

## دعم التدريب المهني لتنمية الرأس المال البشري في المغرب والجزائر

### الملخص التنفيذي



Youness Maleh  
يونس مليح

يشكل التدريب المهني اليوم رهاناً لاكتساب الخبرة العملية والكفاءات الضرورية لممارسة النشاط المهني أو التكيّف معه ، غايته الأولى تحسين القابلية للتشغيل (employability) لدى طالبه وتحسين كفاءات المؤسسات ؛ يعرفه العيسوي محمد عبد الرحمان

(2002، ص57) على أنه :  
"نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة ولا يقتصر على العمال الجدد فيشمل الملاحظين والمشرفين وقادة العمال وكذلك العمال الحاليين عندما تريد المؤسسة زيادة كفاءتهم الإنتاجية أو إعلامهم بنوع جديد من الآلات أو طريقة جديدة

- باحث بسلك الدكتوراه بجامعة محمد الخامس بالرباط ؛
- عضو الجمعية العالمية للعلوم الضريبية ؛
- عضو مؤسس ومسؤول عن لجنة الإعلام والتواصل بالجمعية المغربية للبحث والتواصل الجبائي ؛
- عضو بالمؤسسة الدولية للديمقراطية والمساعدة الانتخابية (IDEA) ؛
- سفير السلامة المعلوماتية بالمغرب ؛
- كاتب رأي في عدة صحف ومواقع مغربية ، عربية ودولية ؛
- صدرت له مجموعة من المقالات في مجلات علمية محكمة مغربية وعربية ؛
- صدر له كتابين حول النظام الضريبي المغربي ؛
- عضو هيئة تحرير مجلة العلوم والتقنيات الضريبية ؛
- مسؤول عن قسم "كسولات قانونية" بالموقع الإلكتروني لمجلة القانون والأعمال المغربية .

مستقلة أو تحسين كفاءاته المهنية أثناء فترة التشغيل . إذا اعتبرنا أن التدريب المهني في صلب العلاقة بين التعلم والإنتاج فهو مدعو لمواجهة نوعين من التحديات : التحدي الأول ذو طابع اجتماعي يتمثل في خلق الشروط المثلى لإضفاء الطابع الاحترافي المهني على الأفراد الساعين إلى التكوين ، وأما التحدي الثاني فهو ذو طابع اقتصادي معبرا عنه بتكوين أفراد مؤهلين وقادرين على الاستجابة لحاجيات القطاع الاقتصادي . هذا ويبرز أيضا مشكل المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل .

لكن ، من أجل الوصول إلى الأهداف المتوخاة من وراء التدريب المهني ، لا بد من الدعم والتمويل . وتعتبر إشكالية تمويل أنظمة التدريب على الدوام محددا لتطور النظام التربوي أو التكويني ، وتطرح اليوم وفق مفردات تسيير الأنظمة ، تخصيص وتوزيع الموارد المجنّدة ، والتحكم في التكاليف . تتشكل حاليا هياكل تمويل الأنظمة الثلاث في البلدان المغاربية (الجزائر والمغرب) من ميزانية الدولة ، من عائدات رسوم العمال الأجراء في المؤسسات ، من مساهمة العائلات التي تخضع لدفع الرسوم لمؤسسات التكوين في القطاع الخاص ، ومن الهبات المتحصل عليها من مؤسسات التعاون الدولية . لكل من مصادر التمويل هذه ، حدود وقيود تؤثر على السير العام للأنظمة وعلى قدراتها على مواجهة حاجيات تطوير التكوين والتدريب كليا ونوعيا .

فبدون شك ، تعدد مصادر التمويل والدعم يعد أمرا هاما ، فلا يمكن لأي حكومة بمفردها أن تضمن دعم وتمويل تدريب كل الكفاءات الضرورية في اقتصاد السوق الحديث ، وعليه فإن تنوع مصادر الدعم والتمويل يشكل أولوية راهنة لهذا القطاع في البلدين (المغرب والجزائر) ، ليس لأنه سيسمح بتخفيف التكاليف فقط وإنما لضمان ديناميكية العلاقات المتغيرة بين مطالب التدريب والتكوين ، ومطالب الفاعلين الاقتصاديين .

ففي المغرب ، تتمثل مصادر دعم وتمويل التدريب المهني في أربع نقاط ، الأولى تمثل عائدات الرسم على التكوين المهني ، والتمويل من خزانة الدولة ، ومساهمة المانحين ، وأموال العائلات . ويمثل الرسم

من طرق العمل " .

