

## دور منهج استشراف المهن في رسم سياسات التكوين الهادفة

أمنية سماش\*، محمد الأمين مشور\*\*

ملخص :

تهدف هذه الورقة البحثية إلى إثبات دور منهج استشراف المهن في التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية والتخطيط لسياسات التكوين والتشغيل بشكل خاص، وإبراز أهمية مرصد المهن، الوظائف والكفاءات في متابعة تطور المهن كما ونوعا في مختلف القطاعات المهنية لدعم وتوجيه سياسات التشغيل وتخفيض نسبة البطالة.

الكلمات المفتاحية : منهج استشراف المهن، سياسة التكوين والتشغيل، مرصد المهن والوظائف.  
تصنيف JEL : C42، O15.

### The role of the job foresight method to the development of targeted training policies

#### Abstract:

*The purpose of this study is to prove the role of the job foresight method professions in the strategic management of HR as well as the planning of training and more precisely in the employment. This will make it possible to underline the importance of observatories of trades, employment and skills for the monitoring and evolution of trades in qualitative and quantitative terms in different professional sectors to support and guide employment policy and reduce the unemployment rate.*

**Keywords :** *Method of Job Foresight, Training and employment policies, Observatories of trades and employment.*

**JEL Classification :** C42, O15.

\* أستاذة مساعدة قسم ب، مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، الجزائر،

amina.sammache@univ-mascara.dz

\*\* أستاذ مؤقت، مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، الجزائر،

amine.mecherour@univ-mascara.dz (المؤلف المرسل)

## 1- مقدمة :

تتوجه المؤسسات والهيئات المتخصصة في مجال الاستشراف ومتابعة تطور المهن، الوظائف والكفاءات في الحقبة الراهنة للاهتمام بالمنهج التي تدعم عمليات التخطيط و رسم سياسات تكوين فعالة تضمن مواكبة التحول السريع والمستمر للمهن والكفاءات. إذ يعتبر استشراف المهن المنهج الإستباقي المتكامل الذي يسمح بمتابعة تطور المهن و محتواها من جهة ومعارف و كفاءات الأفراد من جهة أخرى مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل المؤثرة على نظام تطور المهن والكفاءات. ونشير في هذا الصدد إلى أن منهج استشراف المهن يعتبر "بمجال واسع يسعى لتحقيق أهداف مختلفة ويمكن أن يرتبط بمنهج التسيير التقديري للوظائف والكفاءات الذي يطبق في المؤسسات العمومية أو الخاصة من أجل رسم سياسة ملائمة لتسيير الموارد البشرية سواء من حيث سياسة التدريب، سياسة الحركية الداخلية، سياسة التوظيف في المناصب الجديدة ومن حيث مرافقة العمال..." (Valéry Michaux, 2010, p 452)، وفي هذا الإطار نحاول إثبات مساهمة استشراف المهن في رسم سياسات التكوين باعتباره منهج يدرس مستقبل المهن، الوظائف والكفاءات في مختلف القطاعات ونبين ضرورة تأسيس مرادد للمهن والوظائف مهمتها الرئيسية متابعة تطور المهن والعوامل المؤثرة عليها كما ونوعا ورسم السيناريوهات المستقبلية لتسيير الموارد البشرية استراتيجيا من خلال معالجة إشكالتنا الرئيسية التالية:

## كيف يساهم منهج استشراف المهن في رسم سياسة التكوين المهني؟

## 2- منهج استشراف المهن والوظائف:

## 2-1- تعريف استشراف المهن والوظائف:

يعرف ( Boyer & Scouarnec, 2005, p 23 ) استشراف المهن بأنه: "منهج استباقي لتوقع المستقبل الممكن من حيث الكفاءات والأنشطة ومن حيث مسؤوليات المهنة، فهو يسمح بتصوير المعارف الممكنة والمؤهلات والخبرات أو الخبرة المهنية والسلوكيات والمواقف التي من شأنها أن تكون غدا قادرة على خدمة الفرد والمنظمة". كما أنه يتطلب بناء مشترك من قبل الفاعلين أو الخبراء لتحليل المهن ومعرفة المصير الممكن لها، إذ أنه يتضمن التفكير في المهن الفردية وفي تنظيم العمل، ويمكن القول بأن استشراف المهن يسمح بإدماج عمليات الاستشراف في الاستشراف التنظيمي. فمن وجهة نظر (Boyer & Scouarnec (2005، فإن " استشراف المهن يربط مصير المنظمة بالفرد". ويرى (Noguera & Lartigau (2009 استشراف المهن بأنه مجال للتفكير و التطبيق حول مختلف الاحتمالات لظهور تحول أو اختفاء المهن من سوق العمل، إذ أن استشراف المهن يهتم برصد تطور المهن في المستقبل وتقديم حلول تطبيقية للتعامل مع مختلف الحالات، فإذا كان هناك احتمال أن بعض المهن سوف تختفي في المستقبل، فعلى إدارة الموارد البشرية العمل على التقليل من عدد الكفاءات في هذه المهن مع تسطير برنامج لتحويل هذه الكفاءات إلى مهن أخرى، أما إذا كانت هناك إشارات على أن بعض المهن تسير نحو التطور فيجب التخطيط لمواكبة هذه التطورات عن طريق إخضاع كفاءات هذه المهن إلى برامج تكوين خاصة لاكتساب المهارات المطلوبة، أما في حالة رصد ظهور بعض المهن الجديدة والتي تتميز بندرة الكفاءات في سوق العمل، فهنا يجب التحديد الدقيق لهذه الكفاءات،

