوير المناهج، ويقوم ممثلون عن الشغل بتقديم المعلومات المتعلقة باحتياجات القطاعات الإنتاجية والخدمية، وتقديم المشورة في توعية التجهيزات والمواد التعليمية المطلوبة، والملائمة في إعداد المتربصين للانخراط في سلك المهن الصناعية، وبعد دور الشغل أساسياً لتأمين الارتباط العضوي ما بين المنهج التكويني والاحتياجات المتغيرة لعالم الشغل.

### لجان التجهيزات:

وهي من اللجان مشتركة المهام في تحديد مواصفات الأجهزة والمعدات والمواد الملائمة، وكذلك مساهمة الشغل في نصب الأجهزة وإدخال ثقافة جديدة في مؤسسات ومراكز المهنية، إذ بإمكان خبراء مؤسسات الشغل، نقل المهارات والمعرفة التي تكون مفيدة لمؤسسات التكوين المهني مستقبلاً

لجان الاختبار والتقويم: وهي من اللجان التي يمكن أن تساهم فيها مؤسسات الشغل بفاعلية من خلال قيام ممثليها بدور المقومين والممتحنين للمتربصين للمواد الدراسية والبرامج التكوينية، وهذا ما يؤمن المستوى النوعي المطلوب لمخرجات المدارس المهنية، ومراكز التكوين، ويعمل على تلبية احتياجات الشغل.<sup>2</sup>

### خامساً: التوأمة

من الآليات المهمة التي حققت نتائج إيجابية في الربط بين التكوين المهني ومؤسسات التشغيل، إن أسلوب التوأمة بين مراكز التكوين ومؤسسات التشغيل ذات الصلة بالتخصصات المهنية، خاصة المؤسسات الموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمركز،<sup>3</sup> وتهدف هذه الآلية إلى:

<sup>1</sup> - منير قوجيل، مرجع سابق، ص. 115.

<sup>2</sup> - حميدة جرو، مرجع سابق، ص. 73، 74.

<sup>3</sup> - منير قوجيل، مرجع سابق، ص. 116.

- تحسين نوعية التكوين بما يتلاءم حاجات الشغل.
- استثمار التكوين المهني المتوفرة لدى قطاع التشغيل، والتي لا تتوفر عليها مراكز التكوين المهني من أجل التكوين الجزئي في مواقع العمل التي تتم معها التوأمة.
- اطلاع المكونين في مراكز التكوين المهني على مستجدات في مجال التصنيع أو الخدمات لنقلها للمتربصين.
- رفع كفاءة أداء العاملين في قطاع الشغل من خلال دورات تدريبية قصيرة وتعزيز فرص التكوين المستمر.
- إكساب المتربصين فكرة العمل الجماعي في مؤسسات الشغل مما يقلص مدة التكيف مع الأزمنة لمخرجات التعليم والتكوين المهني عن التحاقهم بعالم التشغيل.
- المشاركة في أعمال اللجان والمجالس والمدارس والأبحاث و التعاون في حل المشاكل الميدانية والمهنية.
- المشاركة في أي أمور أخرى يتم الاتفاق عليها بين الطرفين <sup>1</sup>.

سادسا: المجالس أو الهياكل الوطنية المركزية

من الآليات التي حققت مردودات مهمة في تعزيز الشراكة بين التكوين المهني والشغل، وتتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكل خاصة لتطوير وتعميق الارتباط ما بين المؤسسات التكوينية ومؤسسات الشغل.<sup>2</sup>

سابعا: لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل

وهي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين مؤسسات التشغيل، ومؤسسات التكوين المهني، وتتولى دراسة احتياجات قطاع الشغل، وكيفية الموائمة معها من خلال تطوير البرامج والمناهج لأن أول خطوة يجب أن تنطلق مع مواقع العمل، ومن هذا المنطلق تأتي أهمية متابعة الخريجين في مواقع

<sup>1</sup> - طارق علي العاني، مرجع سابق، ص . ص. 37، 38.

<sup>2</sup> - حميدة جرو، مرجع سابق، ص. 75.

العمل، من أجل الحصول على مؤشرات ميدانية واقعية يمكن الاستناد عليها لتأمين تحقيق الأهداف المرجوة.

من خلال هذه الآليات نستنتج أن إمكانية التطابق بين سياسة التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر تقوم على تطوير أساليب التكوين ورسم أهدافه وفقا لما يتماشى مع متطلبات سوق العمل، لأن قطاع التكوين المهني يمتلك من التخصصات والمؤهلات ما يجعله يلبي حاجيات سوق العمل، ونضرب أبرز مثال في مشروع انجاز مليون سكن في العهدة الخماسية، تطلب دراسة ضرورة الاهتمام بحرف ومهن البناء بصفة خاصة في برامج التكوين المهني، وهذا للحاجة إلى عمال محترفين ذوي مؤهلات في مجال البناء والسباك والهن والكهرباء... الخ، من الحرف مهما كانت هذه الحرف تتطلب تكويننا بسيطا لأنه لم يكن من الممكن انجاز المشروع بدون الحرفيين وأصحاب المهن اليدوية.

لهذا تعمل وزارة التكوين والتعليم المهنيين على إعادة الاعتبار لهذه المهن اليدوية والحرف التقليدية، لذلك شرعت في تطبيق إستراتيجية من أجل ربط المتربصين بمحيط الشغل لضمان فرص التشغيل للمتربصين عن طرق عقود أثناء التكوين مع المؤسسات التي يتكونون فيها، لتأهيل العمال لصالح المؤسسات ولرفع المستوى وتحسين فرصة تطوير مؤهلاتهم من جهة، ومن جهة أخرى تتجه إستراتيجية التكوين المهني نحو المهن الجديدة التي ظهرت في اقتصاد السوق والتطوير في تكنولوجيا الإعلام والاتصال في العلوم الحديثة تتطلب الخضوع لتكوين علمي عالي تختص به الجامعات في حين تستعين بمهن يدوية تتطلب مهارات يدوية وذهنية أقل تعقيدا يتكفل بها التكوين المهني، من خلال برامج التكوين التي تفتح للمتربصين مثل تشغيل وصيانة الأجهزة والمساعدة التقنية في مختلف التخصصات التكنولوجية.<sup>1</sup>

وبذلك أثبت قطاع التكوين المهني مؤخرا أنه له دور فعال خاصة في كونه يشكل الفضاء الذي يجد فيه أصحاب المهن لا سيما التقنية منها مبتغاهم هذا فضلا عن أصحاب الميول الحرفية الذين يجدون في التكوين المهني فرصة لممارسة حرفهم وإظهار إبداعاتهم فيها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - منير فوجيل، مرجع سابق، ص . ص . 116، 117.

<sup>2</sup> - سميرة ميسون، مرجع سابق، ص . 114.

## المطلب الثاني: استراتيجيات ربط التكوين المهني بسياسات التشغيل في الجزائر

لقد اتخذت وزارة التكوين المهني جملة من الإجراءات من أجل ربط التكوين المهني بالتشغيل ونذكر منها:

جاء المشرع الجزائري للتكوين المهني حيث ذكر في المرسوم رقم 82-299، المؤرخ في 04 ديسمبر 1982 المادة 92: "يعتبر التكوين المهني من الاستثمارات ذات الأولوية في المؤسسة الجزائرية يشكل الوسيلة المميزة لتلبية حاجياتها من عمال مؤهلين لتقويم وتطوير الموارد البشرية لرفع مستوى التأهيل والكفاءة لمتطلبات التطور التقني والتكنولوجي.<sup>1</sup>

- إنشاء مرصد للتكوين المهني والتشغيل، والذي نص عليه القانون الخاص بالتكوين المهني مهمته إعطاء صورة دقيقة حول التكوين والتشغيل في الجزائر للسلطات العمومية .

- إنشاء مركز دراسات لتحديد حاجات الشغل والتكوين ونوع الكفاءات المطلوبة، وأن يكون أداة مساعدة لمؤسسات التشغيل .

- إعادة تنظيم الصندوق الوطني لتنمية التدريب والتكوين المستمر تشجيعا للمؤسسات على التكوين وتأهيل عمالها، ودعم المركز الوطني لتطوير التكوين المستمر.

- تنظيم وزارة التكوين والتعليم المهنيين لجلسات التكوين و التعليم المهني مع وزارة الصناعة وترقية الاستثمارات، وزارة التهيئة الإقليمية والبيئة والسياحة، لمنافسة أوضاع وآفاق قطاع التكوين، ولقد نظمت هذه الجلسات في خمسة ورش وهي:

• الورشة الأولى: تقييم وتطوير التكوين المهني.

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 82-299 المؤرخ بتاريخ 04 ديسمبر 1982، المادة 92. الجريدة الرسمية، العدد 30.



• الورشة الثانية: علاقة النظام الوطني للتكوين والتعليم الوطني مع محيطه الاجتماعي والاقتصادي

• الورشة الثالثة: التكوين المهني المستمر.

• الورشة الخامسة: التمهين.

- فتح وزارة التكوين والتعليم المهني لفروع حسب الحاجة لها، وحسب متطلبات السوق المحلي.<sup>1</sup>

ولقد سعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة العمل والشغل والضمان الاجتماعي على إيجاد صيغ مختلفة للتعاون والتنسيق فيما بينهما وذلك لمواجهة مختلف التطورات الحاصلة في سوق التشغيل، خاصة الطلب والعرض في التشغيل، وتتمثل أهم آليات التنسيق فيما بينهما فيما يلي:

1- قيادة النظام عن طريق الطلب: يعتبر نظام التكوين المهني همزة وصل بين قطاع التربية والشغل، ويعمل على تحقيق معادلة معقدة بين تدفقات الطلب الاجتماعي واحتياجات الشغل من اليد العاملة المؤهلة، لذلك وضعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين شراكة منذ 2000 من خلال إبرام اتفاقات إطار على مستوى الإدارة المركزية أو على المستوى المحلي، وهذا قصد التكفل بالاحتياجات الشغل حيث تم في هذا الإطار مايلي:

- 100 اتفاقية إطار ممضاة مع مختلف الوزارات والقطاعات الاقتصادية، هيئات الدولة، الاتحادات المهنية والجمعيات والتي من بينها قطاع الشغل.<sup>2</sup>

- 6047 اتفاقية على المستوى المحلي تطبيقا لاتفاقيات الإطار .

- 344897 عامل تم تكوينهم في إطار هذه الاتفاقيات خلال السداسي الأول لسنة 2011.

- إبرام 471 اتفاقية خاصة على المستوى المحلي وتكوين 37553 عامل.

<sup>1</sup> - صالح صالحي و أمال شوتري، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري، (ورقة عمل مقدمة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية - الاستراتيجيات، السياسات، الآليات -، المنامة، مملكة البحرين، 2010)، ص. ص. 439-441.

<sup>2</sup> - حميدة جرو، مرجع سابق، ص. 130.

2- مجلس التوجيه لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين: الذي تم تكريسه بموجب القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين رقم: 08-07 المؤرخ في 23 فيفري 2008، يساهم هذا المجلس في إعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين، وكذا اقتراح التوصيات والآراء في إطار ذلك.

3- لجنة الشراكة الولائية: تحت السلطة المباشرة للوالي تتكون هذه اللجنة من العملاء الاقتصاديين ومصالح الإدارة الولائية المكلفة بالشغل، التربية، الشباب والرياضة والحركة الجهوية وتقوم بالتكفل بإحداث الروابط اللازمة للتواصل بين التكوين والمحيط الاقتصادي والاجتماعي، وكذا إعداد البطاقة البيداغوجية للتكوين المهني في الولاية، وكذا تشجيع ميكانيزمات تكيف التكوينات مع الإمكانيات الحقيقية للإدماج المهني للمترشحين.

4- مرصد التكوين المهني والشغل: يتضمن هذا المرصد المهام التالية:

- تأسيس نظام إعلامي فعال حول التكوين والتعليم المهنيين، ومتطلبات الشغل على المستويين الوطني والجهوي.
- المساهمة كأداة لسياسة تنمية التكوين والتعليم المهنيين، للتزويد وتحديد الاحتياجات في التكوين والمؤهلات.

-تقديم وسيلة مساعدة في اتخاذ القرار من خلال التعريف والتقييم، وتحسين أجهزة التكوين والتعليم المهني.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: العمل كوسيلة للإدماج المهني

إن عملية إدماج خريجي الجهاز التكويني تتأثر بطبيعة تكوينهم، لكنها لا تخضع لأي نظرية معينة، وصحيح أنها تتأثر بسياسة التشغيل وبقانون سوق العمل وآليات سوق العمل، لكنها لا تخضع لنظرية اقتصادية أو اجتماعية معينة، وما زالت تبحث عن نظرية خاصة بها.

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق، ص. 131.

ومع نهاية الستينيات ظهرت أعمال ودراسات اهتمت ببطالة الشباب وعلاقة هؤلاء بالحياة المهنية، واستمرت الأبحاث على هذا النحو إذ ظهرت فيها مسألة الشهادات وظهور تخصصات علمية جديدة كالإعلام الآلي والالكترونيك، التي امتدت إلى كل الميادين، بحيث تحول الطلب فيما يخص التكوين نحو هذه الفروع الجديدة، فمثل هذه البحوث قد ساعدت مسيري ومسئولي التكوين، و أظهرت الاندماج في الحياة المهنية من خلال الاندماج الاجتماعي.<sup>1</sup>

إن مؤسسات التكوين في الجزائر تضمن تخصصات نفسها تقريبا، مهما كانت المنطقة التي تتموقع فيها المؤسسة، بدون مراعاة لواقع المنطقة وميزاتها التنافسية واحتياجات اليد العاملة بها، بينما الواقع يتطلب تماشي التكوين مع طابع المنطقة، ومتطلبات سوق العمل بها.

- التكوين في مؤسسات التكوين المهني لا يترافق دوما مع التدريب الميداني .

- عدم ملائمة برامج التكوين والمعدات البيداغوجية في تحديد الاختصاصات .

- الجهود المبذولة إلى حد الآن في القطاع على الكم دون النوع.

- نماذج التكوين عن بعد، والدروس المسائية لم تكن متماشية مع متطلبات سوق العمل.

حيث أن العلاقة ( تكوين - عمل ) هي علاقة ضعيفة جدا، بينما التنمية الاقتصادية والاجتماعية، تتطلب اليوم أكثر من أي وقت مضى، نوعية المورد البشري والاعتماد على التكنولوجيا الحديثة.

إن عملية إدماج خريجي الجهاز التكويني تتأثر بطبيعة تكوينهم لكنها لا تخضع لأي نظرية معينة، إنما تتأثر بسياسة التشغيل وقوانين سياسة العمل وآليات سوق العمل، حيث تعمل هذه المؤسسات على ربط المتخرجين مباشرة مع مؤسسات التشغيل، وذلك لمنحهم فرص عمل من أجل الاندماج واكتساب مجموعة من الخبرات والمهارات، لذلك تسعى الدولة دائما من خلال عقود ما قبل التشغيل وغيرها من الآليات الأخرى والشراكة مع مدربات التكوين المهني بمختلف فروعها ، منح الشباب بمختلف الصيغ المتوفرة والعروض، وذلك لمنحهم الفرص للانخراط أكثر في الحياة العملية ،

<sup>1</sup> - فاطمة الزهراء بوكابوس، "سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي"، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة البويرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2012/2011)، ص ص. 24، 25.

وذلك لدمجهم مع التطور الموجود في سوق العمل، من خلال التكنولوجيا الحديثة وغيرها من الأساليب، إلا أن ضعف إقبال الشباب على العمل المهني ومن بين أسباب انتشار البطالة في الجزائر، هي نفور الشباب من العمل في بعض المهن، فالمفارقة رغم أن البطالة في وسط الشباب كبيرة نجد أن هناك عجز كبير يعاني منه عالم الشغل في بعض التخصصات، خاصة في قطاع البناء والمشاريع الوطنية الكبرى، وبالنظر إلى القطاع الزراعي، نجد أنه يعاني من مشكل اليد العاملة، خاصة استمرار القوى العاملة في العمل في هذا القطاع، حيث وحسب إحصائيات سنة 2004، يوجد حوالي 597970 شخص يعملون في القطاع الزراعي، سنهم 50، أي 80% من اليد العاملة الكلية في القطاع، ونجد في موسم 2000/1999 أن المسجلين في التكوين المهني كانوا 270000 مسجل، و60% ينتمون لخمس تخصصات فقط من بين 21 تخصص في معظمها إدارية، ولا تتناسب مع سوق العمل، وهي موزعة كما يلي:

- (17.46) تقنيات إدارية تسييرية.

