

التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية: إصلاحات وسيرورات اجتماعية

* عائشة بن عمار

** نورية بنغبريط-رمعون

*** زبيدة سنوسي

يشكل التكوين المهني اليوم رهاناً لاكتساب الخبرة العملية والكفاءات الضرورية لممارسة النشاط المهني أو التكيّف معه، غايته الأولى تحسين القابلية للتشغيل (employabilité) لدى طالبيه وتحسين كفاءات المؤسسات، ووفق هذا التصوّر يجد التكوين المهني سبيل تطبيقه ضمن علاقاته بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للسياسات العمومية سواء كانت مرتبطة بالسياسات الاقتصادية، بمنظومات التشغيل و المنظومات التربوية.

تواجه أنظمة التكوين في بلدان المغرب العربي حالياً مأزقاً حقيقياً يمكن حصره في التساؤل التالي : كيف يمكن تلبية الطلب الاجتماعي على التكوين من جهة، و التأسيس ليصبح وسيلة تحكّم بإمكان السياسة العمومية أن تتركز عليها لمرافقة مختلف السياسات الاقتصادية المقررة؟

يتمثل موضوع هذه المساهمة في تحليل أنظمة التكوين في البلدان المغاربية(الجزائر، تونس، المغرب) وفق منهج مقارن يحرص على بيان أوجه

* Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (Crasc), 31 000, Oran, Algérie.

** Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (Crasc), 31 000, Oran, Algérie.

*** Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technologique (ENSET), 31 000, Oran, Algérie/

Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (Crasc), 31 000, Oran, Algérie.

التماثل والاختلاف بين هذه الأنظمة في فترة محددة تمتدّ من 1994 إلى غاية 2004¹ من خلال دراسة ثلاثة معالم وأبعاد متباينة تتمثل أساسا في: تحليل مجالات تدخّل الدولة (المحاور الكبرى للإصلاحات المبرمجة والمقررة)، تحليل دور الفاعلين الرئيسيين في منظومات التكوين إضافة إلى أنماط تمويل نظام التكوين المهني.

تسعى هذه الورقة أن تكشف عن الرهانات محتواها والتعرف على طرق وآليات التغيّرات التي طرأت عليها من جراء تطبيق السياسة العمومية في مجال التكوين ودعم تشغيل الشباب.

أنظمة التكوين المهني في البلدان المغاربية: عرض حال

إذا كان التكوين المهني بالنسبة ج. فانسان (2006) J. Vincens "عملية تعلّم تستهدف الحصول على بعض المهارات والكفاءات لفرد ما"، فهي في تصوّر كل من م. بن كروم ود. يعقوبي (2005، ص.247) "نظام يهيئ المترشحين لممارسة نشاط مهنيّ أو التكيف معه اعتمادا على مكتسبات مدرسية ومهنية غايته تحسين القابلية للتشغيل وأداة لتأهيل كفاءات المؤسسات"، لذا لا يمكن تصور تطبيق هذا النظام خارج الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للسياسات العمومية.

يخضع نظام التكوين المهني لتصور طالما جرى تبنيه وتدعيمه من قبل السلطات التربوية في كل من المغرب وتونس والجزائر، وهذا التصور يعتبر أن نظام التكوين جهاز خاص أو ملحق بالنظام التربوي يقوم على عملية انتقاء الشباب بواسطة الاختبارات النجاح والفشل في نهاية التكوين الأساسي² التي ستفتح لهم إمكانية التحضير للدخول في عالم الشغل.

تتمثل المهمة المخولة لنظام التكوين في البلدان الثلاث في ضمان تأهيل مهني لكل متربص³ مانحة له فرصة الحصول على منصب عمل مأجور أو وظيفة مستقلة أو تحسين كفاءته المهنية أثناء فترة التشغيل. إذا اعتبرنا أن التكوين المهني في صلب العلاقة بين التعلم والإنتاج فهو مدعوّ لمواجهة نوعين من التحديات:

¹ وهو تاريخ تطبيق مخطط التعديل الهيكلي تحت إشراف كل من صندوق النقد الدولي والبنك العالمي.

² تعليم قاعدي أو أساسي أو متوسط حسب التسميات المرسخة في كل بلد من البلدان الثلاث.

³ الفائز أو المتكوّن حسب الاستعمال الشائع.

التحدي الأول ذو طابع الاجتماعي يتمثل في خلق الشروط المثلى لإضفاء الطابع الاحترافي المهني على الأفراد الساعين إلى التكوين، وأما التحدي الثاني فهو ذو طابع اقتصاديٍّ معبراً عنه بتكوين أفراد مؤهلين وقادرين على الاستجابة لحاجيات القطاع الاقتصادي.

مسألة تقاسم الأدوار بين فضاءي التكوين والإنتاج ليست جديدة، غير أنها تُطرح، اليوم، بمفردات جديدة تؤسس لإشكالية تقع ضمن ثلاثة سياقات: أولاً سياق مرافقة التنمية الاقتصادية، وهذا بتحويلها واجب المشاركة في محاربة بطالة الشباب، وثانياً بنهضة الكوئنين لاكتساب المؤهلات التي يتطلبها العالم الاقتصادي في تحولاته، وأخيراً تمكين الأجراء المشتغلين للارتقاء إلى كفاءات جديدة مطلوبة.

من المفاهيم المفتاحية للتكوين المهني إلى المبادئ المؤسسة للإصلاحات

بيّنت نتائج التحليل المجتمعي الذي قام بتطويرها مخبر الاقتصاد وعلم اجتماع العمل (LEST)، منذ عشرين سنة خلت، أن النظام التربوي لا يمكن أن يدرّس أو يُقيّم بصورة مستقلة عن تفاعلاته البنوية مع منظمات المؤسسات والعلاقات المهنية (فيردييه) (Verdier, 1996)، و عليه يمكننا القول أن نظام التكوين المهني يتقاسم مع عالم المؤسسات حقلاً مفاهيمياً وتصورياً خاصاً يضفي دلالة على المبادئ المؤسسة للإصلاحات في البلدان المغاربية.

تحلل الإصلاحات في البلدان المغاربية وفق أربع مفاهيم أساسية هي (أنظر الجدول 1): مفهوم الكفاءة⁴ الذي يحظى حولها بإجماع على الصعيد المغاربي، مفهوم قابلية التشغيل (employabilité) الموظفة بصورة عملية بما فيه الكفاية في المغرب، مفهوم المنهج-النوعية أو الجودة الذي تعتبر مقولة عملية في تونس، وأخيراً مفهوم الإدماج⁵ المهيكّل لمنطق الفعل الأكثر رسوخاً وشيوعاً في الجزائر.

⁴ وحسب دوبار (2001)، فإن القائمين على التشغيل قد تخلوا عن مقياس التأهيل الذي غالباً ما كان مقترناً بمستوى التكوين المتوج بشهادة لصالح مقياس الكفاءة الذي يشترط تجربة مهنية فضلاً عن الميزات الشخصية المتمثلة في: الاستقلالية، وروح المسؤولية، الالتزام بالمؤسسة.