توصيفها و العمل على استقطابها و تطويرها بما يتناسب مع خصائص هذه المهن و التطورات التي تشهدها. ( Boyer & Scouarnec, 2009) نقلا عن (ثابتي الحبيب وآخرون، 2017، ص 290)

فاستشراف المهن هو عملية تهدف إلى متابعة تطور المهن الحالية وتوقع المهن المستقبلية بالتركيز على محتواها من النشاطات، المسؤوليات والكفاءات وذلك من خلال مراحل يجب احترامها مع استخدام مجموعة من الأدوات أبرزها ورشات النقاش، العصف الذهني، الملاحظة، المقابلة والاستبيان لجمع وتحليل المعلومات وصياغة النتائج.

## 2-2- مراحل استشراف المهن و الوظائف:

تعد منهجية استشراف المهن المقترحة من طرف (Boyer & Scouarnec, 2005)، والمعتمدة في العديد من الأبحاث والدراسات حول مستقبل المهن والتي اقترحت في كتابيهما «L'observatoire des métiers: concepts et pratique» و «La prospective des métiers» من أبرز المناهج وأكثرها استخداما. فهذه المنهجية تتميز بالمرونة وإمكانية تطبيقها في الميدان مع ضمان عمق وموضوعية النتائج (Boyer, Scouarnec, 2005, 2009) وتضم هذه الطريقة أربع مراحل رئيسية:

### أ. مرحلة فهم سياق الموضوع L'appréhension contextuelle

تعد هذه المرحلة أول خطوة في استشراف المهن، وتمثل مرحلة استكشافية لفهم محتوى الإشكالية بأبعادها المختلفة، يتم في هذه المرحلة إعداد عرض نظري شامل يشرح مختلف المفاهيم ويبرز المعالم الرئيسية للإشكالية والهدف من الدراسة، كما يتم في هذه المرحلة اختيار عينة من المؤسسات المعنية بالدراسة لتحديد قائمة الخبراء-الفاعلين ممن ينتمون إلى هذه المؤسسات والذين سيقدمون آرائهم ويجيبون على مختلف الأسئلة والاستفسارات. بعد تحديد قائمة الخبراء تعقد معهم مقابلات شبه مهيكلة تطرح فيها مجموعة من الأسئلة معدة مسبقا لجمع المعلومات الأولية حول الإشكالية و التي تمثل الأرضية التي ستنتقل منها الدراسة، تحدد أسئلة المقابلة على ضوء العرض النظري الذي تم إعداده من قبل و تركز على العناصر التالية:

- **التحولات الخارجية:** ما هي أهم التحولات التي ستشهدها البيئة الخارجية لمؤسستكم (اقتصادية، اجتماعية، تكنولوجية، سياسية أو تشريعية) و التي سوف يكون لها تأثير على مؤسستكم ومهنتكم؟
- **التحولات الداخلية:** ما هي أهم التحولات التي ستشهدها البيئة الداخلية لمؤسستكم والتي سيكون لها تأثير على مؤسستكم ومهنتكم؟ هذه التحولات قد تكون طبيعتها (اقتصادية، تشريعية، تكنولوجية، اجتماعية أو تنظيمية)
- **التغيير:** ما هي التغيرات التي سوف تحدثها هذه التحولات (الخارجية أو الداخلية) على مستوى مؤسستكم ومهنتكم؟ من حيث الأنشطة، الكفاءات، التكوين... إلخ).