- (15.99) الإعلام الآلي.<sup>1</sup>

وتعتمد الدولة على مجموعة من الإجراءات والأساليب والبرامج للانتقال من مؤسسات التكوين إلى عالم الشغل وفق مجموعة من اتفاقيات شراكة لدينا تكوين خاص موجه لسد حاجات المؤسسات الاقتصادية والصناعية من اليد العاملة الدربة والمؤهلة، تشغل مناصب عمل محددة.

ويوجد تكوين عام في مختلف المجالات يكون فيه التشغيل غير مضمون ، لكنه يفتح فرص العمل، سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص، بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو اجتماعية، خاصة في إطار المبادرات الحرة، حيث تكون مخرجات التكوين المهني أهم عناصر المدخلات في العملية الإدماجية، ولهذا تعتمد الدولة دائما على مجموعة من التدخلات بين القطاعات، ومحاولة ربطها بمجموعة من المؤسسات التابعة لها.

<sup>1</sup>-جريدة أخبار اليوم، العدد 1461، يوم 2012/01/29.

وهناك شراكة بين الوكالة الوطنية لدعم التشغيل لتكوين حاملي المشاريع، وهناك شراكة بين التكوين الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تعمل هذه الأخيرة على تسجيل المتخرجين، ثم تقوم بمنحهم فرص عمل، وهي عبارة عن عقود ما قبل التشغيل، وذلك عن طريق المساعدة على الإدماج المهني. وتقوم الوكالة الوطنية لدعم الشباب بمنح قروض مصغرة لفئة المتكويين من أجل القيام بمشاريع مصغرة وفتح مجموعة من المؤسسات الصغيرة.

وتلعب هذه البرامج دور كبير في إعادة تأهيل المتخرجين بعد تكوينهم، من أجل إكسابهم المهارات والخبرات لمحاولة تجسيدها في الواقع، وربط القطاع العام بالقطاع الخاص للتقليص من البطالة، وتحقيق التنمية.

والجدول التالي يوضح تعداد المتخرجين خلال سنة 2015 حسب مختلف مستويات، أنماط ، وأجهزة التكوين

الجدول رقم (03): تعداد المتخرجين خلال سنة 2015 حسب مختلف مستويات، أنماط ، وأجهزة التكوين

المجموع	المجموع		ش ت س		ش ت		ش ت م		ش ك م		ش ت م م		أنماط وأجهزة التكوين
	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	ا	ذ	
1517	890	627	274	76	96	31	140	61	286	424	94	35	التكوين الإقليمي
646	227	419	57	89	117	65	13	2	12	139	28	124	الدروس المسائية
55	53	2	0	0	0	0	0	0	53	2	0	0	التكوين في الوسط الريفي
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	التكوين

													عن طريق المعايير
2917	705	2212	15	9	0	0	265	44	419	2024	7	135	التكوين عن طريق التمهين
628	39	189											التكوين المتوج بشهادة التأهيل
921	921												المرأة الماكثة بالبيت
6684	3235	3449	346	174	213	96	418	107	769	2589	129	294	المجموع

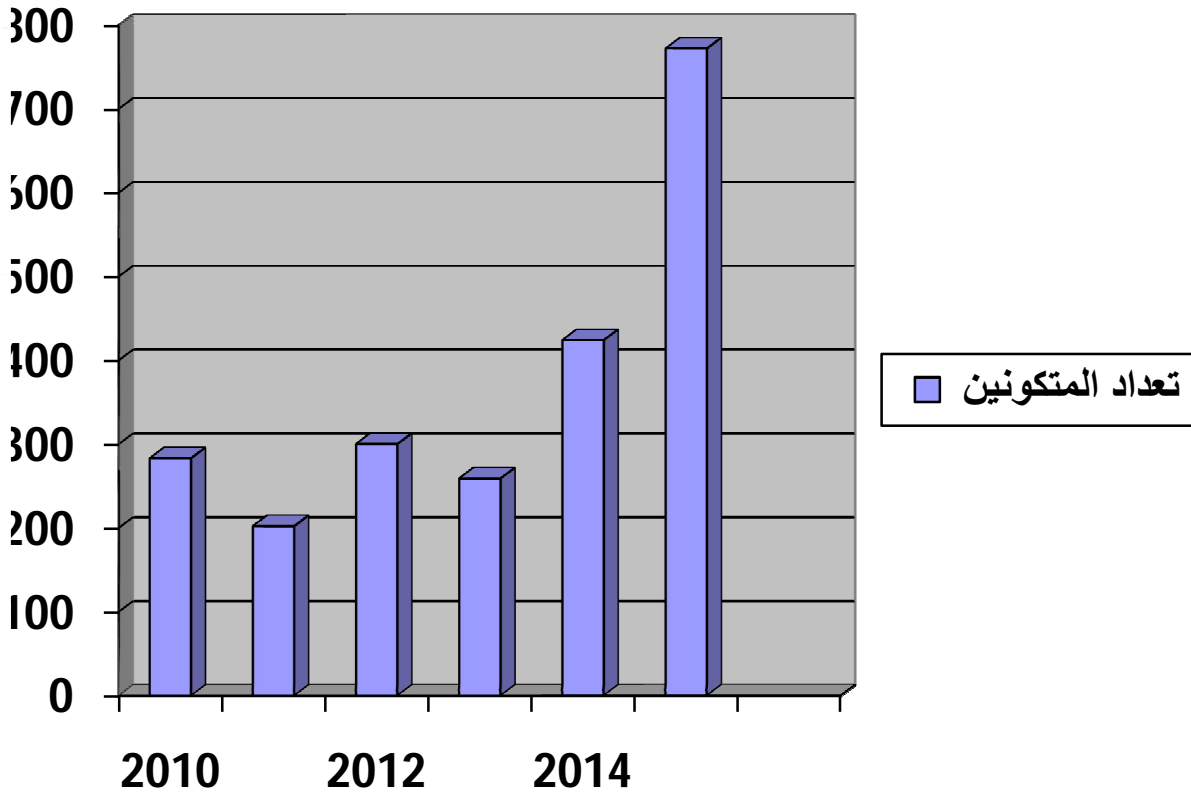
المصدر: مديرية التكوين المهني قالمة

الجدول رقم (04): الأجهزة الداعمة للشغل

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	المجموع
تعداد المتكويين	283	202	300	259	424	772	2240

المصدر: مديرية التكوين المهني قالمة

الشكل رقم: (04): تعداد المتكويين من 2010 إلى غاية 2015.



المصدر: مديرية التكوين المهني قالمة

#### المطلب الرابع : أهمية الشراكة بين التكوين المهني ومؤسسات التشغيل

إن السؤال الذي يتبادر إلى أذهاننا حين نتناول موضوع الشراكة والتعاون بين مؤسسات التكوين المهني ومتطلبات الشغل ماذا تجني مؤسسات الشغل من الشراكة مع مؤسسات التكوين المهني؟

تستفيد مؤسسات التشغيل من الشراكة مع مؤسسات التكوين المهني مايلي:

- الاستفادة من أماكن العمل المتاحة في مؤسسات التكوين المهني، ومن برامج التكوين الجزئي والتكوين المسائي، وغيرها من الخدمات والأنماط التكوينية التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني.

- الإفادة من الخبرات العلمية والتقنية والإمكانات البحثية للأطر التكوينية في انجاز البحوث المشتركة لصالح مؤسسات الشغل وتوظيف مختبرات البحوث المتقدمة بهذا الغرض، وتقديم الاستشارات التقنية وغير ذلك.

وتتم هذه الشراكة عبر مراحل تتمثل في:

1- مرحلة التشخيص: أي تحديد حاجيات القطاع من المهارات وتمكين القيام بها عن طريق تبادل المعلومات والقيام بدراسات مشتركة لتحديد حاجيات النشاطات الاقتصادية المرغوب في توفير المهارات لها، وتشتغل في هذه العملية جميع المعطيات المتوفرة من خلال الدراسات التي تقوم بها جهات مختصة.

2- مرحلة تحديد الاحتياجات: تعنى هذه المرحلة بالتحديد الدقيق لمتطلبات واحتياجات قطاع الشغل من اليد العاملة ذات كفاءة من الجانب الكمي والنوعي، وذلك من خلال الاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية لمواكبة التطورات التقنية كتعديل أو تغيير المناهج التدريسية في التوقيت المناسب، ومتابعة تحديث التجهيزات التكوينية للاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية في الشغل.<sup>1</sup>

3- مرحلة التخطيط: وذلك من خلال الإعداد لمناهج التكوين بمشاركة مؤسسات الشغل في هذه العملية عن طريق العاملين ممن يتقنون المهن المستهدفة ورؤساءهم، كما يتم تطعيم أعمال الفرق الفنية المشتركة بالتوجهات العالمية في المجال ونتائج الدراسات الاستشرافية، حتى يمكن إثراء المناهج التي يتم إعدادها وإعطائها البعد العالمي والبعد المستقبلي.

4- مرحلة التنفيذ: أي تنفيذ كل الخطط والقرارات التي تهدف إلى ربط التكوين بالشغل كالعاملات التكوينية عن طريق التكوين بالمؤسسة الاقتصادية، وهذا من خلال متابعة الخريجين.

5- مرحلة التقييم: أي تقييم مكتسبات المتكويين عن طريق مساهمة قطاع التشغيل في لجان الامتحانات والإشراف على إعداد المشروعات ذات البعد التكويني والتي يمكن إدماجها بالمناهج

<sup>1</sup> - حميدة جرو، مرجع سابق، ص. ص. 70، 71.



التكوينية، وكذلك تقييم مدى نجاعة الخطط والطرق المتبعة في تحقيق الشراكة بين التكوين والشغل مع الوقوف على نقاط الضعف والعراقيل التي تطبق في تحقيق الشراكة وإيجاد حلول لذلك.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص. 71.

## المبحث الثالث: نماذج عن آليات السياسة التشغيلية في الجزائر

بالنظر للواقع الاقتصادي السائد على المستوى الوطني، وفي إطار تقوية وإنعاش الاقتصاد الوطني سعت الدولة الجزائرية لوضع العديد من البرامج والآليات للتشغيل من أجل الحد من ظاهرة البطالة والوقوف في هذه الآفة، التي تمس فئة الشباب بشكل كبير، لذا سنتناول في هذا المبحث أهم الآليات المبرمجة لتحقيق هذا الهدف في إطار التكامل بين مؤسسات التشغيل ومراكز التكوين المهني للقضاء على البطالة وتوفير فرص الشغل للشباب.

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

أولاً: نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، حيث نصت المادة من المرسوم على إنشاء الوكالة وجاء فيها:

" عملاً بأحكام المادة 16 من الأمر 96-114 المؤرخ في 24 جوان 1996 تحت هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتدعى في صلب نص الوكالة "، أما المادة 2 منه فقد نصت على: " تعرف الوكالة بأنها هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر العاصمة، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناءً على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، كما ويمكن للوكالة أن تحدث أي فرع جهوي أو محلي بناءً على تقرير من مجلسها التوجيهي".<sup>1</sup>

ثانياً: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSAJ

للكوكالة العديد من المهام أشارت إليها المرسوم المنشأ لها.

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادرة في 11 سبتمبر 1996، المادة 1 و2، ص 12.

نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 على الأهداف والمهام المخولة للوكالة للقيام بها، وعدلت هذه المهام بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 وهو المرسوم التنفيذي الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 أسندت للوكالة المهام التالية:<sup>1</sup>

- منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم .
- التكفل بتسيير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتنشغيل تحت تصرفها.
- تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم.
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمار.
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الهادفة إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتوظيف الأولى.
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع لكل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
- تحدث بنك المشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا
- تقديم الاستشارة و يد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب وتعبئة الفروض.
- إنشاء علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.

<sup>1</sup> - المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، ص. ص. 12، 13.

- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقاوله أو مؤسسة إدارية عمومية، يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل.

كما يمكن للوكالة من أجل الاضطلاع بمهامها على أحسن وجه أن تقوم بما يلي:

- تكلف من يقوم بانجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية بواسطة هيكل متخصصة.

- تنظيم تدريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.

- تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.

- تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح بتعبئة الموارد الخارجية المخصصة لتمويل وإحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الأجل المحدد وفق للتشريع والتنظيم بهما .

- منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية<sup>1</sup>.

**المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار**

أولاً: مفهوم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

أنشأ الأمر رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، وجاء ذلك في المادة 06 من الأمر 03-01 بقولها: " تنشأ لدى رئيس الحكومة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار"<sup>2</sup>، وهي عبارة عن مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي<sup>3</sup>، وذات طابع إداري<sup>1</sup>، توقع تحت وصاية رئيس الحكومة ويقوم بمتابعة أنشطتها وزير المساهمة وتنسيق الإصلاحات،

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 2 من المرسوم التنفيذي، رقم 03-288، الجريدة الرسمية، العدد 54، الصادر في 10 سبتمبر 2003، ص 06.

<sup>2</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001، المواد 50-51-52، المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها .

<sup>3</sup> - المادة 6 من الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار.

مقر الوكالة في الجزائر العاصمة، ولها هياكل مركزية متواجدة على المستوى المحلي، ولها مكاتب تمثيل بالخارج.<sup>2</sup>

ثانيا: مهام الوكالة:

تنحصر مهام الوكالة في مجال الاستثمار وفي الاتصال بالإدارات والهيئات المعنية وتكلف ب:

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.
- استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم.
- تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي \*
- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار.
- التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الإعفاء.

المادة 21 من الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار، والمادة 3 من المرسوم التنفيذي 282-01 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها.

ثالثا: أجهزة الوكالة

<sup>1</sup> - المادة 101 من المرسوم التنفيذي 282-01 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها.

<sup>2</sup> - المادة 22 من الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار، والمادة 2 من الرسوم التنفيذية 282-01 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها.

\* - الشباك الوحيد اللامركزي: هو أحد المؤسسات الإدارية الواسعة التطبيق في البلدان المضيفة للاستثمار، وهي هياكل أوحث بتجسيدها المؤسسات المالية الدولية، إذ تعتبر من المقاربات الجديدة لإدارة العلاقات بين حكومات الدول المضيفة للاستثمار والمستثمرين الأجانب، ويعرف بالهيئة الوحيدة في الدولة التي لها مسؤولية التنسيق بين عدة مسائل عديدة مرتبطة أساسا بدخول الاستثمارات الأجنبية ودعم أعمالها إلى حين انتهائها.

تنص المادة السادسة من المرسوم التنفيذي 01-282 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمه على أنه: " يدير الوكالة مجلس ادارة يرأسه ممثل رئيس الحكومة ويسيرها مدير عام ويساعده أمين عام".

أ- مجلس الإدارة:

يتشكل حسب المادة 8 من المرسوم التنفيذي 28201 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها، ويتم تعيين أعضائه ومستخلفيهم بموجب قرار من قبل رئيس الحكومة بناء على اقتراح من الهيئات التي ينتمون إليها لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد<sup>1</sup>

ب- المدير العام:

يعين المدير العام وتنتهي مهامه حسب التنظيم المعمول به، ويساعده في تسيير الوكالة أمين عام له رتبة مدير الدراسات، ويساعده في ممارسة مهام الوكالة مدير ودراسات ومديرون معينون حسب التنظيم المعمول به.<sup>2</sup>

ويتولى المدير العام أمانة مجلس الإدارة، ويكلف بتنفيذ قرارات المجلس وهو المسؤول عن سير الوكالة، يمارس إدارة جميع المصالح ويتصرف باسمها ويمثلها أمام القضاء، وفي أعمال الحياة المدنية، كما يختص بعد استشارة مجلس الإدارة، بتشكيل مجموعات عمل تهدف إلى تحسين نشاط الوكالة الذي هو من شأنه تقرير تطوير الاستثمار، كما يقوم بإعداد تقرير كل ثلاثة أشهر يرسله إلى المجلس الوطني للاستثمار، وإلى مجلس إدارة الوكالة.

يبين فيه التصريحات بالاستثمارات المودعة لدى الوكالة، وكذا القرارات المتعلقة بمنح المزايا، ويعد المدير العام تقريرا دوريا عن حالة تنفيذ مشاريع الاستثمارات المستفيدة من المزايا.<sup>3</sup>

### المطلب الثالث: الوكالة الوطنية للتشغيل

<sup>1</sup> - المادة 15 من المرسوم التنفيذي 01-282 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وتسييرها.