⁵ الاندماج حسب مفهوم كل من دمازيير و دوبار (1997) (D. Demazière et C. Dubar)، هو عملية اجتماعية مبنية حيث ينخرط فيها فاعلون اجتماعيون، ومؤسسات مبنية تاريخياً والمنطق الاجتماعي لاستراتيجية الفاعلين والتجربة المكتسبة حول السوق. إن القول أن الإدماج هو نتاج اجتماعي يعني الكثير

وجب التنبيه هنا أن مفهوم الكفاءة غالباً ما كان يستخدم بشكل أكثر لتحديد محتوى التكوين المهني في المغرب العربي كما في غيره من البلدان. يعتبر مفهوم الكفاءة على الصعيد الكرونولوجي، مفهوماً حديثاً إذا ما قورن بمفهوم "قابلية التشغيل" (employabilité) كما يشير إلى ذلك م. مانسفيلد (M. Mansfield, 2001) حتى وإن كان هناك في البلدان المغربية من يرى أن ظهور هذين المفهومين كان متزامناً مع حقل التكوين المهني والتشغيل، أما مفهوم "قابلية التشغيل"، المشتق لغوياً من تآلف كلمتين: "التشغيل" و"المهارة" أو الملكة فيبقى قبل كل شيء مطبوعاً بالسياق التاريخي والإيديولوجي الذي شكل بالنسبة إليه أرضية الانطلاق خلال سنوات الثمانينيات. يحيل هذا المفهوم بشكل خاص إلى نوع من الاستعداد الملازم للأفراد الذي يتعين تنميته أو الإبقاء على مستواه، وهذا انطلاقاً من العمل الإصلاحي الذي تقوم به الدولة رغم ما يصاحبه من قيود وإكراهات. تقوم هذه الرؤية على افتراض أن كل فرد قادر على العمل يجب عليه أن يحمل على عاتقه مسؤولية "قابليته للتشغيل"، وأن الدور الأول للحكومات يتمثل في تفعيل هذه المسؤولية" (Tremblay et Doray, 2000).

وفق تقدير كل من "برويير M. Bruyère و"لوميستر" (2004) P. Lemistre، فإن فترة الإدماج التي تعقب التكوين الأولي تظهر تنوعاً كبيراً في المسارات المهنية، ولا تتمكن إلا قلة قليلة من الشباب المتخرج من التكوين الأولى من الحصول على شغل "متناسب"⁶ مع تخصصها في التكوين وهذه الفكرة هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى وجود هوة بين الدبلوم المعبر عن مستوى التكوين والتخصص وبين منصب العمل المشغول؛ (2002) Nauze-Fichet et Tomasini، (2004) Bruyère et Lemistre.

من الأمور في آن معاً: بأنه مندرج تاريخياً في ظرف اقتصادي وسياسي وأنه تابع لبناء مؤسساتي الذي تتجسد فيها علاقات خاصة في فضاء مجتمعي. ربما يعتبر ذلك أمراً مخالفاً للواقع ذلك أن الفرضية التلاؤمية قد تم التخلي عنها منذ سنوات السبعينات. في مقابل ذلك، فهي موجودة بصورة متواترة في نصوص الإصلاح والخطابات السياسية. ربما كانت باعثة على الاطمئنان بالنسبة لصناع القرار، لأنها تتضمن جواباً بسيطاً على سؤال معقد. ومع ذلك، ما فتئ الباحثون منذ عشرين سنة يؤكدون على الطابع "غير الموجود" لعلاقة التلاؤم بين التكوين والتشغيل ومراكمة الأدلة والبراهين على طابعها المعقد.

إن مقارنة العلاقة أو العلاقات بين التكوين والتشغيل تقتضي القيام بتحليل كمي وكيفي على حد سواء لبنيات التشغيل والحاجيات في مجال التأهيل للقطاعات المستخدمة، وهذا ما يبدو معقداً حينما ندرسه على صعيد المغرب العربي خصوصاً عند الأخذ الاعتبار عينه مجموع الشعب ومستويات التأهيل (Théry 1990). لقد فرضت إشكالية إدماج الشباب المكوّن نفسها كمشكلة عمومية منذ بداية التسعينيات، حيث وجدت الاقتصاديات الوطنية المغربية نفسها في موقف متأزم⁷ بفعل درجة إشباع سوق العمل (ارتفاع العروض الفائضة للمؤهلات) الأمر الذي أدى إلى وجود حركات احتجاجية أخذت في تنظيم نفسها باسم "أصحاب الشهادات البطالين" التي وجهت احتجاجاتها ضد تقليص التشغيل العمومي كوسيلة لحل مشكل البطالة أكثر مما وجهت احتجاجاتها ضد عدم تلاؤم التكوين مع سوق التشغيل والعمل، و هذا الوضع لايزال ملازماً للسياسات التكوينية في البلدان الثلاث.

جدول رقم 1 : مفاهيم التكوين المهني في المغرب العربي

البلدان	مفاهيم أساسية		مفاهيم ثانوية	
	مفهوم مشترك	مفهوم خاص	مفهوم مشترك	مفهوم خاص
المغرب	الكفاءة	قابلية الاستخدام	التأهيل	ترقية التشغيل
تونس		منهج - الجودة		ترقية مهنية
الجزائر		الادماج		تلاؤم ⁸ تكوين / شغل

نموذج تم بناؤه انطلاقاً من الحقول المفهومية لنصوص الإصلاح في بلدان المغرب العربي الثلاث

⁷ تمثلت هذه الأزمة، بصورة خاصة، في انكماش فرص التشغيل، وازدادت تفاقماً بفعل انخفاض عدد كبير من العمال في العديد من قطاعات النشاط، خصوصاً قطاعي الصناعة والإشغال العمومية.

⁸ إن مفهوم التلاؤم يتضمن تطابقاً دقيقاً، سواء على المستوى أو التخصص، بين التكوين والتشغيل. يشير بصورة عامة إلى علاقة سببية لصيقة ومتشابهة الذي يجعل التكوين تابعاً للتشغيل، وساعياً فيما وراء "ضرورة التكيف" إلى تعديل محتوى التكوين ليتلاءم مع محتوى التشغيل. ما فتئت البحوث منذ عشرين سنة تؤكد على الطابع "المفقود" لهذا التلاؤم. أنظر :

C. f., Tanguy, L. (1986), *L'introuvable relation formation-emploi*, Paris, La Documentation française.

الإصلاحات المطبقة: أية توجهات؟

تحيل الإصلاحات في المغرب إلى مرحلتين تميزان مسارها: تبدأ المرحلة الأولى من سنة 1984، أما الثانية فقد جرى تطبيقها بداية من سنة 2000 في إطار الميثاق الوطني للتربية والتكوين المصادق عليه سنة 1999.

قادت إصلاحات 1984 التي تمت صياغتها على ضوء مفردات التلاؤم بين التعليم العام والتكوين والتشغيل هي إلى عملية إعادة هيكلة النظام بغية تحسين نوعيته وتكليفه مع عالم الشغل، ومن ثمة بات التمييز واضحاً بين التكوين المهني والتربية الوطنية، بحيث أصبح للتكوين المهني وزارة خاصة وهيئة عمومية تتولى عملية الإشراف على قيادته وخدماته ممثلة في ديوان التكوين المهني وترقية الشغل (OFPPT)، وقد اعتبر التكوين كأولوية ثانية في هذا البلد.

أوجدت هذه الإصلاحات ارتباطاً مؤسساتياً للتكوين بوزارة التشغيل، الشؤون الاجتماعية والتضامن من خلال كتابة الدولة المكلفة بالتكوين المهني. يعكس هذا الارتباط بالوزارة بصورة جيدة مدى التلاؤم بين مفهوم التشغيل ومفهوم التكوين المهني. فالفاهيم المهيكلية لهذا التلاؤم تتمثل حسب العوفي وبن سعيد (N. El Aoufi et M. Saïd, 2005) في الكفاءة وقابلية التشغيل.