### ب. مرحلة قبل الصياغة Pré-formalisation

هي مرحلة تحضيرية لصياغة نموذج لاستشراف المهن المستهدفة، يتم في هذه المرحلة تحليل نتائج المقابلة وإعداد خلاصة شاملة Synthèse من طرف المنظمين (القائمين على الدراسة) ليعاد إرساها إلى الخبراء لمقارنتها مع آراءهم الشخصية وتقديم ملاحظاتهم عليها، تجمع إجابات الخبراء حول الخلاصة الأولى ليتم تنظيمها بطريقة تسمح ببروز كل

الاتجاهات والتحويلات المستقبلية للمهنة، وعلى ضوء هذه الخلاصة يجر استبيان مفصل يحتوي أسئلة حول الاتجاهات المستقبلية ويرسل الاستبيان إلى الخبراء للإجابة عليه، تجمع إجابات الاستبيان ويتم تحليلها وإعداد خلاصة شاملة ثانية حول الاستبيان ليتم إرسالها مرة أخرى إلى الخبراء للاطلاع عليها وإبداء ملاحظاتهم.

### ت. مرحلة الصياغة Construction

في هذه المرحلة تتم صياغة نموذج للدراسة الاستشرافية تحدد فيه السيناريوهات المستقبلية، ويعتمد خلالها أسلوب المواجهة بين الخبراء لمناقشة مختلف النتائج بغية الوصول إلى أفضل الاقتراحات، تتميز هذه المرحلة بتنشيط جلسة عمل تجمع كل الخبراء لتحليل و تقييم النتائج التي أفرزها الاستبيان والتي تم جمعها في الخلاصة الثانية، تتم جلسة العمل هذه من خلال تقييم الخبراء إلى مجموعات فرعية مهمتها تحليل و تقييم الاتجاهات الاستشرافية التي توصلت إليها الخلاصة الثانية، بعدها يتم مقارنة نتائج التقييم التي توصلت إليها كل مجموعة فرعية مع باقي المجموعات، ليتم التوصل إلى أفضل الاقتراحات والحلول، و تعتبر جلسة العمل فرصة للمنظمين و القائمين على الدراسة الاستشرافية للالتقاء بالخبراء-الفاعلين لفهم الاتجاهات التي حددها الخبراء، الأمر الذي سوف يساعدهم على تطبيق نتائج الدراسة فيما بعد.

### ث. مرحلة المصادقة Validation

بعد مواجهة الخبراء فيما بينهم تتواصل جلسة العمل في مرحلة أخرى لاعتماد قرارات المرحلة السابقة، يتم في هذه المرحلة إعداد خلاصة عامة حول الاقتراحات التي حظيت بإجماع الخبراء. هذه الخلاصة تستخدم في اقتراح نموذج للدراسة كما يتم تقديم توصيات عملية لمتخذي القرار لدعم الاتجاهات المستقبلية التي أفرزتها الدراسة. كما يقترح Boyer و Scouarnec مرحلة إضافية لتقييم وتطوير النموذج المقترح، وذلك بإعداد استبيان مفصل حول النموذج وإرساله إلى عينة من الخبراء يتم اختيارهم بدقة، كي يقوموا بقراءة نقدية لهذا النموذج وتقديم اقتراحاتهم لتطوير النموذج وهي مرحلة استخلاص نتائج التحليل الاستشرافي للمهن. (ثابت الحبيب وآخرون، 2017، ص 195، 196، بتصرف)

### 3- واقع سياسة التكوين بالجزائر:

#### 3-1- مفهوم وأهداف التكوين المهني:

حاول العديد من الباحثين تحديد مفهوم التكوين المهني la formation professionnelle من خلال عرض خصائصه وأهدافه، إذ يعرف ( خيرى خليل الجميلي، 1998، ص 93) التكوين المهني على أنه: " نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الأفراد الجاري تدريبهم، من ناحية معلوماتهم، و معارفهم، و أدائهم وسلوكهم، واتجاهاتهم، مما يجعلهم صالحين و لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة و إنتاجية عالية".

أما ( بلقاسم سلاطينية، 1998، ص 139)، فيرى أن " التكوين هو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا و تدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم و إكسابهم مهارات جديدة ". و يؤكد ( بوفلحة غياث، 2002، ص 79)، أن " التكوين المهني هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة و المهارات و الاتجاهات

الضرورة لأداء مهنة معينة"، إذ نلاحظ أن هذه التعاريف تشير إلى التخطيط المسبق الهادف لإكساب الفرد المعارف، المهارات و السلوكيات التي من تساعده على أداء مهنته و عمله بكفاءة عالية، ففي هذا السياق نعتبر أن استشراف المهن الذي أشرنا له سابقا منهجا ملائما لتوقع محتوى المهن من حيث المعارف، الكفاءات، السلوكيات و غيرها بهدف التخطيط الجيد الذي يركز على أسس علمية لضمان نجاح عمليات التكوين المهني و تحقيق هدفها.