<sup>2</sup> - المادة 16، 17 من المرسوم التنفيذي 01-282 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وتسييرها.

<sup>3</sup> - المواد 18-19-20 من المرسوم التنفيذي 01-282 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وتسييرها.

## تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

## مهام الوكالة:

تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات كالمسوق التشغيل واليد العاملة.

- القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها .

- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقسيمها.

- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها وتكف بهذه الصفة بما يأتي:

- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.

- تنظيم المقام بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.

- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

- يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله ، الاستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل والتنصيب.

- تشير جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالتنسيق مع المديريات الولائية للتشغيل المتعلق بالمساعدة على الإدماج المهني الذي يقوم ب:

- تشجيع الغدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين.

- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير اللازمة الرامية إلى ترقية الشباب لاسيما عبر برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.<sup>1</sup>

#### المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 لترقية الشغل الذاتي ودعم المؤسسات، وشكل أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة الاجتماعية.<sup>2</sup>

ونصت المادة 7 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-13 "تحدث هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم تسمى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتدعى في صلب النص الوكالة".<sup>3</sup>

المادة 2: توقع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالشغل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة وفقا لهذا المرسوم.

المادة 3: تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المال.

المادة 4: يكون مقر الوكالة بمدينة الجزائر ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل .

تحدث الوكالة فروعاً على المستوى المحلي بناء على قرار مجلسها التوجيهي.

المادة 5: تضطلع الوكالة بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام التالية:

- يشير جهاز القرض المصغر وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما .

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، على الرابط الإلكتروني:

اطلع عليه بتاريخ 2016/05/12. [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)

<sup>2</sup> اطلع عليه بتاريخ 29 ماي 2016، على الساعة 20:42. [www.nourelilm.org](http://www.nourelilm.org) -

<sup>3</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 7 من المرسوم الرئاسي 04-13 المؤرخ في 22 يناير سنة 2004.



- تدعم المستفيدين وتقدم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم .
- تمنح فروض بدون مكافأة .
- تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهل للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدين مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم، وبهذه الصفة تكلف الوكالة على الخصوص بما يلي:
- تنشئ قاعدة للمعطيات حول الأنشطة والمستفيدين من الجهاز .
- تقدم الاستشارة والمساعدة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر في مسار التركيب المالي ورصد القروض.
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها والمشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في آجالها.
- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة يكون هدفها تحقيق عمليات الإعلام، والتحسين المستمر ومرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر في إطار انجازهم أنشطتهم وذلك لحساب الوكالة.<sup>1</sup>
- ويستفيد من الإعانات المنصوص عليها في إطار القرض المصغر المواطنون الذين يستوفون الشروط التالية:

- أن يبلغ من العمر 18 سنة فما فوق.

- أن يكونوا بدون دخل أو ذوي دخل ضعيف غير مستقر وغير منظم.

- أن يتوفر على إقامة مستقرة .

<sup>1</sup>- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المواد 2-3-4-5.

- أن يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب.
- أن لا يكونوا قد استفادوا من مساعدة أخرى لإحداث الأنشطة.
- أن يقدموا مساهمة جزافية على المرافقة.<sup>1</sup>

#### خلاصة الفصل:

يمكن أن نسجل من خلال دراستنا لتكوين للتكوين المهني وسياسة التشغيل في هذا الفصل أنه يوجد ارتباط بين مؤسسات التكوين المهني هي المصدر الذي يوفر للشباب والعمال المؤهلين ذو الكفاءات المهنية والمؤهلات بشهادة تأهيل ودبلوم، في حين تولى مؤسسات التشغيل على اختلافها بعملية التشغيل، وهنا تظهر مؤسسات التشغيل كآليات داعمة لتنفيذ سياسة التشغيل، وبغض النظر عن فشل أو نجاح هذه المؤسسات في توفير فرص العمل لطالبي العمل، لأن الفشل أو نجاح هذه المؤسسات في تنفيذ هذه السياسة مرتبط بالمشاكل الاقتصادية المتفاقمة، إضافة إلى نسبة البطالة، وتزايد طالبي العمل، وضعف التنسيق بين برامج التكوين المهني، ومتطلبات السياسات التشغيلية، إضافة إلى عوامل أخرى داخلية وخارجية منها المالية، وحتى السياسية والتجارية.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 134 - 11 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، المادة 2.

# الفصل الثالث

يعد قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل من أكثر القطاعات الحيوية التي يقوم عليها الاقتصاد الوطني، حيث أن تفعيل الشراكة بينهما تسمح بخلق مناصب شغل عديدة وتقضي على البطالة وقد حاولت العديد من المؤسسات التنسيق بين هاذين القطاعين، وقد حاولنا من خلال هذه الدراسة إلقاء الضوء على كل من مديريةية التكوين المهني لولاية قالمة وكذا الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: بطاقة تقنية لمديرية التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة.

المبحث الثاني: واقع الشراكة بين قطاع التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة.

المبحث الثالث: تقييم سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر.

المبحث الأول: بطاقة تقنية لمديرية التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالة

المطلب الأول: مفهوم مديرية التكوين المهني لولاية قالة

أولاً: التعريف بمديرية التكوين المهني لولاية قالة

تتوزع المؤسسات التكوينية الأربعة عشر (14) بالولاية على مختلف الدوائر والبلديات، وفق تصميم محكم و متوازن لضمان توفير فرص التكوين لمختلف الشرائح الاجتماعية عبر كامل تراب الولاية.

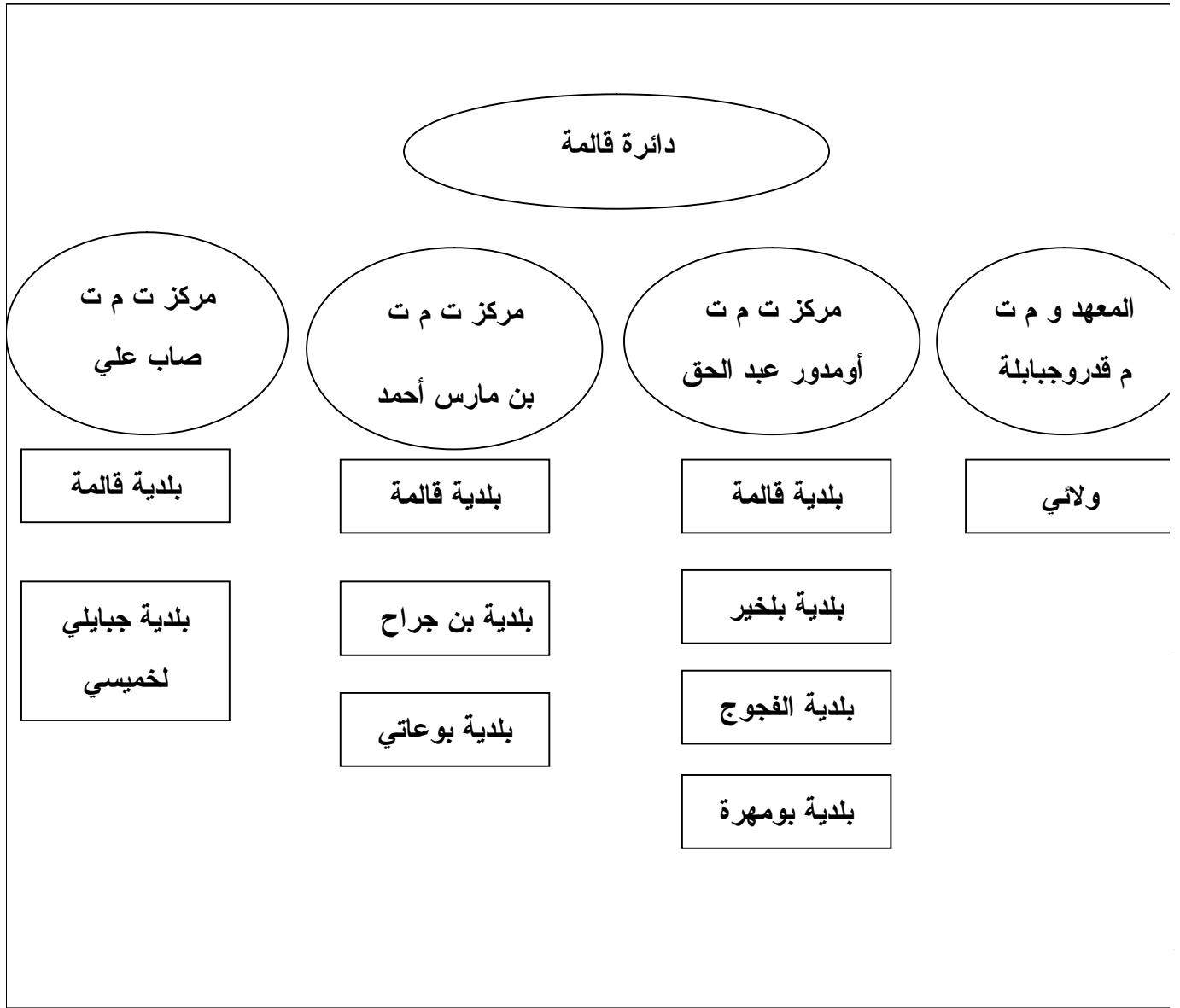
منها (01) معهد وطني متخصص في التكوين المهني (11) مركز تكوين مهني وتمهين و (02) ملحقتين ، بطاقة استيعاب تقدر بـ 4050 منصب تكوين بعد الاستفادة من توسعة مركز ت م ت عين احساينية بـ 150 منصب بيداغوجي، كلهم مسخرون من أجل استقبال طالبي التكوين في مختلف الأنماط والأجهزة.

ثانياً: الأنشطة التي تقوم بها مديرية التكوين المهني لولاية قالة

✓ المقاطعة الإعلامية حسب التخصص الإقليمي:

يتم اعتماد تقسيم إقليمي إداري للعملية الإعلامية التحسيسية و يشرف عليها سلك مستشاري الإعلام، التوجيه و الإدماج المهني من أجل ضمان تغطية شاملة لجميع بلديات الولاية في إطار عمل منسق مع مختلف أجهزة دعم التشغيل و تتمثل في:

الشكل رقم (05) تقسيم إقليمي إداري للعملية الإعلامية التحسيسية حسب المعاهد



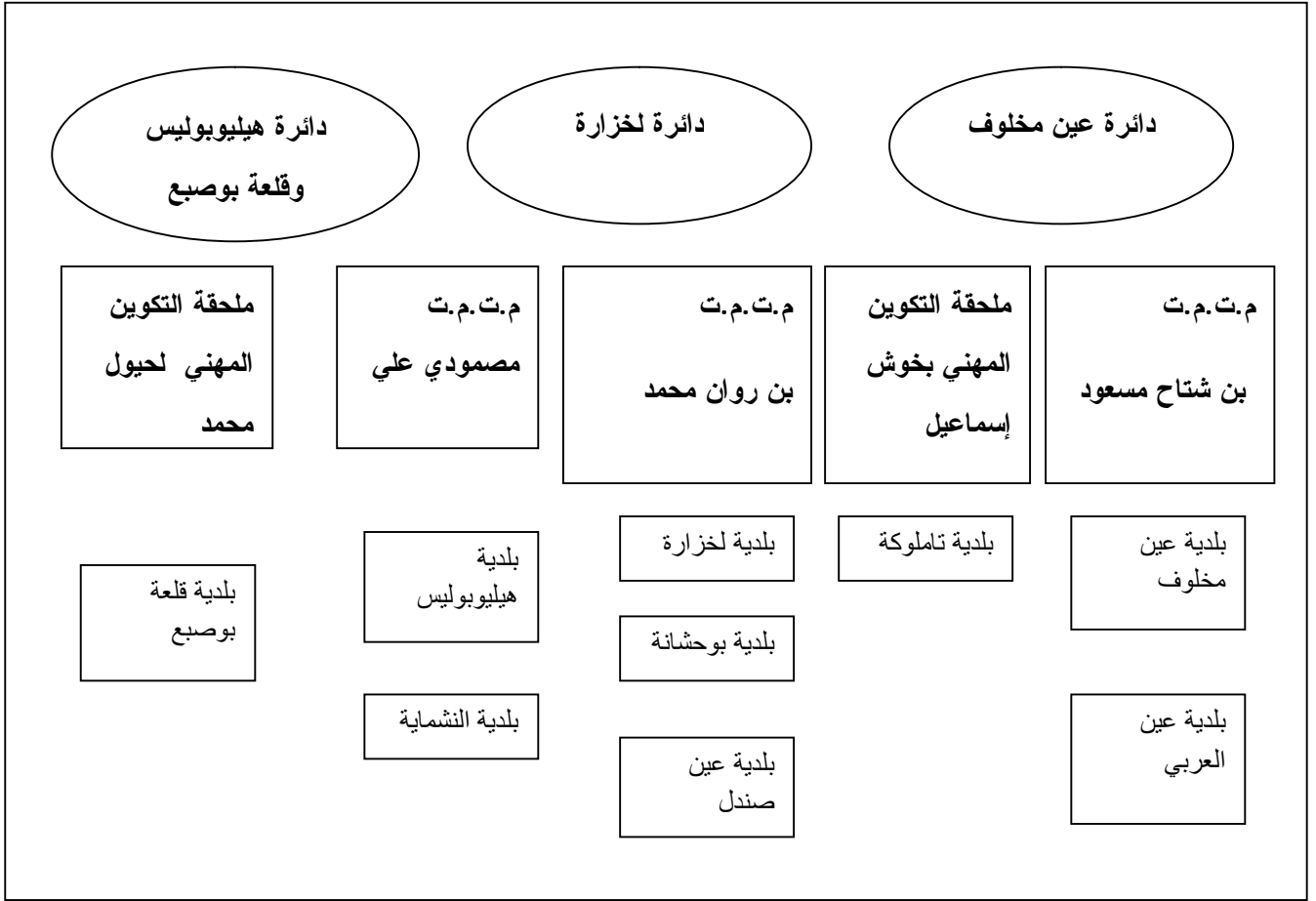
المصدر: مديرية التكوين المهني لولاية قالمة

الشكل رقم (06): تقسيم إقليمي إداري للعملية الإعلامية التحسيسية حسب الدوائر والبلديات



المصدر: مديرية التكوين لولاية قالمة

الشكل رقم (07): تقسيم إقليمي إداري للعملية الإعلامية التحسيسية حسب دوائر البلدية



المصدر: مديرية التكوين المهني لولاية قالمة

✓ مختلف الهياكل القاعدية للقطاع Infrastructures:

الجدول رقم (05): الهياكل القاعدية للقطاع

نصف الداخلية	الداخلية	طاقة الاستيعاب النظرية	المقر	المؤسسة
200	270	500	حي مخانشة عبد اللطيف، قالمة	المعهد و م ت جبابلة قدور INSFPDJEBABLA KADOUR
120		450	طريق بلخير، قالمة	مركز ت م ت أومدور عبد الحق CFPA OUMEDDOUR ABD EL HAK
150	60	500	طريق عين بن البيضاء، وادي الزناتي	مركز ت م ت كحل الراس السعيد CFPA KAHLERASS SAI
120	60	250	البرنوس، حمام النباثل	مركز ت م ت براهيمية مسعود



				CFPA BRAHMIA MESSAOUD
		400	حي قهدور الطاهر، قالمة	مركز ت م ت بن مارس أحمد CFPA BEN MARS AHMED
150	60	300	طريق عين العربي، قالمة	مركز ت م ت صاب علي CFPA SAB ALI
120		300	طريق سيدي امحمد، بوشقوف	مركز ت م ت صاولي محمد CFPA SAOULI MOHAMED
120	60	200	شارع رابح فيصلي، لخزارة	مركز ت م ت بروان أحمد CFPA BEROUANE AHMED
150		200	بلدية هيليوبوليس	مركز ت م ت مسمودي علي CFPA MASMOUDI Ali
		200	بلهوان أحمد، حمام الدباغ	مركز ت م ت بلهوان أحمد CFPA BELHOUANE AHMED
120	60	300	بلدية عين مخلوف	مركز ت م ت بن شتاه مسعود CFPA BEN CHETAH MESSAOUD
		250	بلدية عين احساينية	مركز ت م ت عين احساينية CFPA AIN HESSAINIA
		100	بلدية قلعة بوصبع	ملحقة التكوين المهني لحيول محمد ANNEXE LAHIOUL MOHAMED
		100	بلدية تاملوكة	ملحقة التكوين المهني بخوش إسماعيل ANNEXE BEKHOUCHE ISMAIL
1250	570	4050		المجموع

المصدر: مديرية التكوين المهني لولاية قالمة

## ✓ العمل الإعلامي و التحسيبي لدورة سبتمبر 2015: Activités d'information et de sensibilisation

في إطار تطبيق الإستراتيجية الوطنية للإعلام و الاتصال المعتمدة من طرف قطاع التكوين و التعليم المهنيين، يتم في كل دورة تكوينية اعتماد برنامج عمل إعلامي و تحسيبي يتماشى و مستوى التطلعات و الأهداف المنتظرة من أجل استقطاب أكبر عدد ممكن من طالبي التكوين في مختلف الأنماط و الأجهزة و ذلك بالتنسيق مع مختلف الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين، وقد تجسد العمل الإعلامي و التحسيبي لدورة سبتمبر 2015 في العمليات التالية:

## 1- إعداد وتوزيع مختلف الدعائم الإعلامية:

الجدول رقم(06): الدعائم الإعلامية الموزعة لدورة سبتمبر 2015

الرقم	النشاط المبرمج	عدد الدعائم المنجزة دورة سبتمبر 2015
إعداد الدعائم الإعلامية وتوزيعها محليا		
1	ملصقات Affiches	4100
	مطويات Dépliants	15000
	القصاصات Coupons	2260
2	عدد الدعائم الإعلامية المرسلّة من طرف الإدارة المركزية	
	ملصقات إخبارية وزارية Affiches publicitaires	660
	قصاصات وزارية Coupons	22048
	المجموع	

المصدر: مديرية التكوين المهني لولاية قلمة

## 2- تنظيم أبواب مفتوحة على مستوى المؤسسات التكوينية

تقوم المؤسسات التكوينية بفتح أبوابها بصفة دورية أمام الجمهور الواسع للتعريف بفرص التكوين المعروضة في جميع الأنماط و الأجهزة التكوينية و كذا مختلف الوسائل و الإمكانيات المادية و البشرية المتوفرة لدى القطاع، و تبعا لتعليمية السيد الأمين العام لوزارة التكوين و التعليم المهنيين رقم 58 المؤرخة في 09 جويلية 2015، المتعلقة بتكثيف الحملة الإعلامية و التحسيسية بمناسبة دخول سبتمبر 2015. كما تم تنظيم أبواب مفتوحة على مستوى جميع المؤسسات التكوينية خلال الفترة الممتدة من 2015/06/02 إلى 2015/06/14.