من جهة أخرى تمت هيكلة التكوين حول نوعين من النشاطات هما: التكوين المهني الأولي والتكوين خلال فترة التشغيل أو التكوين المتواصل، فالتكوين الأولي المجاني يقدم في مراكز عمومية وهدفه الأساسي الاستجابة إلى حاجيات تحددتها بطاقة التكوين المهني انطلاقاً من الطلبات المحلية لكل مقاطعة من المقاطعات الخمسين و تكون معلوماتها معتمدة على المستوى المركزي. أما فيما يخص التكوين في طور التشغيل، فإن المعطيات، الأكثر صعوبة في جمعها، تشير إلى أن هناك أكثر من 80 في المائة من الخدمات يقوم القطاع الخاص بضمانها، في حين أن القطاع العام ممثلاً على وجه الخصوص بـ"الديوان الوطني للتكوين المهني وترقية الشغل" لا يضمن إلا أقل من 20 في المائة من الخدمات، في حين يبدو التكوين المستمر أكثر تركيزاً على المؤسسات الكبرى القادرة على استخدام المباشر لمخرجات التكوين المهني حتى ولو كانت هناك آليات دعم لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME.

تجب الإشارة هنا إلى أن منطق الشراكة الذي تنطوي عليه هذه الآليات له حدوده، وأنه بإمكان النظام أن يشتغل بهذا القدر أو ذاك حسب مستوى ديناميكية فروع التكوين المهني وقدرتها على توسيع مطالبها⁹، وهذا ما يعطي الانطباع أن جهاز التكوين المهني في المغرب يتوفر على قدرة استقبال ضعيفة نسبياً بالنظر إلى الطلب المتزايد¹⁰. ما ينبغي التأكيد عليه هنا، أن هذا النظام يضع تلبية حاجيات المؤسسات على قدم المساواة مع مسألة ترقية التشغيل. تشكل هذه الثنائية خاصيته الأساسية.

لم تكن مفردات المسؤولية، والعرض العمومي في مجال التكوين المهني في المنطقة قائمة لا على الأداء ولا على النتائج، ذلك أن مؤسسات التكوين المهني لاتزال تعمل من سنة لأخرى دون متابعة للنتائج، هدفها الأساسي التوسع الكمي. لقد أظهر التحليل المقارن أن هذه الخاصية ليست مقصورة على التكوين المهني في المغرب، وإنما هي حالة عامة نجدها في كل من الجزائر و تونس.

يتدخل العديد من الفاعلين في تحديد الأهداف أو في تنفيذها، فالفروع المهنية ممثلة في مجلس الإدارة لديوان التكوين المهني وترقية الشغل بسبع ممثلين من المستخدمين (الأعضاء السبع الآخرون يمثلون الدولة)، يتم اشراكهم في عملية التعرف ودعم بروز الطلب في مجال التكوين في المؤسسات، بحيث يجتمعون على مستوى اللجان الجهوية التي تقوم بالتعرف على الحاجيات في مجال التكوين حسب فروع الشغل، كما أنهم ناشطون عبر التجمعات متعددة المهن لمساعدة المجلس¹¹ (GIAC).

فمثلاً، تعتبر الجمعية المغربية للصناعة النسيجية والملبوسات (AMITH) شريكاً فعالاً يساهم مالياً في تسيير المدرسة العليا للصناعات النسيجية والملبوسات، ويبقى دور ديوان التكوين المهني وترقية الشغل يحظى بالأولوية في

⁹ الجمعية المغربية للصناعات النسيجية والملبوسات Et l'AMITH - فيدرالية الصناعات الكهربائية والميكانيكية و La FIMME وهما فرعان رئيسيان شريكان مع الدولة في مجال التكوين المهني.

¹⁰ عن معدل تغطية نظام التكوين المهني للطلب بنسبة 28 في المائة سنة 1997 تشخيص منظومة التربية والتكوين الذي قامت به (كوسيف). أنظر: COSEF, 2000, p.65.

¹¹ جمعية مكونة من فروع مهنية هدفها إبراز طلب المؤسسات على التكوين المستمر والتعرف على حاجياتها في مجال الكفاءات.

تسيير التمويل والخدمات: فهو يقوم، في آن معاً، بدور الناظم ومقدم الخدمات وتعود إليه رسوم التكوين المهني.

أما في تونس فإن نظام التكوين المهني الذي تمّ إلحاقه منذ 2004 بوزارة التربية يشمل جانبين: التكوين الأولي¹² والتكوين المستمر، يتولى تنفيذه وضمانه الفاعلون العموميون والخواص. تعتبر، من جانب القطاع العام، الوكالة التونسية للتكوين المهني(ATFP) التابعة لوزارة التربية والتكوين¹³الفاعل الرئيسي في هذا الشأن، أما وكالة تبسيط المعارف والتكوين الزراعي التابعة لوزارة الفلاحة فتتولى تسيير المؤسسات العمومية للتكوين المهني الزراعي، في حين تتكفل الوكالة الوطنية للسياحة التونسية، التي تقع تحت وصاية وزارة السياحة، بتسيير المؤسسات العمومية للتكوين المهني في قطاع السياحة، كما تقوم كل من وزارة الدفاع الوطني ووزارة الصحة العمومية بضمان مهام التكوين المهني.

إن القدرات الاستيعابية لمجموع الهيئات العمومية المذكورة أنفاً¹⁴ قد جرى تطويرها بفضل إنشاء مراكز التكوين المهني وتوسيع القدرات الاستيعابية للمراكز الموجودة، خصوصاً بفضل توسيع المراكز التي هي على صلة بالمؤسسات. ينبغي الإشارة هنا إلى ثلاثة أنواع من شهادات يحصل عليها المتكوّنون و هي: شهادة الكفاءة المهنية (CAP)، شهادة التقني المهني وشهادة التقني السامي¹⁵.

تتنوع أدوار عمليات الإصلاحات بين الهياكل العمومية للهندسة والإشراف على التكوين، ومراكز التكوين المهني والمنظمات المذكورة سابقاً. بما أن إصلاحات التكوين المهني في تونس تقوم على منهج الجودة الذي يقتضي، نظرياً، تحميل المسؤولية الكلية للفاعلين، فإن الاستراتيجية التي قررتها الحكومة¹⁶ حددت أدورا

¹² محددة بقانون توجيه التكوين المهني "الذي يستهدف تقديم تكوين عام قاعدي، وتلقين الكفاءات والمعارف المهنية، بغية ممارسة حرفة أو مهنة مؤهلة. تقوم بالتحضير للدخول في الحياة المهنية في جميع مستويات التأهيل وبتسهيل الاستفادة من التكوين الخارجي".

¹³ كتابة الدولة للتكوين المهني

¹⁴ ATFP:الوكالة التونسية للتكوين المهني : ONTT؛ الديوان الوطني للسياحة التونسية: AVFA؛ وكالة الإرشاد والتكوين الزراعي.

¹⁵ وهي شهادات ماثلة لما هو موجود في بلدان المغرب العربي الثلاث.

¹⁶ لقد سبق للتكوين المهني في تونس من الاستفادة من استراتيجية للتنمية خلال فترة1997-2006(تمثلت في تأهيل التكوين المهني والتشغيل (مانفورم)، الذي جرى تبنيه في سنة1995. لقد وضعت هذه الاستراتيجية تلبية حاجيات الاقتصاد الوطني في مجال التأهيل كأساس لكل سياسة تكوين.

جديدة للهياكل المركزية تتمثل في: تحديد السياسة الوطنية، الأهداف الاستراتيجية، تخصصات التكوين، وشروط الدخول إليها، والوضع القانوني للمؤسسات، والاعتمادات، وقواعد التقييم والمصادقة على الشهادات.

لقد تم تحديد نموذج لسير وتسيير المراكز العمومية للتكوين بناء على منطق الاستقلالية والتعاقد مع المحيط الاقتصادي لكل مركز، ويفترض في هذا النموذج تزويد مراكز التكوين بتنظيم من نوع "المؤسسات" وتحديد عملها عن طريق آليات على قدر كبير من المعلومات الموثقة ضماناً لتسيير غير ممرکز وبالشراكة مع المؤسسات. ومن أجل بلوغ هذه الغاية، يقوم هذا النموذج بتحديد نطاق المسؤولية والمسئولة للمؤسسات تجاه الهيئة الوصية عليها، وخصوصاً تلك الهيئات المركزية التي تعتبر ضرورية في ديناميكيته، كما يعمل على تطوير التكوين بصورة منسقة، ونظرية، مع حاجيات المؤسسات.