حسب ( محمد عبد الكريم أوصل، 1998، ص 19) فإن التكوين المهني يهدف إلى:

- تلبية احتياجات المجتمع من القوى البشرية في مختلف التخصصات المهنية لتحقيق الاكتفاء الذاتي و تسيير مؤسساته بفعالية و جدارة و تحقيق النمو الاجتماعي و الثقافي و الاقتصادي فيه.
  - تلبية احتياجات الأفراد بتوفير مجالات مهنية متنوعة و متعددة، تشبع طموحات الأفراد و حاجاتهم، و تهيئ لهم فرص الاختيار الأفضل المناسب للقدرات و الاستعدادات و الإمكانيات الشخصية و التي تمكنهم من مواجهة متطلبات الحياة بنجاح.
  - إضفاء معنى إيجابي على مختلف المعارف من خلال ربط النظرية بالتطبيق و الدراسة بالحياة.
- 3-2- تطور نظام التكوين المهني في الجزائر:

يعتبر نظام التكوين المهني وعاء يستقبل الأعداد الهائلة من المتسربين من التعليم العام، حيث بلغ عدد التلاميذ الذين يستقبلهم قطاع التكوين المهني سنويا حسب تقرير (المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، 2004، ص 8) 200.000 تلميذ، حيث نلاحظ أن الجهود انصبحت على الجانب الكمي على حساب الجانب النوعي من خلال التكفل بالأعداد الهائلة من المتسربين، فهذا الارتباط الوثيق بين نظام التكوين المهني و نظام التعليم العام يواجه صعوبات كبيرة تتمثل في: ( سامعي توفيق، 2011، ص 111)

- عدم وجود تواصل منطقي و منظم بين نظام التكوين المهني و نظام التعليم العام.
  - نظرة المجتمع إلى التكوين المهني نظرة استخفاف حيث تعتبر معظم الأسر الجزائرية، التحاق أبناءها بالتكوين المهني، كفشل في متابعة التعليم العام و الدراسات الأكاديمية التي يرونها المؤهل الوحيد الموصل إلى فئة النخبة في المجتمع.
- كما يشير (سامعي توفيق، 2011، ص 112)، إلى أن قطاع التكوين المهني يعمل في معزل عن سوق العمل باعتماده على مقاييس تقويمية ذات طابع نظري بعيدة نوعا ما عن المقاييس المعتمدة داخل سوق العمل، إضافة إلى أن معظم القطاعات الاقتصادية و المؤسسات قد أصبح لديها مراكز تكوين خاصة بها مما دفعها للتخلي عن قطاع التكوين المهني الذي أصبح لا يلبى رغبات أصحاب العمل فهذه الوضعية أدت إلى غياب العلاقة مع عالم الشغل.

معظم مراكز التكوين المهني التي كانت موجودة مباشرة بعد الاستقلال، و التي كان عددها 49 مركزا، كانت قد أنشئت لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجات المعمر الفرنسي (وزارة التكوين و التعليم المهنيين، 2005، ص 03). بقيت هذه الوضعية إلى غاية بداية السبعينات حيث قامت المؤسسات الصناعية بإنشاء مراكز للتكفل بتكوين اليد العاملة

اتي تحتاجها. ثم أنشئت هيئة عمومية في منتصف السبعينات و بداية سنة 1980 مع وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناجمة عن مخططات التنمية بهدف التخفيف من آثار إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة و توفير قدرات تكوين أكبر للتكفل بالأعداد المتزايدة من المطرودين من النظام المدرسي من جهة أخرى و قد تم إنشاء عدد كبير من المراكز و المعاهد الوطنية لتلبية الطلب الاجتماعي المتزايد و استمرت هذه الوضعية إلى غاية نهاية التسعينات و دخول الجزائر في اقتصاد السوق حيث أنشئت سنة 1999 وزارة التكوين المهني كوزارة مستقلة عن قطاع التربية تشرف على شبكة واسعة من المؤسسات و الهياكل التي يبلغ عددها 836 مؤسسة توفر 350000 منصب تكوين، كما يوفر نظام التكوين المهني بالجزائر ثلاث أنماط من التكوين: التكوين الإقامي، التكوين عن طريق التمهين و التكوين عن بعد (سامعي توفيق، 2011، ص 107-109). فحسب مدونة التكوين المهني لسنة 2012 فإن التكوينات المتوفرة تتوزع على 22 شعبة مهنية منها شعبتين جديدتين " الصناعات البترولية، المناجم و المحاجر"، حيث تضم هذه المدونة 422 تخصصا منها 54 تخصص جديدا خصوصا بمجالات: المناجم و المحاجر، الطاقات المتجددة، الاتصالات، الصناعات البترولية... الخ و 69 تخصصا أعيد إدراجهم لتلبية طلب مختلف القطاعات الاقتصادية. (مدونة التكوين المهني، 2012)