## 3- تنظيم قوافل إعلامية و تحسيسية في المناطق النائية

يهدف توسيع العمل الإعلامي الجوّاري تم تنظيم أزيد من 12 قافلة إعلامية خلال السنة التكوينية 2014 / 2015 و بالموازاة مع ذلك نظم يوم إعلامي تحسيسي جوّاري يوم 10 سبتمبر 2015 شمل

المقاطعة الاعلامية لدائرة حمام دباغ(حمام دباغ ،الركنية و بوهمدان) بحضور ممثلي المجالس الشعبية لهاته البلديات.

#### 4- تنظيم معارض و أيام إعلامية :

يومين إعلاميين بتاريخ 20 و 21 /08/ 2015 على مستوى مركزي التكوين المهني و التمهين أومدور عبد الحق و مصمودي علي هيليوبوليس في إطار الاحتفال بالذكرى المزدوجة لأحداث 20 أوت 1956/1955، و معرض للصور على مستوى مركز التكوين المهني و التمهين مصمودي علي هيليوبوليس يبرز تضحيات و بطولات الشعب الجزائري وذلك خلال الفترة الممتدة من 2015/08/18 إلى 2015/08/20، استغلت هذه التظاهرة للتعريف بقدرات القطاع.

معرض ولائي خاص بدورة سبتمبر 2015 يوم 2015/09/17 بمركز التكوين المهني و التمهين أومدور عبد الحق، أشرف على افتتاحه السيد الأمين العام للولاية، عرف بـ 27 تخصص والتجهيزات البيداغوجية الموفرة، إضافة إلى المشاركة الفعالة لأصحاب المشاريع

الذين زاولوا تكوينا مهنيا و أنشأوا مؤسسات مصغرة ناجحة، مدعوما بتغطية إعلامية شاملة من الإذاعة الجهوية قالمة و الصحافة المكتوبة، من خلال إجراء محاورات مباشرة مع المشاركين في المعرض و كذا الجمهور الواسع الوافد. كما عمدت كل مؤسسة من المؤسسات التكوينية إلى تنظيم معارض جواريه بالمقاطعة الإعلامية التابعة لها للتعريف بفرص التكوين كذا الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة لدى القطاع وذلك في الفترة الممتدة من 13 سبتمبر إلى 17 سبتمبر 2015.

#### 5- تدعيم الشراكة مع قطاع التربية

تم تنظيم حصص إعلامية وتحسيسية حول فرص التكوين داخل أقسام المؤسسات التربوية، حيث تم إنجاز أزيد من 186 حصة إعلامية شملت 42 ثانوية و144 متوسطة مصحوبة بتنصيب المكاتب المشتركة والبالغ عددها 79 مكتب مشترك على مستوى المؤسسات التربوية في مرحلتها الأولى (أفريل، ماي) ومعارض متنقلة داخل المؤسسات التربوية.

و في مرحلتها الثانية تم تفعيل 98 مكتب مشترك شمل 44 ثانوية و54 متوسطة خلال شهر سبتمبر 2015.

تمت المشاركة في مجالس القبول والتوجيه الخاصة بالتلاميذ الموجهين من قطاع التربية الوطنية إلى قطاع التكوين و التعليم المهنيين أيام 12، 13، 14، 15 جويلية 2015 والبالغ عددهم 1207 موجه من السنة الرابعة متوسط .

#### 6- التنسيق مع وسائل الإعلام

السمعية و البصرية: تم تسجيل 37 حصة إذاعية، بث 16 ومضة اشهارية و تنظيم 06 موائد مستديرة.

من أجل ضمان تغطية إعلامية شاملة لمجريات الدخول المهني سبتمبر 2015، تم عقد ندوة صحفية بتاريخ 2015/09/21، بحضور ممثلين عن وكالة الأنباء الجزائرية، الإذاعة المحلية وصحفيين لجراند L'Est Républicain، النصر، إيدوغ نيوز، المساء، الشعب والأصيل .

الصحافة المكتوبة: تم نشر 18 مقالا مكتوبا عبر مختلف الجرائد اليومية و الأسبوعية خلال الفترة الممتدة من (جوان إلى سبتمبر).

#### 7- استعمال تكنولوجيايات الإعلام و الاتصال الحديثة:

- إدراج مخطط التكوين الولائي بالبوابة الإلكترونية للقطاع
- بث رسائل إلكترونية تعرف بفترة التسجيلات، عملية الانتقاء و التوجيه وكذا الدخول الرسمي عبر مستخدمي الهواتف النقالة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>مقابلة مع المدير ادر يسعيد الكريم، اجرى بيوم 2016/05/30 على الساعة 10:15.

## المطلب الثاني: مفهوم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة

التعريف بالصندوق:

أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-01، المؤرخ في 10 ذو الحجة 1424 الموافق ل 3 جانفي 2004 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق ل 6 جويلية 2004.

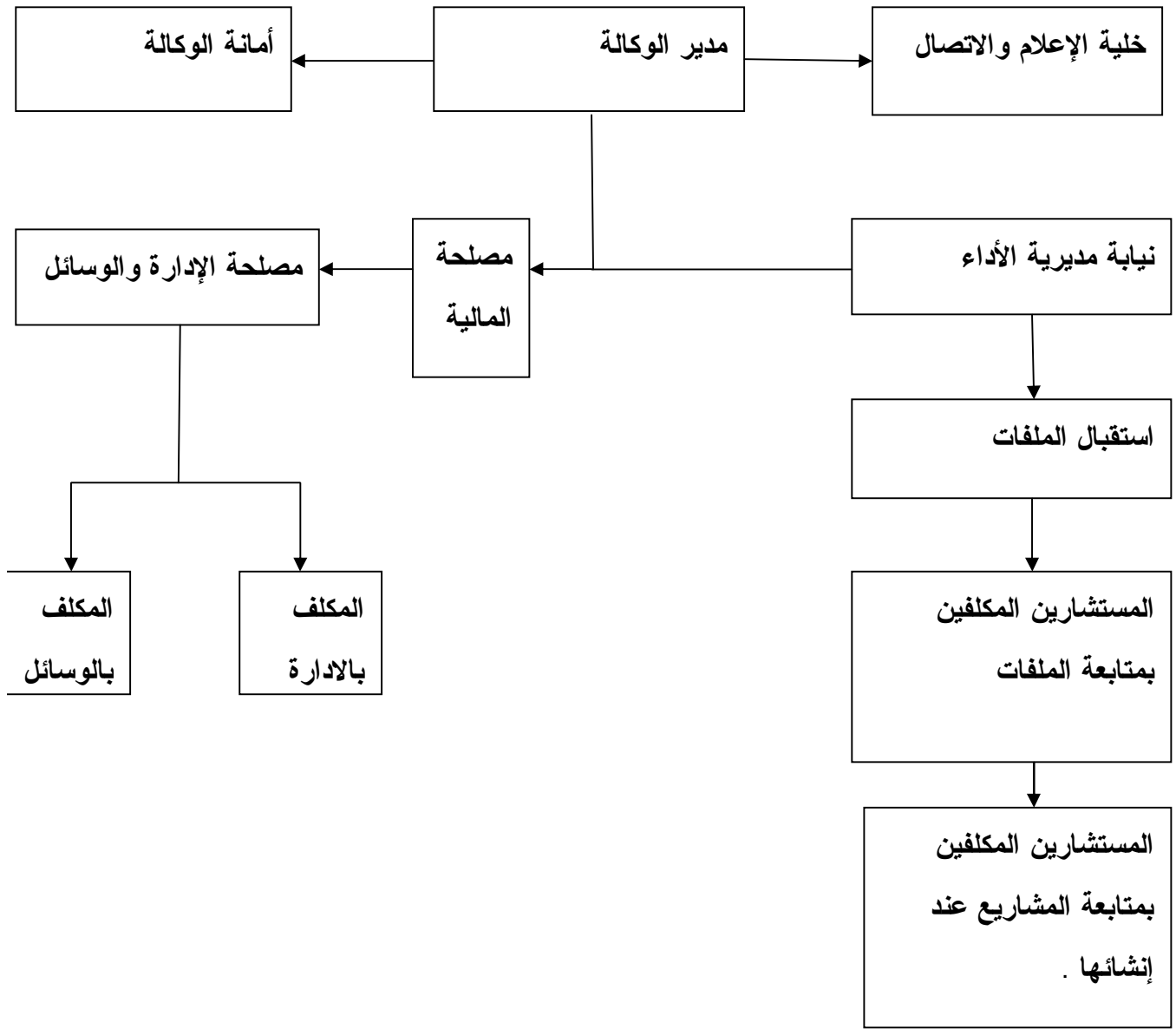
إن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هيئة حكومية جزائرية أنشأت في 1994 لمساعدة ومتابعة وتخفيف النتائج الاجتماعية المترتبة عن التسريح الكبير للعمال والمستخدمين في القطاعات الاقتصادية والذين تم تسريحهم تطبيقا لمخطط التعديل الهيكلي، وبداية من ذلك التاريخ وضع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مهن تسمح بتسهيل إعادة الإدماج وذلك عبر طرق البحث لطالب منصب العمل ومساعدته في الإجراءات لإنشاء مؤسسة أو عن طريق التكوين.<sup>1</sup>

هو جهاز دعم لإنشاء دعم لإنشاء مشاريع مخصصة لشباب العاطل عن العمل الذي يتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 50 سنة، والذين فقدوا أعمالهم لظروف اقتصادية أو عدم قدرتهم على الحصول على وظيفة الحد الأقصى للمشروع 10 ملايين دينار.

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، على الرابط الإلكتروني:

اطلع عليه بتاريخ 2016/05/12 [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)

الشكل رقم (08): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالة



المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالة.

شروط الالتحاق بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

يجب على كل شخص مهتم بالجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أن يستوفي الشروط الآتية:

- أن يبلغ من العمر ما بين 30 إلى 50 سنة .
- أن يكون صاحب جنسية جزائرية .
- أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجور أو يمارس نشاط لحسابه الخاص عند إيداعه ملف طلب الإعانة .
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب شغل، أو أن يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- أن يتمتع بمؤهل مهني، وأن يمتلك مهارات ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- تقديم مساهمة شخصية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه يتراوح ما بين 1-2% من تكلفة المشروع.
- أن لا يكون قد استفاد من إعانة إنشاء أي نشاط.

ملف قرض الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: يتكون من:

- طلب تمويل يوجه للبنك الذي سيمول المشروع.
- بطاقة إقامة تثبت إقامة صاحب المشروع بالولاية التي تقدم فيه بطلب المشروع إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- شهادة أو دبلوم يثبت الكفاءة المهنية.
- شهادة ميلاد رقم 12.
- نسخة من عقد الكراء لمدة سنتين أو ثلاثة .
- نسخة من السجل التجاري أو نسخة من بطاقة حرفي.
- نسخة من مخطط المشروع مصحوبة بفواتير تقديرية لكلفة أشغال المشروع.
- محضر زيارة المحل الذي سيتم فيه النشاط وينجز هذا المحضر من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

ملف القرض يحتوي على ثلاثة نسخ(03) منها واحدة أصلية، ويودع لدى البنك الممول من طرف المرافق للصندوق الوطني للتأمين على البطالة من أجل الشروع في تمويل المشروع.

إجراءات التسجيل في جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

- يودع الملف من طرف الشاب المقاول في الفرع المحلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة التابع لولاية قالمة، يودع في مكتب استقبال الملفات، يقوم هذا المكتب بتأكيد التسجيل خاصة وأن التسجيل أصبح الكترونيا عن طريق الانترنت حيث يقوم مكلفون(موظفون) في مكتب الاستقبال بالتأكد على التسجيل والتحقق من البيانات بعد فحصها، والرد على الشاب المقاول المسجل وإعطائه المعلومات الكاملة عن الملف، ومما يتكون حتى يتم إيداعه، ثم يتولى المستشارون المكلفون بمتابعة الملفات بدراسة الملفات المعروضة، وفي حالة إيداع الملف على مستوى مصلحة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة يتم استلام وصل إيداع الملف للبطال المسجل.

• من يقوم بدراسة المشاريع الاستثمارية للبطالين المسجلين؟

تقوم لجنة بالانتقاء والتصديق وتمويل المشروع وضمان القروض المكلفة ومتابعة الملفات وبدراسة المشاريع الاستثمارية، ويعرض البطال أو صاحب المشروع الاستثماري مشروعه أمام اللجنة التي تتولى دراسة المشروع الاستثماري وإعطاء تقرير حول ملائمة هذا المشروع، والملفات المقبولة من طرف اللجنة يتم إعداد شهادة قابلية الاعتماد والتمويل في غضون 3 أيام تمنح من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وتسلم لصاحب المشروع أي المستفيد من المشروع.

• مما تتكون هذه اللجنة؟

تتكون غالبا هذه اللجنة من:

- ممثل عن الوالي لولاية قالمة .
- ممثل عن مديرية التشغيل لولاية قالمة.
- ممثل عن فرع الولاية للمركز الوطني للسجل التجاري لولاية قالمة
- رئيس الوكالة الولائية للتشغيل لولاية قالمة.



- مستشار تابع للصندوق الوطني للتأمين على البطالة مكلف بمتابعة الشباب أثناء فترة المشروع.

- ممثل عن مديرية الضرائب لولاية قالمة.

- ممثل عن الغرفة المهنية التي يدخل في إطارها المشروع.

- ممثل عن البنوك الممولة للمشروع.

- يقوم مدير الصندوق الوطني للتأمين على البطالة برئاسة هذه اللجنة وتجتمع هذه اللجنة بناء على طلب من رئيسها ( أي مدير الصندوق الوطني للتأمين على البطالة).

• كيف يتم تمويل المشروع؟

الحد الأقصى للمشروع لا يتجاوز 10 مليون دينار يقدم لأصحاب المشاريع، بشرط المرافقة أثناء جميع مراحل المشروع، ويتكفل بذلك قسم أو مكتب المستشارين المكلفين بمتابعة المشروع عند إنشائه، حيث تمثل المساعدات المالية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة 29% إلى 28% من التكلفة الكاملة للمشروع، إضافة إلى تخفيضات في الفوائد البنكية، وكذلك المساعدة في الحصول على تمويل من طرف البنك يقدر ب 70% من التكلفة الإجمالية للمشروع.