يشتمل نظام التكوين المهني في الجزائر، على غرار البلدين الآخرين في المنظمة المغربية، على نظامين فرعيين هما: تكوين يجري في مراكز التكوين المهني والتمهين¹⁷ (CFPA) و تكوين يجري على مستوى المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني (INSFP) ومعاهد التكوين المهني (IFP) والتي تتمثل مهامها في تكوين ورفع مستوى المكونين للقطاع.

إن قائمة¹⁸ الفروع والتخصصات التي يتوفر عليها نظام التكوين المهني بإمكانها الاستجابة إلى انشغالات تسيير فيض الإعداد الكبيرة "من خريجي مراكز التكوين المهني" (Benghabrit-Remaoun, 2000) ومن ثمة امتصاص الطلب على التكوين، غير أنه بالنظر إلى التحولات التي عرفها النظام والمتطلبات الناجمة عن انفتاح البلاد على المحيط الدولي بإمكاننا التساؤل عن مدى إجرائية وفعالية نظام التكوين الذي تم اعتماده.

¹⁷ كان الهدف من إنشاء هذه المراكز تطوير تكوين المستوى 1 (العمال المتخصصين)، والمستوى 2 (العمال المهنيين)، والمستوى 3 (العمال ذوي التأهيل العالي) والمستوى 4 (التقنيين).

¹⁸ يمكن تحديد هذه القائمة من المصنفات كمرجعية للتكوين الذي يشمل بيانات وصفية للتخصصات المدرسة أو تلك التي يمكن أن تدرس حسب الحاجيات المعبر عنها على المستوى المحلي، والجهوي والوطني من قبل مؤسسات التكوين. وعلى مستوى آخر، يمكن أن تعتبر كأداة للتخطيط والتسيير للحصول على التجهيزات والتوظيف وتكوين المكونين.

يتميز نظام التكوين في الجزائر بخضوعه لتدخل السلطة العمومية وذلك في كافة مجالات التكوين من خلال هيمنة منظومة إدارية من القمة أضحت فيها الأولوية للتحكم فيما هو سياسي مقارنة بقرارات القطاع الخاصة به. يقوم التنظيم الحالي لنظام التكوين على إجراء شامل من المشاورة والتنسيق، يشرك معه فاعلين على مستويات ثلاث: المحلي، و الولائي والوطني. فعلى المستوى المحلي (البلدية) تنتظم المشاورة والتنسيق عن طريق ثلاث هياكل هي: مجلس الإدارة لمركز التكوين، ومجلس التوجيه التقني والبيداغوجي ومجلس المكونين، وهذا فضلاً عن شركاء عديدين خارجين عن المؤسسة يشاركون في الهيكلين الأولين، خصوصاً ممثلي المؤسسات والمجالس الشعبية البلدية المعنيين. أما على المستوى الولائي، فإن المشاورة والتنسيق تمارس ضمن لجان التكوين المهني التي تجمع في ثناياها الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين¹⁹، يكمن هدفها في تحديد خريطة التكوين المهني المحددة للميزانية العامة للمؤسسات وتكييف تخصصات التكوين حسب حاجيات السوق المحلية للتشغيل.

على المستوى الوطني، يقوم المجلس الوطني للتكوين المهني (CNFP) بدور الهيئة "العليا" في مجال المشاورة والضبط، وتتدخل اللجان المهنية الوطنية للفروع من أجل تحديد مضامين التخصصات المدرّسة وتطويرها، غير أنه إذا كانت تبدو مختلف الأدوار محددة نظرياً، فإن هذه الهيئات تبقى، مع ذلك، عاجزة عن إعطاء نَفَس حقيقي لديناميكية التعاون مع مسؤولي النظام والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، ولذلك نجد في خطابات الفاعلين، تركيزاً، بصورة خاصة، على العديد من الاختلالات من ضمنها (على سبيل المثال لا الحصر): نقص فعالية هيئات المشاورة وغياب الربط بين مؤسسات التكوين مع المحيط الاقتصادي.

تمويل أنظمة التكوين المهني

تعتبر إشكالية التمويل أنظمة التكوين على الدوام محمداً لتطور النظام التربوي أو التكويني، وتطرح اليوم وفق المفردات تسيير الأنظمة، تخصيص وتوزيع الموارد المجنّدة، والتحكم في التكاليف. تتشكل حالياً هياكل تمويل الأنظمة الثلاث في البلدان المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب) من ميزانية الدولة، من عائدات رسوم

المقاولون، مكتب اليد العاملة، ANEM¹⁹

العَمال الأجراء في المؤسسات، من مساهمة العائلات التي تخضع لدفع الرسوم لمؤسسات التكوين في القطاع الخاص، و من الهبات المتحصل عليها من مؤسسات التعاون الدولية (Bousaid, 2000). لكل من مصادر التمويل هذه، حدود وقيود تؤثر على السير العام للأنظمة وعلى قدراتها على مواجهة حاجيات تطوير التكوين كميّاً ونوعياً.

يعتبر، دون شك، تعدد مصادر التمويل أمراً هاماً، فلا يمكن لأي حكومة بمفردها أن تضمن تمويل تكوين كل الكفاءات الضرورية في اقتصاد سوق الحديث، وعليه فإن تنوع المصادر يشكل أولوية راهنة لهذا القطاع في البلدان الثلاث، ليس لأنه سيسمح بتخفيف التكاليف فقط و إنما لضمان ديناميكية العلاقات المتغيرة بين مطالب التكوين و مطالب الفاعلين الاقتصاديين.

ففي المغرب، تتمثل مصادر التمويل المهني الأولي الأربعة في عائدات الرسم على التكوين المهني، تمويل من خزينة الدولة، ومساهمة المانحين وأموال العائلات. يشكل الرسم المستخلص من التكوين المهني 1.6 في المائة من حجم أجور المؤسسات للعاملين المنخرطين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNSS)، في حين أن موارد الميزانية الخاصة بالدولة تعتبر، بالأحرى، كمتغير للتصحيح والتعديل. أما تمويلات المانحين فنجدتها مندمجة في مخصصات الميزانية، وهي واردة في معظمها من الاتحاد الأوروبي²⁰، ألمانيا²¹ ومن الوزارة الفرنسية للشؤون الاجتماعية ومن الوكالة الفرنسية للتنمية.

وفي تونس، يجري تمويل جهد التكوين المهني حسب الصورة نفسها و يتأتى من أربع مصادر هي: الرسم على التكوين المهني، ميزانية الدولة، أموال العائلات ومساهمة المانحين الذين قاموا في السنوات الأخيرة بالمساهمة في تنفيذ استراتيجية "مانفورم"²² (MANFORME)، ويتمثل أهم المانحين في البنك العالمي، والوكالة الفرنسية للتنمية والاتحاد الأوروبي.

²⁰ برنامج "ميديا 1" يستهدف دعم تأهيل التكوين المهني والمؤسسات (1999-2004): 38 مليون أورو كدعم، وبرنامج "ميديا 2" الذي يرمي إلى دعم تطوير التكوين المهني في قطاعات السياحة والنسيج والتقنيات الجديدة للإعلام والاتصال (2003-2007): 50 مليون أورو من الدعم.

²¹ التكوين في محيط العمل (التكوين المستمر والتكوين التناوبي عن طريق التمهين) 2003-2007: 3.8 مليون أورو.

²² أهم المانحين هم: البنك العالمي، الوكالة الفرنسية للتنمية، والاتحاد الأوروبي.