ووفقا لهذا التصور يجد التدريب المهني سبيل تطبيقه ضمن علاقاته بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للسياسات العمومية سواء كانت مرتبطة بالسياسات الاقتصادية ، بمنظومات التشغيل والمنظومات التربوية . لذلك ، تواجه أنظمة التكوين والتدريب المهني في كل من المغرب والجزائر حاليا مأزقا حقيقيا يمكن حصره في التساؤل التالي : كيف يمكن دعم التدريب المهني

من جهة ، والتأسيس ليصبح وسيلة لتنمية الرأس مال البشري في هذين البلدين؟

### نطاق الإشكالية

تتمثل المهمة المحولة لنظام التدريب في البلدين موضوعي ورقة السياسات ، في ضمان تدريب مهني لكل متربص ، مانحة له فرصة الحصول على منصب عمل مأجور أو وظيفة



Amin Abdallah Bouarisha  
أمين عبد الله بوعريشة

طالب دكتوراه و مدرس بجامعة تلمسان بالجزائر . عمل كمدرّب تنمية بشرية و كمسؤول التواصل في جامعة The Pan African . رئيس برنامج المناظرون الجزائريون ومدرّب في منظمة أصوات الشباب المتوسطي و ترأس العديد من مؤتمرات الأمم المتحدة النموذجية . كان أمين رئيساً لـ AIESEC Tlemcen ، حيث لعب أدواراً قيادية في العديد من المنظمات غير الحكومية محلياً و على المستوى الدولي كذلك . وشارك في العديد من برامج التدريب والتبادل من Erasmus + و EuroMed و ISWI و Gristuf و IRight to Dialogue وريمينا وكونراد أديناور وبرنامج الفهم العالمي . علاوة على ذلك ، شارك في العديد من المؤتمرات المتعلقة بالتعليم وتقاطعه مع تقنيات الاتصالات والمعلومات وكذلك تعلم اللغات والتربية .

## التوصيات

**1** تكوين فريق عمل من الاختصاصيين الخبراء سواء في المغرب أو الجزائر لإعداد خطة عاجلة لإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني قبل فوات الأوان بعد أن أصبحت الفجوة الزمنية بين الدول العربية والمتقدمة والآسيوية كبيرة للغاية .

**2** العمل بكل الوسائل والسياسات الحكومية في كلا البلدين (المغرب والجزائر) لجذب القطاع الخاص للاستثمار في التدريب المهني والتقني .

**3** دعوة الجهات المسؤولة ذات الصلة بورقة السياسات ، للقطاع الخاص بالمشاركة الاستثمارية الإنتاجية في التدريب المهني والتقني .

**4** الاهتمام بالتدريب التحويلي والدعم الحكومي لبرامج التدريب التحويلي لتخفيض معدلات البطالة في البلدين لتأهيل مخرجات التعليم المختلفة التي تخصصاتها لا تلائم حاجة حقل العمل .

**5** لتكوين بيئة تدريب مهني وتقني تنافسي يفضل أن لا تقل نسبة القطاع الخاص عن 50% .

**6** على الحكومتين (في المغرب والجزائر) إصدار تشريعات تنظم مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني بتمويل التدريب المهني والتقني .

**7** الانتقال التدريجي وبمراحل زمنية مدروسة من التمويل الحكومي إلى التمويل المشترك (PPP) .

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 الأوروبي ، ألمانيا ، ومن الوزارة الفرنسية للشؤون الاجتماعية ، ومن الوكالة الفرنسية للتنمية . في حين نجد بأن القطاع الخصوصي لا يساهم لا من قريب ولا من بعيد في هذه العملية . أما في الجزائر ، فنجد أن أهم مصادر الدعم والتمويل المخصصة للتدريب والتكوين تتوزع إلى تمويل دولي 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 ، ويبقى الاتحاد الأوروبي واحد من أهم المتدخلين في هذا المجال ، بحيث تتدخل اللجنة الأوروبية في إطار برنامج ميدا 1 ، و2 في مشاريع عديدة التي لها صلة بتنمية وتدريب الموارد البشرية .