هذه الاستثمارات تقوم على صيغة التمويل الثلاثي التي تربط وتجمع بين صاحب المشروع والبنك الممول والصندوق من خلال:

- مساهمة صاحب المشروع تقدر ب 1 إلى 2% من التكلفة الإجمالية للمشروع.

- تمويل الصندوق من 28% إلى 29% من التكلفة الإجمالية للمشروع ( على شكل هبة).

- تمويل البنك 70% ( بفوائد منخفضة ).

الجدول رقم (07): هيكل تمويل المشروع

تكلفة المشروع	مساهمة صاحب المشروع	هيئة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	القرض البنكي
المبلغ الإجمالي للاستثمار الذي أقل أو يساوي 5 مليون دينار.	1%	29%	70%
المبلغ الإجمالي للاستثمار الذي أقل أو يساوي 10 مليون دينار.	2%	28%	70%

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

تتراوح مدة القروض البنكية إلى 8 سنوات يتم تأجيل تسديد القروض خلال 3 سنوات .

فوائد السنة الأولى لا تسدد خلال نفس السنة أي يمكن للمستفيد التسديد ابتداءً من السنة 2 أما فوائد النسب المؤجلة من أصل 3 سنوات يتم تسديد كل 6 أشهر.

وفيما يخص امتيازات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، تخفيض الضرائب والمساعدة على الحصول على تمويل بنكي، كذلك الاستفادة من هبة تقدر ب 28 إلى 29% من المبلغ الاجمالي للمشروع.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - مقابلة أجريت يوم الأحد 05 جوان 2016 على الساعة 10:00 مع نائب المدير السيد بن طبولة عزيز في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية قلمة.

المبحث الثاني: واقع الشراكة بين قطاع التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قلمة

المطلب الأول: إحصائيات حول التكوين المهني

الجدول رقم (08): توزيع المدمجين دورة سبتمبر 2015 حسب المؤسسات التكوينية

المجموع	التعاقد	نزلاء السجون	المرأة الماكثة بالبيت	الدروس المسائية	التأهيل الأولي	المعايير	الوسط الريفي	التمهين	الإقامي	نمط التكوين /المؤسسة
986	100			21 5				87	584	المعهد
928	100		98	14 5	65	30		191	299	أومدور عبد الحق
847	50		70	14 9	06	15		231	326	بن مارس أحمد
465	50		33	27 1			38	139	178	وادي الزناتي
573	50	280	40	65				45	93	حمام النبايل
265			97	73	03	24		85	274	صاب علي
507	100							130	277	بوشقوف
145	25		25	02	04			26	63	لخزارة
361			60	42		09		169	81	هليلوبوليس
335	25		90	29				104	87	حمام دباغ
290			17	40	01			34	198	عين مخلف
140			83		01			16	40	عين احسائية
78			28	24					26	تاملوكة
75									75	قلعة بوضيغ
6289	500	280	641	81 1	80	78	38	1257	2601	المجموع

المصدر: مديرية التكوين المهني لولاية قلمة

الجدول رقم(09):تعداد المتخرجين خلال سنة 2015 حسب مختلف مستويات، أنماط وأجهزة التكوين

المجموع	المجموع		ش ت س		ش ت		ش ت م		ش ك م		ش ت م م		أنماط وأجهزة التكوين
	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	
1517	890	627	274	76	96	31	140	61	286	424	94	35	التكوين الإقليمي
646	227	419	57	89	117	65	13	2	12	139	28	124	الدروس المسائية
55	53	2	0	0	0	0	0	0	53	2	0	0	التكوين في الوسط الريفي
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	التكوين عن طريق المعابر
2917	705	2212	15	9	0	0	265	44	419	2024	7	135	التكوين عن طريق التمهين
628	39	189											التكوين المتوج بشهادة التأهيل
921	921												المرأة الماكثة بالبيت
ش4 668	3235	3449	346	174	213	96	418	107	769	2589	129	294	المجموع

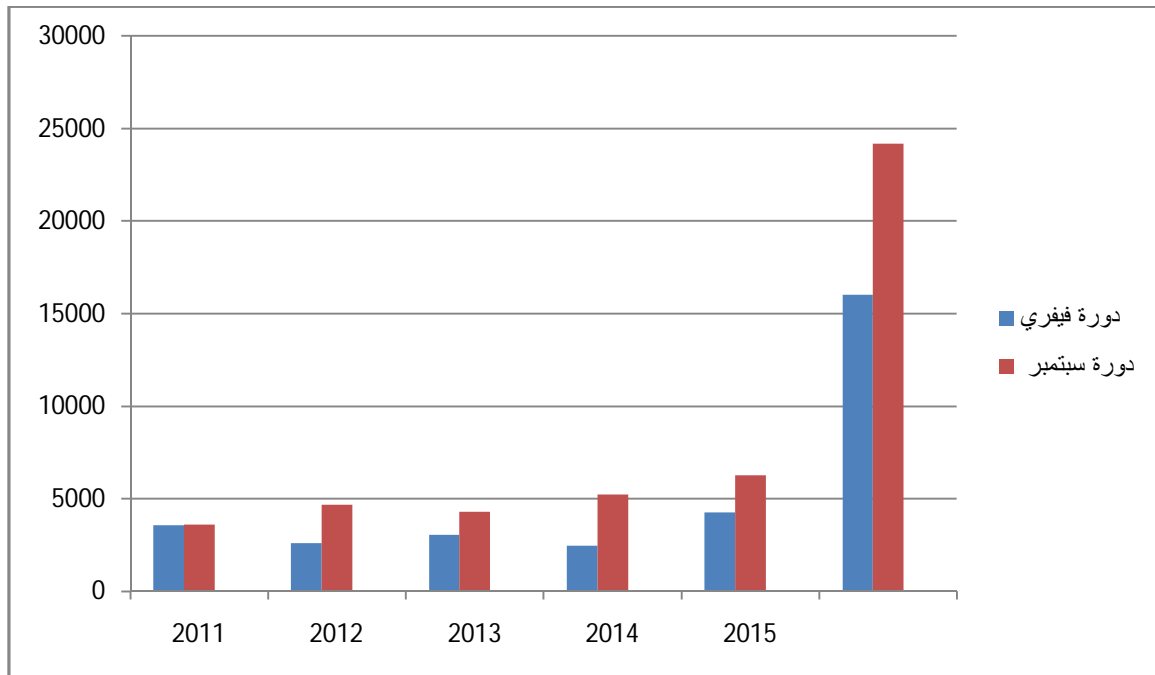
المصدر: مديرية التكوين المهني لولاية قالة

الجدول رقم(10):المعطيات الإحصائية للدورة العروض والتسجيلات من سنة 2011 إلى غاية  
2015

التسجيلات		العروض		السنة
دورة سبتمبر	دورة فيفري	دورة سبتمبر	دورة فيفري	
3642	3823	4926	2862	2011
7678	2670	4927	2814	2012
4383	3276	4565	2941	2013
5823	2473	5049	2437	2014
6758	4265	6329	2900	2015

المصدر: مديرية التكوين المهني لولاية قالمة

الجدول رقم(09):تعداد المدمجين على مدار خمس سنوات



المصدر: مديرية التكوين المهني لولاية قالمة

تطورات تعداد المتكويين:

الجدول رقم (11):تعداد المتكويين على مختلف الأنماط والأجهزة إلى غاية 2015/10/15

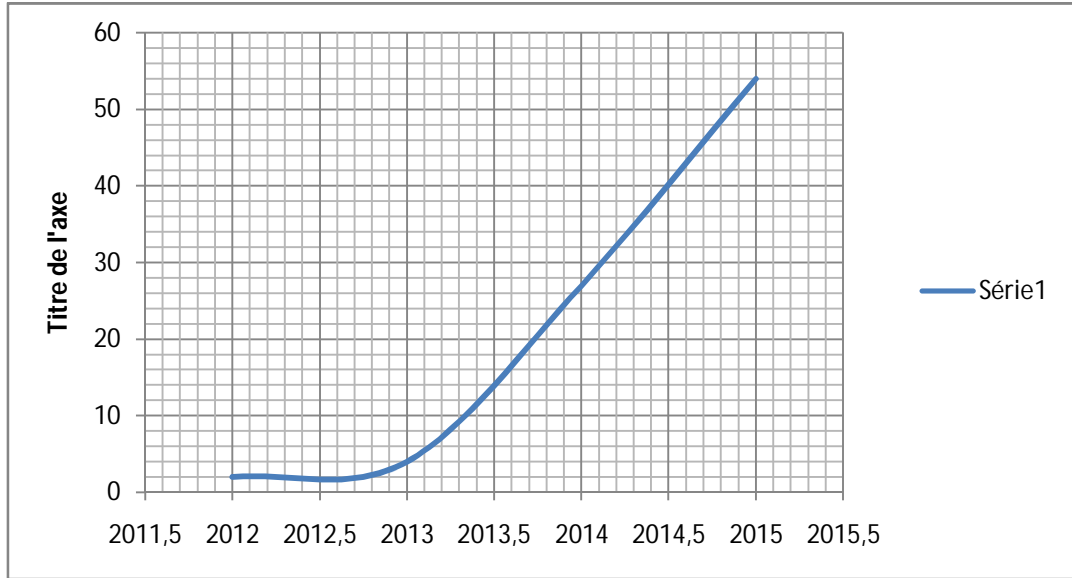
(التكويين المتوج بشهادة - والمتوج بشهادة تأهيل )

الفروع في طور التكويين		أنماط وأجهزة التكويين
منهم إناث	مجموع	
1784	3383	التكويين الإقليمي
1083	3118	التكويين عن طريق التمهين
232	738	التكويين عن طريق الدروس المسائية المتوج بشهادة
147	398	التكويين عن طريق الدروس المسائية المتوج بشهادة تأهيل
94	191	التكويين عن طريق المعابر
41	41	التكويين في الوسط الريفي المتوج بشهادة تأهيل
47	105	التكويين التأهيلي الأولي
0	500	التكويين التعاقدية
0	280	تكوين نزلاء المؤسسات العقابية
641	641	جهاز تكوين المرأة الماكثة بالبيت
4069	9395	المجموع

المصدر: مديرية التكويين المهني لولاية قالة

## المطلب الثاني: إحصائيات حول الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

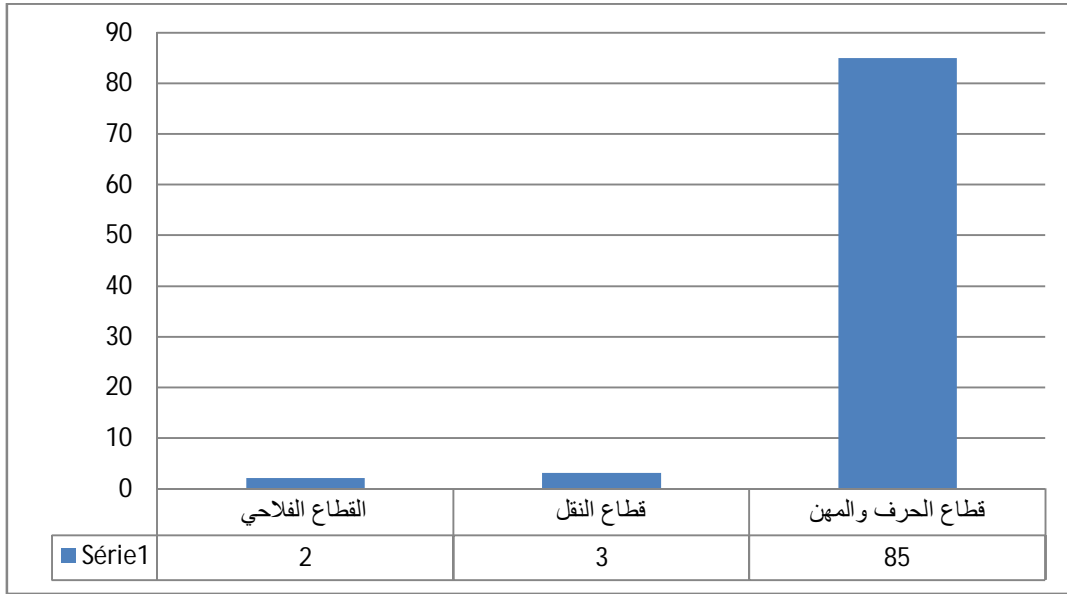
الشكل رقم (10) : المستفيدين من دعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في الفترة الممتدة من 2012 إلى غاية 2015



المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قلمة.

من المنحنى البياني نلاحظ أن عدد المستفيدين من دعم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تزايد من فترة إلى أخرى حيث كان سنة 2012 مستفيدين ثم ارتفع سنة 2013 إلى 4 مستفيدين ثم تزايدت سنة 2014 إلى أن بلغت 27 مستفيد و في سنة 2015 عرفت تزايد نوعي إلى أن وصلت 54 مستفيد موزعة على كثير من التخصصات و فق الملفات الموضوعية و شهادات التأهيل و التكوين المتحصل عليها و محاولة من الدولة ربط سياسات تشغيلها مع خرجي التكوين المهني و فق لمؤشرات العرض و الطلب على سوق العمل حيث يعتبر صندوق الوطني للتأمين عن البطالة من أهم و أنجع مؤسسات الدولة المساهمة في عملية الدعم المشاريع لدى فئة خرجي التكوين .

## الشكل رقم (11): توزيع الدعم حسب القطاعات

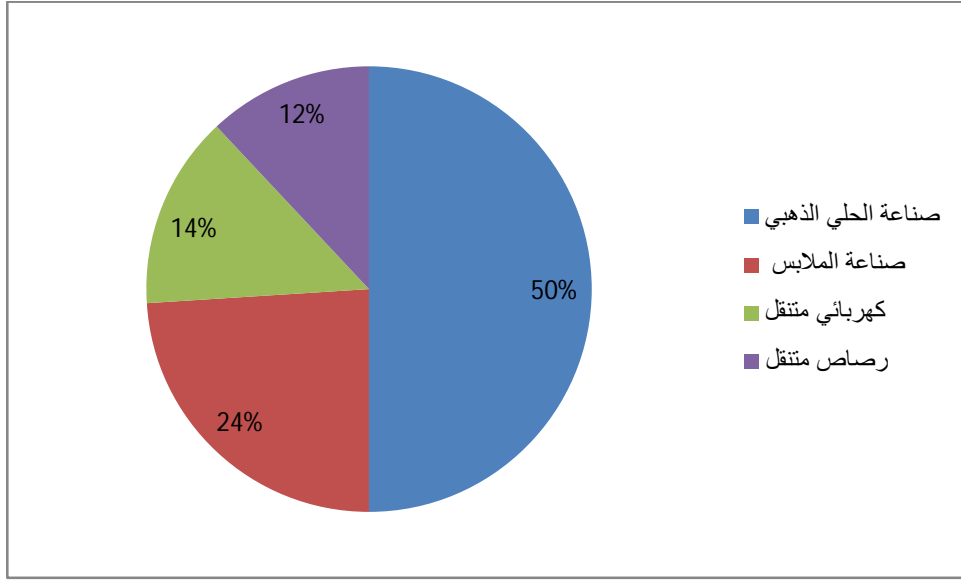


المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة

من المنحى رقم 2 نلاحظ أن توزع دعم حسب القطاعات حيث كان النصيب الأكبر لقطاع الحرف و المهن المختلفة حيث قدرة بـ 85 على مستوى الولاية المتوزعة على عدة إختصاصات حرفية و مهنية متنوعة أما قطاع النقل فقد إستفادا من الدعم 3 مستفيدين فقط متمثلا في النقل الحضري و نقل كل المسافات ، و الجر و الرأب و كانت نسبة قليلا جدا أما القطاع الفلاحي فكانت حصته من الدعم مستفيدين فقط تربية المواشي و نلاحظ هنا عزوف الشباب و إبتعادهم عن المشاريع الفلاحية ذلك لقللة الأراضي و الصوعوبات في طريقة إداء المشاريع فهم دائما يعتمدون على الحرف و المهن بدرجة كبيرة .



الشكل رقم (12) : أهم المهن والحرف التي مسها الدعم في الفترة الممتدة من 2012 إلى 2015



المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة

من المنحى رقم 3 نلاحظ أن أهم المهن و الحرف التي مسها الدعم لدى فئة خريجي التكوين المهني عرفت تنوع كثير حيث كانت أكبر حصة لصناعة الحلبي الذهبي بـ 50% أما صناعة الملابس كانت 24% وكهربائي متنقل 14% و الرصاص المتنقل 12% و من خلال هادا المنحى تم دعم المشاريع الحرفية و المهنية .