إذ يعتبر قطاع التكوين و التعليم المهني قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في البلاد، و لمواجهة الصعوبات التي يعاني منها القطاع أقرت وزارة التكوين و التعليم المهني سنة 2005:

- إعادة المصدقية للتكوين المهني كونه مسارا تربويا يؤمن تأهيلا لممارسة حرفة.
- إعادة الاعتبار للحرف اليدوية و الصناعات التقليدية.
- تنوع مسارات و برامج التكوين المهني.
- مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن و العمالة.
- إدراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيا الإعلام و الاتصال
- تطوير التكوين عن طريق التمهين

حيث يسعى هذا القطاع لتحقيق الأهداف التالية: (مدونة التكوين المهني، 2012)

- ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني مؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل.
- ضمان تكوين تكميلي لفائدة العمال و الموظفين لتحسين مؤهلاتهم و مهاراتهم باستمرار وفقا لمتطلبات سوق الشغل و التطور التكنولوجي.
- تزويد المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين بالموارد البشرية المؤهلة القادرة على التحكم في منصب الشغل.
- تطوير و تحسين مردود المؤسسات الاقتصادية من خلال التحيين المستمر لمعارف و مؤهلات العمال وفق تطور المهن.
- ضمان لكل شخص تكوينا مهنيا أولي يؤهله لشغل منصب عمل.
- ترقية الفئات الخاصة للمجتمع قصد إدماجهم في الحياة العملية.

يتضح في الجداول الموالية تطور عدد المكونين و المتكونين الذي رافقه تطور في الهياكل القاعدية على مستوى قطاع التكوين المهني بالأرقام منذ سنة 2013 حتى 2015 و ذلك حسب الديوان الوطني للإحصائيات إذ نفسر ذلك باهتمام الوزارة المعنية بتطوير قطاع التعليم و التكوين المهني و إدراك أهمية دوره في دعم القطاعات المهنية الأخرى.

### تطور عدد المتكونين حسب نوع التكوين من 2013 إلى 2015

التكوين عن بعد	التكوين عن طريق الدروس المسائية	التكوين عن طريق التمهين	التكوين الإقامي	السنة
41 409	32 229	254 093	201 660	<b>2013</b>
...	13 494	78 070	91 024	منهم إناث
-	41,87	30,73	45,14	%
35 778	33 796	296 232	202 731	<b>2014</b>
...	13 581	87 504	89 059	منهم إناث
-	40,19	29,54	43,93	%
38 221	33 181	333 599	208 553	<b>2015</b>
...	13 823	92 457	92 685	منهم إناث
-	41,66	27,72	44,44	%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، نتائج 2013-2015، نشرة 2016 رقم 46

### تطور عدد المكونين من 2013 إلى 2015

2015	2014	2013	
7 633	7 131	5 905	مدرسون مختصون في التعليم المهني
3 675	3 451	2 783	منهم إناث
48,15	48,39	47,13	%
10 720	10 693	10 563	مدرسون التكوين المهني
4 559	4 476	4 150	منهم إناث
42,53	41,86	39,29	%
<b>18 353</b>	<b>17 824</b>	<b>16 468</b>	المجموع
<b>8 234</b>	<b>7 927</b>	<b>6 933</b>	منهم إناث
<b>44,86</b>	<b>44,47</b>	<b>42,10</b>	%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، نتائج 2013-2015، نشرة 2016 رقم 46