## السياسات البديلة

إن تنامي بطالة الشباب "الحاملين للشهادات أو غيرهم" ، يعد عاملاً مزعزعاً للاستقرار الاجتماعي ، وعنصراً متسبباً في الاضطراب الأمني الذي يتعين على الدولة مواجهته . وفي هذا السياق يشير باربييه (J. P. Barbier) إلى ثلاث توجهات مشتركة للبلدين محور ورقة السياسات : يتمثل التوجه الأول في استهداف السكان النشيطين ، ويتمثل الثاني في تحسين "قابلية التشغيل" للسكان عن طريق التدريب والتكوين المهني من أجل الإدماج والتكيف مع الشغل ، في حين يشكل خلق مناصب الشغل في البرامج والسياسات العمومية التوجه الثالث المشترك في سياستها للتشغيل . الأمر الذي يجعل من الجميع (الجهات المسؤولة ذات الصلة بموضوع ورقة السياسات) أن يساهموا في دعم التدريب المهني في بلدينا (المغرب والجزائر) ، خصوصاً القطاع الخاص الذي يعد دعمه وتمويله للتدريب حاجة ملحة وضرورية من أجل تنمية الرأسمال البشري ببلدينا .

**8** إنشاء صندوق للاستثمار في التدريب يساهم فيه أصحاب العمل (القطاع الخاص) بنسب تتناسب والتخصص العام ، على أن تساهم الدولة بما قيمته 50% من هذا الصندوق وتشمل هذه المساهمة المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة .

**9** اعتماد نظام الرسوم الدراسية للطلبة على أن يخير الطالب بين الحصول على منحة من أصحاب العمل يسدها بعد تخرجه والتحاقه بالعمل أو الدفع المباشر أو الاقتراض من صندوق الإقتراض الخاص واستيفاء هذا القرض منه بعد التخرج .

**10** إنشاء صندوق التمويل الذاتي في المؤسسة التعليمية لإدارة النشاط الإنتاجي الذي تستغل عائداته بنسب محددة في صندوق الاستثمار وأخرى في الميزانية الجارية للمؤسسة التدريبية .

**11** قيام الحكومة الجزائرية والمغربية باعتماد تشريعات وقوانين تشجع على الاستثمار أو المساهمة في صناديق التمويل المذكورة كإعفاء الضريبي والتسهيلات المصرفية .

**12** حشد جهود التنظيمات المدنية في التوعية لأهمية التبرعات للتدريب المهني والتقني .

**13** الاستفادة من المساعدات المالية أو العينية التي تقدمها المؤسسات والوكالات الدولية وتوجيهها نحو التدريب المهني والتقني .

**14** العمل على التحليل الدقيق لرغبات المتكويين ومطابقتها مع مؤهلاتهم ومتطلبات سوق العمل .

**15** تشكيل ورشات Think Tank تضم خبراء من التخصصات المعنية إضافة إلى مهنيين ورجال أعمال ذوي خبرة ودراية بالمجال المهني .

**16** إنشاء قاعدة بيانات مغربية لمشاركة الخبرات والاستفادة من التجارب .

**17** استحداث برامج للتبادل والتدريب المهني والتقني للمدربين و المتكويين .

**18** العمل على تطوير برامج الدعم والقرض كبرامج ANEM و ANGEM في الجزائر مع إعطاء الأولوية للمتكويين مهنيا .

**19** إدراج التدريب على إنشاء شركات خاصة للمتكويين مع العمل على إرساء روح المقاولاتية وتطوير مهارات القيادة والإدارة .

**20** تسهيل عملية تأسيس مشاريع التكوين المهني للقطاع الخاص ، وتشجيع المؤسسات التي تكون وتدمج خريجي مراكز التكوين المهني ؛ وذلك بتخفيف الدفع الضريبي والمساعدة في التأمين .

- [http://www.legislation.tn/detailtexte/D%C3%A9cret-num-2013-5183-du-18-11-2013-jort-2013-102\\_\\_2013102051833](http://www.legislation.tn/detailtexte/D%C3%A9cret-num-2013-5183-du-18-11-2013-jort-2013-102__2013102051833)
- <http://www.emploi.gov.tn/tn/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D8%BA%D9%8A%D9%84/%D8%A2%D9%84%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%A8%D8%B1%D8%A7%D9%85%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D8%BA%D9%8A%D9%84/%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B7%D9%88%D8%B9%D9%8A%D8%A9/>
- <https://www.turess.com/assyassya/181>
- <http://www.onj.nat.tn/index.php/ar/18-services/concours-et-offres-d-emploi/119-seminaire-sur-le-theme-la-jeunesse-et-le-volontariat>
- <http://www.arabvolunteering.org/corner/threads/39585-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B7%D9%88%D8%B9%D9%8A-%D9%81%D9%8A-%D8%AA%D9%88%D9%86%D8%B3>
- <http://www.emploi.nat.tn/fo/ar/global.php?&libre=467>
- <http://www.onj.nat.tn/index.php/ar/projets/idmej>