**المطلب الثالث: اتفاقيات الشراكة بين مديريةية التكوين المهني والمؤسسات التشغيلية لولاية قالمة**

حسب الاتفاقية المبرمة بين الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ومديرية التكوين المهني عندما يتقدم الشاب البطال بمشروع إلى الصندوق يتم طرح عليه عدة أسئلة هل يملك مؤهل ؟ هل درست في إحدى مراكز التكوين المهني وتحصلت على شهادة دبلوم أو تملك وثائق عمل سابق أي خبرة سابقة في عمل ما في أي مؤسسة وإذا كنت تملك هذه الوثيقة المتمثلة في شهادة عمل سابق أحضرها وسنقوم بالتأكد منها، وإن كان مصرح بذلك النشاط سوف نتقبلها، ويأتي بعض الشباب عند طرح سؤال هل عملت سابقا يقول نعم لكن لم أكن مصرح بعلمي في الوكالة الوطنية للتشغيل، هل تملك دبلوم في أي مهنة يقول لا، ونحن تبعا للاتفاقية المبرمة مع التكوين المهني عند جمع عدد من الشباب المتقدمين للحصول على الدعم نرسلهم إلى مركز التكوين كل حسب اختصاصهم، ويتولى

التكوين المهني برمجة هؤلاء الشباب، ويتم تحديد يوم لهم للحضور إلى مركز التكوين المهني مع التنسيق مع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من أجل الخضوع إلى اختبار التصديق على المؤهلات المهنية لمنتسبي الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

ويتم وضع كل شاب في مصلحة الحرفة التي يتقنها من أجل الخضوع للمشاركة من طرف الأساتذة المتخصصين في مركز التكوين المهني كل شاب ينجح في الاختبار يحصل على شهادة المصادقة على المؤهلات المهنية، وهي ليست نفسها شهادة دبلوم التخرج من مركز التكوين المهني والسبب أنه لم يدرس في المركز بل خضع لامتحان اثبات المؤهلات المهنية ، هذه الشهادة توضع في الملف الذي يودع في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، هذا في السابق أما التوجيهات الجديدة لم يبقى معمول بشهادة المصادقة على المؤهلات المهنية لأن معظم الشباب الذين حصلوا على هذه الشهادة فشلت مشاريعهم لأنهم لم يحصلوا على تكوين داخل مركز التكوين المهني.

وتبعا لسياسة الدولة كل من لم يكن له دبلوم يوجه إلى مديرية التكوين المهني حتى يخضع للتكوين والدراسة والتخرج حتى يصبح له الحق في الحصول على التمويل من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، لذا يجب على كل واحد أن يتحصل على شهادة من المركز، وأي نشاط يحتاج شهادة دبلوم من مراكز التكوين المهني، بالتالي فمن خلال عملية التنسيق هذه يتم إرسال الشباب للتكوين والحصول على شهادات من أجل الحصول على التمويل من الصندوق.<sup>1</sup>

النشاطات التكوينية عن طريق الإتفاقيات:

محور الاتفاقيات لسنة 2014 و السداسي الأول 2015:

في إطار توسيع النشاطات التشاورية القطاعية و تطبيقا للاتفاقيات الإطار المبرمة على المستوى المركزي التي تجعل من قطاع التكوين و التعليم المهنيين يحتل موقعا محوريا في مجالات تكوين و ترقية الموارد البشرية و تأهيلها مهنيًا في مسارات تكوينية مختلفة أولية و تكميلية تناوبية مساهمة لمتطلبات و تقلبات سوق الشغل و تنفيذًا للسياسة القطاعية التي تبني و توجه مختلف أجهزة التكوين انطلاقًا من الاحتياجات المعبر عنها من محيطها الاقتصادي و الاجتماعي، عرف ملف توسيع

<sup>1</sup>مقابلة أجريت يوم الأحد 05 جوان 2016 على الساعة 10:00 مع نائب المدير السيد بن طبولة عزيز في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية قلمة.

الشراكة بإعطائها إنطلاقة نوعية خلال زيارة السيد معالي الوزير للولاية بتاريخ 13 جانفي 2014 ، حيث تم إبرام وتفعيل (09) إتفاقيات. و بمناسبة مراسيم الدخول الرسمي لدورة فيفري 2015 المنظم بمركز التكوين المهني و التمهين بن مارس أحمد بإشراف السيد والي الولاية، أبرمت أربعة عشر (14) اتفاقية شراكة و تعاون في مجالات التكوين المهني مع هيئات عمومية و متعاملين اقتصاديين ليصبح عدد الاتفاقيات لسنة 2014 و خلال الدخول المهني دورة سبتمبر 2015 يقدر بـ (23) اتفاقية متمثلة في:

✓ -الاتفاقيات المبرمة مع الدوائر الوزارية بالولاية

- مديرية المصالح الفلاحية و محافظة الغابات و الغرفة الفلاحية

- مديرية السياحة و الصناعات التقليدية و غرفة الحرف و الصناعات التقليدية

- مديرية السكن و التجهيزات العمومية

- مديرية التعمير و الهندسة المعمارية

- مديرية الصيد البحري و الموارد الصيدلية لولاية قالة

- مديرية الموارد المائية

- مديرية الثقافة

- جامعة 08 ماي 1945

✓ -الاتفاقيات المبرمة مع المؤسسات الاقتصادية و التكتلات المهنية

- مجمع عمر بن عمر

- مركب الخزف و الحراريات

- مجمع عبيدي للصناعات الغذائية

- ملبنة بني فوغال للحليب

- شركة البسباسة لإنتاج المياه المعدنية

- مطاحن مرمورة للصناعات الغذائية

- شركة تكرير السكر

- الكنفيدالية العامة للمؤسسات الجزائرية

- الإتحاد العام للتجار و الحرفيين الجزائريين

- مؤسسة أشغال البناء التركية ENTES
- مؤسسة أشغال البناء الصينية SINE HYDRO
- المؤسسة الوطنية للمنشآت الكبرى الفنية ENGOA
- ديوان الترقية و التسيير العقاري
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- اتفاقية شراكة مع حرفي في صناعة الفخار و السيراميك ببوشقوف
- و نحن بصدد إمضاء اتفاقيات مع مستثمر في قطاع الطاقة المتجددة و بعض المؤسسات الاقتصادية.

و في إطار تسخير مؤسسات التكوين المهني في خدمة المحيط الاقتصادي لا سيما القطاع الفلاحي، ستقوم مديريةية التكوين و التعليم المهنيين بالتنسيق مع خبير فلاحي ممثل لشركة أجنبية (SYNGENTA) مختصة في تطوير المواد الكيماوية الفلاحية و البذور من خلال العمل المشترك المتمثل في رسكلة مكوني القطاع في إختصاص الفلاحة و كذلك تنظيم دورات تكوين وإرشاد للفلاحين و مسيري المستثمرات الفلاحية عبر تراب الولاية.

تهدف هذه الاتفاقيات إلى ترقية التكوين المهني في المحيط الاقتصادي و تفتح المجال للمتعاملين الاقتصاديين للتعريف بإمكانياتهم و قدراتهم في توفير:

- مناصب لاستقبال متمهين في المهن الأساسية لنشاط المؤسسة.
- مناصب لاستقبال متربصين في تربصات تطبيقية لفترات قصيرة .
- إستقبال مكوني القطاع في تربصات بالوسط المهني من خلال تنظيم (زيارات ميدانية تكوينية للمكونين لمختلف الوحدات الإنتاجية).
- إقتراح و تنظيم مسارات تكوين متواصل لفائدة عمال المؤسسات الاقتصادية حسب المواصفات المعينة و المعبر عنها.
- تبادل الخبرات و المعارف بين إطارات المؤسسات الاقتصادية و الحرفيين و التأطير البيداغوجي للمؤسسات التكوينية في إطار حصص تدريبية متبادلة نظم يوم تدريسي بتاريخ 2015/09/16 لفائدة مستشاري التوجيه، التقييم و الإدماج المهنيين بتنشيط من إطارات تقنية لمديرية الصيد البحري و الموارد الصيدلانية للولاية، حول المهن المرتبطة بتربية المائيات و

الصيد القاري و فرص الاستثمار المتاحة. و هذا يسهل عملية التوجيه لطالبي التكوين إلى التوجه لهذا القطاع لما يوفره من فرص مقاولتية و إدماج مهني.

وتمت جلسات عمل تنسيقية جمعت بين إطارات القطاع من ممثلين عن المديرية و الطاقم البيداغوجي من جهة و مسيري الإطارات التقنية للوحدتين الإنتاجيتين مطاحن و مصبرات عمر بن عمر - الفجوج - من جهة أخرى و كان موضوع هذه اللقاءات تكييف البرامج التكوينية لفائدة متهنيين تم تنصيبهم بالوحدتين و يتكفل هذا البرنامج بمرافقة المتهنيين في مسارهم التكويني الذي يتم بالتداول بين وحدة الإنتاج و المؤسسة التكوينية، بهدف تنسيق العمل و ضمان تأهيل مهني يتجاوب مع المواصفات المطلوبة بسوق الشغل.

برنامج تكوين المكونين في شعبة البناء و الأشغال العمومية بمعدل مرة في الأسبوع على مستوى ورشتي البناء للشركتين الأجنبيتين التركية ENTES و الصينية SINE HYDRO في مجال قولبة الأنفاق (Coffrage Tunnel) و تنصيب متهنيين جديدا للاتفاقيتين المبرمة.

التنسيق ما بين القطاعات على المستوى المحلي لاستقطاب و إعلام الشباب حول المشاريع التنموية بالولاية و الذي يمثل بوصلة تطور سوق التشغيل التي توجه البرامج الإعلامية و التحسيسية لقطاع التكوين و التعليم المهنيين بالتعاون مع أجهزة دعم التشغيل ANSEJ المختلفة لاستقطاب الشباب المقبلين على عالم الشغل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سمير علوش، رئيس مصلحة التكوين بالتنسيق مع المصالح القطاعية، مقابلة أجريتها يوم 2016/05/30 على الساعة 10:30.

## المبحث الثالث: تقييم سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر

### المطلب الأول: تقييم سياسة التشغيل في الجزائر

#### أولاً: تحديات ومعوقات نجاح سياسات التشغيل في الجزائر.

تواجه سياسات التشغيل في الجزائر جملة من المعوقات والتحديات، خاصة في مجال تشغيل الشباب و إدماجهم في سوق العمل أهمها:

العمل غير المنظم الذي يلجأ إليه العديد من الشباب الباحث عن العمل، و أمام ضعف فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل يشكل فرصة لأرباب العمل في استغلال للعديد من الشباب ، سواء في ساعات و ظروف العمل، أو في الأجور، في ظل غياب الرقابة.

ارتفاع نسبة البطالة، التي تصعب من مهمة الهيئات والمؤسسات المكلفة في توفير فرص العمل، هذا ما يعيق الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في وضعها لمعالجة هذه الظاهرة، لاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتاطير سوق العمل، إلى جانب انعدام التنسيق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل، مما يعرقل جهود التي تبذلها الدولة للحد من ظاهرة البطالة و توفير فرص العمل.

فشل مختلف البرامج التي وضعتها الحكومة للحد من بطالة الشباب و توفير فرص العمل ، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل والتحكم في سوق العمل، إضافة الى عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين مع احتياجات سوق العمل، مما ينتج عنه تكوين اطارات و عمال لا يجدوا مناصب عمل تناسب مع تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم. ويرجع ذلك لعدم التنسيق بين مؤسسات التشغيل من اجل توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، ومؤسسات التكوين من جهة ثانية.

اضافة الى الآثار السلبية التي تخلفها البطالة على الشباب، نذكر منها الارتفاع المستمر لظاهرة الاتحراف والجريمة، وتعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية<sup>1</sup>

ثانيا: عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل.

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية السياسات العامة في مجال التشغيل، مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ – بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل: يتحكم في نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات وعوامل يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

1- ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك من بعد أو من قريب، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان. والابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات.

2- الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

3- العمل على تكييف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك بجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المستجدات والمتغيرات التي يقتضيها الواقع العملي، حيث أنه كثيراً ما تتميز القرارات المتخذة على مستوى الإدارات المركزية بطابع الأوامر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقيل الميدانية.

ب – بالنسبة لأنماط التشغيل: يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد.

<sup>1</sup> - حمزة عايب وحديد قومي، التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15-16 نوفمبر جامعة المسيلة

كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها، ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير، وتقييم المعوقات والإشكالات التي واجهت تطبيقها، بهدف تصحيح مسارها وكيفيةها بشكل مستمر.

ج - بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل: إن دور هذه المشاريع في خلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على:

1 - تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، وتسهيل حصولها على الأراضي والمحلات المناسبة لها، ومدها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وتمكينها من الإعلام الاقتصادي المطلوب، وفتح السواق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

2- تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسسين والمستثمرين والمبادرين بهذه المؤسسات من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق. ذلك أن قلة الموارد المالية، أو انعدام التسهيلات البنكية، كثيراً ما تكون أهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3- خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقاولات الثانوية، وتسهيل العلاقات بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يضمن قيام تعاون وثيق بينهما.

4- تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب، وذلك بربطها بشبكة التكوين المهني، والجامعي، وخلق حوافز وتشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من أعباء الضمان الاجتماعي، أو بعض رسوم الاستيراد أو التصدير، أو من الرسوم المفروضة على المواد الأولية... الخ. وذلك كله من أجل تمكينها من القدرة على التوسع والازدهار، وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل، وبالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.



- 5- إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وإشراكها في جهود التنمية كقوة فاعلة ومساهمة في تنفيذ مشاريع التنمية. وذلك بمنحها المكانة والدور الفعال في إنجاز المشاريع كشريك اقتصادي كامل الحقوق.
- 6- توفير التكفل بدراسات تقييم الجدوى الاقتصادية عند تقديم المشاريع الجديدة، أو توسيع أو تطوير المشروعات القائمة، عن طريق تسهيل الخدمات الاستشارية وخدمات الخبراء. ذلك أن الكثير من المشاريع تفشل من بدايتها بسبب نقص الجدوى الاقتصادية أو الجدوى الاجتماعية.
- 7- تمكينها من الحصول على المعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب، والمعطيات الخاصة بتطور ونمو، أو تراجع السوق المحلي والدولي، وتلك المتعلقة بالتصدير والاستيراد، وغير ذلك من المعلومات التي تساعد أصحاب هذه المؤسسات على التخطيط السليم، والتسيير الواعي.
- 8- تمكينها من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع، وتقنيات تسيير الموارد الاقتصادية، والبشرية، وغير ذلك من خبرات الدعم التكنولوجي والإداري والتنظيمي الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة.
- 9- إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقات والبرتوكولات الثنائية والمتعددة الأطراف مع الدول أو التجمعات الاقتصادية، وكذا ربطها ببنوك المعلومات، قصد دعم هذه المؤسسات الوطنية فيما يتعلق بالتصدير والاستيراد والمبادلات التجارية. ومدها بالمعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب على المستوى الوطني والدولي. وكذا إدماجها في النشاطات الترويجية التي يتم تقديمها هدف تسهيل تسويق المنتجات والسلع محلياً ودولياً، عن طريق وسائل الإعلام والاتصال والمعارض وغيرها.
- 10- توفير الخدمات الموجهة لبعض الفئات المهنية أو الاجتماعية، كالشباب، أو النساء، أو ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف مساعدتها على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة متكيفة مع خصوصياتها، ومساعدتها على الاندماج في المنظومة المؤسساتية الوطنية.
- 11- تشجيع وتعميم التسهيلات والخدمات الداعمة للإبداع والتطوير، بما فيها تقديم الحوافز والجوائز، عن الأعمال والإنتاج وإدارة المؤسسات الناجحة، وكذا تلك المتعلقة ببراءة الاختراعات والاكتشافات الصناعية والعلمية.

رابعاً: نتائج سياسات التشغيل في الجزائر:

لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر نتائج إيجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي يتمثل أبرزها فيما يلي:

- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001 و 2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي تُرجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية.

- تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو (2005-2009)، إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، والفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل الصافية.

- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي.

- نتائج أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب.

- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل، لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات والفلاحة.