أما في الجزائر فنجد أن أهم مصادر التمويل تتمثل في ميزانية الدولة التي تشتمل على ميزانية التسيير التي يخصص منها 88 في المائة للرواتب والأجور وميزانية التجهيز المخصصة لتمويل المنشآت القاعدية والتجهيزات، في حين يشكل محور التكوين-الانتاج، الذي شرع فيه سنة 1992 المصدر الثاني للتمويل بفضل بيع المنتجات المنجزة طيلة مسار التكوين.

يلجأ قطاع التكوين، على غرار البلدين الآخرين، إلى التمويل الدولي عبر التعاون الثنائي و/ أو المتعدد الأطراف للمشاريع الرامية إلى النمو المتزايد للقطاع، ويستفيد البلد، في المقابل، بدعم نسبي من قبل المانحين في مجال تنمية الموارد البشرية مقارنة بالمغرب وتونس، و يبقى الاتحاد الأوروبي واحد من أهم المتدخلين في هذا المجال، بحيث تتدخل اللجنة الأوروبية في إطار برنامج ميديا 1، و2 في مشاريع عديدة التي لها صلة بتنمية الموارد البشرية، فمشروع "قيادة وهندسة التكوين والتعليم المهني" يستهدف دعم إجراء إصلاحات النظام مساهمة منه في تجديد جهاز القيادة وهندسة التكوين المهني في محاولة لربطه بطلب المؤسسات في مجال التأهيل المهني.

الإصلاحات بوصفها استجابة لتحدي دعم التشغيل

تواجه البلدان المغربية الثلاث التي التزمت بتطبيق سياسات التعديل الهيكلي وتحضير اقتصادياتها للدخول في منطقة التبادل الحر للاتحاد الأوروبي تغييرات في غاية من الأهمية. فبعدما سجلت نمواً متنامياً في معدلات البطالة، قامت، كرد فعل على ذلك، بسلسلة من الإجراءات لصالح التشغيل والإدماج المهني وهذا بإدخال تغيير بنيوي على أنظمة تكوينها المهني. لقد باتت الأنظمة التربوية والتكوينية غير صالحة في كليتها خصوصاً في ظل اختلالات كبيرة بين التكوين المقدم وحاجيات الاقتصاد، وهذا ما يعكس تحولات سوق العمل وتنامي نشاط مؤسسات القطاع الخاص. تنطبق هذه الحالة العامة في خطوطها الكبرى على البلدان الثلاث، حتى وإن كانت الأوضاع الوطنية في كل منها غير متطابقة.

يشكل تنامي بطالة الشباب "الحاملين للشهادات أو غيرهم" عاملاً مزعجاً للاستقرار الاجتماعي وعنصراً متسبباً في الاضطراب الأمني الذي يتعين على عمل الدولة بمواجهته. وفي هذا السياق يشير باربييه (J. P. Barbier, 2002) إلى ثلاث توجهات مشتركة للبلدان الثلاث: يتمثل التوجه الأول في استهداف السكان

الناشطين، ويتمثل الثاني في تحسين "قابلية التشغيل" للسكان عن طريق التكوين من أجل الإدماج والتكليف مع الشغل، في حين يشكل خلق مناصب الشغل في برامج الأشغال العمومية التوجه الثالث المشترك في سياستها للتشغيل.

يتعلق الأمر في المغرب ببرامج الترقية الوطنية، وبإجراءات دعم إنشاء المؤسسات والتشغيل الذاتي، أما في تونس فنجد التوجه منصباً كأولوية في دعم العمل المستقل، في حين اتجهت الجزائر لدعم الأشغال الموسمية ذات الطابع المحلي (ESIL) والأشغال ذات المنفعة العامة التي تتسم بالكثافة العالية في استخدام اليد العاملة. وحسب باربييه، فإن كل من تونس والمغرب تشترك في الاعتراف بأهمية دور المؤسسات العمومية كوسيط في سوق العمل.

الإصلاحات المقررة والسيروترات الاجتماعية

يُميّز الإطار العام الذي جرى فيه إصلاح المنظومة التكوينية، حسب كل من بن كروم ويعقوبي (M. Benkerroum et D. El Yacoubi) بتعزيز الاستقلالية المؤسساتية لقطاع لتكوين المهني تجاه المكونات الأخرى للمنظومة التربوية والتكوينية، وقد تم ترسيخ هذه الاستقلالية عن طريق تبني إطار قانوني خاص للقطاع يرمي إلى تدعيم مكتسبات النظام وإعطاء نفس جديد من شأنه أن يزيد من حيويته وديناميكيته.

وفضلاً عن قانون رقم 36-96 المؤسس المنظم للتكوين المهني التناوبي الذي دخل حيز التنفيذ منذ 1997-1998، جرى تبني إطار قانوني آخر يمثله: قانون رقم 12-00 المؤسس والمنظم للعملية التمهين، وقانون رقم 13-00 المتضمن للوضع القانوني للتكوين المهني الخاص ومجموع النصوص وأدوات التطبيق". (Benkerroumet El Yacoubi, 2006).

اعتمد هذا الإصلاح على إجرائين أساسيين هما²³:

– يستهدف الاجراء الأول ترسيخ التكوين المهني في محيط الشغل، وتعزيز ديناميكية الاستثمار في الموارد البشرية وتطوير الشراكة، فبفضل ترقية التكوين التناوبي والتمهين وإلزامية إجراء التربصات في المؤسسات وتشكيل لجنة تحكيم

²³ أنظر مساهمة د. يعقوبي في هذا العدد من مجلة إنسانيات.

مهنية للتكوين الإقامة أصبح محيط الشغل مرشحاً كفضاء مفضل لاكتساب الكفاءات والمهارات.

- أما الإجراء الثاني فيتعلق بإدماج البعد التطبيقي في العملية التربوية وإعادة تنظيم التكوين المهني الأولي، بحيث يخص الأمر هنا إنشاء هيكل بيداغوجي جديد الذي يشتمل على تخصص مهني كتنويع للتعليم الجماعي في شكل تمهين، ودورة للتأهيل المهني المندمج في التعليم الثانوي، وشعبة للتعليم التكنولوجي والمهني تتوج بالحصول على شهادة البكالوريا، ودورة جامعية ذات طابع مهني مفتوحة على حاملي شهادة البكالوريا تتيح لصاحبها الولوج مباشرة للحياة العملية.

وفي تونس، استهدف الإصلاح المندرج في إطار الاستراتيجية الوطنية لتأهيل التكوين والتشغيل (MANFORME) تطوير نظام التكوين المهني ذو "الجودة العالية"، وهو المفهوم الرئيس للقائمين على الإصلاح في هذا البلاد. ومن أجل بلوغ هذا الهدف سُطر أربعة محاور مفضلة تمّ تبنيها وتتمثل في: مشاركة المؤسسات في تحديد حاجياتها من الكفاءات، تدعيم الجودة والقابلية للتكيف مع العرض، تعديل أبعاده بحسب الطلب، وتطبيق تسيير فعال لسوق العمل والتكوين المستمر. يتعلق الأمر هنا بإنشاء الإطار المتجانس الضروري لإعادة هيكلة متزامنة مع مجموع المؤسسات المساهمة في إنتاج الكفاءات الضرورية للمؤسسات والتنمية الاقتصادية. (Fourcade, 2006).

نسجل هنا ثلاث تغيرات هامة طبعت هذه الإصلاحات: التغير الأول طبع آليات القيادة، والثاني أجرى تعديلاً على العلاقات بين التكوين المهني وسياسات ترقية الشغل، أما التغير الأخير فيتعلق بالترابط بين التربية المدرسية والتكوين المهني، وهذه التغيرات لم تجعل التكوين المهني في موقع المنفذ الوحيد للشباب الذين يواجهون صعوبات في دراستهم بحيث تم اعتبار دورة التكوين ما بعد التعليم الأساسي في نفس الدرجة مع التعليم الثانوي العام أو التكنولوجي.