## تطور الهياكل القاعدية من 2013 إلى 2015

2015	2014	2013	
794	816	756	مركز التكوين المهني و التمهين
192	207	214	ملاحق مركز التكوين المهني و التمهين
234 345	241 790	231 080	قدرات بيداغوجية (1)
40 005	40 545	38 775	قدرات النظام الداخلي (2)
144	128	110	معهد وطني متخصص في التكوين المهني و المعهد التعليم المهني
10	11	08	منه: المعهد التعليم المهني
13	11	12	ملاحق معهد وطني متخصص في التكوين المهني
58 575	58 225	50 425	قدرات بيداغوجية (1)
19 870	19 590	16 730	قدرات النظام الداخلي
6	6	6	معهد التكوين المهني
2 150	2 150	2 150	قدرات بيداغوجية
1 320	1 320	1 200	قدرات النظام الداخلي
<b>944</b>	<b>950</b>	<b>872</b>	<b>مجموع</b>
<b>205</b>	<b>218</b>	<b>226</b>	<b>ملحق</b>
<b>295 070</b>	<b>302 165</b>	<b>283 655</b>	<b>قدرات بيداغوجية (1)</b>
<b>61 195</b>	<b>61 455</b>	<b>56 705</b>	<b>قدرات النظام الداخلي (2)</b>

(1) بما في ذلك القدرات البيداغوجية لملاحقات مركز التكوين المهني و التمهين و المعهد الوطني المتخصص في التكوين.  
(2) بما في ذلك قدرات النظام الداخلي لملاحقات مركز التكوين المهني و التمهين. (لسنة 2014 و 2015 لا بما في ذلك القدرات لملاحقات مركز التكوين المهني و التمهين).

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، نتائج 2013-2015، نشرة 2016 رقم 46

## -4 مساهمة استشراف المهن والوظائف في دعم سياسة التكوين المهني:

إن التخطيط لبرامج التكوين وتحديد الفروع و الشعب المهنية يحتاج لاستشراف المهن كمنهج علمي استباقي يسمح بمتابعة تطور المهن، الحرف، المؤهلات والكفاءات في سوق العمل و في مختلف القطاعات و تحديد العوامل المؤثرة على هذا التطور، وحتى يتمكن قطاع التعليم والتكوين المهني من تحقيق أهدافه في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ودعم القطاعات الأخرى باليد العاملة المؤهلة لا بد له من الاعتماد على هذا المنهج في تحليله لاحتياجات سوق العمل ومختلف القطاعات ورسمه لسياسة تكوين ناجحة و ذلك بتكليف و تشجيع القائمين على مستوى مركز الدراسات والأبحاث حول الوظائف والمؤهلات باعتماد منهج استشراف المهن و تطبيقه كأداة تساعد على توقع التطورات المستقبلية من حيث المعارف و الكفاءات و المؤهلات التي يحتاجها المورد البشري من جهة و رسم السيناريوهات المستقبلية لتطور سوق العمل كما ونوعا خاصة وأن مركز الدراسات والأبحاث يندرج تحت وصاية قطاع التكوين المهني ويعتبر مؤسسة داعمة له، إذ سنحاول فيما يلي توضيح دور هذا المركز والمرصد المتخصصة في دعم سياسات التعليم والتكوين المهني.



## 4-1- دور مرصد استشراف المهن و الوظائف في متابعة تطور الوظائف، المؤهلات و الكفاءات:

إن الدور المهم الذي يلعبه استشراف المهن في توقع التطورات المستقبلية للمهن و الوظائف يفرض وجود أداة ووسيلة مهمة تضمن نجاح عمليات الاستشراف وتحقق نتائج ملموسة على مستوى الفرد، المؤسسة والقطاع، تتمثل في مرصد المهن والوظائف والكفاءات، والتي نحاول توضيح مهامها فيما يلي:

الوظيفة الرئيسية لمرصد استشراف المهن و الكفاءات هي ملاحظة الوظائف و المؤهلات والكفاءات على مستوى القطاعات المهنية و التي تقع عند تقاطع ثلاث أبعاد ( البعد الأول يرتبط بحوكمة سياسة التوظيف والتدريب التي تركز على إشراك مختلف الفاعلين في القطاع، البعد الثاني يتعلق بالأدوات المستخدمة من طرف الفاعلين والتي تتميز بموضوعية ملاحظة وتحليل العلاقة بين التدريب و التوظيف، و البعد الثالث يتمثل في الدمج و المحافظة على وظيفة استشراف التدريب- التوظيف في القطاعات المهنية) ميزت سياسات التوظيف والتدريب على مدى نصف قرن . فالهدف الأول لمرصد المهن والكفاءات هو مساعدة المؤسسات على التوقع الجيد لاحتياجاتها من حيث الكفاءات ومرافقة العمال في تحديد مساراتهم المهنية وتوجيه الفاعلين في القطاعات إلى تحديد سياسة التوظيف والتدريب (Céreq, 2006).

فالمرصد يمكن أن يكون في المؤسسة ويعمل بوتيرة مرة أو مرتين في السنة، يتكون من لجنة قيادة ثلاثية تضم ممثلا عن الإدارة وممثلا عن الموارد البشرية، وممثل عن كل نقابة عمالية وأحيانا ممثلين عن المهن. كما يمكن أن يتابع خبير في التسيير التقديري للوظائف والكفاءات عمل المرصد. تركز الإجراءات الرئيسية على إعداد خرائط المهن مع الأخذ بعين الاعتبار تطور تعداد العمالة في المنظمة وشرح احتياجاتها من حيث تطور الكفاءات وإعداد قائمة بالمهن الحساسة أو التي تصبح حساسة مستقبلا، والمهن المندثرة (التي تؤول إلى الزوال) والمهن الجديدة. كما تتمثل المهام الرئيسية للمرصد في:

- توقع التطورات الرئيسية للمهن في المؤسسة وزيادة توضيحها من خلال خرائط المهن.
- اقتراح تدابير لتسيير الوظائف.

- متابعة تنفيذ التسيير التقديري للوظائف والكفاءات. (CécileDejoux,2013,P11)

هناك العديد من المراصد ومراكز البحوث المتخصصة في البحث عن العوامل المؤثرة على تطور المهن ومتابعة تطورها الحالي وتوقعها مستقبلا، حيث يرى د. ثابتي الحبيب (2010، ص 324) أن هناك مراصد ذات طبيعة شاملة تهتم بسوق العمل وقضايا التكوين والتمهين على نطاق وطني في بعض الدول مثل:

- المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف
- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (المنار)، المملكة الأردنية
- المرصد الوطني للتشغيل والمهارات، الجمهورية التونسية
- المرصد الأوروبي للشغل

وأخرى ذات طبيعة قطاعية تهتم بتطور المهن والوظائف في قطاعات خصوصية، والموجودة على نطاق واسع بفرنسا. حيث قامت لجنة المراصد والشهادات التابعة للجنة الوطنية للتدريب المهني Le Comité observatoires et certifications du Comité national pour la formation professionnelle (CPNFP) بتحقيق حول

المرصد وتجميع كل المعلومات المرتبطة بها مثل العنوان، الهاتف، البريد الإلكتروني، المسؤول على المرصد ومعلوماته الشخصية في دليل تضمن 126 مرصد في قطاعات مختلفة<sup>1</sup>.

#### 4-2- الهيئات الوطنية التي تهتم بمجال تطور العمل والتكوين:

إن الاستشراف و التخطيط الإستراتيجي الهادف الذي يرتكز على أسس علمية يكاد ينعدم لدى المسيرين في مختلف القطاعات المهنية، كما أنه لا يوجد مراكز أو هيئات متخصصة تهتم بمتابعة تطور سوق العمل و التكوين كما ونوعا سوى المعهد الوطني للعمل و مركز الدراسات و الأبحاث حول الوظائف و المؤهلات اللذين نوضح مهامهما فيما يلي:

#### المعهد الوطني للعمل Institut National du Travail الذي يهتم بـ:

- تكوين وتحديد معلومات المستخدمين التابعين لوزارة العمل والتكوين المهني
  - إنجاز دراسات وبحوث تدخل في مجالات تدخل الوزارة الوصية
  - المساعدة التقنية في جميع المجالات المتعلقة بالعلاقات المهنية والتنظيم وظروف العمل
  - تنظيم المنتديات وندوات العلمية ذات العلاقة بشؤون العمل
  - إصدار ونشر مجلات متخصصة في مجال العمل
- رغم أهمية هذه الأدوار التي يقوم بها المعهد إلا أنها لا ترقى إلى مستوى الدور الطموح الذي يجب على مرصده المهن التكفل به.

أما مركز الدراسات والأبحاث حول الوظائف والمؤهلات **Centre d'études et de recherches sur les professions et qualifications (CEREQ)** يعتبر كمؤسسة

داعمة لقطاع التعليم و التكوين المهني حيث يتولى إنجاز نوعين من المهام المتكاملة تتمثل في:

- ملاحظة وتحليل آليات التكوين والمساهمة في ترقية وتطوير المرفق العام المكلف بالتكوين والتعليم المهني
  - إعداد وصيانة المدونة الوطنية للمهن والوظائف. (ثابتي الحبيب، بندي عبد الله، 2012، ص 327)
- كما حددت له وزارة التعليم والتكوين المهني المهام التالية:
- إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول تطور المهن و الحرف و المؤهلات من جهة، و حول الاندماج المهني من جهة أخرى.
  - إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول شروط إقتناء المؤهلات من خلال أنماط التكوين المهني وأنظمتها المختلفة
  - إعداد و وضع نظام مراقبة و متابعة خريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
  - إعداد كل الدراسات وإنجاز جميع البحوث التي من شأنها أن تقدم الفائدة لصالح قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

<sup>1</sup> Comité observatoires et certification du CPNFP, « Annuaire des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications », 2010.

نظرا للدور المحدود الذي يقوم به المركز فهو يتميز "...بطابع متخصص يحول دون إمكانية تحوله إلى مرصد للوظائف والمهن، ولو أنه يقوم ببعض الأدوار فعليا". (د. ثابتي الحبيب، د. بندي عبد الله، 2012، ص 328).

5- خاتمة:

إن المهام التي يقوم بها كل من المعهد الوطني للعمل ومركز الدراسات والبحوث لا تحقق الأهداف الحقيقية لمراصد المهن المتخصصة لمتابعة تطور المهن، الوظائف والكفاءات على مستوى القطاعات المهنية أو حتى على المستوى الوطني، لذلك يؤكد كل من البروفيسور ثابتي الحبيب والبروفيسور بندي عبد الله (2012، ص 327) على أنه "... لا مناص من إنشاء مرصد وطني لمتابعة واستكشاف تطور المهن والمؤهلات والكفاءات، كخطوة أساسية في طريق ترقية الأنشطة المهنية ودعم الأداء الوظيفي في الإدارات والمؤسسات الجزائرية..."، فمراصد المهن أداة أساسية لتطبيق استشراف المهن الذي يعتبر منهج علمي استباقي يساعد على التخطيط و إعداد سياسات تشغيل وتكوين هادفة وناجعة.

قائمة المراجع:

#### ❖ المراجع باللغة العربية :

- بلقاسم سلاطينية. (1998). سسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر، *مجلة العلوم الإنسانية*، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 10، ص ص 127-143.
- بوفلحة غياث. (2002). التربية والتكوين بالجزائر، *دار الغرب للنشر والتوزيع*، الطبعة الأولى، الجزائر.
- ثابتي الحبيب. (2010). استخدام منهجية الملاحظة- المشاركة لتطوير و أنسنة أدوات تحليل العمل وتوصيف الوظائف- محاولة توقع ابستمولوجي وتأصيل منهجي-، *مجلة الحكمة*، العدد الرابع، ص ص 54-78.
- ثابتي الحبيب، بندي عبد الله عبد السلام. (2012). *تجديد مناهج وأدوات تحليل العمل وتوصيف الوظائف*، سلسلة إصدارات مخبر البحث حول إدارة الجماعات المحلية و التنمية المحلية، جامعة معسكر، الجزائر.
- ثابتي الحبيب، بندي عبد الله عبد السلام، حسيني إسحاق، عرابش زينة، غزيل محمد مولود، لعل نورية، لقام حنان وسماش أمينة. (2017). *المدخل الى الهندسة الوظيفية*، دار صبحي للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، غرداية، الجزائر.
- خيرى حليل الجميلي. (1998). *التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية لبناء المجتمع*، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى.
- سامعي توفيق. (2011). مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة دكتوراه في علوم التربية، جامعة سطيف، الجزائر.
- محمد عبد الكريم أبوسل. (1998). *مدخل إلى التربية المهنية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع*، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
- وزارة التكوين والتعليم المهني. (2012). *مدونة الشعب المهنية في التكوين المهني*، الجزائر.

#### ❖ المراجع باللغات الأجنبية :

- Boyer Luc, Scouarec Aline .(2009). « La Prospective des métiers », Colombelles, *Editions EMS*, France.
- Boyer Luc, Scouarnec Aline .(2005). « L'observatoire des métiers : Concepts et pratiques », *Editions EMS*, France.
- Cécile Dejoux .(2013). « Gestion des compétences et GPEC », 2<sup>eme</sup> édition, *Dunod*, France.
- Centre d'Etudes et de Recherche sur les Professions et les Qualifications .(2006). « Etude sectorielle : Domaine des métiers de l'eau », Projet algérois-canadien, *Institut National de la Formation Professionnelle*.
- Valéry Michaux .(2010). La prospective participative des métiers comme levier d'accompagnement du changement dans les démarche stratégiques de gestion de la relation client : une recherche exploratoire , dans le livre « Management et Métier :visions d'experts », en l'honneur de Luc Boyer, *Edition EMS*, France.

❖ المواقع الإلكترونية :

- [www.mfep.gov.dz](http://www.mfep.gov.dz)
- [www.ons.dz](http://www.ons.dz)