وبالنسبة لمعدل البطالة في الجزائر، فقد كان للسياسات الدور الكبير في هبوط معدلها إذ نرى تراجعاً في معدل البطالة كما رأيناه في الجداول السابقة.

**المطلب الثاني: تقييم سياسة التكوين المهني في الجزائر**

أولاً: إنجازات التكوين المهني:

يحتل التكوين المهني مكانة هامة في النظام الوطني، كونه جاء لتحقيق المخططات التي تضعها الحكومة والتي تعتبر التكوين المهني وسيلة لتأهيل و تطوير الموارد البشرية لتوفير الاحتياجات من

اليد العاملة<sup>1</sup>، وفي إطار جلسات الإستماع السنوية التي يخصصها رئيس الجمهورية لمختلف القطاعات خصص اجتماع لتقييم قطاع التكوين والتعليم المهني، حيث سمح العرض الذي قدمه وزير التكوين المهني بتقييم مدى تطبيق إصلاح التكوين والتعليم المهنيين والوقوف على تنفيذ تعليمات رئيس الجمهورية وتجلي ذلك من خلال:

- مراجعة قائمة فروع واختصاصات التكوين المهني التي بواسطتها تحقق فرص العمل، إضافة إلى استحداث اختصاصات جديدة في التكوين للشباب، كما عرفت هذه المراجعة رد الإعتبار للحرف اليدوية في قطاعات البناء والفندقة وصناعة الحلي والفلاحة والصناعة.<sup>2</sup>
- إعادة المصادقية للتكوين المهني كونه مسار تربوي يؤمن تأهيلا لممارسة الحرف.
- إعادة الإعتبار للحرف اليدوية والصناعات التقليدية.
- ترقية تكوين المرأة من خلال فتح أقسام بالوسط الريفي لفائدة النساء الماكثات بالبيوت.
- إدراج تخصصات لها علاقة بتكنولوجيا الإعلام والإتصال.
- تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني.
- مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن والعمالة.
- التحسين من أداء مؤسسات التكوين المهني من حيث التسيير المالي والبيداغوجي.
- تطوير التكوين عن طريق التمهين.
- التكتيف من نشاطات مؤسسات التكوين للرفع من قدرات التكوين.
- تحسين نظام الإعلام والتوجيه.

كما أوصت لجنة إصلاح المنظومة التربوية منذ 2000 بضرورة إعادة هيكلة المرحلة ما بعد في ثلاثة أجزاء تعليم ثانوي عام وتكنولوجي، تعليم مهني، تكوين مهني، ولقد تم الأخذ بهذه التوصية سنة 2002، حيث تم الشروع في وضع خطة لإدخال التعليم المهني الذي يهدف إلى اكتساب الكفاءات المهنية وتعزيز المعارف الأساسية الضرورية للتكيف أفضل مع متطلبات السوق، حيث يسمح التكوين للخريجين بالحصول على تكوين يؤهلهم ويزودهم بمعارف عامة وعلمية متينة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - سميرة ميسون، مرجع سابق، ص.117.

<sup>2</sup> - منير قوجيل، مرجع سابق، ص.74.

<sup>3</sup> - سميرة ميسون، مرجع سابق، ص.118،119.

ثانيا: آفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر:تهدف هذه الآفاق إلى تحقيق جملة من الأهداف من خلال:

- تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني.
- تنمية وتطوير التكوين عن طريق التمهين والتكوين بالتناوب .
- عصرنة الوسائل والمناهج التعليمية.
- إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والإتصال في التكوين.
- تجديد مدونة الفروع والإختصاصات المهنية وقد حدث هذا التجديد حيث تم انجاز مدونة الجديدة 2007 التي تحتوي 301 إختصاص تتوزع على 20 شعبة مهنية.
- تطوير التشاور مع الفاعلين الاجتماعيين والإقتصادييين في عملية التكوين .
- تنصيب مرصد المهن والتكوين.
- إدراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي منها حماية المحيط الإعلام الآلي، الفندقية والسياحة، تقنيات السمعى البصري، الفنون والصناعات المطبعية، الصناعات الغذائية وإدراج اللغات الأجنبية.
- تطوير وظيفة الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهنيين.
- تكوين رؤساء المؤسسات في تسيير المشاريع.
- مساعدة المؤسسات في التعبير عن احتياجاتها من التكوين.<sup>1</sup>

ثالثا: معيقات التكوين المهني:

بالرغم من المجهودات المبذولة من طرف الحكومة و المسيرينالا ان قطاع التكوين يعاني من عدة مشاكل ومعيقات اهمها:

- التطور التاريخي لهذا القطاع في الجزائر أحدث نظاما وطنيا للتكوين متجزئ يتشكل من عدة شبكات لهياكل التكوين التي لم تشغل بفعالية وانسجام مثل أي جهاز.
- إن كل جزء من النظام يشغل حسب منطق قطاعه الخاص حتى وإن أخذت الأجزاء في مجملها تبقى فضاءات نشاطه مغلقة.

<sup>1</sup> - توفيق سامعي، مرجع سابق، ص.116، 117.

- يتميز النظام داخل قطاع التكوين بنقائص وغياب التنسيق ونقص التشاور مع المتعاملين الاقتصاديين.
- لا يسمح لمؤسسات الخاصة للتكوين المهني بأن تقدم شهادات على المصادقة الرسمية من طرف اللجنة الوطنية للتصديق .
- أغلبية مؤطري مراكز التكوين المهني حاملين لشهادة الكفاءة المهنية.(CAP)
- سوء توزيع الموارد البشرية داخل مؤسسات التكوين المحلي وعدم احترام المعايير الدولية، إذ نجد عدد الأعدان الإداريين يساوي عدد المؤطرين بالبيداغوجيين.
- عدم مسايرة التكوين المهني للنمو الديمغرافي والاستجابة للطلب الاجتماعي<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: القضايا التي تثيرها دراستنا

بالرغم من أننا حاولنا تحديد وتحليل العلاقة التي تجمع بين التكوين المهني والسياسات التشغيلية إلا أننا وجدنا أن دراستنا تستدعي منا الوقوف على جملة من النتائج التي تستدعي منا حلها والوقوف عليها وهي:

كيف يمكن أن نعزز الشراكة القائمة بين قطاع التكوين والسياسات التشغيلية؟ وكيف نجعل هاذين القطاعين يقفان في وجه التحديات والرهانات التي يفرضها سوق العمل الذي يتميز بالتغيير من حيث العرض والطلب على العمالة؟

لماذا المستفيد من هذه المشاريع الاستثمارية التي تقدمها مؤسسات التشغيل ينتهي بحصوله على الشهادة التي تسمح له بالحصول على التمويل؟ لماذا لا يتعداه إلى تكوين داخل المراكز على تسيير المشروع وتطويره وتوسيعه في ظل الشراكة بين قطاع التكوين المهني والتشغيل؟

لماذا لا نربط هذه المشاريع بواقع الاقتصاد الوطني؟ أي نبحث عما يحتاجه بلدنا من نقائص اقتصادية وندش مشاريع تمويلية تشرف عليها هذه المؤسسات التشغيلية من أجل دعم وإنعاش الاقتصاد الوطني؟

<sup>1</sup> - بلقاسم سلاطونية وآخرون، المجتمع العربي، (التحديات الراهن وآفاق المستقبل، قسنطينة: منشورات منتوري 1999-2000)، ص.113، 114.

لماذا لا نربط هذه المشاريع بخطط مستقبلية على المدى البعيد ونحدد الأهداف المرجو تحقيقها من هذه المشاريع؟ لماذا لا نتخلى على المشاريع الفاشلة ونبحث عن بديل لها بدل الإصرار عليها  
وصرف الملايير في مشاريع عقيمة لا نستفيد منها؟

لماذا لا تقوم هذه المؤسسات التشغيلية والتكوينية بالدخول في شراكة مع صاحب المشروع وبدل من إنشاء مشاريع صغيرة ننشئ مشاريع كبرى مثلا أن ننشئ مصنع مختص في إنتاج منتج معين للرفع من اقتصاد بلدنا وفي نفس الوقت توفير مناصب عمل لطالبي العمل وهنا تكون الشراكة بين قطاع التكوين أو التشغيل بارزة من خلال تمويل مؤسسات التشغيل للمشروع ماديا وتمويل مؤسسات التكوين المهني للمشروع بالموارد البشرية المؤهلة و المؤطرة؟

## خلاصة الفصل :

من خلال إجرائنا لمقابلات مع مختلف إطارات مديرية التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة وبعد التدقيق في إجاباتهم أمكننا أن نستنتج:

لقد أكد المبحوثين الذين قابلناهم على العلاقة التي تربط قطاع التكوين المهني ومؤسسات التشغيل باعتبار أن قطاع التكوين المهني هو الممول الأساسي لليد العاملة، لهذه المؤسسات التشغيلية حتى تستطيع تنفيذ السياسة التشغيلية المسطرة من قبل الحكومة، بحيث أن جميع المتقدمين إلى هذه المؤسسات التشغيلية إما هم خريجي قطاع التكوين المهني وحاصلين على شهادة تأهيل (دبلوم) أو هم شباب دون تأهيل تقوم مؤسسات التشغيل بإرسالهم إلى مراكز التكوين حتى يخضعوا إلى تأهيل ويحصلوا على شهادة ليتم إدماجهم في هذه المؤسسات التشغيلية ويتمكنوا من الحصول على المساعدات التي تقدمها، هذا كله يحصل في إطار الشراكة بين القطاعين التكوين المهني والتشغيل.

# خاتمة



## خاتمة:

تناولت هذه الدراسة واقع العلاقة بين التكوين وسياسة التشغيل في الجزائر، حيث اعتمدنا على الآليات والبرامج التي تضعها الحكومة في تنفيذ السياسات التشغيلية في إطار تحقيق التنمية الاقتصادية مما جعلنا نسلط الضوء على قطاع التكوين المهني الذي يعتبر المصدر الأساسي لتمويل هذه السياسات التشغيلية بيد عاملة مؤهلة ومؤطرة قادرة على شغل مناصب تتوافق مع التكوين الذي تلقوه، والذي يؤهلهم لدخول سوق العمل، وبالنظر إلى نوع دراستنا التي تعتبر من المواضيع الحساسة لأنها تخص التكوين الذي تلقاه ملايين الإطارات الجزائرية المتخرجة من معاهد ومراكز التكوين المهني، وكذلك باعتبار موضوعنا هذا من الدراسات الحديثة التي لم يتم التوسع فيها، إذ كان علينا نحن كطلبة علوم سياسية أن نرفع التحدي في محاولة منا للإلمام بدراسة الموضوع من جميع جوانبه بالرغم من صعوبات الدراسة، إلا أننا حاولنا إبراز أهمية التكوين الذي تلقاه الأفراد الذين يبحثون عن شغل ومدى مساهمة هذا التكوين في إدماجهم في سوق العمل، وتوفير فرص عمل لهؤلاء الأفراد، وفي نفس الوقت حاولنا إبراز متطلبات السياسات التشغيلية التي يجب أن تتوفر في طالبي الشغل من خريجي معاهد ومراكز التكوين، وعليه يمكن الإجابة على الإشكالية المقترحة في أن التكوين المهني يساهم في تلبية احتياجات السياسات التشغيلية في الجزائر من خلال تقديم يد عاملة مؤهلة وقادرة على تلبية مطالب سوق الشغل، ومن ثمة تبيين الفرضية التي انطلقنا منها في دراستنا حيث أنه كلما قام قطاع التكوين المهني بدوره الأساسي في تأطير اليد العاملة المؤهلة والمكونة كلما ساهم ذلك في نجاح وتلبية احتياجات السياسات التشغيلية، ومن النتائج التي خلصت إليها دراستنا والتي تربط بين التكوين المهني وبين السياسات التشغيلية نذكر مايلي:

- ضعف التنسيق الفعلي بين مراكز التكوين المهني وشركائها الاقتصاديين من مؤسسات التشغيل، بالرغم من أن العديد من مراكز التكوين المهني تجمعها شراكة مع هذه المؤسسات، وهذا ما خلصنا إليه في دراستنا الميدانية مع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، إلا أن هذه الشراكة مازال ينقصها المشاركة الفعلية للمؤسسات الاقتصادية والتشغيلية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية حتى تتلائم مع متطلباتها.
- بالرغم من سعي مراكز التكوين المهني إلى تطوير أساليبها وبرامجها وفق حاجيات سوق العمل ومتطلباته من القوى العاملة، وبالرغم من تعدد التخصصات في التكوين المهني واعتماده

على الجانب النظري والتطبيقي في تكوين المتربصين إلا أنه يبقى دائما يحتاج للمساعدة من طرف شريكه الاقتصادي ألا وهو المؤسسات التشغيلية.

# الملاحق

## الملحق رقم (01): القانون الداخلي لمؤسسات التكوين

- ويتضمن القانون الداخلي لمؤسسات التكوين المهني حسب القرار رقم 07/90 بتاريخ 1990/11/30 المتضمن القانون الداخلي لمؤسسات التكوين المهني ان الوزير المنتدب للتكوين المهني بتاريخ 1989/09/16 المتضمن تعيين أعضاء الحكومة.

- المرسوم التنفيذي رقم 90/65 بتاريخ 1990/02/13 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية للتكوين المهني.

- المرسوم التنفيذي رقم 90/177 بتاريخ 1990/04/21 المتضمن القانون الخاص لعمال التكوين المهني وخاصة مادته 04 .

- ونظرا للقرار 1747 بتاريخ 1989/04/12 المتضمن القانون الداخلي لمراكز التكوين المهني يقرر:

المادة 01: تطبيقا لأحكام المادة 04 من المرسوم رقم 90-177 بتاريخ 1990/04/21 المشار إليه أنفا القرار التالي يهدف إلى تحديد النظام الداخلي لمؤسسات التكوين التابعة لإدارة التكوين المهني .

المادة 02: تخضع مؤسسات التكوين المهني وملحقاتها إلى أحكام القانون الداخلي المشار إليه في المادة الأولى أعلاه والمضمون في الملحق.

المادة 03: يخضع العمال والمتربصين والممتهين وكذا الأشخاص المقبلين للاستفادة من التكوين وتحسين المستوى لدى مؤسسة التكوين المهني أو ملحقاتها لأحكام القانون الداخلي.

المادة 04: تلغي أحكام القرار 1747 بتاريخ 1989/04/20 المشار إليه أنفا وكذلك الأحكام المنصوص عليها والتي لها علاقة بموضوع هذا القرار.

المادة 05: المفتش العام مدير تنمية الوسائل الانتاجية ومدراء مؤسسات التكوين المهني مكلفين كل فيما يخصه بتنفيذ ما جاء في هذا القرار .

إضافة إلى ان القانون الداخلي لمؤسسات التكوين المهني يتضمن 3 أبواب :

الباب الأول: الدخول إلى مؤسسات التكوين المهني المنظم ويتناول:

- الفصل الأول: الدخول إلى المحلات من المادة 06 إلى غاية المادة 08 .

- الفصل الثاني: استعمال المحلات والتجهيزات المادة 09 و10.

- الفصل الثالث: الالتحاق ويتناول المادة 11،12،13.

أما الباب الثاني: فيتناول الأحكام المطبقة على المترشحين ويتناول فيه:

- الفصل الأول: النظام التربوي من المادة 14-15-16-17-18-19.
- الفصل الثاني: الفصل والانضباط من المادة 20 إلى المادة 27.
- الفصل الثالث: الأمن والوقاية ويتضمن المادة 28 إلى غاية 33.
- الفصل الرابع: ويتضمن النشاطات الثقافية والرياضية تضبطه المادة 34 إلى المادة 36.
- الفصل الخامس: نظام الداخلية وتضبطه المادة 37 إلى 43.
- الفصل السادس : يتضمن عقوبات تأديبية تضبطه المادة 44 إلى المادة 51.
- الفصل السابع: يتضمن المترشحين وتضبطه المادة 52 إلى 45 .