أما في الجزائر، فقد انطلقت وزارة التكوين والتعليم المهني منذ سنة 2004 في إصلاحات جديدة، حيث تضمنت أولويتها الأساسية من جهة إيجاد نوع من التلاؤم والتناسب بين العرض والطلب في مجال التكوين، و تسريع التدريب على حرفة بإمكانها أن تمكن الشباب من الدخول بسرعة في الحياة العملية.

تستهدف هذه الإصلاحات العملية بشكل أساسي محاولة التخلي عن الصورة التي ارتبطت بالتكوين المهني كجهاز تعويضي للفشل المدرسي، وهي الصورة التي كثيراً ما اعتبرت مضرّة على الصعيد الاجتماعي، ذلك أنها لا تتطابق لا مع الغاية ولا مع الوسائل التي تركزها الدولة لذلك، وعلى ضوء تشخيص الاختلالات الأساسية التي عرفها النظام²⁴، تم تحديد عدد من محاور الإصلاح نذكر من بينها: إعادة الاعتبار للتمهين والتكوين في الحرف اليدوية وضرورة إرساء التعليم المهني.

إعادة الاعتبار للتمهين والتكوين في الحرف اليدوية

يعتبر نمط التكوين بواسطة التمهين الأكثر فائدة من حيث كلفته بالنسبة للمؤسسات التكوينية، بحيث تجمع كل من النصوص القانونية²⁵ والخطابات الرسمية على ضرورة تدعيم هذا النوع من التكوين في مرحلته الأولية خلال مرحلة التشغيل.

وجد نمط التكوين أثناء التشغيل الذي يوصف بأنه جهاز استراتيجي²⁶ ليستجيب لهاجس مزدوج. يتمثل الأول في الاستجابة لطلب اجتماعي لتكوين الشباب و الثاني في محاولة دفع المؤسسات والحرفيين لمزيد من المشاركة في تكوين اليد العاملة خدمة لحاجياتهم الخاصة وحاجيات الاقتصاد الوطني. إن إعادة إرساء التكوين المهني في طابعه الأصلي، عن طريق إعادة الاعتبار لحرف الصناعة التقليدية، وتلك المرتبطة بالبناء والأشغال العمومية²⁷ والفلاحة يشكل مدخلاً لكل الخطابات السياسية حول الإصلاح في هذا القطاع.

²⁴ الانعزال النسبي مقارنة بعالم الشغل، وعدم تلاؤم التكوين المقدم، وغياب التنسيق بين مختلف المتدخلين في قطاع التكوين، غياب الرؤية الواضحة لتطور سوق العمل.

²⁵ قانون رقم 07-81 بتاريخ 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، وقانون رقم 34-90 لـ 25 ديسمبر 1990 المعدل والمكمل لقانون رقم 07-81 لـ 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، وقانون رقم 2000-01 لـ 18 جانفي 2000 المعدل والمكمل لقانون رقم 07-81 لـ 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين.

²⁶ يمثل هذا النمط من التكوين مزايًا لا يمكن إنكارها: إمكانية التكفل بأعداد هامة من المتكويين، تكاليف التكوين أقل ارتفاعاً، واندماج سريع للمتخرجين من الوسط المهني.

²⁷ هناك حاجيات ضخمة تمت معاينتها خصوصاً في قطاع البناء والأشغال العمومية وكل النشاطات الثانوية المرتبطة بهذا الفرع. يخشى يعرف البرنامج الطموح للبناء الذي يشكل فيه السكن مكانة معتبرة، تأخيراً كبيراً في حالما ما إذا استمرت ندرة العاملة في هذا الفرع. (أنظر: خطاب الوزير الجزائري للتشغيل، كما أوردته الصحافة اليومية).

لقد نصت تعليمات المدراء المركزيين لوزارة التعليم والتكوين المهني²⁸ MEFP بضرورة تسريع العملية التي من شأنها تفضيل هذه الحرف اليدوية المرتبطة بالقطاعات التي بإمكانها أن توفر مناصب شغل أكثر، لذا عُدَّ قطاع البناء في المرتبة الأولى في لائحة الفروع المهنية والتخصصات التي يجب التركيز عليها، كما اعتبر أيضاً أن إعادة الاعتبار للتكوين الزراعي ودون استثناء الصناعات التقليدية²⁹ من ذلك بإمكانها أن تحرك العلاقة بين منظومة الشغل والتكوين.

إنشاء التعليم المهني في الجزائر

توافق إنشاء التعليم المهني مع التحولات التي عرفتها الثانويات التقنية. تميزت هذه الأخيرة، حسب بنغبريط-رمعون (1982)، بارتباطها الكبير مع الطلب الاقتصادي التي استمدت شرعيته منه. راهنت التوجهات الجوهرية، كما تضيف بنغبريط-رمعون (1999، ص.299) على تكوين يد عاملة مؤهلة كما راهنت أيضاً على تنمية ثقافة تقنية توازج بين المعرفة العملية والمعرفة الأكاديمية. تعتبر تجربة الثانويات التقنية التي كانت تستقبل أعداداً كبيرة من الوافدين عليها تجربة ثرية تستوجب التحليل، فلقد استفادت الجزائر لمدة طويلة من هذه القدرات التقنية ذات المستوى الراقي الموظفة خدمة للاقتصاد الوطني مما مكنها أن تكون جسراً رابطاً بين هذه الثانويات التي اعتبرت "أقطاب الامتياز لحقبة خلت"³⁰، والجامعات. وبعد تعرضها لحملة نقد جارفة منذ سنوات عديدة ومقاطعة من قبل التلاميذ وأوليائهم على حد سواء، خضعت هذه الثانويات للإصلاحات برغم تعبئة قوية وحاشدة للأساتذة الذين عبروا عن رفضهم إنهاء تجربة الثانويات التقنية.

لقد انطلق التعليم المهني³¹ سنة 2002³² في بدايته بـ2080 تلميذاً، ببرنامج توج بالحصول على شهادة البكالوريا مهنية، موجه لتلاميذ السنة التاسعة أساسي

²⁸ للتذكير فإن ذلك يتعلق بوزارة التعليم والتكوين المهني.

²⁹ لقد عرفت الشركة الوطنية للصناعة التقليدية بعد حلها تراجعاً هاماً في مجال نقص المواد الأولية وغياب سياسة حماية وترقية الحرف الصغيرة. هناك الكثير من الحرفيين المهنيين الذين تحولوا إلى الأنشطة التجارية الأكثر ربحية أو التحقوا بالمؤسسات الوطنية والوظائف الإدارية الأكثر أمناً.

³⁰ حسب بنغبريط-رمعون، فقد تخرج منذ سنوات أفضل الحاصلين على البكالوريا من الثانويات التقنية (في الشعب التقنية والرياضيات)، وهؤلاء هم كونوا الكوكبة الأولى من المهندسين للجزائر المستقلة.

³¹ التعلم المهني تجربة حاولت أن تؤسس للبكالوريا المهنية.

(السنة الرابعة متوسط)، وكان الهدف من هذا التعليم "ترقية التكوين المهني لأحداث قطيعة مع نمط التوظيف ضمنه التي كانت تتم عن طريق الإخفاق في النظام التربوي". انتظر صناع القرار هذا الإجراء أن يعمل على رفع كل نظام التكوين المهني إلى قمة هرم دورات التعليم والتكوين المتوجة بشهادة للباكالوريا المهنية، غير أن النزاع الذي كان موجوداً بين القطاعات³³ جعل هذا المشروع (البكالوريا المهنية) مؤجلاً إلى أجل غير مسمى، وأصبحت "المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني"³⁴ (INSFP) تحتضن فروع التعليم المهني³⁵ التي تحضر في أربع سنوات للحصول على "دبلوم التعليم المهني 1 و2".³⁶ (DEP 1 et 2). تعطي القراءة في بعض المقابلات التي أجريت مع بعض الفاعلين المهنيين و المكلفين بالإصلاحات على وجه الخصوص، باعتبارهم أهم وسطاء الإصلاح، هذه التحولات مواقف متباينة و نقدية. لا يتعلق الأمر هنا باستعادة كل الشهادات التي تم جمعها خلال هذا العمل الميداني ولكن هي محاولة للإشارة إلى تلك التي أجمع عليها معظم المبحوثين.