أما فيما يتعلق بمستويات التكوين المهني فهي:

- المستوى الأول: تكوين عمال متخصصين .
- المستوى الثاني: تكوين عمال مؤهلين.
- المستوى الثالث: تكوين عمال ذو مؤهلات عالية.
- المستوى الرابع: تموين تقنيين.
- المستوى الخامس: تكوين التقنيين السامين.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>- القانون الداخلي لمؤسسات التكوين المهني، على الموقع الإلكتروني:

يوم 2016/04/07، على الساعة 23:14. [www.mouwazaf.dz.com](http://www.mouwazaf.dz.com)

الملحق رقم: (02) أجهزة وبرامج الشغل

الأجهزة	الفئات والأشخاص المعنيين	المهام	الوصاية	الهيئات
	لكل طالبي مناصب الشغل	-ضبط سوق العمل -تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي أنشأت عام 1990
المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج	طالبى مناصب الشغل منهم بين 19-35 سنة	الإعانة على انشاء النشاط بالنسبة للشباب العاطل عن العمل	مصالح رئاسة الحكومة + وزارة التشغيل والتضامن الوطني	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ تحتوي على 53 فرع جهوي أنشأت سنة 1996
-مركز البحث عن التشغيل. مركز إعادة العمل الم التكوين تغيير النشاط، تمويل انشاء النشاطات ب 15 إلى 10 ملايين دج كأقصى حد.	العاطلين من 35 إلى 50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل الوكالة الوطنية للتشغيل. -المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة .	وزارة العمل والضمان الاجتماعي .	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة 1994
القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 5000 و 400000 دج.	النساء بالمنازل الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الاجتماعية الشباب العاطلين عن العمل.	تسيير العروض المصغرة	وزارة التشغيل والضمان الوطني	الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

الكتب:

- 1- العبد الله مي ، علوم الإعلام والاتصال وإشكالية التكوين المهني في العالم العربي، (لبنان: دار النهضة العربية، 2009).
- 2- بن شهرة مدني ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية-، (عمان: دار الحامد، 2008).
- 3- بوفلجة غياث ، الأسس التقنية للتكوين ومناهجه، (الجزائر: ديوان المطبوعات، 1984).
- 4- جامع محمد نبيل ، البطالة قبلية موقوتة- فك شيفراتها وحديث مع الشباب-، (مصر: المكتب الجامعي الحديث، 2008).
- 5- جميل احمد توفيق، إدارة الأعمال، (بيروت: دار النهضة العربية).
- 6- حاروشي نورالدين ، إدارة الموارد البشرية، (الجزائر: دار الأمة ، 2011).
- 7- حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، (مصر: دار الجامعة الجديدة، 2002).
- 8- نعمة الله ابراهيم نجيب، نظرية اقتصاد العمل، (مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2002).
- 9- سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، ط.3، (الأردن: دار وائل للنشر، 2008).
- 10- سلاطنية بلقاسم وآخرون، المجتمع العربي، (التحديات الراهن وآفاق المستقبل، قسنطينة: منشورات منتوري 1999-2000).
- 11- صقر احمد عاشور، إدارة الموارد البشرية، (مصر: دار المعرفة، 1998).
- 12- طارق عبد العاني وآخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، (ليبيا: دار الكتب الوطنية، 2003).
- 13- عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2000).

## المذكرات:

- 1- أنين سيف الدين خالد وسلامي منيرة، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية"، (ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2010).
- 2- برحومة عبد الحميد و بوطرفة حورية ، "دور سياسة الإدماج المهني في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2008-2011"، (دراسة حالة وكالة التشغيل بولاية تبسة، المسيلة، قسم التسيير)
- 3- بن فايزة نوال ، "إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005"، (مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2008/2009).
- 4- بوقرعة مريم و درغال حسينة ، "دور مركز التكوين المهني في تنمية المجتمع الحلي- دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين زاوي مبارك سدراتة -"، (مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة قالمة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية، 2012/2013).
- 5- بوكابوس فاطمة الزهراء ، "سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي"، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة البويرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2011/2012).
- 6- جرو حميدة ، "موانع إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل - من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة -"، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2014).
- 7- خير احمد ،"تطور التشغيل ، إشكالية البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية"، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية، 2006/2007).
- 8- رواب وصباح غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، (جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية)



9- سامعي توفيق ، "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون"، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة سطيف ، كلية العلوم الانسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوقونيا، 2011/2010).

10- شلالي فارس ، "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009"، (رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، اقتصاد كمي، 2005/2004).

11- صويلح ليليان ، "سياسة التشغيل بالجزائر المؤسسة الاقتصادية بعنابة"، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 2011/2010).

12- عامر إيمان ، "دور سياسة التشغيل في تحقيق التنمية المحلية-دراسة حالة: الوكالة الولائية للتشغيل بسكرة-" ، (مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2014/2013).

13- قوجيل منير ، "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر- دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله بطولقة"، (مذكرة ماجستير، قسم علم اجتماع التربية، جامعة بسكرة، كلية العلوم الانسانية، 2014/2013).

14- موالكية ليلى و قوادرية إيمان ، "تقييم سياسة التشغيل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني"، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة قالمة ، تخصص إدارة مالية، 2013/2012).

15- ميسون سميرة ، "الأساليب المعرفية وعلاقتها بالدول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني- دراسة ميدانية ورقلة " ، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، 2011/2010).

المجلات:

- 1- البشير عبد الكريم ، " دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 06، الجزائر .
- 2- بن عزة محمد الأمين ، "البطالة والتشغيل"، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، العدد 21، 2013.

3-صالحى صالح و شوتري أمال ، "التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب"، مجلة اقتصادية عربية، العددان 21 و22، 2013.  
الجرائد:

4- جريدة أخبار اليوم، العدد 1461، يوم 2012/01/29.

الملتقيات:

1- صالح صالحى و أمال شوتري، دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري - الاستراتيجيات، السياسات، الآليات - ، (ورقة عمل مقدمة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية المنامة، مملكة البحرين، 2010).  
القوانين والمراسيم:

1- القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 الجريدة الرسمية ، العدد83، الصادرة في 26 ديسمبر 2005.

2- القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية، العدد08، الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

3- المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة في 19 افريل 2006.

4- المرسوم التنفيذي 08-126، المؤرخ في 19 افريل 2008، الجريدة الرسمية، العدد 22، الصادرة في 30 افريل 2008.

5- المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 افريل 2007، الجريدة الرسمية، العدد 28 ، الصادرة في 02 ماي 2007 .

6- المرسوم التنفيذي رقم 134-11 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، المادة 2.

7- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المواد 2-3-4-5.

8- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الجزائرية، المادة 7 من المرسوم الرئاسي 04-13 المؤرخ في 22 يناير سنة 2004.

- 9- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 82-299 المؤرخ بتاريخ 04 ديسمبر 1982، المادة 92. الجريدة الرسمية، العدد 30.
- 10- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادرة في 11 سبتمبر 1996، المادة 1 و2.
- 11- المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية.
- 12- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 2 من المرسوم التنفيذي، رقم 03-288، الجريدة الرسمية، العدد 54، الصادر في 10 سبتمبر 2003.
- 13- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001، المواد 50-51-52، المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها .
- 14- المادة 6 من الأمر 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار.
- 15- المادة 101 من المرسوم التنفيذي 01-282 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها.
- 16- المادة 22 من الأمر 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار، والمادة 2 من الرسوم التنفيذية 01-282 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها.
- 17- المادة 15 من المرسوم التنفيذي 01-282 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وتسييرها.
- 18- المادة 16، 17 من المرسوم التنفيذي 01-282 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وتسييرها.
- 19- المواد 18-19-20 من المرسوم التنفيذي 01-282 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وتسييرها.

المواقع الالكترونية:

- 1- د.م، كل ما تريد ان تعرفه عن التكوين المهني والتمهين، على الموقع الالكتروني:  
[www.dzemploi.org](http://www.dzemploi.org) يوم 2016/04/09، على الساعة 14:00.
- 2- د.م، التكوين المهني - التربية والتعليم - ، على الموقع الالكتروني:  
[www.moujdacity.net](http://www.moujdacity.net) يوم 2016/04/09، على الساعة 12.30.

- 3- د.م، التكوين المهني والتمهين وانماطه، على الموقع الالكتروني:  
[www.cfpdz.net](http://www.cfpdz.net) يوم 2016/04/7 على الساعة 20:18.
- 4- د.م، التكوين والتعليم المهنيين مهام وهيكل، على الموقع الالكتروني:  
[www.mfep.gov.dz](http://www.mfep.gov.dz) يوم 2016/02/18، على الساعة 17:20.
- 5- القانون الداخلي لمؤسسات التكوين المهني، على الموقع الالكتروني:  
[www.mouwazaf.dz.com](http://www.mouwazaf.dz.com) يوم 2016/04/07، على الساعة 23:14
- 6- زياني عبد القادر ، الشركات متعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل، على الموقع الالكتروني:  
<http://algerianexpert.com> يوم 2016/03/15، على الساعة: 20:55.
- 7- خولة سليم و مخاشنة زينب ، البطالة وسياسة التشغيل،  
8- عبد الرحمان ، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي من خلال حالة  
الجزائر
- 8- يوم 2016/02/29، على الساعة: 22:10 [www.alnahr.dz.com](http://www.alnahr.dz.com)  
بطالة، ويكيبيديا الموسوعة الحرة، على الموقع الالكتروني:  
9- اطلع عليه بتاريخ 2016/04/11، على الساعة 16:10 [www.m.wikipedia.org/wiki](http://www.m.wikipedia.org/wiki)
- 10- احمد سليمان، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، على الرابط الالكتروني:  
[WWW.VITAMINEDZ.ORG](http://WWW.VITAMINEDZ.ORG) على الساعة 20:10، على الساعة 29 ماي 2016
- 11- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة الصناعة والمناجم، على الرابط الالكتروني:  
[WWW.mdipi.gov.dz](http://WWW.mdipi.gov.dz) على الساعة 19:05، على الساعة 29 ماي 2016
- 12- د.م، شروط قبول البطالين للاستثمار، على الرابط الالكتروني:  
[www.bdl.dz](http://www.bdl.dz) على الساعة 20:23، على الساعة 29 ماي 2016



# الفهرس

## الفهرس

الصفحة	عنوان
أ	مقدمة
6	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة.
08	المبحث الأول: مفهوم التكوين المهني في الجزائر.
08	المطلب الأول: تعريف التكوين المهني.
12	المطلب الثاني: أنماط التكوين المهني.
15	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسات التكوين المهني في الجزائر.
17	المطلب الرابع: تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني.
19	المبحث الثاني: مفهوم السياسات التشغيلية في الجزائر.
19	المطلب الأول: تعريف السياسات التشغيلية.
23	المطلب الثاني: كرونولوجيا السياسات التشغيلية في الجزائر.
26	المطلب الثالث: الإطار التنظيمي لمؤسسات التشغيل.
27	المطلب الرابع: برامج التشغيل في الجزائر.
31	الفصل الثاني: واقع التكوين المهني وسياسات التشغيل في الجزائر.
33	المبحث الأول: البطالة وسوق العمل في الجزائر.
33	المطلب الأول: البطالة في الجزائر.
38	المطلب الثاني: العرض والطلب في سوق العمل في الجزائر.

40	المطلب الثالث: التخطيط للقوى العاملة في سوق العمل في الجزائر.
48	المبحث الثاني: أثر سياسات التكوين المهني على قطاع التشغيل في الجزائر.
48	المطلب الأول: آليات ربط التكوين المهني بسياسات التشغيل في الجزائر.
52	المطلب الثاني: استراتيجيات ربط التكوين المهني بسياسات التشغيل في الجزائر.
55	المطلب الثالث: العمل كوسيلة للاندماج المهني.
60	المطلب الرابع: أهمية الشراكة بين التكوين المهني ومؤسسات التشغيل .
62	المبحث الثالث: آليات السياسة التشغيلية في الجزائر.
62	المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .
65	المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار .
67	المطلب الثالث: الوكالة الوطنية للتشغيل .
68	المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
72	الفصل الثالث: دراسة حالة ولاية قالمة نموذجا
74	المبحث الأول: بطاقة تقنية لمديرية التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة
74	المطلب الأول: مفهوم مديرية التكوين المهني لولاية قالمة
82	المطلب الثاني: مفهوم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة
88	المبحث الثاني: واقع الشراكة بين قطاع التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة



88	المطلب الأول: إحصائيات حول قطاع التكوين المهني
92	المطلب الثاني: إحصائيات حول الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
94	المطلب الثالث: اتفاقيات الشراكة بين مديرية التكوين المهني والمؤسسات التشغيلية لولاية قلمة
99	المبحث الثالث: تقييم سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر
99	المطلب الأول: تقييم سياسة التشغيل في الجزائر
104	المطلب الثاني: تقييم سياسة التكوين المهني في الجزائر
107	المطلب الثالث: القضايا التي تثيرها دراستنا
109	خاتمة
112	الملاحق
116	قائمة المراجع.

فهرس الجداول :

الصفحة	العنوان
37	الجدول رقم (01): تطور التشغيل والبطالة في الجزائر بين فترة 2005 إلى 2010.
38	الجدول رقم (02): تطور التشغيل والبطالة في الجزائر من الفترة 2011 إلى 2015.
58	الجدول رقم (3 0): تعداد المتخرجين خلال سنة 2015 حسب مختلف مستويات، أنماط ، وأجهزة التكوين .

59	الجدول رقم (04): الأجهزة الداعمة للشغل.
77	الجدول رقم (05): الهياكل القاعدية للقطاع
79	الجدول رقم (06) : الدعائم الإعلامية الموزعة لدورة سبتمبر 2015
87	الجدول رقم (07): هيكل تمويل المشروع
88	الجدول رقم (08): توزيع المدمجين دورة سبتمبر 2015 حسب المؤسسات التكوينية
89	الجدول رقم (09): تعداد المتخرجين خلال سنة 2015 حسب مختلف مستويات، أنماط وأجهزة التكوين
90	الجدول رقم (10): معطيات إحصائية خلال خمس سنوات
91	الجدول رقم (11): تعداد المتكويين على مختلف الأنماط والأجهزة إلى غاية 2015/10/15 (التكوين المتوج بشهادة - والمتوج بشهادة تأهيل )

#### فهرس الأشكال:

الصفحة	الشكل
18	الشكل رقم (1): مخطط يوضح مراحل منظومة التكوين
44	الشكل رقم (2 0): مخطط يوضح مراحل القوى العاملة
47	الشكل رقم (03): تخطيط القوى العاملة
59	الشكل رقم (4): تعداد المتكويين من 2010 إلى غاية 2015.
75	الشكل رقم (05): تقسيم إقليمي إداري للعملية الإعلامية التحسيسية حسب المعاهد

76	الشكل رقم (06): تقسيم إقليمي إداري للعملية الإعلامية التحسيسية حسب الدوائر والبلديات
77	الشكل رقم (07): تقسيم إقليمي إداري للعملية الإعلامية التحسيسية حسب دوائر البلدية
83	الشكل رقم (08): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية قالمة
90	الشكل رقم (09): تعداد المدمجين على مدار خمس سنوات
92	الشكل رقم (10) : المستفيدين من دعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في الفترة الممتدة من 2012 إلى غاية 2015
93	الشكل رقم (11): توزيع الدعم حسب القطاعات
94	الشكل رقم (12) : أهم المهن والحرف التي مسها الدعم في الفترة الممتدة من 2012 إلى 2015

# المنخفض

## الملخص:

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو إبراز العلاقة القائمة بين قطاع التكوين المهني وسياسات التشغيل وإبراز دور التكوين المهني في إنجاح هذه السياسات من خلال تزويدها باليد العاملة المؤهلة والمؤطرة والجاهزة للدخول إلى سوق العمل، حيث ركزنا حول مفاهيم أساسية للتكوين المهني والسياسات التشغيلية وتحليل أهم جوانب الربط بين التكوين المهني وسياسات التشغيل، وقد تضمنت دراسة حالة لمديرية التكوين المهني والصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ولاية قالمة.

ومن خلال دراستنا هذه استنتجنا أن قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل قطاعان يكملان بعضهما، لذا يجب تفعيل الشراكة بين هاذين القطاعين وفق ما يخدم اقتصاد البلاد  
الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، سياسات التشغيل، الجزائر.

## Summary :

The main objective of this study is highlighting the relationship between the vocational training sector and the employment policies and highlighting the role of vocational training in the success of these policies through providing qualified labor, framed and ready to enter the labor market. The first chapter focused on the basic concepts of professional training and operational policies while in the second chapter we analyzed the most important aspects of the link between vocational training and operating policies. The third chapter included a study of the status of the Directorate of Vocational Training and the National Fund for Unemployment Insurance in the state ( Wilaya ) of Guelma.

Through this study, we concluded that the vocational training sector and the employment sector are two operating sectors which complement each other. So we must activate the partnership between these two sectors, according to what serves the country's economy.

**Keywords :** Vocational training , employment policies , Algeria