لقد شكك معظم المهنيين في مسألة إعادة الاعتبار للتكوين في مجال الحرف اليدوية، وخصوصاً الحرف المرتبطة بقطاع البناء والأشغال العمومية، فهذه الشعبة أو التخصص المهني لم تعد تجتذب الكلب عليها مقارنة بالشعب المرتبطة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال (TIC) مثلاً.

اعتبر أحد فاعلي القطاع التكوين بأن الأمر "مجرد ضجيج من أجل لا شيء"، وهذا التمثل يعطي صورة عن مواقف المكلفين بتجسيد هذه الإصلاحات. يثير مبحوثين آخرين مسألة تكامل منظومات التربية، التكوين والتشغيل ويعتبرون انعدام جسور التواصل " المفروضة" بين هذه المنظومات ترهن أي إصلاحات

³² كان عددهم 840 في دخول 2003.

³³ كان هذا النزاع يدور بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بحجة أن البكالوريا لا يمكنها أن تحضر في ثانوية للتعليم العام أو التكنولوجي، وبين وزارة التعليم والتكوين المهني.

³⁴INSFP: المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

³⁵ عدده حالياً 13: 4 في العاصمة، واحد في كل من عنابة وباتنة، و2 في قسنطينة، وواحد في كل من وهران، و ورقلة وسعيدة وتيزي وزو وتيارت.

³⁶DEP: دبلوم التعليم المهني.

ممكنة. تطرح تمثلات مهني قطاع التكوين المهني حول مسار تجسيد هذه الإصلاحات مسألة إمكانية الوصول إلى غايات الإصلاحات. وفي هذا الصدد يرى أحد المهنيين "أن النظام الذي تم إصلاحه لم يلعب دوره في الإدماج المهني للشباب، لأنه لم يستفد من الوسائل الضرورية والملائمة". يمكن اعتبار أن غياب المعايير الاقتصادية في منح القروض، غياب نظرة اقتصادية لدى طالبي التكوين (ما علاقة التكوين بالنشاط الذي أود مزاولته) ونمو الروح الاتكالية و الانتظارية عند الكثير من الشباب من بين العناصر التي ترهن هذه الإصلاحات .

خلاصة

يبدو أن مشكلة التكوين المهني ودعم التشغيل لا زالت تشغل اهتمامات بلدان المغرب العربي، بسبب أنها تشكل عائقاً حقيقياً لتنميتها. لقد شمل انتشار البطالة جميع الفئات الاجتماعية وخصوصاً الحاصلين منهم على الشهادات. ويكشف هذا الوضع عن ضعف الرؤية الاستشرافية في مجال برامج التكوين والسياسات العمومية الموجهة لتشغيل الشباب.

تطرح إشكاليات التكوين و التشغيل المسألة الاجتماعية في البلدان المغربية الثلاث في علاقاتها مع الدولة، ذلك أن المسألة لم تعد تكمن في معرفة: هل يجب أن يكون للدولة حضورٌ "أقل أو أكثر" في الحياة الاقتصادية؟ بل في معرفة أي نوع مختلف من الدولة يجب أن يقوم بالمبادرة والشراكة بين التربية، التكوين و التشغيل لإحداث التوافق مع تطور العالم السريع؟

تكمن أهم الاتجاهات الكبرى للفترة المدروسة في هذا البحث في إعادة تشكيل الفعل العمومي الذي تميّز بالانتقال إلى مرحلة "دولة أخرى" التي تندرج حتماً ضمن مقاربة متعددة القطاعات و التي تسمح برسم معالم مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكذا الحاجيات التي تتضمنها في مجال التكوين المهني والتشغيل. فهي دولة حاضرة حقاً، لكنها "معدّلة" لا تتخلى عن التزاماتها لا في مجال اليقظة ولا في مجال الاستشراف. فإذا كانت مختلف الإصلاحات المقررة في البلدان المغربية تندرج ضمن هذه الصورة المشكّلة، بقي لنا أن نعرف كيف يمكن الوصول إلى هذا التغيير في النموذج، في ظل وجود مقاومات الدولة وتصورات الفاعلين المرسخة تاريخياً تجاهها؟

ترجمة: مصطفى مرضي

Bibliographie

- Ahrab, B. (2006), « Les mutations du marché du travail en Algérie : de l'économie planifiée à l'intégration à l'économie mondiale », *Les cahiers de l'association Tiers Monde*, n°21, p. 121-130.
- Ardouin, Th. (2003), *Ingénierie de formation pour l'entreprise : analyser, concevoir, réaliser, évaluer*, Paris, Dunod.
- Barbier, J.-P. (2002), *L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb*, étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie, Genève, BIT.
- Benghabrit-Remaoun, N. (1999), « Politique de formation et mutations : les paradoxes d'une réalité », in Djeflat, A. (dir.), *L'Algérie des principes de novembre à l'ajustement structurel*, CODESRIA.
- Benkerroum, M., El Yacoubi, D. (2006), *La formation professionnelle au Maroc. Éléments d'analyse des réformes et des résultats des cinquante années d'indépendance*, Centre national de documentation du Maroc.
- Benachenhou, A. (1993), « Inflation et chômage en Algérie : les aléas de la démocratie et des réformes économiques », *Maghreb-Machrek Monde arabe*, n°139.
- Bougroum, M., Aomar, I. (2002), « Le chômage des diplômés au Maroc : quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion », *Formation Emploi*, n°79, p. 83-101.
- Bougroum, M., Ibourk, A. (2000), « Le chômage des diplômés au Maroc : quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion », *Formation Emploi*, n°79, p. 83-101.
- Boussaid, M. (2000), *L'analyse du financement public des secteurs de l'éducation et de la formation*, COSEF.
- Boutata, M. (1987), *La formation professionnelle et l'emploi dans l'économie marocaine coloniale et post-coloniale*, Rabat, Faculté des sciences juridiques économiques et sociales de Rabat, université Mohamed V.
- Bruyère, M., Lemistre, P. (2004), « Adéquation formation-emploi : le rôle de la spécialité », *Note du LIRHE*, n°394.
- Catusse, M. (2008), *Le temps des entrepreneurs ? Politique et transformations du capitalisme au Maroc*, Paris, Maisonneuve & Larose, coll. « Connaissance du Maghreb ».
- Chantal, B. (1991), *Le marché du travail urbain en Algérie. Le marché de travail urbain en Algérie*, Institut international d'études sociales.
- Charmes, J. (1977), *Emploi et secteur informel en Algérie*, Alger CENEAP / PNUD/C P S 1977 – 85.
- Clément, S., Walthier, R., Bougault, H., Filipiak, E. (2005), « Les mécanismes de financement de la formation professionnelle : Algérie, Maroc, Sénégal, Tunisie », *notes et documents* n°14, Paris, AFD.

- Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir, (1992), Programme national de formation insertion, Rabat-CNJA.
- CNES, (2006), *Rapport sur le développement humain*, Algérie, Publication CNES/PNUD.
- COSEF, (2000), *Regards sur le système éducation-formation*, p. 65.
- CREAD, (1988), *Étude prospective sur la demande sociale de l'emploi : Bilan 1966-1987 et perspectives An 2000*, Alger, mars.
- Demazière, D., Dubar, C. (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récites d'insertion*. Paris, Nathan.
- Direction de la statistique, (2003), *Enquête nationale sur le secteur informel non agricole 1999-2000*, rapport des premiers résultats, Rabat, ministère de la Prévision économique et du plan.
- (2000), *Activité, emploi et chômage en 2000*, rapport de synthèse, Rabat, ministère de la Prévision économique et du plan.
- (1999), *Activité, emploi et chômage en 1999*, rapport de synthèse, Rabat, ministère de la Prévision économique et du plan.
- Direction de l'Emploi, (2004), *Le salaire minimum au Maroc*, Rabat, ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle.
- Duru-Bellat, M., Van Zanten, A. (1999), *Sociologie de l'école*, Paris, Armand Colin.
- Edjekouane, K., (1998), *Quelques éléments d'analyse du chômage*, rapport au Conseil national économique et social, République algérienne démocratique et populaire, juin.
- ElAoufi, N. (1997), « Les nouveaux enjeux de la question sociale au Maroc : régulation et gouvernance », in « La question sociale dans les PVD et au Maroc : l'état des lieux », *Cahiers de la Fondation Abderrahim Bouabid*, n° 8, septembre.
- ElAoufi, N., Bensaïd, M. (2005), « Chômage et employabilité au Maroc », *Cahiers de la stratégie de l'emploi*, Unité politiques de l'emploi, Département de la stratégie en matière d'emploi.
- ElRhezouani, R., Zriouli, M. (1991), *Pour une stratégie fondée sur l'emploi et les besoins essentiels au Maroc*, Rabat, Guessous.
- Ferroukhi, D. (2005), *La problématique de l'adéquation formation-emploi. Modes d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie*, Alger, Éditions du CREAD.
- Filali, R. (1978), *Pour une étude de la formation professionnelle comme technique de la politique de l'emploi et la formation professionnelle au Maroc*, Rabat, DES, Faculté de droit.
- Fontanel, J. (2001), *Pour comprendre l'action économique de l'État*, Paris, L'Harmattan.

- Fourcade, B. (2000), « Les observatoires de l'emploi et de la formation professionnelle, outils de gestion des transformations du marché du travail ? Les cas de l'Algérie et de la Tunisie », *note du LIRHE*, n°333.
- Gérard, E., Sclemmer, B. (2003), « Les travers du savoir : représentations du diplôme et du travail au Maroc », *Cahiers d'études africaines*, p. 169-170.
- Hamouda, N.-E. (2006), « Secteur et emploi informels en Algérie : définitions, mesures et méthodes d'estimation », in *Informalisation des économies maghrébines*, Alger, CREAD, p. 79-118.
- Hibou, B. (dir.), (2000), *La Privatisation des États*, Paris, Karthala.
- (1998), « Retrait ou redéploiement de l'État », *Critique internationale*, n°1, automne, p. 151-168.
- Ibourk, A., Perelman, S. (2001), « Frontières d'efficacité et processus d'appariement sur le marché du travail au Maroc », *Économie et pension*, n°150-151, p. 33-45.
- Institut de Financement du Développement du Maghreb Arabe, (1990), *Politique de l'emploi en Tunisie*.
- Jovanovic, B. (1979), « Job Matching and Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, n° 87, p. 1246-1260.
- Kenichi, O. (1996), *De l'État-Nation aux États région*, Paris, Dunod.
- Lahlou, A. (1985), *Emploi et inégalités au Maroc*, Casablanca, Éditions maghrébines.
- Mansfield, M. (2001), « Flying to the moon: Reconsidering the British labour exchange system in the early twentieth century », *Labour History Review*, vol. 66, n°1.
- Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnel (MFEP), (2004), *Diagnostic du système éducation-formation et perspectives à l'horizon 2015, Bilan 1999-2003 et perspectives 2004-2011 du secteur de la FEP*, document interne.
- Mohamed, S. (1988 a), « Combien y a-t-il de chômeurs au Maroc ? », *La vie économique*, n° 3481, décembre.
- (1988 b), *Les petits métiers clandestins ou le business populaire*, Éditions EDDIF.
- Mongi B., (1993), *Programme d'ajustement structurel et ses effets sur l'emploi(les pays du Maghreb arabe)*, Égypte, séminaire sur les politiques de l'emploi dans les pays arabes, 10-12 mai.
- (1989), *Les problèmes de l'emploi en Tunisie : Situation et perspectives*, séminaire maghrébin sur les effets de la crise sur l'emploi dans les pays du Maghreb, 20-21-22 décembre.
- Mongi, B., Gouia, R. (1996), *Les politiques de lutte contre l'exclusion sociale en Tunisie*, Institut international d'études sociales, 1^{ère} éd.
- Musette, S. (1993), *L'évolution du monde du travail en Algérie de l'indépendance à nos jours*, Tunis, atelier sur les stratégies de développement des ressources humaines dans les pays du Maghreb, 9-10-11 février.

- Musette, S., Hammouda, N.-E. (2007), *La question de l'emploi au Maghreb Central*, Alger, Éditions du CREAD.
- Musette, S., Isli, M.-A. Hammouda, N.-E. (2002), *Marché du travail et emploi en Algérie : éléments pour une politique nationale de l'emploi*, Alger, bureau de l'OIT à Alger pour les pays du Maghreb, janvier.
- Nauze-Fichet, E., Tomasini, M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail: approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n°354, p. 21-48.
- Office de la formation professionnelle et de l'emploi, (1990), *La réforme des services de l'emploi en Tunisie*.
- Office national des statistiques, (1999), 4^e recensement général de la population et de l'habitat 1998 : principaux résultats, Alger, ONS, coll. « Statistiques », n° 80.
- Remaoun-Benghabrit, N. (2000), « Le système d'éducation-formation en Algérie : du volontarisme politique à une politique de gestion des flux », in Remaoun H. (coord.), *L'Algérie : histoire, société et culture*, Alger, Casbah Éditions.
- 1982, *Enseignement technique et développement en Algérie-Adaptation ou inadéquation ?*, thèse de doctorat de 3^e cycle, Paris, février.
- Sadi, N.-E. (2006), *La privatisation des entreprises publiques en Algérie*, Alger, Éditions OPU.
- Sebbar, H. (1990), Enquête sur la main-d'œuvre au Maroc, *caractéristiques de l'emploi*, Rabat, ILO-UNDP.
- Sid-Ahmed, A. (1991), *Emploi et croissance au Maghreb : Bilan et perspectives*, Paris, Tiers-monde, p. 7-37.
- Slaheddine, M. (1991), *Le marché du travail urbain au Maroc*, Institut international d'études sociales.
- Tebbaa, J.-E. (1991), *Crise de l'emploi au Maroc : les aspects structurels et conjoncturels*, Rabat, Économie et socialisme, p. 97-112.
- Thery, B. (1990), « Comment ajuster un système de formation professionnelle. Un exemple maghrébin », *Éducation permanente*, n105, p. 135-143.
- Toussaint, R. M.-J., Xypas, C. (dir.), (2004), *La notion de compétence en éducation et en formation – Fonctions et enjeux*, Paris, L'Harmattan.
- Tremblay, D.-G., Doray, P. (2000), "Vers de nouveaux modes de formation professionnelle. Rôle des acteurs et des collaborateurs", Québec, *Presses de l'Université du Québec*.
- Verdier, É. (1996), « L'insertion professionnelle des jeunes "à la française" : vers un ajustement structurel », *Travail et Emploi*, n°4.
- Vincens, J. (2006), « Spécialité de la formation, spécialité de l'emploi et performance d'insertion », *Notes du LIRHE*, n°432.
- (2004), « L'adéquation formation emploi », in Giret J.-F., Lopez, A., et Rose J., (dir.), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte.