



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله



معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم: علوم التسيير

المرجع :/2018

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

فرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة مالية

مذكرة بعنوان:

دور قطاع التعليم العالي في دعم التشغيل والحد من البطالة في الجزائر

دراسة حالة الجزائر (2012-2017)

مذكرة مكملية لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير (ل.م.د) تخصص " إدارة مالية "

إشراف الأستاذ (ة):

د. ريفي هشام

إعداد الطلبة:

رقية سيفون

سمية كردود

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	د. سمالي محمد
مناقشا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	سنوسي أسامة
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	د. ريفي هشام

السنة الجامعية: 2017-2018



الملخص:

يحتل قطاع التعليم في الجزائر مكانة هامة بالنظر لكونه المؤسسة التي تنتج الكوادر البشرية لتلبية احتياجات سوق العمل المتزايدة والمتنوعة. وبالرغم من العدد الكبير من الخريجين الجامعيين سنوياً، إلا أن نسبة بطالة الجامعيين مازالت مرتفعة هذا ما يؤكد عدم قدرة سوق العمل في الجزائر على استيعاب تلك الأعداد الكبيرة من حاملي الشهادات الجامعية وهو ما يحتم على السلطات المختصة رفع التحدي لمعالجة مثل هذا الوضع خاصة في ظل تزايد عدد الخريجين الجامعيين سنوياً.

الكلمات المفتاحية: قطاع التعليم العالي، سوق العمل، البطالة، التشغيل، سياسة التشغيل، الجزائر.

Résumé:

Le secteur de l'éducation en Algérie occupe une place importante car c'est l'institution qui produit les ressources humaines pour répondre aux besoins d'un marché du travail en pleine croissance et diversifié. Malgré le nombre élevé de diplômés universitaires chaque année, le taux de chômage des diplômés universitaires reste élevé, ce qui confirme l'incapacité du marché du travail algérien à absorber ces nombreux diplômés universitaires, ce qui oblige les autorités compétentes à relever le défi de remédier à une telle situation, en particulier à la lumière du nombre croissant de diplômés universitaires chaque année.

Mots-clés: Secteur de l'enseignement supérieur, Marché du travail, Chômage, Emploi, Politique de l'emploi, Algérie.

Abstract :

The education sector in Algeria occupies an important place because it is the institution that produces human resources to meet the needs of a growing and diversified labor market. Despite the high number of university graduates each year, the unemployment rate of university graduates remains high, which confirms the inability of the Algerian labor market to absorb these many university graduates, which forces the competent authorities to take the challenge to remedy such a situation, particularly in light of the increasing number of university graduates each year.

Keywords: Higher Education Sector, Labor Market, Unemployment, Employment, Employment Policy, Algeria.

شكر وتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، الذي أنعم علينا بنعمة العلم، وألهمنا الطموح والصبر وسدد خطانا بأن أتمننا هذا العمل ومنّ علينا من فضله ونعمته التي لا تعد ولا تحصى، والصلاة والسلام على حبيب الحق، وخير الخلق محمد معلم الخلق أجمعين.
قال صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لم يشكر الله، ومن أهدى معروفا فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوا له."
و احتراماً لقوله صلى الله عليه وسلم:

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتوجه بخالص الشكر والتقدير للأستاذ الفاضل الأستاذ الدكتور "رني هشام" المشرف على هذه المذكرة لما بذله من جهد مخلص وتوجيه سليم طوال فترة الإنجاز والذي لم يخل علينا بكل توجيهاته ونصائحه وأفكاره البناءة، فكان نعم المعلم الناصح والصابر.

نسأل الله أن يحفظه ويسدد خطاه وأن يتفضل عليه بالخير حيث كان.
و عرفان بالجميل أتقدم بخالص وجزيل الشكر للذين ساهموا في إثراء وإتمام هذا البحث، بقدر كبير أو بسيط ودعمنا من بعيد أو قريب،
بـ:

جهد، ووقته، ودعائه،

ودام ودمننا معه أوفياء

كما نتقدم ونتوجه بالشكر والعرفان إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بالموافقة على مناقشة المذكرة وإبداء ملاحظاتهم القيمة.



إهداء

بعد أن أشرفت هذه الدراسة على الانتهاء، أحمد الله سبحانه وتعالى على ما أمكنني من قوة، وسعة صدر ومثابرة شجعتني على إنجازها وفي الأخير لا يفوتني أن أوجه شكري إلى كل الأساتذة والباحثين الذين استفدت من بحوثهم وأعمالهم العلمية في إخراج هذه المذكرة في صورتها النهائية. وعلى الله التوفيق.

السلام؛

إلى كل من جمعتني بهم هذه الحياة؛

..... أهلي وأقاربي دون استثناء؛

.....أصدقاء الطفولة؛

.....أصدقاء الدراسة؛

.....أصدقاء الحياة؛

..... رفيق دربي عبد الرؤوف

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد؛

إلى كل من علمني حرفه أهدي ثمرة جهدي..

رقية



إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسان"

أهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا إلى من أحببتهم بعد حب الله ورسوله صلى الله عليه وسلم
إلى شمعة التي تحترق لتضيئ لنا الحياة، صاحبة النسيمات الملائكية والقلب الكبير أُمي الحبيبة فتيحة
فليحفظك الله رب الخلق أجمعين

إلى من أحمل اسمك بكل فخر، يامن جرع الكاس فارغا ليسقيني قطرة حب إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعيدة
إلى من حصد الأشواك ليمهد لي طريق العلم إليك أبي الغالي نورا لدين حفظك الله وأطال في عمرك
إلى سندي في هذه الدنيا ولا أحصى لهم فضلا إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى الاخوى والأخوات
عماد وأيوب ولبنى وإشراق

إلى مصدر ثقتي وسندي في الحياة والعزیز على قلبي الذي أحمل اسمه بكل افتخار وشريك حياتي ونور عيني زوجي يونس
إلى أم كل الناس جدتي فطيمة ومسعودة حفظهما الله إلى الغالي والحبيب جدي أحمد أدامه الله تاج فوق رؤوسنا
إلى كل أعمامي وأخوالي وخالاتي وعماتي وعائلاتهم وعائلة زوجي
إلى كل صديقاتي وأصدقائي إلى كل الأهل والأقارب
إلى الدكتور ريغي هشام الذي ساعدنا على إنجاز هذا العمل حفظه الله وبارك فيه.

سسمية



الفهرس

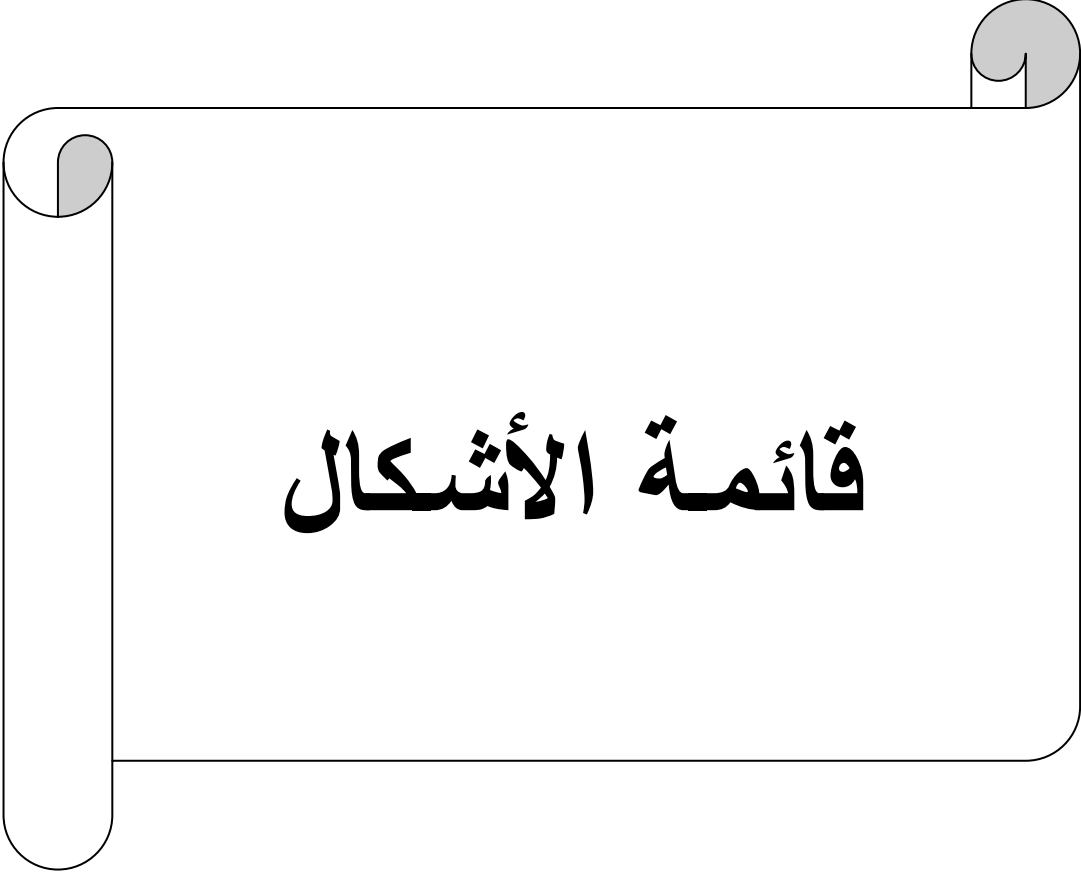
فهرس المحتويات

I	ملخص
II	شكر وتقدير
III	إهداء
V	فهرس المحتويات
IX	قائمة الأشكال
XI	قائمة الجداول
أ - ج	المقدمة
أ	1. إشكالية الدراسة
أ	2. فرضيات الدراسة
ب	3. أهمية الدراسة
ب	4. أهداف الدراسة
ب	5. دوافع وأسباب اختيار الموضوع
ت	6. المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة
ت	7. حدود الدراسة
ت	8. الدراسات السابقة
ج	9. صعوبات الدراسة
ج	10. خطة وهيكل الدراسة
30-2	الفصل الأول: نظرة حول قطاع التعليم العالي في الجزائر 2012-2017
2	تمهيد
10-3	المبحث الأول: إطار نظري حول قطاع التعليم العالي
3	المطلب الأول: ماهية قطاع التعليم العالي

3	الفرع الأول: مفهوم قطاع التعليم العالي وأنماطه
5	الفرع الثاني: أهمية وأهداف قطاع التعليم العالي
6	الفرع الثالث: أسس ومكونات قطاع التعليم العالي
8	المطلب الثاني: تطوير قطاع التعليم العالي ومشاكله
8	الفرع الأول: تطوير قطاع التعليم العالي
8	الفرع الثاني: مشاكل قطاع التعليم العالي
29-11	المبحث الثاني: واقع قطاع التعليم العالي في الجزائر
11	المطلب الأول: التعليم العالي وإشكالية الإصلاح
11	الفرع الأول: مراحل تطور قطاع التعليم العالي منذ الاستقلال
13	الفرع الثاني: مفهوم ومميزات نظام LMD
15	الفرع الثالث: دوافع وأهداف إصلاح نظام LMD في الجزائر
17	المطلب الثاني: مؤشرات كمية حول قطاع التعليم العالي في الجزائر
17	الفرع الأول: تطور عدد خريجي الجامعة الجزائرية
17	الفرع الثاني: توزيع مؤسسات قطاع التعليم العالي في الجزائر
25	المطلب الثالث: التحديات والمشكلات التي تواجه قطاع التعليم العالي والحلول المستقبلية للتحديات التي تواجهها
25	الفرع الأول: التحديات التي تواجه قطاع التعليم العالي في الجزائر
26	الفرع الثاني: المشكلات التي تواجه قطاع التعليم العالي في الجزائر
28	الفرع الثالث: الحلول المستقبلية للتحديات التي تواجه قطاع التعليم العالي في الجزائر
30	خلاصة
51-32	الفصل الثاني: إطار نظري حول التشغيل والبطالة
32	تمهيد
40-33	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمل والتشغيل وسياسة التشغيل
33	المطلب الأول: سوق العمل
33	الفرع الأول: تعريف سوق العمل
34	الفرع الثاني: خصائص سوق العمل
34	الفرع الثالث: أنواع سوق العمل

36	المطلب الثاني: ماهية التشغيل
36	الفرع الأول: مفهوم التشغيل
36	الفرع الثاني: أهمية التشغيل
37	الفرع الثالث: أنواع التشغيل
38	المطلب الثالث: ماهية سياسة التشغيل
38	الفرع الأول: تعريف سياسة التشغيل
39	الفرع الثاني: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل
39	الفرع الثالث: أهداف وأنواع سياسة التشغيل
50- 41	المبحث الثاني: ماهية البطالة
41	المطلب الأول: البطالة: تعريفها، أنواعها ومؤشرات قياسها
41	الفرع الأول: تعريف البطالة
42	الفرع الثاني: أنواع البطالة
45	الفرع الثالث: مؤشرات قياس البطالة
46	المطلب الثاني: البطالة: أسبابها، آثارها وسبل معالجتها
46	الفرع الأول: أسباب نشو البطالة
48	الفرع الثاني: آثار البطالة
49	الفرع الثالث: سبل معالجة البطالة
51	خلاصة
73-53	الفصل الثالث: دور قطاع التعليم العالي في دعم التشغيل والحد من البطالة في الجزائر 2012 - 2017
53	تمهيد
63-54	المبحث الأول: واقع سوق العمل في الجزائر 2012 - 2017
54	المطلب الأول: سياسة التشغيل وهيكل مكافحة البطالة في الجزائر
54	الفرع الأول: سياسة التشغيل في الجزائر
55	الفرع الثاني: هيكل وآليات مكافحة البطالة في الجزائر
60	المطلب الثاني: تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر 2012 - 2017
72-64	المبحث الثاني: الجامعة وسوق العمل في الجزائر: الواقع والحلول
64	المطلب الأول: موقع خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل

70	المطلب الثاني: أسباب ضعف العلاقة بين سوق العمل وخريجي الجامعة في الجزائر والحلول والإجراءات التي ينبغي اتخاذها لتقوية العلاقة بين حاملي الشهادة وسوق العمل
70	الفرع الأول: أسباب ضعف العلاقة بين سوق العمل وخريجي الجامعة في الجزائر
71	الفرع الثاني: الحلول أو الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لتقوية العلاقة بين حاملي الشهادة وسوق العمل
73	خلاصة
76-75	الخاتمة
86-78	قائمة المراجع
96-88	الملاحق



قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

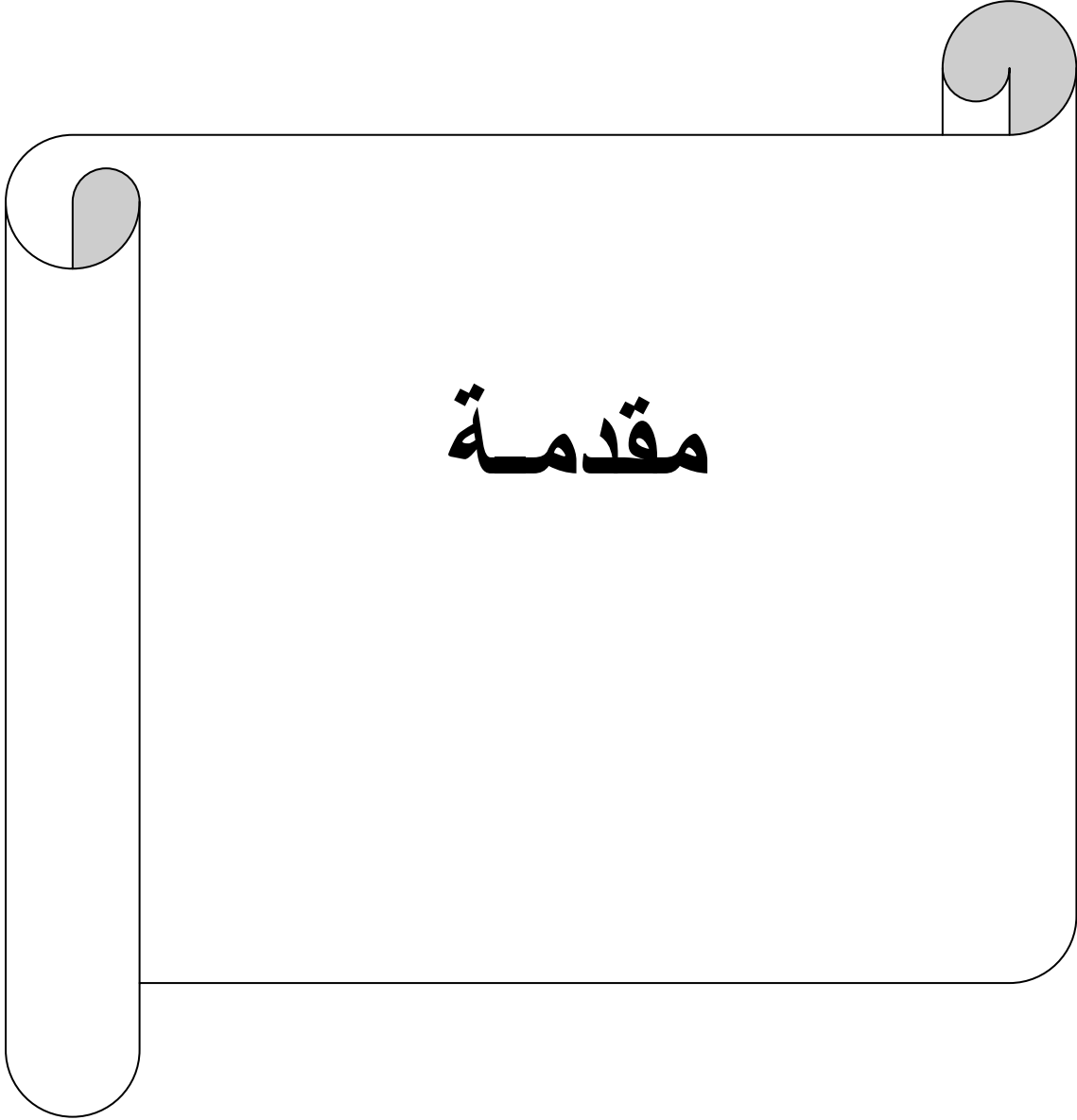
الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
8	مكونات نظام قطاع التعليم العالي	1-1
15	مراحل وسداسيات الدراسة في نظام LMD	2-1
44	أنواع البطالة	1-2



قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
17	تطور عدد الطلبة المسجلين في التدرج ومابعد التدرج 2012-2015	1-1
18	عدد المؤسسات الجامعية عبر التراث الوطني	2-1
20	عدد المراكز الجامعية في الجزائر	3-1
21	عدد المدارس العليا في الجزائر	4-1
23	عدد المدارس العليا للأساتذة في الجزائر	5-1
24	عدد الملحقات الجامعية في الجزائر	6-1
24	عدد المدارس التحضيرية في الجزائر	7-1
61	مؤشرات سوق العمل حسب الجنس(2012-2017)	1-3
62	توزيع الفئة العاملة حسب الوضعية المهنية (2012-2017)	2-3
63	التوزيع القطاعي للسكان المشتغلين في الجزائر (2012-2017)	3-3
63	توزيع السكان المشتغلين في الجزائر حسب القطاع القانوني (العام والخاص) (2012-2017)	4-3
66	معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس، مستوى التعليم والشهادة (2012-2017)	5-3
67	معدل البطالة، حسب مستوى التعليم، حاملي الشهادة، الجنس(%) (2012-2017)	6-3
69	السكان البطالون حسب التعليم والشهادة المتحصل عليها، الجنس(بالآلاف) (2012-2017)	7-3



تمهيد:

حقق قطاع التعليم العالي في الجزائر العديد من الانجازات وذلك بتخريجه للكوادر العلمية المختصة والمؤهلة في ميادين مختلفة، نتيجة للمجهودات المعتبرة التي تقوم بها الدولة وفي مقابل ذلك يعاني هذا القطاع العديد من النقائص والمشاكل التي أخذت تتفاقم لاسيما فيما يتعلق بجودة مخرجات التعليم العالي حيث سجلت زيادة الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، وما تسبب في بروز وبشكل ملفت ظاهرة بطالة حاملي الشهادات، هذه الأخيرة تعتبر من المشاكل التي تهدد استقرار المجتمع والتي تعكس آثارها على جميع المجالات، وتعتبر بطالة حاملي الشهادات في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية في الجزائر، حيث أصبحت من أكبر التحديات التي تعاني منها وهذا مادفع بالدولة إلى العمل على رسم سياسات تشغيل للتصدي لهذه المشكلة لما ينتج عنها من آثار سلبية.

ومن هذا المنطلق ظهرت الحاجة وبشكل ملح إلى إعادة النظر في سياسات الدولة من الجانب الجامعي وذلك من خلال إيجاد صيغة توافقية بين العالم الأكاديمي وعالم الشغل، لتقليص عدد البطالين من حاملي الشهادات الجامعية.

أولاً: إشكالية الدراسة:

على ضوء ماتقدم تتمثل إشكالية البحث فيما يلي:

ما هو الدور الذي يلعبه قطاع التعليم العالي في دعم التشغيل والحد من البطالة في الجزائر؟
وللإجابة على الإشكالية ارتأينا طرح بعض الأسئلة الفرعية التي تساعدنا في الإجابة على التساؤل الرئيسي وهي:

- ما هو واقع قطاع التعليم العالي في الجزائر؟
- ما هو واقع التشغيل والبطالة في الجزائر؟
- هل مخرجات الجامعة الجزائرية تتوافق مع تطورات سوق العمل في الوقت الراهن؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

من أجل الإلمام بالموضوع و محاولة الإجابة على الإشكالية الرئيسية وعلى التساؤلات الفرعية قمنا بوضع مجموعة من الفرضيات التي تعتبر كإجابات مبدئية نعمل على اختبارها من خلال دراسة تطبيقية في الجزائر خلال الفترة (2012-2017) وتتمثل الفرضيات على النحو التالي:

الفرضية الأولى:

يحتل قطاع التعليم العالي في الجزائر أهمية كبيرة بالنظر لكونه المؤسسة التي تخرج سنويا الآلاف من الكوادر البشرية المؤهلة.

الفرضية الثانية:

بالرغم من انخفاض البطالة بشكل هام خلال السنوات الماضية إلا أن نسبة البطالة مازالت عالية.

الفرضية الثالثة:

المشكل لا يكمن في مخرجات الجامعة بقدر ما يكمن في عدم قدرة سوق العمل في الجزائر على امتصاص الأعداد المتزايدة من خريجي الجامعة.

ثالثا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث فيما يلي:

- ✓ إبراز أهمية قطاع التعليم العالي في الجزائر؛
- ✓ تناول واقع سوق العمل في الجزائر بصفة عامة وموقع حاملي الشهادات الجامعية فيه بصفة خاصة؛
- ✓ معرفة مختلف الإجراءات التي تتبعها الجزائر لتقليص بطالة حاملي الشهادات الجامعية.

رابعا: أهداف الدراسة:

مما لا شك فيه أن أي دراسة علمية تسعى في نهايتها للوصول إلى تحقيق أهداف معينة سواء كانت هذه الأهداف نظرية كمحاولة فهم وتفسير موضوع معين، أو كانت أهداف تطبيقية كمحاولة إيجاد حلول لمشكلات ميدانية ترتبط بتطبيقات معينة، أو إجراءات محدودة، وعليه فإن دراستنا تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ إبراز أهم الإصلاحات التي عرفها قطاع التعليم العالي في الجزائر في محاولة لتكييفه مع متطلبات سوق العمل؛
- ✓ إعطاء صورة حقيقية من خلال الأرقام عن ظاهرة بطالة حاملي الشهادات الجامعية؛
- ✓ تسليط الضوء على أهم السياسات المنتهجة من طرف الحكومة الجزائرية لمواجهة مشكلة البطالة بالنسبة لخريجي الجامعات؛
- ✓ الكشف عن أهم معوقات التنسيق بين التعليم العالي واحتياجات سوق العمل؛
- ✓ الوصول إلى توصيات على أساس النتائج المتوصل إليها.

خامسا: دوافع وأسباب اختيار الموضوع:

سبب اختيارنا لهذا الموضوع يمكن لدوافع ذاتية وأخرى موضوعية. فبالنسبة للدوافع الذاتية فتتمثل في تخصصنا في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وكذا الميولات الشخصية في الخوض في مثل هذه المواضيع، كما أن قلة مثل هذه البحوث ونذرتها في المركز الجامعي-ميلة- والتي تتناول موضوع دعم التشغيل والحد من البطالة جعلنا نقوم باختياره.

أما الدوافع الموضوعية فتتمثل في كون موضوع الدراسة موضوع حساس ويشغل العديد من الأوساط الاقتصادية الوطنية وهو ما يتطلب منا الإطلاع الجيد على موضوع دور قطاع التعليم العالي في دعم التشغيل والحد من البطالة في الجزائر.

بالإضافة إلى أسباب أخرى نوجز أهمها فيما يلي:

- ✓ الرغبة في معالجة هذا الموضوع بسبب الاهتمام المتزايد به في الآونة الأخيرة والاستفادة من دراسته؛
- ✓ تنمية المعارف الشخصية حول موضوع قطاع التعليم العالي وسوق العمل؛
- ✓ مدى أهمية الجامعة باعتبارها إحدى المؤسسات الاجتماعية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد؛

✓ إن دور قطاع التعليم العالي في سوق العمل يعتبر موضوع الساعة بالنسبة للجزائر، لذا نحاول معرفة مدى مساهمة الجامعة الجزائرية في سوق العمل من ناحية التشغيل وتقليل البطالة.

سادسا: المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

إن طبيعة الإشكالية وأهدافها قد مثلت المعطيات الموضوعية لاختيار المنهج الملائم لإنجاز هذه الدراسة، من خلال جمع البيانات الكافية عن الموضوع وتحليلها بطريقة موضوعية، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، فقد استخدم المنهج الوصفي من أجل عرض الإطار النظري لقطاع التعليم العالي والتشغيل والبطالة، في حين تم إتباع المنهج التحليلي أثناء دراسة حالة الجزائر. وتم الاعتماد في هذه الدراسة على عدة أدوات من بينها الكتب ورسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه والمذكرات والمجلات فضلا عن مختلف المراجع ذات الصلة بالموضوع بالإضافة إلى مختلف البيانات والإحصائيات الرقمية الصادرة عن الجهات الرسمية كالديوان الوطني للإحصائيات.

سابعا: حدود الدراسة:

يمكن تقسيم حدود الدراسة إلى حدود مكانية وأخرى زمنية، وتتمثل الحدود المكانية في التركيز على الجزائر من خلال تناول واقع قطاع التعليم العالي والتشغيل والبطالة، أما الحدود الزمنية فقد تم اعتماد الفترة من سنة 2012 إلى غاية سنة 2017.

ثامنا: الدراسات السابقة:

من خلال إعدادنا لهذه الدراسة لم نصادف دراسة تربط قطاع التعليم العالي والتشغيل والبطالة ولكن هذا لم يمنعنا من الاعتماد على بعض الدراسات التي تناولت بعض الأجزاء الفرعية المتعلقة بالموضوع:

1. دراسة دحماني محمد أدريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر - محاولة تحليل أطروحة الدكتوراه في اقتصاد التنمية، 2012-2013، تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تفسير التغيرات في معدلات البطالة انطلاقا من التغيرات في مؤشرات الأداء الاقتصادي الكلي، وكذا التغيرات الحاصلة في بعض العوامل الديموغرافية في الجزائر، ومعرفة اتجاهات العلاقة بين مؤشر البطالة من جهة وكل مؤشرات الأداء

الاقتصادي والديموغرافي من جهة أخرى. ومن أهم النتائج المتوصل إليها أن العوامل الديموغرافية لعبت دورا في التأثير على ديناميكية معدلات البطالة وأن الزيادة في عدد مناصب العمل التي تم خلقها خلال الفترة 2000-2011 استحوذ على الجزء الأكبر منها كل من قطاع التجارة والخدمات بنسبة 50%، ومن أهم التوصيات التي اقترحها الباحث أنه لا بد على الحكومات من إعادة النظر في سياسات التشغيل خلال العقدين الأخيرين. لأن الاختلالات الحالية في سوق العمل في الجزائر ذات طابع هيكلي وبنوي وليست فقط كنتيجة لتعرض البلد لصدمات خارجية. وقد أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري التشغيل والبطالة في الجزائر.

2. دراسة شلالي فارس: دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2014، مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الكمي، متطرقا إلى تحليل وضعية سوق العمل في الجزائر مركزا على سياسة التشغيل المتبعة في ميدان الشغل، هادفا إلى إبراز فعالية هذه السياسات في خلق مناصب الشغل وإنقاص معدل البطالة خلال الفترة 2001-2014، ومعرفة الوضعية الحالية لسوق العمل في الجزائر، وأهم النتائج المتوصل إليها أن هناك اختلال في توزيع القوى العاملة المشتغلة، وانخفاض نسبة العمال الأجراء الدائمين مع تزايد النشاطات غير الرسمية، وأن الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكلة البطالة ركزت بشكل رئيسي على أجهزة الشغل، ومن أهم التوصيات التي اقترحها الباحث أنه لا بد على السلطات المسؤولة أن توفر الأرضية الطبيعية بغية الوصول إلى إجماع حول المشاكل الاقتصادية الكبرى التي تخص المجتمع الجزائري، وضرورة الربط بين الجامعة كمركز إشعاع فكري وابتكاري والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وضرورة شفافية المنظومة الإحصائية الجزائرية للقيام بالتوقع العقلاني للمتغيرات الاقتصادية. وقد أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري لوضعية التشغيل وترتيبات مكافحة البطالة.

3. دراسة أسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية -تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد معايير التكوين الجامعي في إطار تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية ومحاولة تقييم التجربة الجزائرية على ضوءها، وزيادة الاهتمام بقضايا الجامعة باعتبارها آلية لتلبية الاحتياجات الوطنية وسوق العمل وخطط الإنماء الشامل على أسس علمية مدروسة والتعرف على التحديات التي تواجه الجامعة الجزائرية من خلال الهيكلة الجديدة LMD وتشجيع واقع تطبيق نظام LMD في الجامعة الجزائرية، وتوصل الباحث إلى أهمية أو الدور الكبير الذي يلعبه التكوين الجامعي في تحقيق أهداف المجتمع التنموية، حيث يعتبر معيار تقدم المجتمع من خلال ما يقدمه من إطارات ذوي مهارات تأهلهم لتلبية متطلباته الاقتصادية والاجتماعية، وأن هناك علاقة تفاعلية بين النظام التعليمي والعلاقات

الاقتصادية والاجتماعية، وأيضا وجود علاقة ضعيفة بين الجامعة والمحيط الخارجي مما ساهم في ضعف المستوى التعليمي للطالب وجعل الشهادة الجامعية لا تحظى بالاهتمام اللازم في سوق العمل وبالتالي لا تؤهلهم للإدماج في عالم الشغل، واقترح الباحث بعض التوصيات من بينها خلق وتعزيز الجهات المكلفة بالدورات التكوينية لضمان التأطير ولزيادة تكوين الأستاذ في نظام LMD وتحديد وسائل الحصول على المعلومات بالاهتمام بالطرق البيداغوجية وطرق التكوين وضرورة وضع قوانين تشريعية توضح معالم نظام LMD ووضع قوانين صارمة للحد من غيابات الطلبة. وقد أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري للجامعة الجزائرية وبعض تجارب نظام LMD.

تاسعا: صعوبات الدراسة:

- لا يخلو أي بحث علمي من الصعوبات، وأهم الصعوبات التي واجهتنا هي:
- ✓ تباين الإحصائيات والبيانات واختلافها من مصدر إلى آخر؛
- ✓ عدم توفر نتائج دقيقة خاصة المعلومات المتعلقة بقطاع التعليم العالي؛
- ✓ عدم توفر المصادر اللازمة والمراجع من أجل الحصول على مختلف المعلومات؛
- ✓ تشعب الموضوع وكثرة المصطلحات التي تخدمه.

عاشرا: خطة وهيكل الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة ومن تم اختبار الفرضيات قسمنا الدراسة إلى ثلاث فصول: تناولنا في الفصل الأول نظرة حول قطاع التعليم العالي في الجزائر من خلال تقسيمه إلى مبحثين. في المبحث الأول تم التطرق إلى إطار نظري حول قطاع التعليم العالي، أما المبحث الثاني فتم التعرف من خلاله على واقع قطاع التعليم العالي في الجزائر.

وتناولنا في الفصل الثاني إطار نظري حول التشغيل والبطالة، والذي تم تقسيمه أيضا إلى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى، مفاهيم عامة حول سوق العمل والتشغيل وسياسة التشغيل، أما المبحث الثاني تناولنا فيه ماهية البطالة.

وارتأينا في الفصل الثالث إلى دور قطاع التعليم العالي في دعم التشغيل والحد من البطالة في الجزائر 2012-2017، والذي قسمناه هو الأخير إلى مبحثين، استعرضنا في المبحث الأول واقع سوق العمل في الجزائر 2012-2017، وفي المبحث الثاني تناولنا فيه الجامعة وسوق العمل في الجزائر: الواقع والحلول.

الفصل الأول
نظرة حول قطاع
التعليم العالي في
الجزائر

2017-2012

تمهيد:

يعد التعليم العالي في نطاق السياسات التربوية الشاملة من الأدوات الأساسية لتنمية المجتمع وتحديثه، كونه قمة الهرم التعليمي، والرصيد الاستراتيجي الذي يغذيه بمختلف الكوادر البشرية، ويوفر الرؤية العلمية لمختلف القضايا، ويسهم في نشر المعرفة وتطبيقها في حل المشكلات من خلال البحوث والدراسات، إلا أنه وفي ظل تطور العلوم والمعارف والمهن، والتوجه نحو الاقتصاد الحر، عرف عدة مشكلات دعت لإعادة إصلاحه للخروج به من أزيمته، فالتعليم العالي واجه ويواجه مشكلات وتحديات تتوجب مراجعة فلسفته وعلاقته بالمجتمع، ومعالجة مشكلاته حتى يتماشى مع التغيرات الحاصلة على مستوى البنية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتحديات الجديدة في ضوء الظروف المحلية والخصوصيات الثقافية لكل مجتمع، وهو ما عرفته كثير من الجامعات الجزائرية.

وعليه ارتأينا أن نتناول في هذا الفصل المبحثين التاليين:

- المبحث الأول: الإطار النظري حول قطاع التعليم العالي.
- المبحث الثاني: واقع قطاع التعليم العالي في الجزائر 2012-2017.

المبحث الأول: إطار نظري حول قطاع التعليم العالي

التعليم العالي هو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي والذي يهدف لإكساب الفرد معارف، مهارات وقدرات تخدم المجتمع ككل، وفيما يلي سنتطرق إلى ماهية التعليم العالي، تطوير التعليم العالي، والتحديات والمعوقات التي تواجهها إدارة مؤسسات التعليم العالي.

المطلب الأول: ماهية قطاع التعليم العالي

التعليم العالي مرحلة من مراحل التعليم العالي المتقدمة، يمثل المرحلة الثالثة في مختلف المجتمعات، فهو آخرها وأرقاها درجة، وينفرد به غالبا مجموعة صغيرة من الطلاب الممتازين في ذكائهم، ومعارفهم العلمية، وهم الطلبة المكملين لدراساتهم الثانوية بتفوق والحاصلين على شهادة البكالوريا أو شهادة معادلة لها، ومن خلال هذا المطلب سنتطرق إلى مفهوم التعليم العالي، أهدافه وأسس ذلك كما يلي:

الفرع الأول: مفهوم وأنماط قطاع التعليم العالي

أولا: مفهوم التعليم العالي

توجد عدة تعاريف للتعليم العالي نذكر بعضها فيما يلي:

➤ **التعريف الأول:** "يقصد بالتعليم العالي التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى 4 سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي.¹

➤ **التعريف الثاني:** هو كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه للبحث الذي يتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة.²

➤ **التعريف الثالث:** هو التعريف الذي لا تقل مدته عن سنة دراسية أكاديمية كاملة بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما بعدها.³

من خلال التعاريف السابقة للتعليم العالي يمكن استخلاص أن التعليم العالي يقصد به كل أشكال التعليم التي تمارسها مؤسسات التعليم العالي سواء كانت جامعات أو كليات أو معاهد أو مدارس عليا أو

¹ - نوال نمور، **كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة**، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسنطينة، 2012، ص 14.

² - حمزة مرادسي، **دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي: دراسة حالة الجزائر**، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010، ص 14.

³ - نعيم إبراهيم الطاهر، **إدارة التعليم العالي**، دار النشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2013، ص 08.

غير ذلك من المؤسسات العاملة في هذا الحقل في مستويات تعليمية تعقب التعليم الثانوي، بغرض تنمية المعارف والمهارات لدى الطلبة وتشجيع روح البحث العلمي وأساليبه المتعارف عليها.

ثانيا: أنماط التعليم العالي

من خلال هذه المفاهيم المتقدمة حول التعليم العالي والتي تتفق على أن الدراسة بهدف المرحلة تكون للطلبة المتميزين والذين أتموا الدراسة بالمرحلة الثانوية نستنتج أن هناك ثلاث أنماط رئيسية للتعليم العالي:¹

1. الجامعات:

وهي أكثر الأنماط انتشارا، وتضم مجموعة من المعاهد والكليات والتي بدورها تضم مجموعة من الأقسام تمتد مدة الدراسة فيها عموما إلى أربع سنوات، ماعدا كليات الطب والعلوم الهندسية التي تتجاوز فيها الدراسة هذه المدة.

2. المدارس العليا:

وهي نمط من مؤسسات التعليم العالي، تعني بإعداد القوي العاملة لمدة تتراوح بين أربع إلى خمس سنوات ما بعد المرحلة الثانوية، ليتم الحصول منها على شهادة نجاح تعادل الشهادة الجامعية.

3. المعاهد والكليات:

ويتم فيها التكوين لمدة تتراوح ما بين سنتين إلى أربع سنوات، وفقا لطبيعة التخصص وتختلف هذه المؤسسات بإخلاف برامج التي تقدمها، فبعضها كليات متخصصة لإعداد المعلمين وبعضها الآخر متعدد التخصص.

وفي الأخير يمكننا القول أن التعليم العالي يتميز أيضا بكونه يضم تكوين متخصص في مجال معين وهذا عكس باقي المراحل من التعليم التي لا توفر تكوين متخصصا وهذا ما يجعل الدول في العصر الحالي تضم أكثر بالتعليم العالي الذي يرتبط بالعديد من المؤسسات الأخرى وله تأثير كبير في المجتمع، ومرتبطة بسوق العمل بتوفير التكوين المتخصص الذي يجعل مؤسسات التعليم العالي يستجيب لاحتياجات المجتمع ومختلف المؤسسات والقطاعات الأخرى وهذا ما سيتم إبرازه أثر في الفرع الثاني.

¹ - محمد السعيد بن غنيم، أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967-2012)، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2014-2015، ص ص 17-18.

الفرع الثاني: أهمية وأهداف قطاع التعليم العالي

أولا: أهمية قطاع التعليم العالي

يعد التعليم العالي بصفة خاصة قضية هامة وحيوية، لأنها تعني إعداد الإنسان الذي يمثل المحور الأساسي لكل قضايا التنمية بجوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وحيث أن التعليم العالي هو مرحلة التخصص والإعداد العملي في كافة أنواعه ومستوياته سدا لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله، بما يساير التطور المنشود الذي تسعى إليه أي أمة لتحقيق أهدافها وغاياتها، فإن الرؤية الإستراتيجية للتعليم العالي ضرورة ملحة وذلك لوجود الكثير من التحديات والمعضلات التي تواجهه والمتغيرات التي يمر بها.

كما يحتل التعليم العالي مكان الصدارة في التقدم المنشود في المجتمعات البشرية، وفي تشكيل معالم الواقع والمستقبل في مختلف الجوانب الاجتماعية والعلمية والاقتصادية لكل الدول، خاصة مع تنامي مفهوم اقتصاد ومجتمع المعرفة، وتزايد متطلبات واحتياجات التنمية، وأصبح من المسلم به أن تقدم الدول ورفقها ونمائها أصبح يعتمد باستمرار على مدى تقدمها العلمي، ويرتبط بمدى قدرتها على موكلة التطورات المتسارعة على الصعيد المعرفي، التكنولوجي، والمعلوماتي، ولا يحقق ذلك لأي دولة إلا من خلال وجود نظام جيد للتعليم العالي يجعل من العنصر البشري عامل نمو وتقدم للمجتمع.¹

ثانيا: أهداف قطاع التعليم العالي

يهدف التعليم العالي إلى تحقيق أهداف أساسية وهي:

- ✓ تحقيق تكوين علمي عالي ومهني للمخرجين؛
- ✓ خلق نخبة عصرية تستجيب للتطلعات الثقافية والعلمية للمجتمع ومن خلال ما تقدمه من إنتاج للمعارف والعلوم؛
- ✓ تنظيم التغيير الحاصل في المجتمع؛²
- ✓ تطوير البحث العلمي وتشجيع إجراءه داخل الجامعة وخارجها؛
- ✓ سد حاجة المجتمع من الكوادر المخصصة والكفاءات الوطنية المدربة وإعدادها لمختلف مجالات الحياة؛
- ✓ دراسة مشكلات المجتمع المحيط وفهمها وتحليلها، والبحث عن حلول مناسبة لها؛
- ✓ مواكبة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات الحادثة في العالم واستثمار معطياتها لصالح المواطن والمجتمع؛

¹ - سمية الزاحي، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر: دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة، عنابة وسكيكدة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم المكتبات، 2013-2014، ص ص 61-62.

² - جميلة مامري، أمانة مسالك، الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، تخصص التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2008، ص ص 39-40.

- ✓ مواكبة التغيرات الحادثة من حلول الجامعة، وإسهام في تكيف المجتمع له بل ومحاولة استشرف مستقبله والإعداد له؛¹
- ✓ تدريب وإعادة تدريب أصحاب الكفاءات المواكبة الجديدة والمستحدث في مجالات مخصصاتهم؛
- ✓ اقتراح الخطط والبرامج المتطورة لتنفيذ السياسة التعليمية، وإعداد التشريعات اللازمة لذلك.²

الفرع الثالث: أسس ومكونات نظام قطاع التعليم العالي

أولاً: أسس قطاع التعليم العالي

يعتمد التعليم العالي على مجموعة من الأسس:³

- ✓ وعي القيادة السياسية بدور التربية وما يخصص لها من أموال لخلق مجتمع علمي معاصر؛
- ✓ قيادة عصرية ذات نظرة اجتماعية شاملة متكاملة تفوق عمليات الثورة العلمية في إطار الثورة الاجتماعية الشاملة؛
- ✓ أسس وأبحاث ودراسات علمية من واقع المجتمع تستند إليها في إرساء دعائم هذه الثورة؛
- ✓ الانفتاح العالمي على الجامعات الإقليمية والدولية وإجراء المقارنة المرجعية المستمرة لأجل تطوير عمل وأساليب العمل التربوي في الجامعة؛
- ✓ التغيرات البيئية الجديدة وإدخالها حيز التطبيق من حيث التغيرات التكنولوجية والعلمية والسياسية والاقتصادية وانعكاس ذلك على المنظومة التربوية.

ثانياً: مكونات نظام قطاع التعليم العالي

من أهم مكونات هذا النظام ما يلي:⁴

1. المدخلات: وتشمل المناهج والمفردات والبيانات، المدرسين، والطلبة؛
2. العمليات: وتشمل المحاضرة، الملقيات، التطبيق العلمي؛
3. المخرجات: إضافة إلى المفاهيم والمعارف هناك مصاريف مرتبطة بالبحث العلمي؛
4. التغذية العكسية: ونعني بها الأخذ بجميع الإجراءات التصحيحية التي قد تواجه النظام أثناء تنفيذه وتصحيحها والاستفادة منها مستقبلاً.

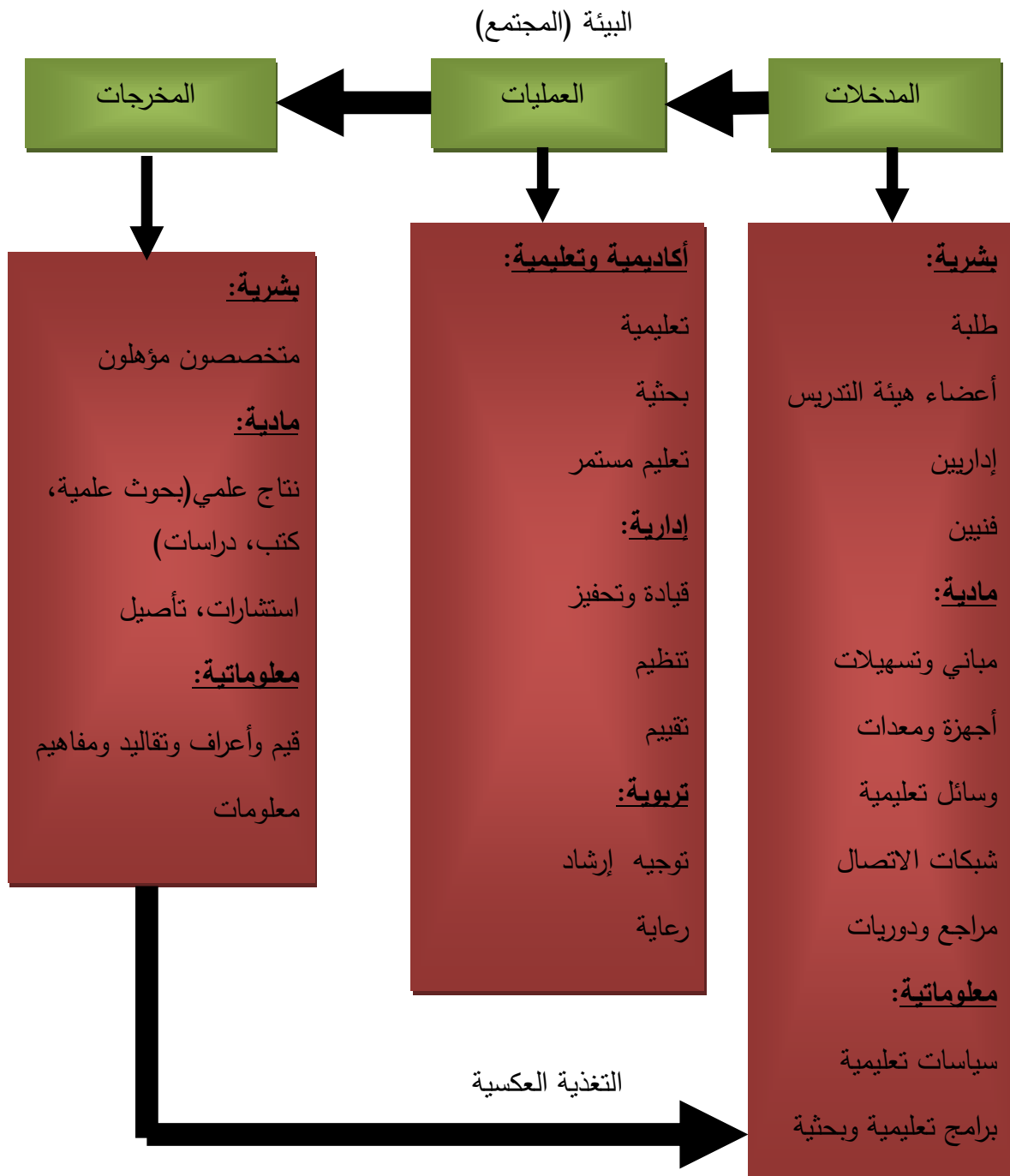
¹ - يasmine خدنة، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، تخصص التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2008، ص ص 39-40.

² - جواد كاضم لفته، الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011، ص 392.

³ - هاشم فوزي عباس العبادي وآخرون، إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، (د.ط)، 2009، ص 37.

⁴ - هاشم فوزي العبادي ويوسف حجيم الطائي، التعليم الجامعي من منظور إداري (قراءات وبحوث)، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011، ص 38.

شكل رقم 1-1: مكونات نظام قطاع التعليم العالي



المصدر: حنان رزق الله، أثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسنطينة، 2009، ص 93.

المطلب الثاني: تطوير ومشاكل قطاع التعليم العالي**الفرع الأول: تطوير قطاع التعليم العالي**

إن التطوير في أي جانب من جوانب الحياة يهدف دائما إلى الوصول إلى أحسن صورة، حتى يؤدي الغرض المطلوب منه بكفاءة، ويحقق كل الأهداف المنشودة على أتم وجه، فعملية التطوير تكون دائما شاملة لجميع الجوانب والعوامل والعناصر التي لها صلة بالموضوع المراد تطويره، وباعتبار التعليم العالي له الأثر الكبير على كل جوانب الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، فعملية تطويره تنصب على العملية التكوينية بشتى أبعادها، فلا يركز على نوعية المعلومات في حد ذاتها وإنما يتعداها إلى الطريقة، الوسيلة، الكتاب، المكتبات الإدارة العلمية، نظام التقييم وإلى نظم وأساليب الدراسة الجامعية والتنمية العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين فعالية وكفاءة العملية التكوينية وكذا جودة التعليم فقد شهد التعليم وهو في بداية قرن جديد، إقبالا لم يسبق له مثيل وتنوعا كبيرا في مجالاته، فضلا عن تزايد الوعي بأهميته الحيوية بالنسبة لشتى ميادين التنمية، وفي بناء المستقبل بإعداد الأجيال وتزويدها بمهارات ومعارف جديدة، وعليه يواجه التعليم العالي تحديات كبيرة، تتعلق أساسا بمجال تمويله وتحسين ظروف العاملين فيه، وإتاحة فرص التدريب على المهارات اللازمة للحصول عليه من مختلف المصادر ورفع مستوى التدريس والبحوث والخدمات، وضمان ملائمة البرامج وتسيير إمكانيات توظيف الخريجين وإبرام اتفاقيات تعاون مجدية للانتفاع بفوائد التعاون الدولي، وكذا تحديات الإمكانيات الجديدة التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات بضمان الانتفاع الدائم بها، وسعيا لمواجهة هذه التحديات، والبدء في عملية إصلاح معمق للتعليم العالي في شتى أنحاء العالم.¹

الفرع الثاني: مشاكل قطاع التعليم العالي

دعت اليونسكو إلى عقد مؤتمر عالمي لقطاع التعليم العالي في مطلع القرن العشرين بعنوان: الرؤية والعمل بباريس أيام: 5 إلى 9 أكتوبر 1998، وخرج باتفاق عام على أن كل المشاكل التي تعيق تطوير قطاع التعليم العالي في كل أنحاء العالم تدور حول أربعة مواضيع كبرى هي:

- ❖ مواومة التعليم العالي؛
- ❖ نوعية التعليم العالي؛
- ❖ التسيير والتمويل؛
- ❖ التعاون الدولي.

¹ - ياسمينه برعودي، التعليم العالي وعلاقته بالمتغيرات التكنولوجية الحديثة: تكنولوجيا المعلومات، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009، ص 26.

1: مواءمة التعليم العالي

إن مواءمة التعليم العالي مرتبطة على وجه الخصوص بدوره كنظام، وبكل واحدة من مؤسساته تجاه المجتمع من جهة، وبتوقعات المجتمع وما ينتظره منه من جهة ثانية، وهذا يعني أن المواءمة هي المطابقة بين ما تقدمه مؤسسات التعليم العالي وما يتوقعه المجتمع منها، ويفرض هذا المبدأ تعزيز مساهمة التعليم العالي في تنمية المجتمع ككل، بما في ذلك تنمية النظام التربوي، كما يفرض هذا المبدأ أيضا انسجاما متبادلا مع عالم الشغل ومتطلبات التنمية الشاملة، وأن يساهم التعليم العالي في المحافظة على المعرفة وتوسيع نطاقها، وتعميقها ونشرها بشكل يتيح للإنسان، حل مشكلاته، كما تقتضي المواءمة كذلك المحافظة على التنوع الثقافي.

2: نوعية التعليم العالي

ارتبط مصطلح النوعية في التعليم العالي، حسب أغلبية التقارير الصادرة عن المؤتمرات الجهوية المختلفة، بمصطلح المواءمة "إن الحاجة والضرورة لمواءمة كبيرة للتعليم العالي يجب أن تتماشى خطوة بخطوة مع الاهتمام العام بمتعلق بتحسين النوعية"، ويشير مصطلح النوعية إلى مدخلات ومخرجات ومقاييس وعمليات نظام أو مؤسسة برنامج ما، ولا معنى لها من دون تأمين المواءمة، فمفهوم النوعية في التعليم العالي متعدد الأبعاد يشمل كل وظائف التعليم العالي وأنشطته، أي البرامج الأكاديمية والبحث العلمي، وبكل أشكال هذه الوظائف ومكوناتها (البنية التحتية، التجهيزات، الجهاز البشري، الطلبة، أهداف البرامج وطبيعتها ومضمونها، طرائف التنفيذ، البيئة الأكاديمية والاجتماعية والثقافية...)، ويجري تطبيق آليات النوعية بواسطة عمليات تقويم مستمرة، والمقارنة بين النتائج الملحوظة والمتوقعة، والسعي لاكتشاف مواطن الخلل وتصحيحها.

3: تسيير وتمويل التعليم العالي

إن مشكلة تسيير وتمويل التعليم العالي مطروحة من طرف كل المؤتمرات الجهوية، ويشمل التسيير المسائل المتعلقة بالإدارة الداخلية للمؤسسات والموارد من جهة، وعلاقات مؤسسات التعليم العالي مع الدولة، وسائر المؤسسات العامة والخاصة من جهة أخرى، مما يتعين على السلطات المعنية بالتعليم العالي ومؤسساته، اعتماد إستراتيجيات بعيدة المدى تهدف إلى مشاركة المؤسسات الفاعلة في التنمية (الهيئة الحكومية، قطاع التربية، قطاع الإنتاج، قطاع الخدمات، البيئة الاجتماعية والثقافية)، أما بالنسبة إلى التمويل فبالرغم من الميل العام نحو تنويع مصادر التمويل، فإن دعم الدولة للتعليم العالي والبحث العلمي يبقى أساسيا وضروريا، فالتقرير النهائي للمؤتمر العالمي الذي انعقد في باريس من 5 إلى 9 أكتوبر 1998 يؤكد على ضرورة رفع ميزانية التعليم العالي من طرف الدولة، لكن يجب في نفس الوقت فتح مجال المساهمة في تمويل هذا القطاع الحساس لمختلف الشركاء الاقتصاديين، وخاصة تشجيع نشاطات التعليم العالي المولدة

للأرباح مثل: عقود البحث، الخدمات الأكاديمية والثقافية...، فتنوع مصادر التمويل يعكس مدى الدعم الذي يقدمه المجتمع لهذا النوع من التعليم، وهو تمويل يجب تثمينه وزيادة فعاليته ضمن ضوابط معينة.

4: التعاون الدولي

يعتبر التعاون أساسيا لمؤسسات التعليم العالي على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، عن طريق أساليب وآليات متطورة كي تؤدي المهام المنوطة بها بشكل ملائم، فلا لأي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي أن تبقى معزولة إذا أرادت أن تضطلع بدورها في تطوير المجتمع، فهناك تأكيد على دور الاتفاقيات الجهوية حول الاعتراف بالدروس والشهادات، وعلى إنشاء وتطوير شبكات تسهل عملية التعاون، فتقرير المؤتمر الجهوي الخاص بالدول العربية ينص على ضرورة إنشاء وحدة على مستوى كل مؤسسة للتعليم العالي تختص بتسيير التعاون العربي العالمي ويجب على مثل هذه الوحدات ربط علاقات دولية، خاصة فيما يتعلق بالتبادل الطلابي والأساتذة الموظفين ونشاطات أخرى للتعاون الجامعي.¹

¹ - نفس المرجع السابق، ص ص 27-29.

المبحث الثاني: واقع قطاع التعليم العالي في الجزائر

عرف التعليم في تاريخ الجزائر مراحل عديدة عكست مختلف التطورات التي مرت بها البلاد اقتصاديا وسياسيا وأمنيا وحسب تطلعاتها التنموية وصولا إلى العولمة ومتطلباتها لمواكبة التطورات العالمية الراهنة.

المطلب الأول: قطاع التعليم العالي في الجزائر وإشكالية الإصلاح

إن النظام التعليمي الجامعي ووظيفته مستمدان من مرجعية المجتمع وتقدمه التاريخي، ومن ثمة فإن دارسته تاريخيا يساعدنا على معرفة مدى مساهمته في تحقيق الأهداف المرجوة منه، وإلى أي مدى يتأثر أيولوجيا بالنظام السياسي القائم.

ومن هنا سنقوم بعرض أهم المراحل التي مر بها قطاع التعليم العالي في الجزائر في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي مر بها المجتمع الجزائري.

الفرع الأول: مراحل تطور قطاع التعليم العالي منذ الاستقلال

المرحلة الأولى: 1962 - 1970

بعد الاستقلال مباشرة شهدت الجزائر تغيرات في مختلف الميادين لتسيير ولحفظ أمن البلاد من جهة، ومواجهة أعباء الاستقلال من جهة أخرى، فكان لازما عليها تأسيس نظام تعليمي ينتج فرص التعليم لكافة أبناء الجزائر إناثا وذكورا، لمواجهة سياسة التجهيل الفرنسية المطبقة طيلة قرن وربع قرن على الشعب الجزائري. هذا الاهتمام عبر عنه بميثاق الجزائر الصادر عام 1964 ، والداعي ليكون التعليم الشامل هدف استعجالي.

فعمدت الدولة إلى تأسيس جامعات لتغطية العجز ومباشرة عملية التنمية، فتحت جامعة وهران سنة 1966 ثم جامعة قسنطينة، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين بالجزائر، وجامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران، وجامعة عنابة بينما فتحت الجامعة الإسلامية الأمير عبد القادر بقسنطينة 1984 أما التنظيم البيداغوجي الذي كان متبعا فهو مورث عن النظام الفرنسي، إذا كانت الجامعة مقسمة إلى كليات (الأدب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الطب، كلية العلوم الدقيقة) وكل كلية مقسمة إلى عدة أقسام متخصصة، أما صيرورة النظام آن ذاك كان كالاتي:

- **الليسانس:** تدوم ثلاث سنوات، نظام سنوي للشهادات المستقلة التي يكون في مجموعها شهادة الليسانس.
- **شهادة الدراسات المعمقة:** تدوم سنة واحدة، يتم التركيز فيها على منهجية البحث إلى جانب أطروحة مبسطة سببا لتطبيق ما جاء في الدراسة النظرية.
- **شهادة الدكتوراه من الدرجة الثالثة :** تدوم سنتين على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية.

➤ **شهادة دكتوراه دولة:** تصل مدة تحضيرها إلى خمس سنوات من البحث النظري أو التطبيقي، في هذه الفترة شهدت الجامعة الجزائرية التحولات البنوية التي كان يشهدها المجتمع الجزائري مع الحفاظ على نظم الدراسة الموروثة.¹

ومن بين الهياكل الأخرى التي أنشئت خلال هذه المرحلة والتابعة للوزارات الاقتصادية المختلفة مثل:

- ❖ المركز الإفريقي للهيدروكربون والنسيج؛
- ❖ المعهد الجزائري للبترول؛
- ❖ المدرسة الوطنية للدراسات والمواصلات؛
- ❖ مدرسة المهندسين للأشغال العمومية؛
- ❖ المدرسة التطبيقية للزراعة.²

المرحلة الثانية: 1971-1980:

عرفت الدولة الجزائرية عدة إنجازات متتالية في ميدان التصنع والتأمينات المتتابعة في مختلف القطاعات، وكان المشروع التنموي ذو الأبعاد الثلاث (ثقافي، فلاح، صناعي) حيث ركز على استرداد التكنولوجيا بشكل رئيسي من أجل تغيير البني الاجتماعية والاقتصادية التقليدية للمجتمع الجزائري ونظرا للنقص الكبير في الإطارات التي يقوم عليها هذا المشروع، فقد أقحمت الجامعة مباشرة كطرف فاعل وضروري لإنجاز هذه السياسة التنموية، وكان المشروع الخاص بالجامعة بشكل عام يفرض ثلاث أهداف رئيسية: جزارة، ديمقراطية، تعريب، حيث تمثلت الإصلاحات الجامعة في تقسيم الكليات إلى معاهد مستقلة تضم أقسام و اعتماد نظام السداسيات محل الشهادات السنوية أما التعديلات (السنوية) الخاصة بمراحل الدراسات الجامعية تمثلت في :

- **مرحلة الليسانس- التدرج :** تدوم أربع سنوات، وحدات الدراسة تتمثل في المقاييس الدراسية.
- **مرحلة الماجستير ما بعد التدرج الأول :** تدوم سنتين على الأقل جزئها الأول عبارة عن مجموعة مقاييس نظرية وتعميق لمنهجية البحث، أما الجزء الثاني فهو إعداد بحث يقدم في صورة أطروحة.
- **مرحلة دكتوراه العلوم ما بعد التدرج الثاني :** تدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي.

¹ - أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2010، ص 105 .

² - موسي نور الدين، إشكالية تمويل التعليم العالي بالجزائر في إطار برنامج الإصلاح خلال الفترة 2000-2009، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص نقود ومالية وبنوك، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2011-2012، ص 41.

فالإصلاح الذي شهدته الجامعة سنة 1970، يقترح إعادة إنتاج جامعة تواكب التطور العلمي والمجتمع المعاصر، وذلك بصياغة برامج جديدة من حيث التنظيم البيداغوجي والمفاهيم ومن حيث طرق التدريس.

المرحلة الثالثة: 1981-2003

على العموم لم تشهد فترة نهاية السبعينات حتى بداية الثمانينات أي تطورت إصلاحية في التعليم العالي، إلا أن سنة 1983 كانت نقطة تحول تمثلت في مشروع الخريطة الجامعية التي تهدف إلى تخطيط التعليم العالي إلى آفاق 2000، اعتمادا على احتياجات الاقتصاد الوطني وقطاعاته المختلفة، وذلك بمراعاة اللامركزية في التكوين، تحقيق التوازن الجهوي، القضاء على الفوارق وتحريك الاقتصاد، على الرغم من هذه الأهداف إلا أنها لم تمس أرض الواقع في جميع الأطوار الجامعية في سوق العمل لعدم توفر مناصب العمل.

وهكذا استمر الوضع على حاله، بل وازداد تأزما منذ التسعينات بسبب الوضع الأمني والاقتصادي والسياسي رغم محاولات الإصلاح التي شاهدها هذه الفترة.

المرحلة الرابعة: 2003 إلى يومنا هذا

إن الجامعة كنظام مفتوح على جميع التغيرات والتطورات الحاصلة على المستوى القومي والدولي تجد نفسها أمام تحد واضح لإثبات دورها العلمي والبيداغوجي وهذا يجعل الإصلاح ضرورة لا بد منها وخاصة على مستوى المناهج البيداغوجية المتبعة في تكوين الطلبة، فعمدت إلى إدراج نظام الهيكلة الجديد: نظام (ليسانس، ماستر، دكتوراه) (ل م د) الذي شرع في تطبيقه مع بداية الموسم الدراسي 2003-2004 على مستوى 10 جامعات ثم بدأ تعميمه على الجامعات ككل.¹

الفرع الثاني: مفهوم نظام LMD ومميزاته

أولا: مفهوم نظام LMD

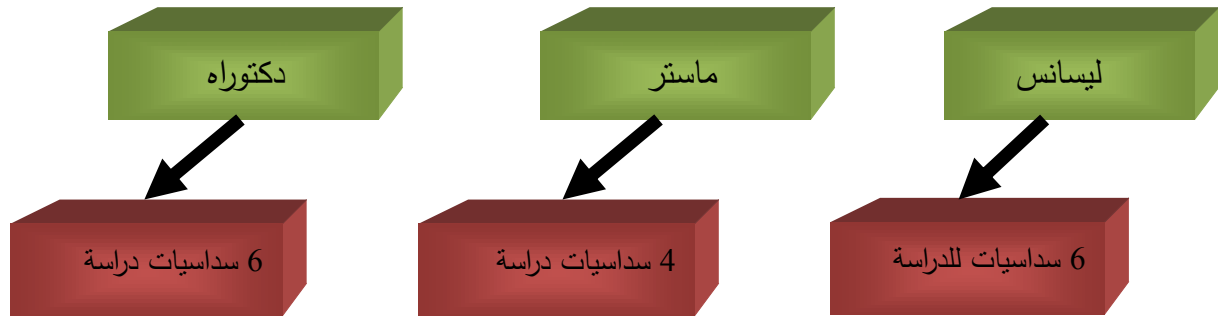
➤ **التعريف الأول:** نظام LMD هو نظام جديد اتبعته الجامعة الجزائرية بعد الإصلاحات التي شرعت فيها منذ 2004 يركز على دراسة الطالب فيه بنظام ليسانس ب (ثلاث سنوات) وماستر ب (سنتين) الدكتوراه ب (ثلاث سنوات).²

وهو نظام يرمي إلى بناء الدراسة إلى ثلاثة كما هو مبين في الشكل:

¹ - أسماء هارون، مرجع سبق ذكره، ص ص 106-107.

² - حليمة قادري، بن نابي نصيرة، جودة التكوين في نظام ل.م.د في ضوء المرافقة البيداغوجية للطلاب الجامعي، مجلة الباحث، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، ص 1.

الشكل رقم 1-2: مراحل ودراسات الدراسة في نظام LMD



➤ **التعريف الثاني:** هو نظام التعليم الجديد في الجامعة الخاضع لإصلاحات المنظومة التربوية اختصر في LMD ويقصد به ليسانس، ماستر، دكتوراه ، ويقابله في التسمية النظام الكلاسيكي، أو القديم، وهو النظام الذي انتهجته الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال ودأبت في تطبيقه إلى غاية 2004.¹

ثانيا: مميزات نظام LMD

يتميز النظام LMD بمجموعة من الخصائص والمميزات التي تجعله معيار من معايير الجودة في التعليم العالي والذي يتطلب تكوين فعلي للطلاب بما يتماشى بمتطلبات واحتياجات سوق العمل المحلية والعالمية ومن بين هذه المميزات نذكر مايلي :

- ✓ يخفف من شروط الانتقال من سداسي لآخر ومن سنة إلى أخرى؛
- ✓ تمكن طالب السنة الأولى من التأقلم مع الحياة الجامعية والتعرف بشكل تدريجي علي الفروع والتخصصات المتاحة؛
- ✓ يتيح للطلاب إمكانية برمجة الكثير من الحصص والدورات التعليمية الفردية و الجماعية؛
- ✓ يقرب الطالب من الأستاذ ، من الإدارة، وهذا من شأنه تحسين عملية الاتصال؛²
- ✓ يتميز نظام ل.م.د بإسناد ملحق للشهادة وهو وثيقة تضاف إلي شهادة التخرج من كل مؤسسة، ويعتبر ملحق الشهادة وسيلة تكميلية توضيحية ترفق بالشهادة وتعرف بمؤهلات المكتسبة والأرصدة المتحصل عليها في المسار التكويني؛
- ✓ قادر علي توفير المنتجات جديدة ذات قيمة مضافة وبالتالي تطوير العلاقة بين الجامعة والمؤسسة؛

¹- علي صالح، **نظام (ل م د) في الجامعة الجزائرية (بين الواقع والقوانين - ميدان العلوم الإنسانية)**، أعمال اليوم الدراسي: إصلاحات التعليم العالي والتعليم العام: الراهن والآفاق، المنظم يوم 22 أبريل 2013، جامعة البويرة، الجزائر، ص 11.

²- وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، **دليل الطالب**. المركز الجامعي ميلة، 2013، ص 27.

- ✓ مرتكز علي نظام تقييم داخلي وخارجي، من أجل ضمان جودة التكوينات السارية؛¹
- ✓ نظام تعليم سداسي يضم وحدات تعليم أساسية ووحدات تعليم إكتشافية ووحدات تعليم مشتركة ووحدات تعليم لتخصص؛
- ✓ تزود كل وحدة تعليم بقيمة في شكل وحدات قياسية؛
- ✓ وحدات التعليم قابلة للاكتساب وقابلة للتحويل؛
- ✓ يعتمد الترجيح على طبقة الاختبارات وعلى أنماط المراقبة المعتمدة.²

الفرع الثالث: دوافع وأهداف الانتقال من النظام الكلاسيكي إلى النظام (ل م د) في الجزائر

أولا: دوافع الانتقال من النظام الكلاسيكي إلى النظام (ل م د) في الجزائر

إن التفكير في الإصلاح الجامعي في الجزائر لم يكن وليدا للصدفة وإنما هو حتمية فرضتها جملة من الإختلالات التي شهدتها النظام الكلاسيكي والتي يمكن إجمالها فيما يلي:³

1. في مجال نظام استقبال وتوجيه وانتقال الطلبة:

- ✓ إن اعتماد الجامعة على نظام توجيه مركزي، تسبب في خيبة أمل الكثير وأدى إلى إنسدادات تجسدت من خلال نسبة الرسوب العالية بالإضافة إلى نمط انتقال سنوي يفتقر إلى المرونة، هذا ما أفرز تسريبات معتبرة زادت من حدتها الآثار السلبية لإعادة التوجيه؛
- ✓ ثقل نظام التقييم والتطبيق الفعلي للبرامج المقررة، وعدم تنسيق الكثير من التخصصات المفتوحة في الجامعة مع شعب البكالوريا الموجودة.

2. في مجال هيكلية التعليم وتسييره:

- ✓ هيكلية أحادية مع وجود مسارات تكوين مغلقة بالإضافة إلى ضعف نظام التقييم؛
- ✓ حجم ساعي مثقل ودورات امتحان مضاعفة مما يعيق السير البيداغوجي الحسن.

3. ضعف التكوين وقلة التأطير والتأهيل المهني:

- ✓ نسبة تأطير غير كافية نجمت عنها مردودية ضعيفة للتكوين خاصة فيما بعد التدرج وذلك بسبب هجرة الأساتذة الباحثين؛
- ✓ تكوين قصير المدى غير مرغوب فيه لم يحقق الأهداف التي أنشأ من أجلها؛

¹ - شريط كمال، مداخلة حول: دور الإصلاحات الجامعية في الجزائر (ل.م.د) في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، المؤتمر الدولي الثالث: مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص تكامل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، عمان، 28 أبريل - 1 ماي 2014، ص 2.

² - إيدار عائشة، سياسة إصلاح التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر: واقع وتحديات، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة العدد 13 جوان 2015، ص ص 120-121.

³ - أسماء هارون، مرجع سبق ذكره، ص ص 108-109.

- ✓ عدم وضوح القانون الخاص والإمكانيات وفرص التشغيل والتي لم يعبر عنها بوضوح من طرف المتعاملين الاقتصاديين؛
- ✓ هذه الاختلالات جعلت النظام الكلاسيكي في الجامعة الجزائرية غير قادر على مسايرة ما يحدث من مستجدات عالمية وأبحاث بيداغوجية، وطرق منهجية وتعليمية مواكبة للتكنولوجيا لذلك فكرت بإعداد إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي يتضمن هيكلة التكوين، طرائق التوجيه والتقييم، انتقال الطلبة تنظيم وتسيير مختلف الهيئات البيداغوجية والبحث.
- ويمكن إجمال دوافع هذا الإصلاح في ثلاث نقاط :
- ❖ السلبات التي يعاني منها النظام القديم؛
- ❖ ظهور أبحاث بيداغوجية حديثة؛
- ❖ تطور وتغير حاجات الجامعة من جهة والمجتمع من جهة أخرى.

ثانيا: أهداف الانتقال من النظام الكلاسيكي إلى نظام (ل م د) في الجزائر:

- إن الغاية من الإصلاح الجامعي هي تدارك الوضع وإصلاح الاختلالات والدفع بالجامعة لأن تتلاءم تدريجيا مع النظام العالمي للتعليم العالي وهذا بتحقيق مجموعة من الأهداف المتمثلة في:¹
- ✓ معالجة مشاكل النظام الكلاسيكي؛
 - ✓ ضمان تكوين نوعي يراعي متطلبات المجتمع الاجتماعية، الاقتصادية وتقوية المهمة الثقافية للجامعة بترقية القيم العالمية التي يعبر عنها الفكر الجامعي؛
 - ✓ تنمية التعامل الجامعي عن طريق الربط بين البحث، التكوين، التنمية مع الاحتفاظ باستقلالية الجامعة؛
 - ✓ التفتح أكثر على التطور العالمي وخاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا وذلك بتشجيع التعاون الدولي في هذا المجال السبل والأشكال الممكنة مع ضمان تكوين وإدماج مهني أحسن للإطارات الجامعية؛
 - ✓ ترسيخ أسس تسيير تقوم على التشاور والمشاركة مع تشجيع الباحثين وتحفيز البحث بالتعاون بالإضافة إلى خلق شروط ملائمة للتوظيف والاحتفاظ بالكفاءات الواعدة.
- هذه التحديات تعبر عن 4 أهداف أساسية تسعى الجامعة لتحقيقها:
- ❖ تقديم تكوين نوعي لضمان إدماج مهني أحسن؛
 - ❖ التكوين للجميع ومدى الحياة؛
 - ❖ استقلالية المؤسسات الجامعية؛
 - ❖ انفتاح الجامعة على العالم.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 109.

المطلب الثاني: مؤشرات كمية حول قطاع التعليم العالي في الجزائر

الفرع الأول: تطور عدد خريجي الجامعة الجزائرية

نلاحظ من خلال الأرقام الواردة في الجدول أن هناك تزايد كبير في أعداد الطلبة المسجلين في التدرج وما بعد التدرج في التعليم العالي، حيث ارتفع عدد الطلبة في الجامعات الجزائرية من 1154804 طالب خلال الفترة 2011-2012 إلى 1241550 طالب خلال الفترة 2014-2015، وبديل هذا الارتفاع على زيادة فرص الالتحاق بالتعليم العالي بالموازاة مع التحسن الملحوظ في معدل النجاح في شهادة البكالوريا ورغبة أغلبية الناجحين في مواصلة الدراسة والتحصل على شهادات جامعية، وكذا مجانية التعليم العالي وتوفير الهياكل البيداغوجية والخدمات الجامعية من إطعام وإقامة ونقل بالمجان.

جدول رقم 1-1: تطور عدد الطلبة المسجلين في التدرج وما بعد التدرج 2012-2015

2015-2014	2014-2013	2013-2012	2012-2011	
1165040	1119515	1124434	1090592	عدد الطلبة المسجلين في التدرج
76510	70734	67671	64212	عدد الطلبة المسجلين في ما بعد التدرج
1241550	1190249	1192105	1154804	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحثين بناء على:

- تقرير حول التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر: 50 سنة في خدمة التنمية 1962-2012، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2012، ص 32.
- مجموعة حوليات إحصائية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

التزايد المستمر لعدد حاملي الشهادات: أنتجت منظومة التعليم العالي حوالي 2000000 من حاملي الشهادات منذ الاستقلال فعشرية الستينات سجلت تخرج 3096 طالب، وارتفع العدد في السبعينات ليبلغ ما يقارب 40000، ووصل في سنة 2000 إلى 600000 طالب متخرج، وعرفت سنة 2010-2011 تخرج 246400 طالب، وشهدت العشرية 2001-2011 تخرج 1393000 طالب من حاملي الشهادات من مؤسسات التعليم العالي.¹

الفرع الثاني: توزيع مؤسسات قطاع التعليم العالي في الجزائر

لقد أدى تنامي الطلب الاجتماعي على التعليم العالي إلى توسع الشبكة الجامعية، حيث تضم الشبكة الجامعية الجزائرية (106) مؤسسة للتعليم العالي موزعة على (48) ولاية عبر التراب الوطني، حيث تضم

¹ - مرجع سابق، ص 32.



(50) جامعة و(13) مركز جامعي و(80) مدرسة وطنية عليا و(10) مدارس عليا و(11) مدارس عليا للأساتذة و(2) ملحقتين جامعتين.

نلاحظ من الجدول رقم 1-2: أن الجامعات منتشرة في التراب الوطني، بحيث يوجد من الناحية الشرقية (17) جامعة، ومن ناحية الوسط يوجد بها (22) جامعة، أما من الناحية الغربية فيوجد بها (11) جامعة.

جدول رقم: 1-2: عدد المؤسسات الجامعية عبر التراب الوطني

ناحية الشرق	ناحية الوسط	ناحية الغرب
1. جامعة البويرة	1. جامعة جيجل	1. جامعة طاهري محمد بشار
2. جامعة الجلفة	2. جامعة تبسة	2. جامعة مصطفى سطمبولي
3. جامعة غرداية	3. جامعة برج بو عرييج	معسكر
4. جامعة مليانة	4. جامعة الطارف	3. جامعة الدكتور مولاي
5. جامعة المدية	5. جامعة خنشلة	الطاهر سعيدة
6. جامعة الجزائر 1	6. جامعة أم بواقي	4. جامعة أوبكر بلقايد تلمسان
7. جامعة بجاية	7. جامعة الوادي	5. جامعة أحمد دراية أدرار
8. جامعة شلف	8. جامعة سوق أهراس	6. جامعة بن خلدون تيارت
9. جامعة بومرداس	9. جامعة عنابة	7. جامعة جيلالي ليايس سيدي
10. جامعة تيزي وزو	10. جامعة سطيف 1	بلعباس
11. جامعة الأغواط	11. جامعة قاله	8. جامعة عبد الحميد ابن
12. جامعة البليدة	12. جامعة باتنة	باديس مستغانم
13. جامعة البليدة 2	13. جامعة قسنطينة 1	9. جامعة أحمد بن بلة وهران 1
14. جامعة الجزائر هوارى	14. جامعة بسكرة	السانية
بومدين للعلوم والتكنولوجيا	15. جامعة المسيلة	10. جامعة محمد بوضياف
15. جامعة الجزائر 2	16. جامعة ورقلة	العلوم والتكنولوجيا وهران
16. جامعة الجزائر 3 إبراهيم	17. جامعة قسنطينة للعلوم	11. جامعة وهران 2 محمد بن
سلطان شيبوط	الإسلامية الأمير عبد القادر	أحمد
17. جامعة التكوين المتواصل	18. جامعة سكيكدة	
	19. جامعة سطيف 2	
	20. جامعة قسنطينة 2	
	21. جامعة قسنطينة 3 المجاهد صالح	
	بوينيدر	
	22. جامعة باتنة 2	

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على شبكة الانترنت . تاريخ التصفح

<http://www.mesrs.dz/ar/accueilte> le.2018/01/27

✚ حدد المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003، حيث يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، ونصت:

➤ **المادة 05:** تتمثل المهام الأساسية للجامعة في مجال التكوين العالي على الخصوص فيما يأتي:

✓ تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد؛

✓ تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث؛

✓ المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها؛

✓ المشاركة في التكوين المتواصل.

➤ **المادة 06:** تتمثل المهام الأساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يأتي:

✓ المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي؛

✓ ترقية الثقافة الوطنية ونشرها؛

✓ المشاركة في دعم القدرات التدرسية الوطنية؛

✓ تثمين نتائج البحث ونشر الإعلان العلمي والتقني؛

✓ المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإطرائها.

نلاحظ من الجدول رقم 1-3: أن المراكز الجامعية منتشرة في التراب الوطني، بحيث يوجد من

الناحية الشرقية (02) مركز جامعي، ومن ناحية الوسط يوجد بها (04) مراكز جامعية، أما من الناحية

الغربية فيوجد بها (07) مراكز جامعية.

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 51، الموافق لـ 24 أوت 2003، ص 4.

جدول رقم 1- 3: عدد المراكز الجامعية في الجزائر

ناحية الشرق	ناحية الوسط	ناحية الغرب
1. المركز الجامعي ميله	1. المركز الجامعي تمنراست	1. المركز الجامعي تيسمسيلت
2. المركز الجامعي بركة	2. المركز الجامعي تيبازة	العلامة أحمد بن يحي
	3. المركز الجامعي إليزي	الونشريسي
	المقاوم الشيخ أمود بن مختار	2. المركز الجامعي عين تيموشنت
	4. المركز الجامعي آفلو	3. المركز الجامعي غيليزان
		4. المركز الجامعي بالنعامة
		5. المركز الجامعي البيض
		6. المركز الجامعي تيندوف
		المجاهد علي كافي
		7. المركز الجامعي مغنية

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على شبكة الانترنت . تاريخ التصفح <http://www.mesrs.dz/ar/accueilte> le.2018/01/27

✚ حدد المرسوم التنفيذي رقم 05-299 المؤرخ في 16 أوت 2005، حيث يحدد مهام المركز الجامعي والقواعد الخاصة بتنظيمه وسيره، ونصت:

➤ **المادة 05:** حددت المهام الأساسية للمركز الجامعي في مجال التكوين العالي على الخصوص فيما يأتي:

- ✓ تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد؛
- ✓ تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث؛
- ✓ المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها؛
- ✓ المشاركة في التكوين المتواصل.

➤ **المادة 06:** تتمثل المهام الأساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يأتي:

- ✓ المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي؛
- ✓ ترقية الثقافة الوطنية ونشرها؛
- ✓ المشاركة في دعم القدرات التدعيمية الوطنية؛
- ✓ تثمين نتائج البحث ونشر الإعلان العلمي والتقني؛
- ✓ المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإطرائها.

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 58، الموافق لـ 25 أوت 2005، ص 5.

نلاحظ من الجدول رقم 1-4: أن المدارس الوطنية العليا منتشرة في التراب الوطني، حيث يوجد في الناحية الشرقية (06) مدرسة وطنية عليا، ومن ناحية الوسط (17) مدرسة وطنية عليا، ومن الناحية الغربية (08) مدارس وطنية عليا.

جدول رقم 1-4: المدارس الوطنية العليا في الجزائر

ناحية الشرق	ناحية الوسط	ناحية الغرب
1. المدرسة الوطنية العليا للمناجم والمعادن المجاهد عمار العسكري	1. المدرسة الوطنية متعددة التقنيات	1. المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات وهران
2. المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات قسنطينة المفكر مالك بن نبي	2. المدرسة الوطنية العليا للري- المجاهد عرابوي عبد الله	2. المدرسة العليا للإعلام سدي بلعباس-8 ماي 1945
3. المدرسة الوطنية العليا في البيوتكنولوجيا قسنطينة	3. المدرسة الوطنية العليا للأشغال العمومية	3. المدرسة العليا لإدارة الأعمال تلمسان سابقا- ق.ع.أ.ت.ع.ت- وهران
4. المدرسة العليا علوم التسيير عنابة سابقا- ق.ت.ع.أ.ت.ع.ت- عنابة	4. المدرسة الوطنية العليا للبيطرة الشهيد الربيع بوشامة	4. المدرسة العليا في الهندسة الكهربائية والطاقوية وهران سابقا- ق.ت.ع.ت.ع.ت. وهران
5. المدرسة العليا للتكنولوجيات الصناعية عنابة سابقا- ق.ت.ع.ت.ع.ت- عنابة	5. المدرسة المتعددة العلوم للهندسة المعمارية وال عمران -المجاهد حسين آيت أحمد	5. المدرسة العليا في علوم الفلاحة مستغانم سابقا- ق.ت.ع.ط.ح- مستغانم
6. المدرسة العليا المحاسبة والمالية قسنطينة سابقا- ق.ت.ع.أ.ت.ع.ت- قسنطينة	6. المدرسة الوطنية العليا لعلوم الزراعة - المجاهد حالف عبد الله المدعو قاصدي مراح	6. المدرسة العليا للعلوم البيولوجية وهران سابقا- ق.ت.ع.ط.ح وهران
	7. مدرسة الدراسات العليا التجارية	
	8. المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي	
	9. المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي	
	10. المدرسة العليا للتجارة المجاهد مولود قاسم نايت بالقاسم	

11. المدرسة الوطنية العليا لعلوم البحر وتهيئة الساحل	
12. المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت	
13. المدرسة الوطنية العليا للتكنولوجيا	
14. المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية	
15. المدرسة الوطنية العليا للسحافة وعلوم الإعلام	
16. المدرسة العليا في علوم الغذاء والصناعات الغذائية الفلاحية بالجزائر سابقا - ق.ت.ع.ط.ح- الجزائر	
17. المدرسة العليا للعلوم التطبيقية - الجزائر سابقا - ق.ت.ع.ت الجزائر	

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على شبكة الانترنت . تاريخ التصفح
http://www.mesrs.dz/ar/accueilte le.2018/01/27

نلاحظ من الجدول رقم 1-5: أن المدارس العليا للأساتذة منتشرة في التراب الوطني، حيث يوجد في
الناحية الشرقية (05) مدارس عليا للأساتذة، ومن ناحية الوسط (03) مدارس عليا للأساتذة، ومن
الناحية الغربية (03) مدارس عليا للأساتذة.

جدول رقم 1-5: المدارس العليا للأساتذة في الجزائر

ناحية الشرق	ناحية الوسط	ناحية الغرب
1. المدرسة العليا للأساتذة الآداب والعلوم الإنسانية قسنطينة الكاتبة آسيا جبار 2. المدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي سكيكدة 3. المدرسة العليا للأساتذة بوسعادة 4. المدرسة العليا للأساتذة ورقلة	1. المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة الشيخ مبارك بن محمد إبراهيم الميلي الجزائري 2. المدرسة العليا للأساتذة القبة الشيخ محمد البشير الإبراهيمي 3. المدرسة العليا للأساتذة الأغواط	1. المدرسة العليا للأساتذة مستغانم 2. المدرسة العليا للأساتذة وهران 3. المدرسة العليا للأساتذة بشار

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على شبكة الانترنت . تاريخ التصفح <http://www.mesrs.dz/ar/accueilte> le.2018/01/27

حدد المرسوم التنفيذي رقم 16-176¹ في 14 جوان 2016 يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدارس العليا ومهامها حيث نصت:

➤ **المادة 19:** تتولى المدرسة في إطار المرفق العمومي للتعليم العالي، مهام التكوين العالي ومهام البحث العلمي والابتكار واليقظة والتحويل والتطوير التكنولوجي.

➤ **المادة 20:** تتمثل المهام الأساسية للمدرسة في مجال التكوين العالي في ميدان أو في ميادين تخصصها فيما يأتي:

- ✓ ضمان تكوين إطارات مؤهلة تأهيلا عاليا؛
- ✓ ضمان التكوين التحضيري من أجل الالتحاق بالتكوين في الطور الثاني؛
- ✓ تلقين الطلبة مناهج البحث وضمان التكوين بالبحث وللبحث؛
- ✓ المساهمة في إنتاج ونشر العلوم والمعارف وتحصيلها وتطويرها؛
- ✓ إدخال بعض الابتكار والتحويل التكنولوجي والمقاولاتي سواء في التكوين أو في البحث؛
- ✓ تلقين الطلبة الابتكار؛
- ✓ ضمان التكوين لمهنة الأستاذ لصالح التربية الوطنية وزيادة على ذلك، يمكن أن تضمن نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف لفائدة إطارات القطاعات الاجتماعية والاقتصادية.
- **المادة 21:** تتمثل المهمة الأساسية للمدرسة، في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في ميدان أو ميادين تخصصها فيما يأتي:
- ✓ المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي؛

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 36، الموافق لـ 19 جوان 2016، ص 13.

- ✓ ترقية العلوم والتقنيات؛
 - ✓ المشاركة في دعم القدرة التقنية الوطنية؛
 - ✓ المساهمة في تطوير البحث الأساسي والتطبيقي لدى المؤسسات الوطنية العمومية والخاصة عن طريق تشجيع الابتكار؛
 - ✓ المساهمة في تثمين نتائج البحث العلمي ونشر الإعلام العلمي والتقني؛
 - ✓ المشاركة ضمن المجموعة العلمية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها؛
 - ✓ ترقية الإنتاج العلمي وتشجيع التنافس.
- نلاحظ من الجدول رقم 1-6: أن الملحقات الجامعية لا توجد في ناحية الشرق والغرب بينما يوجد في الناحية الغربية (02) ملحقين جامعيين.

جدول رقم 1-6: عدد الملحقات الجامعية في الجزائر

ناحية الشرق	ناحية الوسط	ناحية الغرب
		1. ملحقة سوقر(أنظر جامعة تيارت)
		2. ملحقة قصر الشلالة (أنظر جامعة تيارت)

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على شبكة الانترنت . تاريخ التصفح <http://www.mesrs.dz/ar/accueilte> le.2018/01/27

نلاحظ من الجدول رقم 1-7: أن المدارس التحضيرية توجد في الناحية الوسط (01) مدرسة تحضيرية.

جدول رقم 1-7: عدد المدارس التحضيرية في الجزائر

ناحية الشرق	ناحية الوسط	ناحية الغرب
	1. مدرسة تحضيرية في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالجزائر.	

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على شبكة الانترنت . تاريخ التصفح <http://www.mesrs.dz/ar/accueilte> le.2018/01/27

المطلب الثالث: التحديات والمشكلات التي تواجه قطاع التعليم العالي في الجزائر والحلول المستقبلية للتحديات التي تواجهها

الفرع الأول: التحديات التي تواجه قطاع التعليم العالي في الجزائر

يمر العالم بتغيرات كبيرة في النواحي الاقتصادية، والاجتماعية، والعلمية، وتتأثر الدول بهذه التغيرات في شتي جوانب الحياة، كونها ترتبط مع المحيط العالمي، ولا يمكن تعيش بمعزل كما يدور حولها وفي محيطها من التطورات، والتعليم العالي يؤثر ويتأثر أيضا بكل هذه الأجواء التي تشكل انعكاسات إيجابية والأخرى سلبية، فإن التغيرات الكونية تجعله أمام جملة من التحديات بعض هذه التحديات ذات طابع محلي وأخرى عالمية الطابع ومن ضمن التحديات التي تواجه التعليم العالي بصفة عامة هي :

- ✓ التوسع في التعليم العالي لمواجهة الطلب المتزايد؛
- ✓ تطوير جودة ونوعية مخرجات مؤسسات التعليم العالي؛
- ✓ موازنة مخرجات التعليم العالي مع قطاعات العمل وتنوع وسرعة تغيير متطلبات سوق العمل؛
- ✓ زيادة تكلفة تمويل التعليم العالي؛
- ✓ تعاظم دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي؛
- ✓ تقليص الاتجاه المتزايد نحو الاختصاصات الإنسانية والأدبية¹؛
- ✓ الطلب المتزايد علي التعليم العالي وتزايد أعداد الطلبة وتأخر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة وذلك بالرغم من المجهودات المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة²؛
- ✓ البطالة المتزايدة في أعداد الخريجين وعدم مطابقة المخرجات مع احتياجات سوق العمل وخطط التنمية؛
- ✓ عدم توافر أو النقص في أعداد أعضاء هيئة التدريس المؤهلين في كثير من التخصصات.³

¹ _ سعيد بن حمد الربيعي، التعليم العلي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وأفاق المستقبل، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 32.

² _ عمر بالخير، واقع إصلاح التعليم العالي في الجزائر (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 8.

³ _ مختار عيواج، التكامل بين مخرجات نظام LMD ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، المؤتمر الدولي الثالث تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تبسة الجزائر، يومي 28 أبريل-1 ماي 2014، ص5.

الفرع الثاني: المشكلات التي تواجه قطاع التعليم العالي في الجزائر

يعاني التعليم العالي بالجزائر من جملة من المشاكل نورد أهمها فيما يلي:

1. مشكلة صعوبة التمويل:

تعد الجزائر من بين الدول الأكثر إنفاقا على التعليم بصفة عامة وعلى التعليم العالي بصفة خاصة. فهي تفوق بعض الدول الغنية المنتجة للبترول في إنفاقها وتمويلها للتعليم العالي وهذا حسب دراسة قام بها الأستاذ حامد عمار.

لقد بات من الواضح في ضوء الإحصاءات والبيانات المتوفرة في الوقت الحالي انخفاض الدعم لمؤسسات التعليم العالي، فبعد أن كانت 6.2% من الدخل القومي العام على المستوى العربي انحدرت إلى 5.8% وهذا الانخفاض إن دل على شيء فإنما يدل على انخفاض نسبي للتمويلات الموجودة في بعض البلدان العربية لفائدة التعليم، من بينها بلدان منتجة للنفط كالكويت والعراق والسعودية على أن هناك من الدول التي تمادت في تكثيف هذه التمويلات وتتميتها مهما كلفها ذلك من تضحيات جسام كالجزائر والمغرب والسودان... الخ غير أن وثيقة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تشير إلى وجود صعوبات في تمويل التعليم العالي بالجزائر وتعتبره من بين التحديات الكبرى التي يجب على الجامعة الجزائرية الانفتاح على محيطها الاقتصادي الوطني منه والدولي بغية تنويع موارد التمويل.

كما أن قطاعات أخرى تتنافس الجامعة من ناحية التمويل مثل: الأشغال العمومية، الصحة، حفظ الأمن، محاربة الفقر.¹

2. مشكلة التأطير:

الملاحظ اليوم في الجزائر ورغم ما عرفه التعليم العالي من تطور منذ الاستقلال إلى يومنا هذا إلا أنه يتجلى النقص الكبير في عدد المؤطرين خاصة في دوي الرتب العليا مقارنة بعدد الطلبة وبالمعدلات العالمية، حيث أحصت وزارة التعليم العالي قرابة 17567 أستاذ علي أن يصل العدد إلى حدود 30 ألف أستاذ مع حلول عام 2010 من أجل تغطية العجز في التأطير وبالرغم من ذلك استمر العجز من حيث تنامي العجز بسبب عدم التوزيع الجيد بين الموارد البشرية والتخصصات المطلوبة حيث نجد في بعض التخصصات يتنامى التأطير في حين بعضها الآخر يضعف فيها، كما شهدت بعض الجامعات نقص في التأطير وأخرى عدد هائل من المؤطرين.²

¹ - أحمد زرزور، تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام ليسانس. ماستر. دكتوراه. في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة والمركز الجامعي بأم البواقي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، 2005-2006، ص 55.

² - ليلي زرقان، إصلاح التعليم الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس سطيف، العدد 16 ديسمبر 2012، ص 7.

3. مشكلة تزايد الطلبة على الجامعة:

تشكل هذه المشكلة تحديا مخيف للجامعة الجزائرية منذ الثمانينات، ويعكس لنا هذا التدفق الأرقام المسجلة في كل دخول جامعي حيث يصل العدد إلى مليون طالب حسب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ويرتبط هذا المشكل حسب مختلف المصادر بمجموعة من العوامل هي:

- ✓ مبدأ تساوي فرص الالتحاق بالتعليم العالي؛
- ✓ الطلب المتزايد على التعليم العالي نتيجة الوعي الثقافي لاعتبارات اقتصادية واجتماعية؛
- ✓ العوامل المرتبطة بسياسات القبول والتقييم، ومركزية التوجيه والتقييم؛
- ✓ مجانية التعليم العالي، وإهمال النوعية بسبب نقص الموارد التمويلية والمؤطرين.

4. مشكلة الهياكل القاعدية والتجهيز:

يعتبر تزايد عدد الطلبة والصعوبات المالية للتعليم العالي من العوامل الرئيسية لنقص ضبط الهياكل والتجهيز، فقد أصبحت ظاهرة الاكتظاظ هي السمة الملازمة لكل الجامعات الجزائرية رغم الزيادة الملاحظة في الكثير من الجامعات، ورغم ذلك فهي لا تنفي بحاجات الطلب المتزايدة سنويا والتراجع لانعدام التخطيط والإستراتيجيات الجادة، ولسد العجز قامت بعض الجامعات طلب يد العون من السلطات المحلية لتمدها ببعض المنشآت الشاغرة لإسغلالها في العملية التعليمية.

5. مشكلة الاختلال في التنظيم الإداري:

من خلال دراسة قام بها لونيس وقاسي حول الأنماط القيادية وأساليب التسيير لمدرء المعاهد بجامعات الشرق، لخص إلى مايلي:

- ✓ عدم انسجام قانون النموذجي للجامعة المنصوص عليها لسنوات 1983-1987-1993 مع احتياجات التنظيمية للجامعة؛
- ✓ هيمنة المنطق الإداري المحض على عقليات المسؤولين في مختلف مستويات التنظيم الجامعي خاصة وان القوانين تخص الباحثين بمناصب إدارية وهم قليلو الخبرة؛
- ✓ عدم انسجام بين الهياكل البيداغوجية والتدفق الهائل للعدد الطلبة.¹

¹ - ميلود قاسم، نظام ل.م.د. في الجزائر بين الدافعية والتغيير وآلية التطبيق، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 8 أكتوبر 2015، ص ص 49-51.

الفرع الثالث : الحلول المستقبلية للتحديات التي تواجه قطاع التعليم العالي في الجزائر

يتوجب علي التعليم العالي في الجزائر لكي يتمكن من التصدي لتحديات التي تواجهه، أي تقوم بمراجعة جذرية وعميقة، لسياساته، أنظمتها، قوانينه، تشريعاته، خططه، وبرامجه، فضلا عن اعتماد منهجية علمية في المتابعة والرقابة والتقييم، وذلك لتمكينه من الوفاء بالتزاماته نحو أجيال المستقبل من خلال تزويدهم بالمهارات التي تتطلبها خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية وللوقوف أمام التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر لا بد من:¹

- ✓ الارتفاع بالمستوى الأكاديمي للخريج، وذلك بتفعيل الاعتماد علي المراجع والكتب والتقارير والبحوث كجزء من متطلبات كل مادة، وتشجيع التعليم الذاتي واستعمال قدراته على التحليل والابتكار واكتساب المعارف، وزيادة التطبيقات واستعمال المختبرات والورش والحاسوب في المواد التي يلزمها ذلك وترك أسلوب المحاضرة والنقاش واستنتاج المعلومات وكذلك العمل على رفع مستوى المهارات اللغوية العربية والإنجليزية للطلبة؛
- ✓ زيادة فعالية البحث العلمي في ضوء التدفق التقني والتراكم المعلوماتي الهائل المتسارع، إن مستوى البحث العلمي في الجامعات متواضع جدا، والهدف الرئيسي في أكثره لغايات الترقية فقط، ولا يعالج معظمه اهتمامات أو احتياجات المجتمع، مما يوجب وضع خطط شاملة للبحث العلمي تخدم برامج التنمية في المجتمع، وتوافر كل مايلزم الباحث من أجهزة ومساعدین وحواجز مادية كافية، كما يوجد ربط الجامعات بحاجات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية ورصد الإمكانيات الوافرة لدعم البحث العلمي؛
- ✓ ربط التعليم العالي بمتطلبات التنمية وسوق العمل إذ يتوجب على التعليم العالي في الجزائر للاستجابة لمتطلبات خطط التنمية الوطنية من العمالة الماهرة والمدرية، كذلك الاستجابة لمتطلبات الاستعمال الأمثل للموارد المادية والبشرية وتوافر الكفاية والفعالية لذلك، بحيث تكون مخرجات التعليم العالي ضمن تخطيط مسبق يلبي احتياجات المجتمع العاملة والماهرة والمدرية؛
- ✓ تحفيز هيئة التدريس على التفاعل مع مؤسسات الإنتاج والخدمات في المجتمع، والسعي لربط الأطروحات والرسائل الجامعية بقضايا المجتمع ومشكلاته؛
- ✓ العمل على تحقيق المزيد من التعاون والاتصال بين مؤسسات التعليم العالي من جامعات ومعاهد وذلك على مختلف المستويات من أجل تبادل الخبرات، والمشاركة في الموارد المتاحة وتبادل الطلاب والأساتذة؛
- ✓ البحث عن مصادر إضافية أو بديلة لتمويل التعليم العالي وذلك بتحمل الطلاب جانبا من التكاليف الدراسية وتقديم الجامعات لبعض الاستشارات أو الخدمات للمجتمع مقابل الحصول على بعض الموارد المالية وذلك لتخفيف الجودة أو النوعية في التعليم العالي.

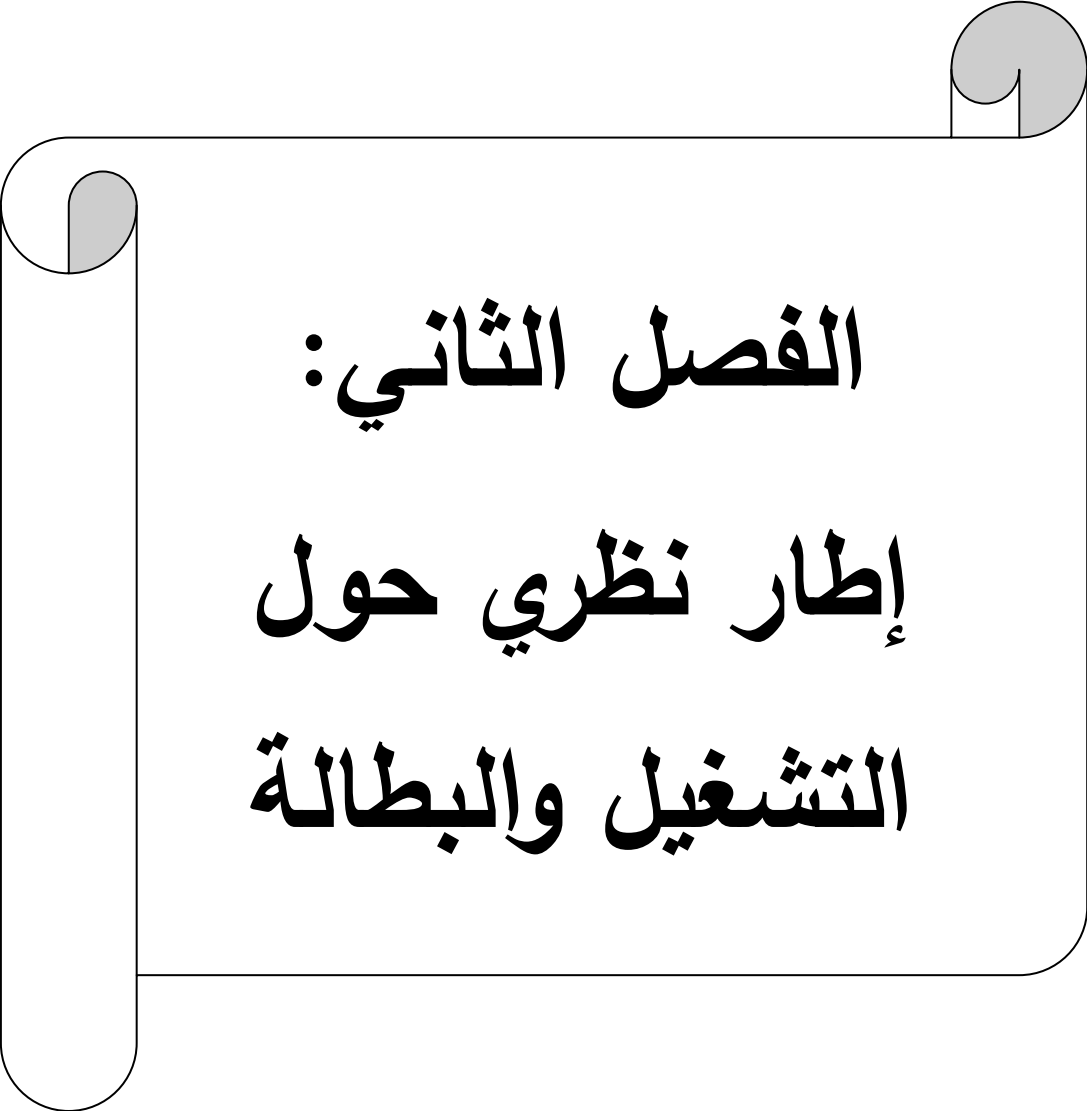
¹ - محمد عوض الترتوري، أغادير عرفات جويحان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2006، ص ص 137-139.



ومن هنا يتوجب على التعليم العالي أن يخرج من عزلته وأن يصغي إلى صوت المجتمع ومطالبه وأن يواجه التحديات، وذلك من خلال جهد فكري يحمله إنسان قادر على خدمة مجتمعه، من أجل خدمة أجيالنا ليتمكنوا من شق طريقهم نحو مستقبل مشرق.

خلاصة:

نتيجة لما تطرقنا إليه في الفصل الأول نستخلص أنّ التعليم العالي هو أوسع من مفهوم التعليم الجامعي، فالتعليم العالي هو مصدر من مصادر نتاج رأس المال البشري بالنسبة للمجتمع، وهو استثمار حقيقي في القدرات الفكرية وتنميتها للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة. أما فيما يتعلق بإصلاح التعليم العالي فهو إدخال مجموعة من الإجراءات والتعديلات التي تمكن من استخدام نظام جديد يهدف إلى إعادة هيكلة التعليم العالي من أجل زيادة كفاءته وفعاليته بما يواكب التغيرات العالمية الجديدة.

A decorative graphic of a scroll with a grey border and rounded corners. The scroll is partially unrolled, with the top and bottom edges showing a grey inner layer. The text is centered within the white area of the scroll.

الفصل الثاني:

إطار نظري حول

التشغيل والبطالة

تمهيد:

تمثل ظاهرة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم من بينها الجزائر حيث تفاقمت هذه الظاهرة وتزايدت تزايدا كبيرا أحدثت من خلاله ضجة كبيرة في مجتمعنا فتفشي هذه الظاهرة وتزايد وتيرتها يشير إلى أنه لا يمكن إغفالها لما لها من أضرار في المجال الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والأمني وغيره من المجالات ولذلك لابد من الاهتمام بقضية التشغيل التي أصبحت تحتل حيزا كبيرا في الدراسات الاقتصادية وخاصة منها الحديثة واعتماد سياسات تشغيلية تمكن من محاربة البطالة وحصص معدلاتها وتحسين آليات التشغيل بوجه عام.

وعليه ارتأينا أن نتناول في هذا الفصل المبحثين التاليين:

- المبحث الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمل والتشغيل وسياسة التشغيل.
- المبحث الثاني: ماهية البطالة.

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمل والتشغيل وسياسة التشغيل

لقد كان التشغيل دوماً ولا زال جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وسيلة للمواطنين وهذا لا يأتي إلا بتوفير فرص عمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه ووضع البرامج والآليات الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين.

ومن أجل ذلك تطرقنا في هذا المبحث على ماهية سوق العمل وخصائصه وكذلك التعرف على معاني التشغيل وأنواعه وأهميته.

المطلب الأول: سوق العمل

سننطلق في هذا المطلب إلى تعريف وخصائص سوق العمل وأنواعه:

الفرع الأول: تعريف سوق العمل

توجد عدة تعاريف لسوق العمل نذكر بعضها فيما يلي:

➤ **التعريف الأول:** سوق العمل هو السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة حيث من خلاله يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشأة وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة، أي أن سوق العمل هو المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة من قبل الأفراد.¹

➤ **التعريف الثاني:** هو المكان الذي يجتمع فيه كل من البائعين والمشتريين لخدمات العمل والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المنشأة وصاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وبهذا فإن مكونات سوق العمل هو البائع والمشتري وبعد حصول التطور في وسائل الاتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكاناً أو أجهزة الكترونية كالانترنت أو الهاتف أو الفاكس.²

➤ **التعريف الثالث:** سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية أي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشرائها وبالتالي تسعير خدمات العمل.³

¹ - محمد طاقة، حسين عجلان، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، (د.ط)، ص 31.

² - مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص 21.

³ - مولاي فاطمة الزهراء، سوق العمل والموارد البشرية، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة يومي 13-14 أبريل 2011، ص 82.

➤ **التعريف الرابع:** سوق العمل كأى سوق أخرى يقصد به قوى العرض والطلب للسلعة، ومن خلال تفاعل هذه القوى يتحدد الثمن والكمية المتبادلة.¹

ومن مجمل التعاريف السابقة يمكن القول أن سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه والذي ينتج عنهما تحديد مستوى الأجور والتوظيف.

الفرع الثاني: خصائص سوق العمل

يمتاز سوق العمل بعدة خصائص نوجزها فيما يلي:²

- ✓ خدمات العمل تؤجر ولا تباع؛
- ✓ خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل؛
- ✓ ظروف العمل لا تقل عن السعر في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة؛
- ✓ الطلب عن العمل هو طلب مشتق أي هو الطلب من أجل إنتاج السلع وخدمات يتم بيعها؛
- ✓ كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق (إضافة إلى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات)؛
- ✓ يتم في سوق العمل تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة؛
- ✓ قد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو حتى عالمية حسب الاختصاص والندرة... الخ.

الفرع الثالث: أنواع سوق العمل

هناك ثلاث أنواع رئيسية لسوق العمل موضحة كما يلي:³

1. سوق العمل الرسمي

ويتكون ذلك السوق من كل عرض العمل والطلب على العمل في القطاع الحضري الرسمي أي في المدن ويشمل ذلك القطاع المؤسسات الحكومية والبنوك وشركات التأمين والمصانع والغرف التجارية، وهذا السوق يمثل في معظم الدول النامية معظم قوى العرض والطلب عليه، بحيث تنخفض أمامه الأنواع الأخرى من أسواق العمل سواء سوق العمل الغير رسمي أو سوق العمل الريفي... ويلقى هذا السوق الجاذبية من معظم السكان الذين يرغبون في العمل بسبب ارتفاع مستويات الأجور فيه، مقارنة بباقي الأسواق، فضلا عن توافر عصر الأمان وانخفاض مخاطر فقد الوظيفة، ناهيك عن المكانة الأدبية والاجتماعية التي يتميز بها أولئك

¹ - منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (د.ط)، 2008، ص 12.

² - حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 16، أبريل 2003، ص 04.

³ - ريغي هشام، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل (حالة القطاع الصناعي في الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، غنابة 2014-2015، ص ص 79-80.

العاملون في القطاع في معظم الدول النامية فضلا عن التشريعات والقوانين التي تحمي مصالح العاملين في ذلك السوق، مثل نقابات العمال، ومن ثم يتحدد السعر في هذا السوق (سعر العمل وهو الأجر) عند مستوى أعلى من السعر أو الأجر التوازني.

2. سوق العمل الغير رسمي

ويتكون ذلك السوق من كل عرض العمل والطلب على العمل في القطاع الحضري غير الرسمي أي في القطاع الخاص المكمل للقطاع الرسمي المتمثل في المؤسسات الحكومية والمنشآت العامة... حيث لايتسع القطاع الغير رسمي في وظائف غير حكومية ولا تتناسب في بغض الأحيان مع قدراتهم التعليمية المرتفعة، وهذا السوق غالبا مايتحدد سعره (مستوى الأجور فيه) عند الوضع التوازني نظرا لسهولة الدخول والخروج منه، ومرونة العرض والطلب، وعدم وجود قوى خارجية مؤثرة مثل الحكومة أو النقابات والاتحاديات العمالية، غير أن هذا السوق تنخفض فيه نسبيا درجة الأمان والمكانة الاجتماعية فضلا عن قلة التشريعات المنظمة وغير ذلك بالمقارنة بالسوق الرسمي.

3. سوق العمل الريفي

يتكون هذا السوق من كل عرض العمل والطلب على العمل في القطاع الريفي أو في المشروعات الزراعية والمنزلية الريفية فقد يعجز السوق الرسمي على استيعاب جميع العمالة وبالتالي تتجه العمالة غير الماهرة والأقل حظا ومعرفة ومهارة إلى ذلك السوق لتجد ضالتها في التوصل لفرصة عمل في إطار الأسرة بدون مقابل أو بما يقابل عيني أو نقدي، مقارنة بالسوقين السابقين.

كما يمكن تمييز أنواع مختلفة لأسواق العمل بالنظر إلى عدم تجانس خدمة العمل ووجود تصنيفات مختلفة للأعمال، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة وخدمة الميكانيكي تختلف عن خدمة الطبيب وبالتالي هناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل كسوق العمل في القطاع الزراعي وسوق العمل في القطاع السياحي وسوق العمل في قطاع البناء والتشييد...الخ، ويمكن تصنيف أسواق العمل على أساس المهنة كسوق الأطباء وسوق الصيادلة وسوق البنائين...الخ.

المطلب الثاني: ماهية التشغيل

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مفهوم وأهمية التشغيل وكذا أنواعه:

الفرع الأول: مفهوم التشغيل

➤ المفهوم الضيق أو التقليدي للتشغيل

ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه: تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين ، إلا أن هذا التعريف غير دقيق بالشكل الكافي باعتباره لا يميز بين الاختصاصات والشروط التي يجب أن تتوفر في العامل، كما أنه لا يحدد المؤسسات المستخدمة والمكونة لليد العاملة المؤهلة، ولا عدد مناصب العمل المناسب له.¹

➤ المفهوم الحديث للتشغيل

لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث أنه عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها. كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل.²

ومن التعاريف السابقة يمكن القول أن التشغيل هو مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل وللذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

الفرع الثاني: أهمية التشغيل

للتشغيل أهمية بالغة نوجزها فيما يلي:³

- ✓ زيادة عدد السلع والخدمات التي ينتجها المجتمع ويستمتع بها وذلك بزيادة القوى الإنتاجية؛
- ✓ تأمين الفرد ضد العوز وعدم الثقة في المستقبل، وهذا المعنى هو الذي يكمن وراء حق العمل والذي تتضمنه دساتير بعض البلدان؛

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (د.ط)، 2010، ص 36.

² - نفس المرجع السابق، ص 37.

³ - حاجي فطيمة، تقييم سياسات التشغيل في ظل البرامج التنموية للفترة 2000-2014، المؤتمر الدولي حول: سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية وبرامج الانتعاش الاقتصادي للفترة 2000-2014، جامعة البويرة يومي 11-12 نوفمبر 2014، ص 02.

- ✓ التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف والدخول، وذلك من أجل الحد من الفقر ومن أجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة؛
- ✓ التشغيل يمهّد الطريق للتنمية الاقتصادية والاجتماعية أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل.

الفرع الثالث: أنواع التشغيل

للتشغيل أنواع أهمها مايلي:¹

1. التشغيل المباشر

هو الذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشيح لهذه الوظائف.

2. التشغيل المؤقت

هو أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيّبين في الإجازات السنوية، أو يشتغل بموجب عقد يرتبط بينه وبين الهيئة المستخدمة، قد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية، ويهدف التشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاث أصناف من الوضعيات وهي:

- ✓ تعويض عامل غائب؛
- ✓ نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل؛
- ✓ وبهذا يكون هدف التشغيل التعديل بين الطلب والعرض لليد العاملة وعلى هذا الأساس أيضا يرتبط مفهوم التشغيل بظاهرة البطالة ارتباطا وثيقا؛
- ✓ كما يرتبط ببقية المفاهيم الأخرى، فخلق عرض العمل وتحقيق الشغل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول لأن ضرورة التشغيل تمثل شرطا حاسما لرفع مستوى المعنى لجميع أفراد المجتمع ولتحقيق التنمية الشاملة.

¹ _ رواب عمر، غربي مصباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مقال منشور في مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، 2011، ص ص 69-70.

المطلب الثالث: ماهية سياسة التشغيل

يعد مصطلح سياسة التشغيل من المفاهيم التي تدرج في إطار البرامج التنموية لأي بلد، حيث أنها تدرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، من أجل تنمية فرص العمل نموًا يتناسب كما وكيفا مع مختلف مناطق وقطاعات الاقتصاد الوطني، أين يعد العمل اللائق مؤشر على فعالية سياسة التشغيل المنتهجة في بلد ما.

الفرع الأول: تعريف سياسة التشغيل

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين:

سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.

التشغيل: وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل به وقته مقابل أجر معين.¹

وتعرف سياسة التشغيل بأنها: مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها مناهج تتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية.²

وتعرف كذلك بأنها: رؤية تتعلق بإطار عمل متناسق ومتماسك يربط بين كافة تداخلات التشغيل اللازمة لتحقيق هدف تشغيل العمالة.³

ومن مجمل التعاريف نستخلص أن سياسة التشغيل هي سياسة تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل.

¹ - سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007، ص 76.

² - مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، 30 نوفمبر - 3 ديسمبر 2008، ص 9.

³ - إيزيتا برار عوض، سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، إدارة سياسة التشغيل منظمة العمل الدولية، 2014، ص 1.

الفرع الثاني: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، منها ماهو اجتماعي، ومنها ماهو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكل، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

1. **البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وأبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.¹
2. **البعد الاقتصادي:** يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، 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، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.²
3. **البعد التنظيمي والهيكل:** يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أو قرى.³

الفرع الثالث: أهداف وأنواع سياسة التشغيل**أولا: أهداف سياسة التشغيل**

- تهدف سياسة التشغيل عموما إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:
- ✓ توفير فرص العمل، وهذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد احتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة؛
 - ✓ تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها، مع تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها؛
 - ✓ توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه؛
 - ✓ تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسم وتشريعات العمل لكل دولة؛

¹ - أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26-27 أبريل، 2009، ص ص 3-4.

² - لحسن عبد القادر، غطاس عبد الغفار، دراسة نقدية للسياسة العامة للتشغيل في الجزائر: قراءة ونتائج، الملتقى الوطني الثالث حول: سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001-2014، جامعة ألكلي محمد أو لحاج، البويرة، يومي 11-12 نوفمبر، 2014، ص 4.

³ - ماجدة أبوزنط وعثمان غنيم، التنمية المستدامة: دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006 ص 166.

- ✓ استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليل التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حصانة العامل من الفعل التعسفي؛¹
 - ✓ خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة واستخدام أكفأ لقدرات العمال، وكذا اشتراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.²
- ثانيا: أنواع سياسة التشغيل**

لسياسة التشغيل تقسيمات مختلفة، لكن الشائع منها نوعان وهما:³

1. سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الايجابية)

يمكننا تعريف سياسة التشغيل النشطة على أنها سياسات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة وعلى خلق مناصب شغل جديدة وعلى تكثيف يد العاملة حسب جملة من السياسات التدخل ضمن حاجة الاقتصاد ووفق لهذه السياسة فقد أحصت هذا التصنيف:

- ✓ المصالح العمومية للتشغيل؛
 - ✓ التكوين المهني؛
 - ✓ الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب؛
 - ✓ الإجراءات الخاصة باليد العاملة الغير كفوة والإعانات على التوظيف.
- ### 2. سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشيطة

تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها إختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشيطة، حيث أحصت مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجرائيين هما:

- ✓ منح تعويضات البطالة؛
- ✓ التقاعد المسبق.

¹ عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة مقدمة من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، تجارية وعلوم التسيير، 2014-2015، ص 43.

² مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2011-2012، مجلة الباحث، عدد 2012/10، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ص 192.

³ شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، تخصص تسيير المالية العامة، 2011-2012، ص 105.

المبحث الثاني: ماهية البطالة

وجدت البطالة كظاهرة في جميع المجتمعات الإنسانية سابقا وحاضرا ولا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من مواجهة هذه الظاهرة بشكل أو بآخر وقد شغلت البطالة حيزا كبيرا في التخليل الاقتصادي وكانت من أخطر المشاكل المعروفة على مستوى الاقتصاد الكلي ومن أجل ذلك ارتأينا في هذا المبحث أن نلقي بشيء من التفصيل لأخذ صورة شاملة على ماتحملة البطالة من معاني وكيف يمكن قياسها وكذا معرفة أنواعها والآثار الناتجة عنها وسبل معالجتها.

المطلب الأول: البطالة: تعريفها، أنواعها ومؤشرات قياسها

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مفهوم البطالة، أنواعها، ومؤشرات قياسها:

الفرع الأول: تعريف البطالة

توجد عدة تعاريف للبطالة نذكر منها ما يلي:

- **التعريف الأول:** إن البطالة تعني عدم وجود فرصة عمل لمن يرغب في العمل، وقادر عليه، وفي سن العمل، أي أنها تتضمن العاطلين عن العمل من الراغبين فيه ممن هم في سن العمل، والقادرين عليه.¹
- **التعريف الثاني:** تعرف البطالة بأنها التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة على الرغم من قدرة هذه القوة العاملة ورغبتها في العمل والإنتاج، والقوة العاملة عبارة عن جميع السكان القادرين والراغبين في العمل.²
- **التعريف الثالث:** البطالة ظاهرة اجتماعية تعبر عن العمالة الناقصة، وتتجسد في التفاوت بين العمل وسوق الإنتاج تقوم هذه الظاهرة على كون شريحة من السكان القادرين على العمل ولا تجد عملا لها ويتطابق هذا التعريف مع مانشير إليه في عملنا هذا بالنحت في أعداد المتخرجين والحاصلين على فرص التعليم ولا يعملون.³
- **التعريف الرابع:** يمكن تعريف البطالة على أنها التعطل لجزء من قوة العمل في المجتمع والتي تكون قادرة على العمل وتظهر البطالة عادة في أوقات الكساد والانحسار الاقتصادي وتقل في أوقات الازدهار الاقتصادي.⁴

¹ - فليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص: 335.

² - سلام عبد الكريم آل سميسم، التوازن الاقتصادي العام في النظام الاقتصادي الوضعي والنظام الاقتصادي الإسلامي، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2010-2011، ص 215.

³ - قوفي سعاد، التوظيف الذاتي كحل بديل للقضاء على البطالة الذكية لتحقيق استدامة اجتماعية-نماذج دولية-، الملئقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة، ص ص 5-6.

⁴ - محمد طاقة، وآخرون، أساسيات حول علم الاقتصاد (الجزئي والكلي)، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2009، ص 307.

ومن التعاريف السابقة يمكن القول أن البطالة هي التوقف عن العمل أو عدم توافر العمل لشخص قادر عليه و راغب فيه.

الفرع الثاني: أنواع البطالة

تأخذ البطالة أشكالاً متعددة وفقاً لمسبباتها، مما يترتب عليه اختلاف إجراءات مواجهتها، ويمكن التمييز بين نوعين رئيسيين للبطالة هما البطالة السافرة (الصريحة) والبطالة المقنعة.

1. البطالة السافرة (الصريحة):

تتمثل في وجود أفراد قادرين على العمل ولا يشغلون أية وظائف، ويمكن التمييز بين نوعين للبطالة السافرة هما: البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية.

1.1 البطالة الإجبارية: يتمثل هذا النوع في البطالة السافرة أي الأفراد القادرين على العمل، والراغبين فيه، ويبحثون عنه ولا يجدون فرص للعمل في ظل الأجور السائدة. ويمكن التمييز بين عدة أشكال للبطالة الإجبارية وفقاً للأسباب المؤدية إلى كل منها وهي:

1.1.1 البطالة الاحتكاكية: تشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل، ويبحثون عن وظيفة مناسبة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من السابقة عليها علماً بأن هناك وظائف تتناسب خبراتهم وأعمارهم ومهاراتهم إلا أنهم لم يلتحقوا بها بسبب عدم معرفتهم بهذه الوظائف وأماكن وجودها، هذا في الوقت الذي يحاول فيه أصحاب الأعمال البحث عن العمالة البديلة للمتقاعدين لديهم أو لشغل الوظائف المترتبة على توسع المنشآت الخاصة بهم وبالتالي هي تنشأ بسبب قصور المعلومات في سوق العمل.

2.1.1 البطالة الهيكلية: تظهر البطالة الهيكلية بسبب عدم التوافق بين مؤهلات العاطلين ومتطلبات الوظائف الشاغرة وذلك نتيجة تغيرات هيكلية حدثت في الاقتصاد الوطني مرده حدوث تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات أو راجع إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي، المستخدم أو إلى تغيرات سوق العمل نفسه أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة.¹

¹ - محمود حسين الوادي، كاسم جاسم العيساوي، الاقتصاد الكلي: تحليل نظري وتطبيقي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص 164.

3.1.1 البطالة الدورية: وتظهر البطالة الدورية بسبب التقلبات في النشاط الاقتصادي التي تتعرض له خاصة الاقتصاديات الحرة، حيث تظهر في حالة الانكماش أو الركود، ذلك أنه عندما ينخفض الطلب الكلي على السلع والخدمات يقوم أصحاب الأعمال بتسريح جزء من العمال.¹

2.1 البطالة الاختيارية: يمثل هذا النوع من البطالة في الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة أو المتاحة رغم توافر فرص عمل لهم ويقصد بها هؤلاء الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط العمل (القدرة والرغبة والبحث عن العمل) ويجدون فرص للعمل ولكنهم لا يقبلون الأجر المعروض ويقررون حالة من البطالة بمحض إرادتهم الخالصة.²

2. البطالة المقنعة

تنشأ في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً حيث أنها إذا ماسحت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض.³

3. أنواع أخرى للبطالة

هناك أنواع أخرى للبطالة يمكن أن نذكر منها:

1.3 البطالة الموسمية: تظهر بعض النشاطات الاقتصادية أو تزدهر بشكل موسمي، مثل الزراعة وبعض أنواع المنتجات التي تستهلك أساساً في أحد فصول العام. صيفاً أو شتاءً، ففي الموسم المخصص لتلك المنتجات يزداد الطلب عليها ويزدهر، الأمر الذي يزيد من حجم الطلب على القوى العاملة المستخدمة في تلك الصناعات، بيد أن ذلك الطلب ينحسر، أو يختفي أحياناً، عند انتهاء موسم الإنتاج وهنا تظهر ما يسمى بالبطالة الموسمية، حيث يواجه بعض العمال تعطلاً في مواسم معينة. ويمكن تقادي مثل هذا النوع من البطالة بانخراط العاملين أو تدريبهم على أعمال أخرى يمكن مزاولتها بعد انتهاء الموسم الإنتاجي للسلعة التي يشتغلون فيها أساساً.⁴

2.3 البطالة التكنولوجية: وتسمى كذلك بالبطالة الفنية، وسببها إدخال تكنولوجيات جديدة تحل محل العمل اليدوي مما يعني الاستغناء عن جزء من العمال ويتركون إلى الراحة الإجبارية، وهذا النوع من البطالة يوجد في الدول النامية التي أخذت بنظام اقتصاد السوق.⁵

¹ - محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، الاقتصاد الجزئي: الناتج القومي التدفق الدائري وقطاعات المجتمع الطلب الكلي-السياسة المالية-التضخم-البطالة، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، (د.ط.)، (دون سنة نشر)، ص ص 294-299.

² - محمود الوادي، وآخرون، الأساس في علم الاقتصاد، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة العربية، 2007، ص 295.

³ - عبد الحكيم رشيد، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، وسط البلد، الطبعة الأولى، 2010، ص 186.

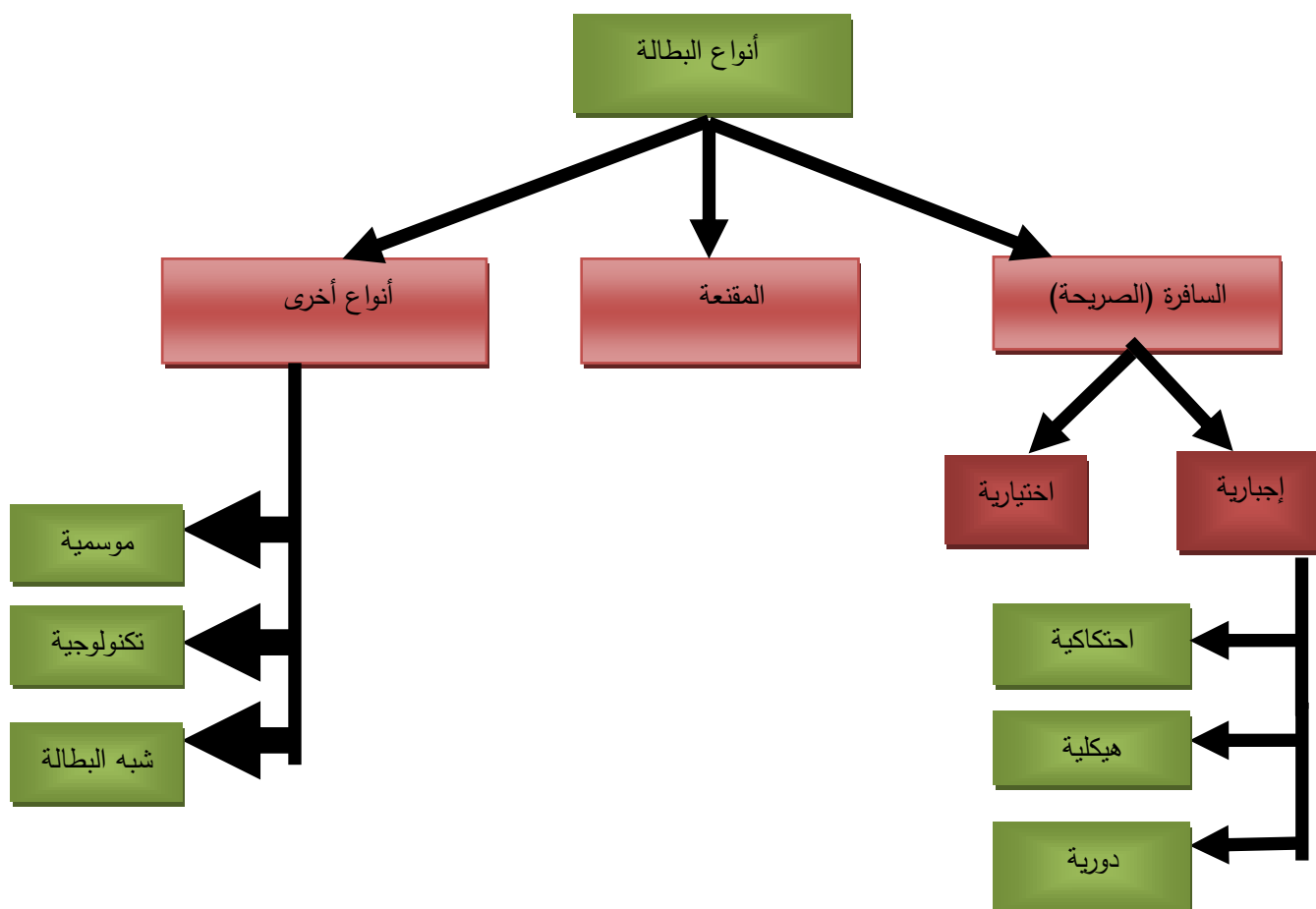
⁴ - خالد واصف الوزني، أحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الحادية عشر، 2014، ص 270.

⁵ - إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة: دراسات في الاقتصاد الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، (د.ط.)، 2011، ص 120.

3.3 شبه البطالة: سميت هذه البطالة بهذا الاسم لأنها لا تشكل بطالة كاملة وإنما جزئية حيث أن هناك أشخاص يعملون دواما جزئيا رغم أنهم يرغبون بالعمل دواما كاملا لو توافرت لهم فص العمل، لكن الظروف الاقتصادية تمنعهم من ذلك مما يضطرهم للعمل ساعات معدودة في اليوم.¹

والشكل التالي يوضح أنواع البطالة:

الشكل رقم 1-2 : أنواع البطالة



• من إعداد: الباحثين

¹ - حربي محمد موسى عريقات، مبادئ الاقتصاد (التحليل الكلي)، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2006، ص 147.

الفرع الثالث: مؤشرات قياس البطالة

أولاً: قياس البطالة

تقاس البطالة في المجتمع عادة من خلال ما يسمى بمعدل البطالة وهو يساوي نسبة عدد عاطلين عن العمل (سواء من الذين كانوا يعملون سابقاً أو من الداخلين الجدد إلى سوق العمل) إلى حجم القوة العاملة أو النشطين اقتصادياً، وهؤلاء يمثلون السكان في سن العمل سواء أكانوا عاملين أو عاطلين عن العمل وفق الصيغة التالية:¹

عدد المتعطلين عن العمل

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد المتعطلين عن العمل}}{100 * \text{حجم قوة العمل (العاملون + المتعطلون)}}$$

حجم قوة العمل (العاملون + المتعطلون)

ويمكن الوصول إلى معدل البطالة من خلال الخطوات التالية:

1. تحديد القوى العاملة الفعلية ويمكن الحصول عليها من خلال المعادلة التالية:
حجم القوى العاملة = عدد السكان - (السكان فوق سن العمل + السكان دون سن العمل + المتقاعدين + ربات البيوت + الطلبة + أفراد القوات المسلحة وقوى الأمن الداخلي + نزلاء السجون + نزلاء المؤسسات الإصلاحية + نزلاء مستشفيات الأمراض المستعصية أو المزمنة).
2. تحديد عدد عاطلين عن العمل ويتم ذلك من خلال المعادلة التالية:
عدد عاطلين عن العمل = حجم القوة العاملة الفعلية في الاقتصاد - العاملين الفعليين في الاقتصاد.

ثانياً: مؤشرات البطالة

نذكر منها ما يلي:²

1. معدل البطالة: يعد هذا الأخير مقياساً للبطالة كما سبقته الإشارة وفي الوقت نفسه مؤشراً للبطالة.
2. مؤشر الانتقائية: يمكن من خلال هذا المؤشر استنتاج أصناف المجتمع الذين تمسهم البطالة بشكل أكبر ونحصل عليه بقسمة نسبة البطالة من كل صنف على نسبة البطالة الإجمالية.

¹ - طاهر فاضل البياتي، خالد توفيق الشمري، مدخل إلى علم الاقتصاد (التحليل الجزئي والكلّي)، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص 299.

² - بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011، ص 58.

3. **مؤشر العمالة:** وهي عبارة عن قدرة صنف معين من البطالين على إيجاد فرصة ثانية في العمل ويمكن الحصول على مؤشر العمالة عن طريق قسمة عدد البطالين لأكثر من سنة على عدد البطالين الكلي أي:

البطالين أكثر من سنة

مؤشر العمالة =

عدد البطالين الكلي

4. **قابلية الانجراف:** تكمن في تقدير خطر الشغل المستقبلي أو بتعبير آخر عدد الأفراد الذين يكونون بطالين في المستقبل ويتم الحصول على هذا المؤشر عن طريق قسمة:

عدد البطالين الذين هم في البطالة منذ أقل من شهر

قابلية الانجراف =

الفئة النشيطة

المطلب الثاني: البطالة: أسبابها، آثارها وسبل معالجتها

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى أسباب نشوء البطالة، آثارها، وسبل الحد منها

الفرع الأول: أسباب نشوء البطالة

تعتبر مشكلة البطالة من أخطر المشاكل التي تهدد الاستقرار الأمني والسياسي والاقتصادي في الدولة وعند البحث في الأسباب المؤدية إلى حدوثها نجد أنها تختلف من مجتمع إلى آخر ومن دولة إلى أخرى حسب درجة التطور الاقتصادي فيها حيث نجد أنها تختلف داخل المجتمع الواحد ومن منطقة إلى أخرى وجميع المختصون على مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى ظهور مشكلة البطالة في الاقتصاد أبرزها:¹

1. الأسباب الاقتصادية:

- ✓ تأثير الثورة العلمية والتكنولوجية على العملاء بسبب إحلال الفنون الإنتاجية الحديثة مكان العمالة اليدوية في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي؛
- ✓ لجوء الكثير من الحكومات التي تطبق المنهج الرأسمالي إلى انتهاج سياسات انكماشية من شأنها تقليل الإنفاق الاستثماري في مختلف المجالات وهذا ما يسبب انخفاض الطلب على العمالة؛
- ✓ تخصص الدول النامية والعربية تحديدا في إنتاج الصناعات الأولية ذات القيمة المضافة المتدنية والتي لا توظف عمالة كثيرة، أو أنها توظف عمالة غير ماهرة؛
- ✓ عجز الحكومات وخاصة في الدول النامية عن تطبيق سياسات حازمة لمواجهة ارتفاع أسعار الواردات وانخفاض أو تقلب أسعار الصادرات؛

¹ - إياد عبد الفتاح السنور، أساسيات الاقتصاد الكلي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2013، ص ص 211-212.

✓ عدم استقرار أسواق النقد العالمية وتذبذب أسعار الصرف الأمر الذي يؤثر على موازين المدفوعات في هذه الدول؛

✓ عزوف الرأسماليين عن الاستثمار الذي لا يحقق ربح كافي يلبي طموحاتهم؛

✓ نمو الهجرات من الريف إلى المدينة بشكل سبب الضغط على حجم ونوعية فرص العمل المتاحة.

2. الأسباب السكانية:

✓ ارتفاع معدلات النمو السكاني في الدول النامية تحديدا وتركز التوزيع السكاني في الفئة العمرية الأكثر طلبا للعمل وهي 15-24 سنة بنسبة 42%؛

✓ التأثير السلبي لخطط التعليم ومستوياته المختلفة على سوق العمل حيث أصبحت هذه الخطط لا تولد احتياجات ومتطلبات سوق العمل كما أنها مازالت تركز على طرق التعليم التقليدي؛

✓ هجرات السكان من الريف إلى المدينة والتغير الديمغرافي الذي أصبح يميل نحو العمل الرسمي أكثر من المهن أو الأعمال الخاصة.

3. الأسباب السياسية:

✓ الأحداث والتطورات المتسارعة وحالة عدم الاستقرار التي تشهدها الدولة وظهور الحروب والأزمات العسكرية والثورات؛

✓ الهجرات غير الشرعية التي تدفع بالأفراد للبحث عن فرص العمل في الدول المجاورة والمحيطية؛

✓ فشل السلطة السياسية في صياغة برامج تنموية تكون قادرة من خلالها على خلق فرص عمل جديدة للسكان؛

✓ الفساد السياسي والإداري في الدولة.

4. الأسباب الاجتماعية:

✓ البعد الطبقي حيث نجد هناك شريحة من المجتمع في الغالب من الأغنياء تميل وتفضل الراحة على حساب العمل؛

✓ أساليب النشأة الاجتماعية التي لا يحاول من خلالها ولي الأمر أن يحث في الطفل قيمة الاجتهاد والعمل ونبد ثقافة العيب؛

✓ هناك بعض الأفراد الذين قد يرفضون العمل في بعض الأعمال أو المهن لأنها لا تتناسب مستواهم الاجتماعي؛

✓ هناك ما يعتقد بأن عمل المرأة أحد الأسباب الرئيسية في البطالة كونها تعتبر خيارا مفضلا لأصحاب العمل الذكور كما أنها أصبحت منافسة للرجال في جميع الاختصاصات والمناصب القيادية والإشرافية؛

✓ القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع مثل تدني القيمة الاجتماعية للعمل المهني والإقبال على وظائف محددة.

الفرع الثاني: آثار البطالة

تعتبر البطالة من الظواهر الغير مرغوب فيها في أي مجتمع وذلك نظرا لما تخلفه من مخاطر وما تعكسه من آثار سلبية على الأفراد والمجتمع على حد سواء كانت هذه الآثار اقتصادية أو سياسية واجتماعية.¹

1. الآثار الاقتصادية:

✓ يتحقق مع البطالة ارتفاع عبئ الإعالة بسبب انخفاض المنتجين وارتفاع المستهلكين ومن ضمنهم عاطلين عن العمل وهو الأمر الذي يخفض مستويات المعيشة ويؤدي إلى انخفاض الادخار والقدرة على الاستثمار وبالتالي انخفاض القدرة الإنتاجية ومن ثم انخفاض الإنتاج والدخل القومي وانخفاض الاستخدام، يمتد أثر البطالة بامتداد فترتها والتي تكون في الغالب بطالة هيكلية خاصة في الدول النامية؛

✓ البطالة تثير العديد من المشكلات التي ترتبط بها وتتجم عنها ومنها التأثير على الأجور ما يؤدي إلى انخفاضها لأن البطالة تمثل عرض للعمل يفوق الطلب عليه وبالتالي تدني مستويات المعيشة بسبب انخفاض الأجور؛

✓ هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم فهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبراتهم، فمن المعروف أن المهارة والخبرة تحفظ بالاستخدام وتتمو مع الزمن بعد ذلك خصوصا، كما يتعرض العامل لمواجهة وسائل تكنولوجية متاحة أحدث خلال عمله؛

✓ تخلف البطالة أيضا التراجع أو التآكل في قيمة رأس المال البشري فمن المعروف أن الخبرات والمهارات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال العمل تعتبر في حد ذاتها حدا قيما وذات قيمة إنتاجية عالية إلا أن تعطل الإنسان وتوقفه عن العمل لفترات طويلة لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب بل وإلى تآكلها وإصابتها بالاضمحلال وحتى ولو عاد إلى العمل لاحقا فإنه يصبح أقل إنتاجية وعطاء؛

✓ إن العمل يعتبر عنصر إنتاجيا وبالتالي فإن تعطله يعني عدم إسهامه في العملية الإنتاجية ومن ثم تكون قدرته على الاتفاق ضئيلة أو معدومة وبالتالي فإن حجم الإنفاق الوطني سينخفض مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الطلب الكلي مما ينتج عنه انخفاض الإنتاج وزيادة تقادم البطالة.

¹ - سليم عقون، قياس أثر التغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية-، حالة الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تقنيات كمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010، ص ص 14-15.

2. الآثار الاجتماعية والسياسية

للبطالة أيضا آثار اجتماعية وسياسية لاتقل سواء وخطورة على الآثار الاقتصادية بل أن هذه الآثار تعكس بعد ذلك في شكل آثار اقتصادية خطيرة ومن بين الآثار الاجتماعية والسياسية نذكر ما يلي:

✓ ارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل حيث أثبتت الدراسات الإحصائية أن البطالة تؤثر وارتباط مباشر على معدلات الجريمة في المجتمع كما هو معروف أن الجرائم لها تكلفة اجتماعية يتحملها المجتمع إما بسبب معالجتها أم نتائجها فعلا يتطلب رصيد أو تخصيص موارد اقتصادية أكبر للإففاق على أجهزة أمنية التي تقوم بمكافحة الجرائم ونتائجها تضمن حدوث خسائر في الأرواح والأموال؛

✓ ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العمال العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات الانتحار والطلاق وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كتفكيك العائلي في المجتمع وتشرذم الأطفال وانحرافهم الأخلاقي؛

✓ تأخير سن الزواج ما بعد الثلاثين حيث لا يملك الشاب عوامل توفير السكن وغير ذلك، حيث أنه يترك آثار سيئة متنوعة ومتعددة على الإناث والذكور؛

✓ اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها، كذلك ضعف درجة المشاركة السياسية؛

✓ ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة المدمرة اتجاه الوطن وأفراد المجتمع؛

✓ لاشك أن التنمية الاقتصادية تحتاج إلى مناخ يتسم بالاستقرار الاجتماعي والسياسي وذلك فإن الآثار الخطيرة للبطالة تؤدي أيضا إلى عرقلة عملية نمو النشاط الإنتاجي في أي بلد من بلدان العالم.

الفرع الثالث: سبل معالجة البطالة

تختلف أسباب البطالة من مجتمع لآخر، ومن وقت لآخر في نفس المجتمع، ولذا فإن السياسات المتبعة في علاج البطالة قد تصلح في مجتمع ولا تصلح في آخر، إلا أنه عادة ما تؤخذ العوامل التالية من أجل الحد من البطالة:

1. تبني أسلوب التخطيط والتنظيم السليم للقوى العاملة في البلاد.
2. ضرورة العمل على زيادة معدل النمو الاقتصادي في مختلف القطاعات الاقتصادية بشكل يفوق الزيادة في عدد السكان، وهذا بدوره سيعمل على زيادة نصيب الفرد من الدخل القومي وبالتالي تحسن الوضع المعيشي له وبالتالي انخفاض معدل البطالة.¹
3. معالجة البطالة حسب نوعها:

¹ - سامر عبد الهادي وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2013، ص 194.

- البطالة الموسمية يمكن الحد منها من خلال:
- ✓ التقدم التكنولوجي ورفع المستوى الفني للعمال.
- البطالة المقنعة يتم الحد منها من خلال:
- ✓ التوزيع العادل للعمال على قطاعات الإنتاج المختلفة؛
- ✓ سحب فائض العمال من بعض القطاعات واستخدامهم في القطاعات التي تعاني من نقص في الأيدي العاملة.
- البطالة الدورية يتم الحد منها من خلال:
- ✓ التخلص من حالة الركود وذلك بزيادة الاستثمارات.
- 4. دور الدولة:
- ✚ الدور المالي:
- ✓ تشجيع الاستثمارات؛
- ✓ زيادة الإنفاق الحكومي والذي يتبعه زيادة في الاستهلاك والاستثمار؛
- ✓ زيادة الأجور النقدية من خلال الاستثمارات الحكومية ورعاية ودعم التعاونيات؛
- ✓ دعم صغار المنتجين من فلاحين وحرفيين.
- ✚ الدور القانوني:
- ✓ صياغة قانون العمل والعمال؛
- ✓ بناء قاعدة مادية تكنولوجية وإقامة صناعات رائدة.
- ✚ الدور السياسي:
- ✓ منع قدوم الأيدي العاملة من الخارج؛
- ✓ خفض ساعات العمل؛
- ✓ منع دفع أجور من الحد الأدنى؛
- ✓ منع استخدام الأحداث في العمل.¹

¹ - طارق الحاج، مبادئ علم الاقتصاد، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، (د.ط)، 2013، ص ص 154-155.

خلاصة:

إن مشكلة البطالة وكما أوضحنا سابقا هي في حد ذاتها تعتبر واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه معظم المجتمعات وبمختلف أنظمتها ودرجة تطورها بشكل عام والجزائر بشكل خاص وهي أيضا واحدة من التحديات التي يجب الانتباه لها خلال هذه الفترة لذا يجب أن تتضافر كل الجهود من أجل إيجاد السياسات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة وحتى لا تتفاقم المشاكل الأخرى المترتبة عنها.

الفصل الثالث:

دور قطاع التعليم

العالي في دعم

التشغيل والحد من

البطالة في الجزائر

2017-2012

تمهيد :

تعد بطالة الجامعيين من أخطر المشاكل التي تعاني منها الجزائر مؤخرا نظرا لأبعادها السلبية على المجتمع ككل حتى أصبحت من القضايا الملحة التي تحتاج إلى مكافحتها والحد منها، بوضع سياسات كفيلة للتخفيف من انعكاساتها كونها تتزايد بشكل ملحوظ، ومما يزيد من الوضع خطورة هو وجود مشكلة أخرى في مقابل ذلك، وهي صعوبة إدماج الشباب الجامعي البطال مهنيا، وهذا أدى إلى تدخل الحكومات المتعاقبة بوضع برامج تشغيلية للحد منها اهتماما منها بتقليص معدل بطالة خريجي الجامعات هذا من جهة، ومن جهة أخرى التنسيق بين خريجي التعليم العالي وسوق العمل.

ومن أجل الإحاطة قدر الإمكان بمختلف جوانب الموضوع قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: واقع سوق العمل في الجزائر 2012-2017
- المبحث الثاني: الجامعة وسوق العمل في الجزائر: واقع وحلول

المبحث الأول: واقع سوق العمل في الجزائر 2012-2017

تعتبر برامج التشغيل المختلفة بشكل عام التي أنشأتها الحكومات المتعاقبة بهدف تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة؛ هي أدوات هامة في التخفيف من حدة بطالة الجامعيين، إلا أنها تبقى حلول مؤقتة لم تصل إلى الحلول النهائية وهي القضاء على بطالة هذه الفئة، وهو ما أثر على سوق العمل الجزائري الذي شهد تراجعا كبيرا في توفير مناصب الشغل القارة للجامعيين.

المطلب الأول: سياسة التشغيل وهياكل مكافحة البطالة في الجزائر

من خلال هذا المطلب يمكن التعرف على سياسة التشغيل الحالية التي تنتهجها الجزائر وانعكاساتها وفعاليتها في التقليل من مستوى البطالة في الجزائر خلال الفترة 2012-2017، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: سياسة التشغيل في الجزائر

ابتداء من الفاتح جوان 2008، وطبقا لتوجيهات رئيس الجمهورية، تم إعداد وتنفيذ مخطط عمل من أجل ترقية التشغيل ومحاربة البطالة حيث يشكل هذا المخطط أساس السياسة الوطنية لترقية التشغيل ويكرس رؤية الحكومة فيما يخص إشكالية التشغيل ومحاربة البطالة، وهي رؤية تتميز عن المقاربات المعتمدة آنفا في مجال سياسة التشغيل بالنظر إلى أخذها بعين الاعتبار الجوانب الجزئية والكلية للاقتصاد معا ومختلف العوامل المؤثرة على التشغيل، وكذا مساهمة الفاعلين والشركاء في هذا المجال وضرورة بروز مرفق عمومي للتشغيل يكون ناجعا، وأخيرا ضرورة العمل على التنسيق ما بين القطاعات من أجل تنشيط سوق العمل.

ويشكل مخطط العمل هذا، بعيدا عن كونه مجرد تدابير، ردا داعما للمقاربة الاقتصادية وذلك من أجل تعزيز إحداث مناصب شغل، وتحسين قابلية تشغيل طالبي الشغل وتفعيل الوساطة.

والأهداف المتوخاة من السياسة الوطنية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة متعددة وتهدف لاسيما إلى محاربة البطالة بمقاربة اقتصادية، ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى المتوسط والقصير، تطوير روح المقاوالاتية، تحسين وتوطيد الوساطة في سوق العمل، دعم الاستثمار المولد للتشغيل، تدعيم ترقية تشغيل الشباب، تخفيض نسبة البطالة إلى أقل من 9 % خلال فترة 2010-2014.¹

ويرتكز مخطط العمل الذي شرع في تطبيقه من أجل بلوغ هذه الأهداف، على سبع محاور رئيسية وهي: دعم الاستثمارات في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل، ترقية التكوين التأهيلي من أجل تسهيل عملية الإدماج في عالم الشغل، ترقية سياسة تحفيزية لخلق مناصب الشغل لفائدة المؤسساتي تحسين وعصرنه تسيير سوق العمل، ترقية تشغيل الشباب، إنشاء وتنصيب هياكل التنسيق المشترك بين القطاعات، متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل.

¹ - السيد الطيب لوح وزير العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي، افتتاحية نشرة مفتشية العمل، رقم 24، سبتمبر، 2010، ص 3.

ويتطلب بلوغ الأهداف المسطرة من خلال مخطط العمل المتعلق بخلق مناصب الشغل ومحاربة البطالة حتى آفاق 2014.

وتقوم سياسة التشغيل في الجزائر على ركيزتين: ترقية الشغل من طريق المبادرات المقاولاتية وترقية دعم الشغل المأجور.

1. ترقية التشغيل من طريق المبادرات المقاولاتية

يستند هذا الاتجاه إلى فكرة التشغيل الذاتي، أي أن الشباب هم أنفسهم من يخلق فرص عمل لأنفسهم، ودور الدولة هنا هو دور الداعم والمرافق. وتجسيدا لذلك تم إنشاء وكالات وصناديق لهذا الغرض وهي: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

وبغرض تفعيل ودعم أهداف هذه الهياكل، وكذا تشجيع إنشاء المؤسسات، تم اعتماد تدابير مالية تحفيزية للشباب المقاول متضمنة في قوانين المالية السنوية...

2. ترقية دعم الشغل المأجور

بمقابل الشباب الذين لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسساتهم هناك شباب يبحثون عن عمل مأجور ومن أجل مساعدة هؤلاء ومرافقتهم في بحثهم هذا، تم اعتماد مجموعة من الآليات والتدابير: الوكالة الوطنية للتشغيل، مديريات التشغيل بالولايات، وكالة التنمية الاجتماعية، التشغيل المأجور بمبادرة محلية أشغال المنفعة العامة ذات كثافة اليد العاملة، عقود ما قبل التشغيل، والذي تم تطويره في صيغة تدبير جهاز المساعدة على النشاط الإدماج المهني.¹

الفرع الثاني: هياكل وآليات مكافحة البطالة في الجزائر

لقد تم خلق العديد من الهياكل والآليات على مدار السنوات السابقة من أجل تعزيز فرص التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر والتي يمكن إبراز بعضها كما يلي:

1. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

أنشأ عام 1994، أكلت له مهمة التكفل بالعمل الذين يفقدون مناصب الشغل لأسباب اقتصادية، سواء بالتأمين على البطالة أو التقاعد المسبق، وتمويل هذا الصندوق بمساهمات أنفسهم والمؤسسات التي تستغلهم وسميت بمساهمات حق الاستفادة.²

¹ - ربح حسين، سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات البحوث العربية، لبنان، العددان 61-62، 2013، ص ص 139-140.

² - عمور محمد، أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص ديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، سنة 2006-2007، جامعة الجزائر، ص 48.

وتتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال، وتتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

- ✓ دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهر؛
 - ✓ الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل؛
 - ✓ المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادة التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.¹
- 2. وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)**

أُسِّت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 29-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، في ظل تطبيق برامج إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا البرنامج على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش.

ويمكن تلخيص المهام الأساسية لهذه الوكالة فيما يلي:

- ✓ ترقية وتمويل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المتاحة؛
 - ✓ تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.²
- وتقوم الوكالة حاليا بالإشراف على عدد من البرامج نذكر منها:

جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي DAIS

- نشاط الإدماج الاجتماعي لفائدة الأشخاص الذين هم في حالة اجتماعية هشة ويهدف هذا الجهاز إلى:
- ✓ الإدماج الاجتماعي للشباب بدون دخل وفي حالة هشاشة اجتماعية، لاسيما الذين يتعرضون لتسريبات مدرسية؛
 - ✓ محاربة الفقر والتهميش؛
 - ✓ يخص الجهاز مجالات النشاطات ذات المنفعة العمومية والاجتماعية، لاسيما حماية البيئة والنشاطات المرتبطة بالتراث المادي والفلاحة والصناعة التقليدية والسياحية والثقافية والخدمات وتشجيع المهارات

¹ - ترير علي، إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة لمسيلة، يومي 15-16 نوفمبر، 2011، ص 09.

² - لينده كحل الراس، سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، ص 82.

وتطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية وكذا صيانة المؤسسات الاجتماعية والطبية الاجتماعية ومساعدة الأشخاص المسنين ومرافقتهم ومساعدة الأشخاص المعوقين في المنزل.¹

✚ جهاز الإدماج الاجتماعي حاملي الشهادات PID

يخص هذا البرنامج مكافحة بطالة الشباب حاملي شهادات التعلم العالي وخريجي معاهد التكوين الذين لهم مستوى تقني وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم: 98-402 المؤرخ في 02-12-1998 بالإضافة إلى التعليم رقم 08 الصادرة في 29-06-1998 المتعلقة بالإجراءات تطبيق الجهاز في إطار عقود ما قبل التشغيل وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل وتشجيعها وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، بالإضافة إلى تشجيع الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 سنة و35 سنة وتتمثل شروط الاستفادة من البرامج في: بلوغ من 19 إلى 35 سنة من العمر التمتع بالجنسية الجزائرية، عدم التوفر على الدخل، الإقامة بالولاية.²

✚ الجزائر البيضاء BLANCHE ALGERIE

شرع فيه سنة 2006 لإدماج الشباب البطال، من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة جدا مرتبطة بالصيانة وتحسين الإطار المعيشي للسكان وحماية البيئة، يشمل هذا البرنامج الشراكة مع الجمعيات والسلطات المحلية، ويقدم للشباب عقدا أولا قابل للتجديد مرتين كما يستفيد الشباب بالدعم والمرافقة في إنشاء أنشطتهم.³ وهو مشروع يهدف إلى تغيير وجهة الجزائر السياحة وذلك انطلاقا من توظيف جزء كبير من اليد العاملة وهذا من شأنه التخفيف من البطالة في الجزائر.⁴

3. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتأطير سياسة دعم التشغيل في 2 جويلية 1996، والمتعلق بدعم تشغيل الشباب مع تحديد أشكال هذا الدعم وتكلفت بتأطير وتطبيق هذا الجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويهتم هذا الجهاز بثلاث نقاط أساسية:

- ✓ إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق؛
- ✓ تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الأخطار واتخاذ الآراء لتمويل المشاريع؛

¹ - موقع بوابة المواطن، (<http://www.elmouwatin.dz>) (تاريخ الزيارة: 2018/04/04).

² - زين العابدين، مبروك ساحلي، سياسة التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها، دفا تر السياسة والقانون العدد 11 جوان 2014 كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم بواقي (الجزائر)، ص 153.

³ - الباب الأول الديمقراطية والحكمة السياسية، تقرير حول حالة تنفيذ برنامج العمل الوطني في مجال الحكامة، الآلية الإفريقية للتقييم من قبل النظراء/ نقطة الارتكاز الوطنية، نوفمبر 2008، الجزائر، ص ص 38-39.

⁴ - بوزار صافية، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1999-2014)، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، يومي 8-9 ديسمبر، 2014، ص 561.

✓ إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.¹

4. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ 1990/09/8، المعدل والمكمل للأمر رقم 71/42، المؤرخ في 1971/06/17، وبذلك فإن الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر وتتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محليه تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب.²

5. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/1 المؤرخ في 2004/1/22، وهي آلية جديدة تهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها، يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين والنساء الماكثات بالبيت وتتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 و 400000 دج.³ ويخص أيضا الأشخاص مهما كان سنهم الذين يسعون إلى إنشاء نشاطات لكن لا تتوفر لديهم الإمكانيات المالية اللازمة.⁴

6. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراستها ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض وتهدف إلى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي يعكس إيجابيا في أحداث مناصب العمل.⁵

ولقد حدد الإطار العام والأسس المنظمة للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في عدة نقاط أهمها:

- ✓ ضمان ترقية الاستثمار ومتابعتها؛
- ✓ تزوير المستثمر لكل الوثائق الضرورية لإنجاز الاستثمار؛

¹ - غزوي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص 16.

² - بن طاجين محمد عبد الرحمن، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال فترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2010، ص 73.

³ - علوني عمار، دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة، دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة لمسيلا، يوم 15-16 نوفمبر 2011، ص 05.

⁴ - شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سنة 2005، جامعة الجزائر، ص 103.

⁵ - دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص 252.

✓ تسهيل استكمال شكليات إنشاء المؤسسات وتحقيق المشاريع من خلال الشباك الوحيد اللامركزي (GUI)؛

✓ التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرين خلال مدة الإعفاء.¹

7. جهاز دعم الإدماج المهني DAIP

دخل حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 126-08، المؤرخ في 19 أبريل 2008 الموافق ل 13 ربيع الثاني 1429 حيث يندرج هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة والذي يحتوي 07 محاور مترابطة ببعضها البعض، الهدف منها الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل حيث يهدف إلى تسهيل فرصة الاستفادة من منصب العمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، حيث يولي الجهاز اهتمام خاص لحاملي الشهادات والذين هم بدون وظيفة وقد تم توجيهه إلى 03 فئات من طالبي العمل المبتدئين:

🚩 **الفئة الأولى:** الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني (عقد إدماج حاملي الشهادات CID).

🚩 **الفئة الثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الدين تابعوا تربصا تمهينيا (عقد الإدماج المهني CIP).

🚩 **الفئة الثالثة:** الشباب بدون تكوين ولا تأهيل (عقد التكوين - إدماج CFI).

علاوة هذه العقود ينص الجهاز كذلك على عقد تكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير للحث على البحث عن التكوين المؤهل.²

¹ - زكرياء مسعود وآخرون، دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر مع الإشارة إلى تجربة صندوق الزكاة بالجزائر، ملتقى وطني حول إستراتيجية التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18 و19 أبريل 2012، ص 14.

² - الأزهر العقبي، واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا خلال فترة 2008-2012، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16 ديسمبر 2014، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، ص 136.

المطلب الثاني: تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر 2012 - 2017

كما يبينه الجدول رقم (3-01) المتعلق بمؤشرات سوق العمل حسب الجنس 2012-2017 نلاحظ أن عدد السكان النشطين في الجزائر شهد ارتفاعا خلال الفترة من سبتمبر 2012 إلى سبتمبر 2017 من 11423000 إلى 12298000، إلا أن معدل النشاط شهد انخفاضا طفيفا من 42% إلى 41.8% خلال نفس الفترة. كما أن عدد الرجال النشطين قد ارتفع خلال الفترة ما بين سبتمبر 2012 إلى سبتمبر 2017 من 8393000 إلى 8893000 رجل نشط، رغم أن معدل النشاط انخفض بشكل طفيف خلال نفس الفترة من 67.8% إلى 66.3%. كما أن عدد النساء الناشطات ارتفع خلال الفترة من سبتمبر 2012 من 1778000 إلى 1965000 سبتمبر 2017، كما شهد معدل النشاط ارتفاعا من 15.8% إلى 17%، أما فيما يخص المشتغلون فقد ارتفع عددهم من 10170000 مشتغل في سبتمبر 2012 إلى 10858000 مشتغل سبتمبر 2017 مع انخفاض طفيف جدا في نسبة العمالة خلال هذه الفترة بـ 0.5 نقطة مئوية من 37.4% إلى 36.9%. كما شهد الرجال المشتغلون خلال نفس الفترة ارتفاعا من سبتمبر 2012 إلى سبتمبر 2017 من 9281000 إلى 9819000 رجل نشط، رغم أن معدل العمالة انخفض بنسبة 1.3 نقطة مئوية من 61.3% إلى 60%. كما أن عدد النساء المشتغلات قد ارتفع عددهن من 2142000 إلى 2479000 امرأة مشتغلة خلال نفس الفترة، كما ارتفع معدل العمالة ارتفاعا طفيفا بنسبة 0.4 نقطة مئوية من 13.1% إلى 13.5% خلال نفس الفترة. أما بالنسبة للبطالين فقد ارتفع عددهم خلال الفترة من سبتمبر 2012 إلى سبتمبر 2017 من 1253000 بطل إلى 1440000 بطل، كما أن معدل البطالة ارتفع من 11% إلى 11.7% خلال نفس الفترة. فيما يخص الرجال البطالين فقد ارتفع عددهم في نفس الفترة من 888000 إلى 926000 رجل بطل، وشهد معدل البطالة انخفاضا طفيفا بنسبة 0.2 نقطة مئوية من 9.6% إلى 9.4%. كما أن النساء البطالات فقد شهد ارتفاعا من سبتمبر 2012 إلى سبتمبر 2017 من 365000 إلى 513000 امرأة بطالة، وهذا ما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة بالنسبة للنساء من 17% إلى 20.7% خلال نفس الفترة.



جدول رقم 3-1: مؤشرات سوق العمل حسب الجنس 2012-2017

الجنس	الحالة	سبتمبر 2012	سبتمبر 2013	2014		سبتمبر 2015	2016		2017	
				أفريل	سبتمبر		أفريل	سبتمبر	أفريل	سبتمبر
إجمالي	النشيطون	العدد (بالآلاف)	11423	11964	11716	11453	12092	12117	12277	12298
		معدل النشاط (%)	42	43,2	41,5	40,7	42	41,8	42	41,8
	المشتغلون	العدد (بالآلاف)	10170	10788	10566	10239	10895	10845	10769	10858
		معدل العمالة (%)	37,4	39	37,5	36,4	37,8	37,4	36,8	36,9
	البطالون	العدد (بالآلاف)	1253	1175	1151	1214	1198	1272	1508	1440
		معدل البطالة (%)	11	9,8	9,8	10,6	9,9	10,5	12,3	11,7
الرجال	النشيطون	العدد (بالآلاف)	8393	8885	8603	8517	8833	8933	8764	8893
		معدل النشاط (%)	67,8	69,5	66,3	66,2	66,3	66,6	66,3	66,3
	المشتغلون	العدد (بالآلاف)	9281	9689	9429	9376	9623	9725	9753	9819
		معدل العمالة (%)	61,3	63,7	60,5	60,1	60,9	61,2	59,5	60
	البطالون	العدد (بالآلاف)	888	804	825	859	790	792	989	926
		معدل البطالة (%)	9,6	8,3	8,8	9,2	8,2	8,1	10,1	9,4
النساء	النشيطون	العدد (بالآلاف)	1778	1904	1962	1722	2062	1912	2005	1965
		معدل النشاط (%)	15,8	16,6	16,3	14,9	17,3	16,6	17,4	17
	المشتغلون	العدد (بالآلاف)	2142	2275	2288	2078	2470	2392	2524	2479
		معدل العمالة (%)	13,1	13,9	16,9	12,3	14,4	13,3	13,8	13,5
	البطالات	العدد (بالآلاف)	365	371	325	355	408	479	518	513
		معدل البطالة (%)	17	16,3	14,2	17,1	16,5	20	20,5	20,7

Source: Statistiques 2012-2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(http://www.ons.dz. novembre 2017).

وفيما يخص توزيع عدد المشتغلين حسب الوضعية المهنية خلال الفترة 2012-2017 نلاحظ ارتفاعا في عدد المستخدمين وأصحاب المهن الحرة من 2882000 إلى 3236000 ، وارتفعت نسبة ما تمثله هذه الفئة من مجموع المشتغلين من 28.34% إلى 29.8%. أما فيما يخص فئة الأجراء الدائمين فقد ارتفع عدد المشتغلين من 3675000 إلى 4188000 ، وارتفعت نسبة ما تمثله هذه الفئة من 36.14% إلى 38.57% في نفس الفترة. كما انخفض عدد الأجراء غير الدائمين والمتدربين خلال نفس الفترة من 3396000 إلى

3225000، وانخفضت نسبة ما تمثله هذه الفئة من 33.39% إلى 29.7%. وفيما يتعلق بفئة مساعدي عائلات فقد شهدت انخفاضا في عددها من 217000 في سبتمبر 2012 إلى 209000 في سبتمبر 2017، وفي نفس الاتجاه التي أخذت النسبة حيث انخفضت من 2.13% إلى 1.92%.

جدول رقم 3-2: توزيع الفئة العاملة حسب الوضعية المهنية 2012-2017

الوضعية	السنة	2012	2013	2014			2015	2016		2017
		سبتمبر	سبتمبر	أفريل	سبتمبر	سبتمبر	سبتمبر	أفريل	سبتمبر	سبتمبر
المستخدمين وأصحاب المهن الحرة	العدد (بالآلاف)	2882	3117	3116	2811	3042	3108	3133	3076	3236
	النسبة (%)	28,34	28,89	29,49	27,45	28,71	28,53	28,89	28,56	29,80
أجراء دائمين	العدد (بالآلاف)	3675	3878	3785	3640	4542	4473	4176	4290	4188
	النسبة (%)	36,14	35,95	35,83	35,55	42,87	41,06	38,51	39,84	38,57
أجراء غير دائمين ومتدربين	العدد (بالآلاف)	3396	3562	3508	3623	2855	3122	3382	3224	3225
	النسبة (%)	33,39	33,02	33,20	35,38	26,95	28,66	31,18	29,94	29,70
مساعدي عائلات	العدد (بالآلاف)	217	231	156	165	155	192	154	179	209
	النسبة (%)	2,13	2,14	1,48	1,61	1,46	1,76	1,42	1,66	1,92

Source: Statistiques 2012-2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).

أما فيما يتعلق بالتوزيع القطاعي للسكان المشغلين في الجزائر 2012-2017 نلاحظ أن: أغلب المشغلين هم ينتمون إلى قطاع الخدمات بعدد 6417000 في سبتمبر 2017 مرتفعا من 6260000 سبتمبر 2012، ورغم هذا الارتفاع فنسبة ما يمثله عدد المشغلون في هذا القطاع انخفضت من 61.55% إلى 59.09%، ثم يأتي قطاع البناء والأشغال العمومية في المرتبة الثانية بعدد 1847000 شخص في سبتمبر 2017 مرتفعا من 1663000 في سبتمبر 2012، وارتفعت نسبة ما تمثله هذه الفئة إلى 17.01% من 16.35%، ويأتي قطاع الصناعة في المرتبة الثالثة بعدد 1493000 شخص في سبتمبر 2017 مرتفعا من 1335000 شخص في سبتمبر 2012، وكذلك ارتفعت نسبة هذه الفئة بـ 13.75% من 13.13% خلال نفس الفترة، وفي الأخير يأتي قطاع الزراعة حيث ارتفع عددهم بـ 1102000 شخص في سبتمبر 2017 من 912000 شخص في سبتمبر 2012، كما ارتفعت نسبة هذه الفئة بـ 10.15% من 8.97% خلال نفس الفترة.

جدول رقم 3-3: التوزيع القطاعي للسكان المشتغلين في الجزائر

2012-2017

السنة	الزراعة		الصناعة		البناء والأشغال العمومية		الخدمات		
	العدد(بالآلاف)	النسبة(%)	العدد(بالآلاف)	النسبة(%)	العدد(بالآلاف)	النسبة(%)	العدد(بالآلاف)	النسبة(%)	
2012	سبتمبر	912	8,97	1335	13,13	1663	16,35	6260	61,55
2013	سبتمبر	1142	10,58	1407	13,04	1791	16,60	6449	59,77
2014	أفريل	1007	9,53	1329	12,58	1743	16,50	6486	61,39
	سبتمبر	899	8,78	1290	12,60	1826	17,83	6224	60,79
2015	سبتمبر	917	8,66	1377	13,00	1776	16,76	6524	61,58
2016	أفريل	949	8,71	1414	12,98	1813	16,64	6718	61,67
	سبتمبر	865	7,98	1465	13,51	1895	17,47	6620	61,04
2017	أفريل	928	8,62	1501	13,94	1805	16,76	6536	60,69
	سبتمبر	1102	10,15	1493	13,75	1847	17,01	6417	59,09

Source: Statistiques 2012-2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(http://www.ons.dz. novembre 2017) .

أما فيما يتمثل توزيع السكان المشتغلين في الجزائر حسب القطاع القانوني 2012-2017 نلاحظ أن: عدد المشتغلين في القطاع الخاص أكبر منه في القطاع العام، فعدد المشتغلين في القطاع الخاص يبلغ 6857000 مشغل في سبتمبر 2017 مرتفعا من 5816000 مشغل في سبتمبر 2012، بارتفاع نسبة القطاع الخاص إلى 63.15% من 57.19% خلال نفس الفترة. كما انخفض عدد المشتغلون في القطاع العام بعدد 4001000 مشغل في سبتمبر 2017 من 4354000 مشغل في سبتمبر 2012 وهذا يليه انخفاض في نسبة القطاع العام إلى 36.85% من 42.81% خلال نفس الفترة.

جدول رقم 3-4: توزيع السكان المشتغلين في الجزائر حسب القطاع القانوني

(العام والخاص) 2012-2017

السنة		العام		الخاص	
		العدد(بالآلاف)	النسبة(%)	العدد(بالآلاف)	النسبة(%)
2012	سبتمبر	4354	42,81	5816	57,19
2013	سبتمبر	4440	41,15	6349	58,85
2014	أفريل	4338	41,06	6228	58,94
	سبتمبر	4100	40,04	6139	59,96
2015	سبتمبر	4455	42,05	6139	57,95
2016	أفريل	4563	41,88	6332	58,12
	سبتمبر	4355	40,16	6490	59,84
2017	أفريل	4153	38,56	6616	61,44
	سبتمبر	4001	36,85	6857	63,15

Source: Statistiques 2012-2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(http://www.ons.dz. novembre 2017).

المبحث الثاني: الجامعة وسوق العمل في الجزائر: الواقع والحلول

يعاني التعليم العالي في الجزائر العديد من المشاكل التي تشوه صورة الجامعة الجزائرية، إلا أن أبرزها هو زيادة الفجوة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل، والسبب راجع بالدرجة الأولى إلى غياب التنسيق بين مؤسسات التعميم العالي وسوق العمل، وعليه تهدف هذه الدراسة إلى تبين أهمية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، بسبب عدم وجود مواءمة لمخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل؛ الأمر الذي نتج عنه مشكلة بطالة حاملي الشهادات .

المطلب الأول: موقع خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل

انخفض معدل نشاط الأفراد دون مستوى تعليمي من 18.4% إلى 16.8% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل نشاط الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 42.6% إلى 40.1% بالنسبة للفئة الأولى ومن 5% إلى 4.9% بالنسبة للفئة الثانية. وفيما يخص معدل العمالة لنفس المستوى التعليمي فنلاحظ أيضا انخفاضا في المعدل من 17.8% إلى 16.3%، وهو نفس اتجاه تغير معدل عمالة الذكور والإناث من 41.5% إلى 39.2% بالنسبة للفئة الأولى ومن 4.8% إلى 4.7% بالنسبة للفئة الثانية. وانخفض معدل نشاط الأفراد الحاصلين على مستوى ابتدائي من 18.4% إلى 16.8% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل نشاط الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 42.6% إلى 40.1% بالنسبة للفئة الأولى ومن 5% إلى 4.9% بالنسبة للفئة الثانية. وفيما يخص معدل العمالة لنفس المستوى التعليمي فنلاحظ أيضا انخفاضا في المعدل من 17.8% إلى 16.3%، وهو نفس اتجاه تغير معدل عمالة الذكور والإناث من 41.5% إلى 39.2% بالنسبة للفئة الأولى ومن 4.8% إلى 4.7% بالنسبة للفئة الثانية. وارتفع معدل نشاط الأفراد الحاصلين على مستوى متوسط من 51.3% إلى 52.2% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017 وانخفض معدل نشاط الذكور خلال نفس الفترة من 76.9% إلى 76.1%، وارتفع معدل نشاط الإناث من 12.5% إلى 12.9%. وفيما يخص معدل العمالة لنفس المستوى التعليمي فنلاحظ أيضا ارتفاعا في المعدل من 44.5% إلى 45.8%، وهو نفس اتجاه تغير معدل عمالة الذكور والإناث من 67.1% إلى 67.5% بالنسبة للفئة الأولى ومن 10.1% إلى 10.2% بالنسبة للفئة الثانية. وانخفض معدل نشاط الأفراد الحاصلين على مستوى الثانوي من 41.9% إلى 41.7% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل نشاط الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 65.1% إلى 64.5% بالنسبة للفئة الأولى ومن 18.6% إلى 17.7% بالنسبة للفئة الثانية. أما فيما يخص معدل العمالة لنفس المستوى التعليمي فنلاحظ أيضا انخفاضا في المعدل من 37.8% إلى 37%، وهو نفس اتجاه تغير معدل عمالة الذكور والإناث من 59.9% إلى 58.7% بالنسبة للفئة الأولى ومن 15.6% إلى 14.2% بالنسبة للفئة الثانية. وانخفض معدل نشاط الأفراد الحاصلين على مستوى تعليم عالي من 54.7% إلى 50.2% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر

2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل نشاط الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 65.6% إلى 61.2% بالنسبة للفئة الأولى ومن 45.6% إلى 42.2% بالنسبة للفئة الثانية. وفيما يخص معدل العمالة لنفس المستوى التعليمي فنلاحظ أيضا انخفاضا في المعدل من 46.7% إلى 41.3%، وهو نفس اتجاه تغير معدل عمالة الذكور والإناث من 59.2% إلى 54.7% بالنسبة للفئة الأولى ومن 36.3% إلى 31.5% بالنسبة للفئة الثانية. وانخفض معدل نشاط الأفراد غير حاملي شهادة من 34.8% إلى 33.9% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017 وهو نفس اتجاه تغير معدل نشاط الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 63% إلى 61.2% بالنسبة للفئة الأولى ومن 7.6% إلى 7.3% بالنسبة للفئة الثانية. وفيما يخص معدل العمالة لنفس الأفراد الغير حاملي الشهادة فنلاحظ أيضا انخفاضا في المعدل من 31.6% إلى 30.8%، وهو نفس اتجاه تغير معدل عمالة الذكور والإناث من 57.5% إلى 56% بالنسبة للفئة الأولى ومن 6.6% إلى 6.2% بالنسبة للفئة الثانية. وانخفض معدل نشاط الأفراد حاملي شهادة التكوين المهني من 70.8% إلى 65.4% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل نشاط الذكور خلال نفس الفترة من 87.3% إلى 82.9%، أما معدل نشاط الإناث فقد ارتفع من 44.2% إلى 37.2% خلال نفس الفترة. وفيما يخص معدل العمالة لنفس الأفراد حاملي شهادة التكوين المهني فنلاحظ أيضا انخفاضا في المعدل من 60.6% إلى 56.2%، وهو نفس اتجاه تغير معدل عمالة الذكور والإناث من 75.9% إلى 72.6% بالنسبة للفئة الأولى ومن 36.1% إلى 29.6% بالنسبة للفئة الثانية. وانخفض معدل نشاط الأفراد حاملي شهادة التعليم العالي من 79.6% إلى 68.6% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل نشاط الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 87.7% إلى 78.1% بالنسبة للفئة الأولى ومن 72.3% إلى 61.9% بالنسبة للفئة الثانية. وفيما يخص معدل العمالة لنفس الأفراد حاملي شهادة التعليم العالي فنلاحظ أيضا انخفاضا في المعدل من 67.5% إلى 56.2%، وهو نفس اتجاه تغير معدل عمالة الذكور والإناث من 78.6% إلى 69.9% بالنسبة للفئة الأولى ومن 57.5% إلى 46.3% بالنسبة للفئة الثانية.



جدول رقم 3-5: معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس، مستوى التعليم والشهادة

2017-2012

سبتمبر 2017						سبتمبر 2012						
معدل العمالة			معدل النشاط الاقتصادي			معدل العمالة			معدل النشاط الاقتصادي			
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
المستوى التعليمي												
16,3	4,7	39,2	16,8	4,9	40,1	17,8	4,8	41,5	18,4	5	42,6	دون مستوى
38,2	8,3	64,2	41,5	9,4	69,3	40,5	7,4	68,9	44,2	8,4	74,8	ابتدائي
45,8	10,2	67,5	52,2	12,9	76,1	44,5	10,1	67,1	51,3	12,5	76,9	متوسط
37	14,2	58,7	41,7	17,7	64,5	37,8	15,6	59,9	41,9	18,6	65,1	ثانوي
41,3	31,5	54,7	50,2	42,2	61,2	46,7	36,3	59,2	54,7	45,6	65,6	تعليم عالي
حامل الشهادة												
30,8	6,2	56	33,9	7,3	61,2	31,6	6,6	57,5	34,8	7,6	63	دون شهادة
56,2	29,6	72,6	65,4	73,2	82,9	60,6	36,1	75,9	70,8	44,2	87,3	شهادة التكوين المهني
56,2	46,3	69,9	68,6	61,9	78,1	67,5	57,5	78,6	79,6	72,3	87,7	شهادة التعليم العالي
36,9	13,5	60	41,8	17	66,3	37,4	13,1	61,3	42	15,8	67,8	المجموع

Source: Statistiques 2012-2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(http://www.ons.dz, novembre 2017).

انخفض معدل بطالة الأفراد دون مستوى تعليمي من 3% إلى 2.6% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل بطالة الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 2.7% إلى 2.3% بالنسبة للفئة الأولى ومن 4.4% إلى 3.6% بالنسبة للفئة الثانية. انخفض معدل بطالة الأفراد الحاصلين على مستوى ابتدائي من 8.3% إلى 7.9% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017 وهو نفس اتجاه تغير معدل بطالة الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 7.9% إلى 7.4% بالنسبة للفئة الأولى ومن 12.5% إلى 11.7% بالنسبة للفئة الثانية. انخفض معدل بطالة الأفراد الحاصلين على مستوى متوسط من 13.3% إلى 12.2% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل بطالة الذكور خلال نفس الفترة من 12.7% إلى 11.3%، وارتفع معدل بطالة الإناث خلال نفس الفترة من 18.7% إلى 20.8%. ارتفع معدل بطالة الأفراد الحاصلين على مستوى ثانوي من 9.7% إلى 11.3% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل بطالة الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 7.9% إلى 9.1% بالنسبة للفئة الأولى ومن 16% إلى 19.6% بالنسبة للفئة الثانية. ارتفع معدل بطالة الأفراد الحاصلين على مستوى التعليم العالي من 14.6% إلى 17.8% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل بطالة الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 9.8% إلى 10.5% بالنسبة للفئة الأولى ومن 20.5% إلى 25.3% بالنسبة للفئة الثانية. انخفض معدل بطالة الأفراد غير الحاصلين على شهادة من 9.2% إلى 9.1% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل بطالة الذكور خلال نفس الفترة من 8.7% إلى 8.4%



وعكس الاتجاه الذي أخذه معدل بطالة الإناث حيث ارتفع من 13.1% إلى 15.3%. انخفض معدل بطالة الأفراد الحاصلين على شهادة التكوين المهني من 14.4% إلى 14.2% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل بطالة الذكور خلال نفس الفترة من 13.1% إلى 12.4% وعكس الاتجاه الذي أخذه معدل بطالة الإناث حيث ارتفع من 18.3% إلى 20.3%. ارتفع معدل بطالة الأفراد الحاصلين على مستوى شهادة التعليم العالي من 15.2% إلى 18.2% خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، وهو نفس اتجاه تغير معدل بطالة الذكور والإناث خلال نفس الفترة من 10.4% إلى 10.5% بالنسبة للفئة الأولى ومن 20.5% إلى 25.1% بالنسبة للفئة الثانية.

جدول رقم 3-6: معدل البطالة حسب مستوى التعليم، حاملي الشهادة، الجنس(%)

2017-2012

سبتمبر 2017			سبتمبر 2012			
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
المستوى التعليمي						
2,6	3,6	2,3	3	4,4	2,7	دون مستوى
7,9	11,7	7,4	8,3	12,5	7,9	ابتدائي
12,2	20,8	11,3	13,3	18,7	12,7	متوسط
11,3	19,6	9,1	9,7	16	7,9	ثانوي
17,8	25,3	10,5	14,6	20,5	9,8	تعليم عالي
حاملي الشهادة						
9,1	15,3	8,4	9,2	13,1	8,7	دون شهادة
14,2	20,3	12,4	14,4	18,3	13,1	شهادة التكوين المهني
18,2	25,1	10,5	15,2	20,5	10,4	شهادة التعليم العالي
11,7	20,7	9,4	11	17	9,6	المجموع

Source: Statistiques 2012-2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).

في ظل غياب نتائج فترة سبتمبر 2012 اعتمدنا على تحليل نتائج فترة سبتمبر 2015 :

انخفض عدد الأفراد البطالون دون مستوى تعليمي إلى 21000 سبتمبر 2017 من 29000 سبتمبر 2015، وهذا يليه انخفاض في نسبة بطالة هذه الفئة إلى 1.5% من 2.2% خلال نفس الفترة 2015 وهو نفس اتجاه تغير عدد بطالة الذكور وخلال نفس الفترة إلى 16000 من 27000، وكذلك انخفاض في نسبة هذه الفئة إلى 1.7% من 2.9%، بينما ارتفع عدد بطالة الإناث إلى 6000 سبتمبر 2017 من 2000 سبتمبر 2015، وكذلك ارتفاع نسبة هذه الفئة إلى 1.1% من 0.5% خلال نفس الفترة. ارتفع عدد الأفراد البطالين الحاصلين على مستوى ابتدائي إلى 147000 من 139000 خلال الفترة من سبتمبر 2015 وسبتمبر 2017، بينما انخفضت النسبة بشكل طفيف إلى 10.2% من 10.4% خلال نفس الفترة، كما انخفض عدد الرجال البطالين إلى 124000 من 131000 خلال نفس الفترة، وكذلك انخفاض في نسبة هذه

الفئة إلى 13.4% من 13.7% رجل بطل خلال نفس الفترة، كما نلاحظ ارتفاع عدد بطالة الإناث إلى 23000 من 8000 خلال نفس الفترة، وكذلك ارتفاع نسبة هذه الفئة إلى 4.5% من 2.2% خلال نفس الفترة. انخفض عدد البطالين الحاصلين على مستوى متوسط إلى 547000 من 575000 خلال الفترة سبتمبر 2015 وسبتمبر 2017، هذا يليه انخفاض نسبة هذه الفئة إلى 38% من 43%، وهو نفس اتجاه تغير عدد بطالة الذكور وخلال نفس الفترة إلى 460000 من 502000، وكذلك انخفاض نسبة هذه الفئة إلى 49.7% من 52.6%، بينما ارتفع عدد بطالة الإناث خلال نفس السنة إلى 87000 من 73000 بنت بطالة، أما هذه النسبة فقد شهدت انخفاضا إلى 16.9% من 18.9% خلال نفس الفترة. ارتفع عدد البطالين الحاصلين على مستوى ثانوي إلى 316000 سبتمبر 2017 إلى 282000 سبتمبر 2015، وكذلك ارتفاع نسبة هذه الفئة إلى 22% من 21.1%، وهو نفس اتجاه تغير عدد بطالة الذكور والإناث وخلال نفس الفترة إلى 202000 بنسبة من 194000 النسبة للفئة الأولى وإلى 114000 22.2% من 88000 بالنسبة للفئة الثانية، وكذلك ارتفاع نسبة هذه الفئة إلى 21.9% من 20.3% بالنسبة للفئة الأولى و انخفضت نسبة الفئة الثانية إلى 22.2% من 23%. ارتفع عدد البطالين الحاصلين على مستوى تعليم عالي إلى 407000 من 313000 خلال الفترة سبتمبر 2015 وسبتمبر 2017، وكذلك ارتفاع نسبة هذه الفئة إلى 28.3% من 23.4%، وهو نفس اتجاه تغير عدد بطالة الذكور والإناث وخلال نفس الفترة إلى 124000 من 100000 بالنسبة للفئة الأولى، وإلى 284000 من 213000 بالنسبة للفئة الثانية وكذلك ارتفاع نسبة بطالة الذكور إلى 13.3% من 10.5%، وانخفاض في نسبة بطالة الإناث بنسبة طفيفة إلى 55.3% من 55.4% خلال نفس الفترة.

وفي ظل توفر معلومات حول إحصائيات حول السكان البطالين لفترة سبتمبر 2012 نلاحظ:

انخفاض عدد بطالة الأفراد غير الحاصلين على شهادة إلى 692000 من 713000 خلال الفترة من سبتمبر 2012 وسبتمبر 2017، انخفضت نسبة هذه الفئة إلى 71.37% من 48%، وهو نفس اتجاه تغير عدد بطالة الذكور خلال نفس الفترة إلى 565000 من 601000، انخفاض في نسبة هذه الفئة إلى 60.95% من 67.6%، وارتفع عدد بطالة الإناث إلى 126000 من 112000 خلال نفس الفترة وعكس الاتجاه الذي أخذته نسبة هذه الفئة حيث انخفضت إلى 24.56% من 30.77% خلال نفس الفترة.

وارتفع عدد بطالة الأفراد الحاصلين على شهادة التكوين المهني إلى 377000 سبتمبر 2017 من 28000 من سبتمبر 2012، وهذا يليه انخفاض في نسبة بطالة الأفراد إلى 26.2% من 2.8%، وهو نفس اتجاه تغير بطالة الذكور والإناث حيث ارتفعت إلى 260000 من 196000 بالنسبة للفئة الأولى وإلى 118000 من 86000 بالنسبة للفئة الثانية، وهذا ما صاحبه ارتفاع في نسبة الفئة الأولى إلى 28.05% من 22.05% وانخفضت نسبة الفئة بطالة الإناث إلى 23% من 23.63%. وارتفع عدد بطالة الأفراد الحاصلين على شهادة التعليم العالي إلى 371000 سبتمبر 2017 من 258000 من سبتمبر 2012،



وهذا يليه انخفاض في نسبة بطالة الأفراد إلى 25.8% من 25.83%، وهو نفس اتجاه تغير بطالة الذكور والإناث إلى 102000 من 92000 بالنسبة للفئة الأولى وإلى 269000 من 166000 بالنسبة للفئة الثانية، وهذا ما صاحبه ارتفاع في نسبة الفئة الأولى إلى 11% من 10.35% وإلى 52.44% من 45.6% بالنسبة للفئة الثانية خلال نفس الفترة.

جدول رقم 3-7: السكان البطالون حسب التعليم والشهادة المتحصل عليها، الجنس(بالآلاف)

2017-2012

2017						2012						
المجموع		إناث		ذكور		المجموع		إناث		ذكور		
النسبة (%)	العدد (الآلاف)	النسبة (%)	العدد (الآلاف)	النسبة (%)	العدد (بالآلاف)	النسبة (%)	العدد (بالآلاف)	النسبة (%)	العدد (بالآلاف)	النسبة (%)	العدد (بالآلاف)	
المستوى التعليمي*												
1,5	21	1,1	6	1,7	16	2.2	29	0.5	2	2.9	27	دون مستوى
10,2	147	4,5	23	13,4	124	10.4	139	2.2	8	13.7	131	ابتدائي
38	547	16,9	87	49,7	460	43	575	18.9	73	52.6	502	متوسط
22	316	22,2	114	27,9	202	21.1	282	23	88	20.3	194	ثانوي
28,3	407	55,3	284	13,3	124	23.4	313	55.4	213	10.5	100	التعليم العالي
حاملو الشهادة												
48	692	24,56	126	60,95	565	71,37	713	30,77	112	67,6	601	دون شهادة
26,2	377	23	118	28,05	260	2,80	28	23,63	86	22,05	196	شهادة التكوين المهني
25,8	371	52,44	269	11	102	25,83	258	45,6	166	10,35	92	شهادة التعليم العالي
100	1440	100	513	100	927	100	999	100	364	100	889	المجموع

Source: Statistiques 2012-2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(http://www.ons.dz, novembre 2017).

* تخص فترة سبتمبر 2015.

من خلال ماسبق نلاحظ أن حاملي شهادات التعليم العالي هم المتميزين بأكبر نسبة بطالة من بين الفئات الأخرى فقد بلغت مانسبته 18.2% إذا ما قورنت بالمستويات الأخرى بالنسبة لحاملي شهادة التكوين المهني حيث مثلت مانسبته 14.2%، أو حتى ببقية المستويات ذات الأنماط التعليم المتدنية أو حتى غير الحاصلين على شهادة وهذا بنسبة 9.1%، كما قدر عدد حاملي شهادة التعليم العالي البطالون حوالي 371000 بطل وهذا مايقدر نسبته 25.8%، وتعتبر فئة الإناث الحائز الأكبر على نسبة بطالة من باقي الفئات الأخرى، وبالرغم من أن بطالة حاملي شهادة التعليم العالي تمثل أكبر نسبة إلا أن ذلك لم يمنعهم من مواصلة دراستهم وذلك من أجل الحصول على فرص أكبر في سوق العمل لكي تزيد فرصة إيجاد عمل بأجر عالي يوفر متطلبات العيش الكريم.

ومن هنا نستخلص أن معدل البطالة يرتفع في أوساط ذوي التعليم العالي وهذا ما يعكسه من جهة مدى تمتع غير المتعلمين بحظ الحصول على عمل أكثر من المتعلمين، ومن جهة أخرى عدم وجود توافق وموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وتعتبر الجزائر من البلدان التي تحظى بتوافد عدد هائل من خريجي الجامعة والمعاهد على سوق العمل سنويا، في ظل واقع محبط تصطدم به هذه الشريحة لتتأكد مقولة "الشهادة لا تكفي للحصول على وظيفة".

والسؤال المطروح: ماهي أهم أسباب هذا الخلل والمتمثلة في عدم استقطاب حاملي شهادة التعليم العالي في الجزائر، وماهي الحلول أو الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لتقوية العلاقة بين حاملي شهادة التعليم العالي وسوق العمل؟.

المطلب الثاني: أسباب ضعف العلاقة بين سوق العمل وخريجي الجامعة في الجزائر والحلول والإجراءات التي ينبغي اتخاذها لتقوية العلاقة بين حاملي الشهادة وسوق العمل

الفرع الأول: أسباب ضعف العلاقة بين سوق العمل وخريجي الجامعة في الجزائر

إن الجامعة لها علاقة مع مختلف مؤسسات سوق العمل باعتبارها الجهات المستفيدة من مخرجاتها والتي توظفها حسب التخصصات المطلوبة وفي الوظائف المتاحة ومن بين أسباب ضعف العلاقة بين سوق العمل والتعليم العالي نذكر مايلي:

- ✓ إن زيادة المعروض من حاملي الشهادات الجامعية عن حاجة سوق العمل، يرجع إلى عدم مواكبة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، وهو يبدو جليا من خلال الأعداد الهائلة التي تدفع بها الجامعات والمعاهد سنويا دون أن يكون هناك طلب حقيقي لسوق العمل، وهو ما يبين أنه لا يوجد تنسيق بين السياسة التعليمية المعتمدة في الجامعة وسياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر؛
- ✓ وما يجعل عملية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر صعبة نوعا ما هو ضعف علاقة الجامعة الجزائرية مع مختلف المؤسسات الاقتصادية المتواجدة في محيطها، بالإضافة إلى قلة عدد هذه المؤسسات ومشاكل نموها، مما يحد من طلبها وحاجتها لطلبات توظيف جديدة؛¹
- ✓ تتمثل أهم العوائق المؤسسية في هذا الجانب في نقص المعلومات والبيانات والبحوث التي تربط بين الاحتياجات الفعلية لأسواق العمل والتخصصات والمهارات المهنية المتوفرة، وفي غياب أو ضعف المعايير المهنية وشهادات التأهيل المهني لشغل الوظائف المختلفة، فضلا عن انتشار ظاهرة التوظيف من خلال "الوساطة"؛

¹ - محمد بوكرب، إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، جامعة الجزائر 2، العدد الأول جوان 2015، ص 106.

- ✓ نسبة كبيرة من خريجي الجامعات في الجزائر يرفضون العمل في القطاع الخاص ويريدون العمل في القطاع الحكومي؛
- ✓ في ظل انحصار النشاط الاقتصادي في بعض الأنشطة الإنتاجية التقليدية التي لا تتطلب مهارات اليد العاملة المتعلمة، يفاقم من مشكلة البطالة بين خريجي التعليم العالي خاصة مع تراجع إمكانيات التوظيف في القطاع العام، وكذلك تمثل قلة مرونة تشريعات أسواق العمل في الجزائر أحد أهم معوقات تطور الطلب، حيث أن وضع حدود دنيا مرتفعة للأجور، وتحديد مزايا وأجور في القطاع العام لا يمكن مضاهاتها من قبل القطاع الخاص، وكذلك عدم مرونة السياسات المتبعة في التعيين والفصل، قد أسهمت في عدم زيادة الطلب على العمالة؛
- ✓ غياب سلم مؤهلات ومعايير مهارات مهنية واضحة أي غياب ربط المؤهلات والوظائف المتاحة مما أدى إلى وجود عائق أمام تقوية الربط بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، فغياب المعايير المهنية الواضحة يشجع على المبالغة في المهارات المطلوبة لأداء عمل معين وبالتالي يساهم في زيادة الطلب على التعليم فوق الاحتياجات، وهو مايؤدي إلى هدر الموارد المادية والبشرية وتوقعات غير معقولة وعدم توافق بين العرض والطلب.¹

الفرع الثاني: الحلول أو الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لتقوية العلاقة بين حاملي الشهادة وسوق العمل

- إن رفع تحدي المرحلة الحالية المتمثل في البحث عن سبل وآليات إدماج الخريجين الذين تضخم المؤسسات الجامعية سنويا في سوق العمل أصبح من أهم الأولويات التي تسعى إليها الجزائر، خاصة مع وجود دفعات جامعية جديدة متتالية في حاجة إلى الاندماج في سوق العمل، الأمر الذي يعتبر تحديا حقيقيا ينبغي التفكير بجدية في التكفل به والوصول إلى تقارب بين سوق العمل وخريجي الجامعات من خلال جعل سياسة التكوين مندمجة مع سوق العمل، وذلك من خلال:
- ✓ تشجيع المبادرة المقاولانية لدى الشباب لتجسيد أكبر عدد من المؤسسات المصغرة في إطار تدعيم مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المسطرة من قبل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي؛
- ✓ اتجاه المنظومة الجامعية نحو إتاحة المناخ المؤهل لإدماج الخريجين في عالم البحث العلمي والمهني على السواء، و قيام فرق البحث العلمي على مستوى الجامعة بإعداد العروض التكوينية بالجامعة البعد المعرفي للطالب وتأخذ في الحسبان البعد المهني عقب التخرج؛
- ✓ إبرام اتفاقات الشراكة مع مؤسسات جامعية أجنبية وترقية المخابر والمكتبات الجامعية؛
- ✓ تخصص لهذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا ومرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج؛

¹ - محمد إبراهيم التوجيهي وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي، أبوظبي، 2015، ص ص 273-274.

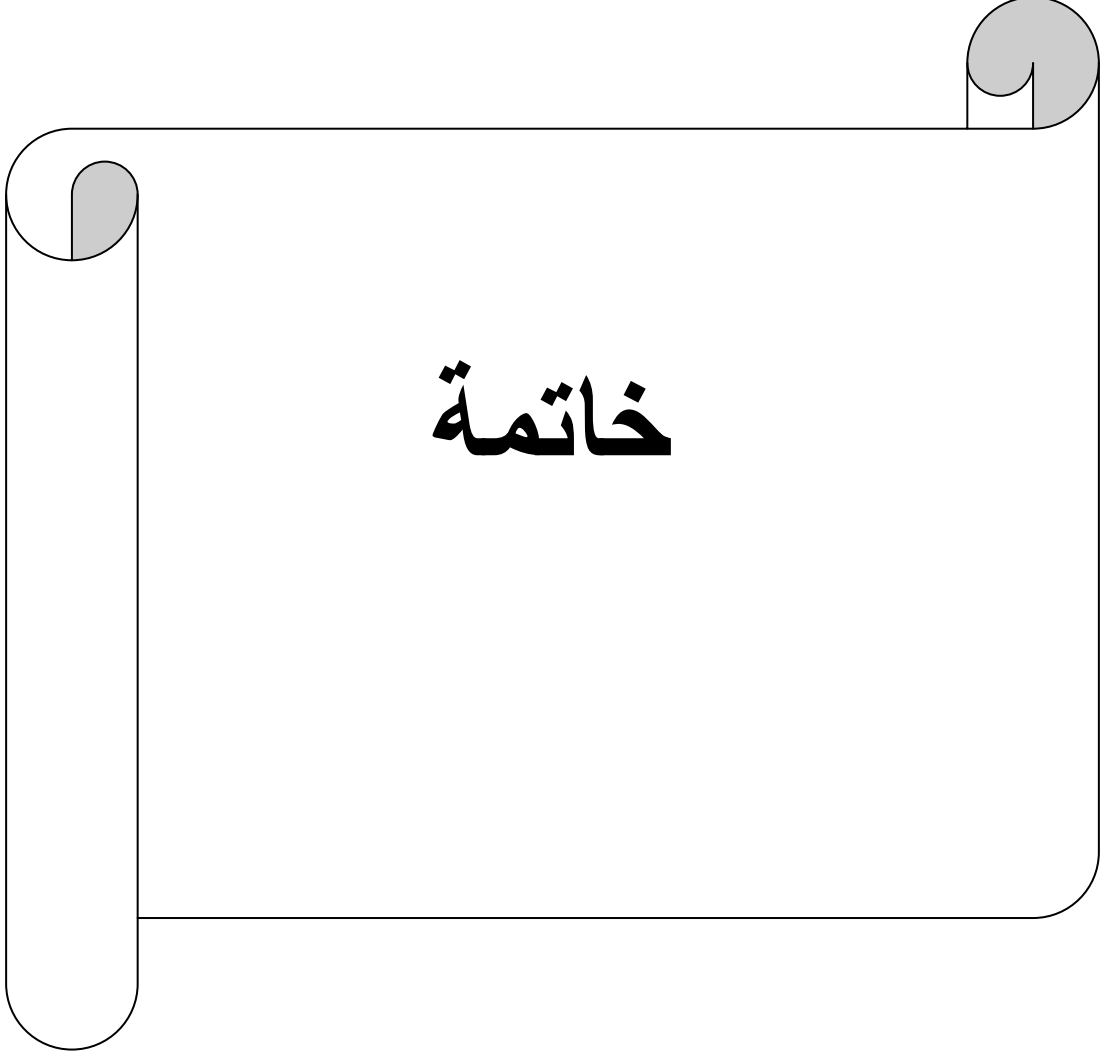


- ✓ العمل على تطوير التعليم بمختلف أنواعه ومستوياته بالتركيز على خصائص المناهج التعليمية ومدى ملاءمتها لمتطلبات العصر وسوق العمل حاضرا ومستقبلا وربط الجامعة بالقطاع الإنتاجي؛
- ✓ إعادة النظر في سياسة التكوين وهذا لن يتجسد إلا بتعزيز منظومة المدارس العليا في شتى التخصصات؛
- ✓ العمل على التركيز على الاستثمار المنتج القادر على إحداث فرص عمل إنتاجية حقيقية عبر تشجيع القطاع الخاص وتحفيزه؛
- ✓ تبني سياسة إعادة تأهيل العمالة وفقا للمتطلبات الحديثة وبأساليب علمية؛
- ✓ التشجيع على الإنتاج الطلابي داخل الجامعة عن طريق إقامة معارض تجارية لفائدة الطلبة المنتجين لعرض منتجاتهم بهدف تنمية روح المقاولاتية والعمل الحر لهذه الفئة من المجتمع.¹

¹ - ناصر الدين قريبي، موازمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر دراسة استكشافية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة وهران 2، الجزائر، العدد الرابع ديسمبر 2015، ص ص 159-161.

خلاصة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى نجاح التعليم العالي في الجزائر ومدى مواءمة مخرجاته لسوق العمل، ولخصت إلى أن بطالة فئة الجامعيين أكبر عدداً من بطالة الفئات الأخرى، فالبطالة بين فئة المتعلمين تعتبر من أهم التحديات التي تواجهها الجزائر، وبالتالي وجب على الجزائر أن تعمل على تطوير التعليم العالي بالتركيز على خصائص المناهج التعليمية والقضاء على البطالة بالاعتماد على مختلف هياكل وآليات مكافحة البطالة وتقليص الفجوة القائمة بين التخصصات الجامعية وسوق العمل.



خاتمة:

يعتبر موضوع دور قطاع التعليم العالي في دعم التشغيل والحد من البطالة من المواضيع التي يجب الاهتمام بها، خاصة وأنها مرتبطة بأهم عنصر في المجتمع (حامل الشهادات)، والتي ينبغي على الدولة أن تسعى إلى إيجاد الحلول الملائمة لهذا المشكل وذلك بوضع سياسات تشغيلية تمكن من محاربة البطالة بصفة عامة وبطالة حاملي الشهادات بصفة خاصة.

• اختبار الفرضيات:

بعد دراسة موضوع البحث ومحاولة الإلمام ببعض جوانبه يمكن اختبار فرضياته كما يلي:

الفرضية الأولى: تم التأكد من صحتها، فقطاع التعليم العالي شهد العديد من الإصلاحات كان آخرها الانتقال من النظام الكلاسيكي إلى نظام LMD وتوسعت الشبكة الجامعية من خلال إنشاء هياكل جامعية جديدة وارتفاع في عدد الطلبة الجامعيين ومن ثم تخرج الآلاف من الكوادر البشرية المؤهلة في الجزائر.

الفرضية الثانية: تم التأكد من صحتها، حيث شهد معدل البطالة خلال الفترة من 2012-2017 تقلبات طفيفة نزولا وصعودا من 11% إلى 11.7%.

الفرضية الثالثة: تم التأكد من صحة هذه الفرضية، حيث يعاني حاملوا الشهادات الجامعية من ضعف في الطلب على قوة عملهم من طرف سوق العمل بالنظر لضعف الطلب على العمل الناتج عن قلة الاستثمارات.

• نتائج البحث:

من دراستنا لموضوع البحث توصلنا للنتائج التالية:

✓ خضع قطاع التعليم العالي للعديد من الإصلاحات والتي كان آخرها الانتقال من النظام الكلاسيكي إلى نظام LMD؛

✓ بالرغم من انخفاض معدلات البطالة في الجزائر إلا إنها مازالت مرتفعة؛

✓ تعتمد الجزائر على أجهزة التشغيل المختلفة كأدوات لمكافحة البطالة؛

✓ نسبة بطالة حاملي الشهادات الجامعية مرتفعة؛

✓ إن البرامج والهياكل التي وضعتها الدولة في مجال الإدماج والتشغيل عديدة ومتنوعة وهامة ولكن يبقى نجاحها مرتبط بدرجة كبيرة بمدى فعالية التوجيه والإعلام وتقريب كل بطل بجهاز التشغيل الذي يلائمه؛

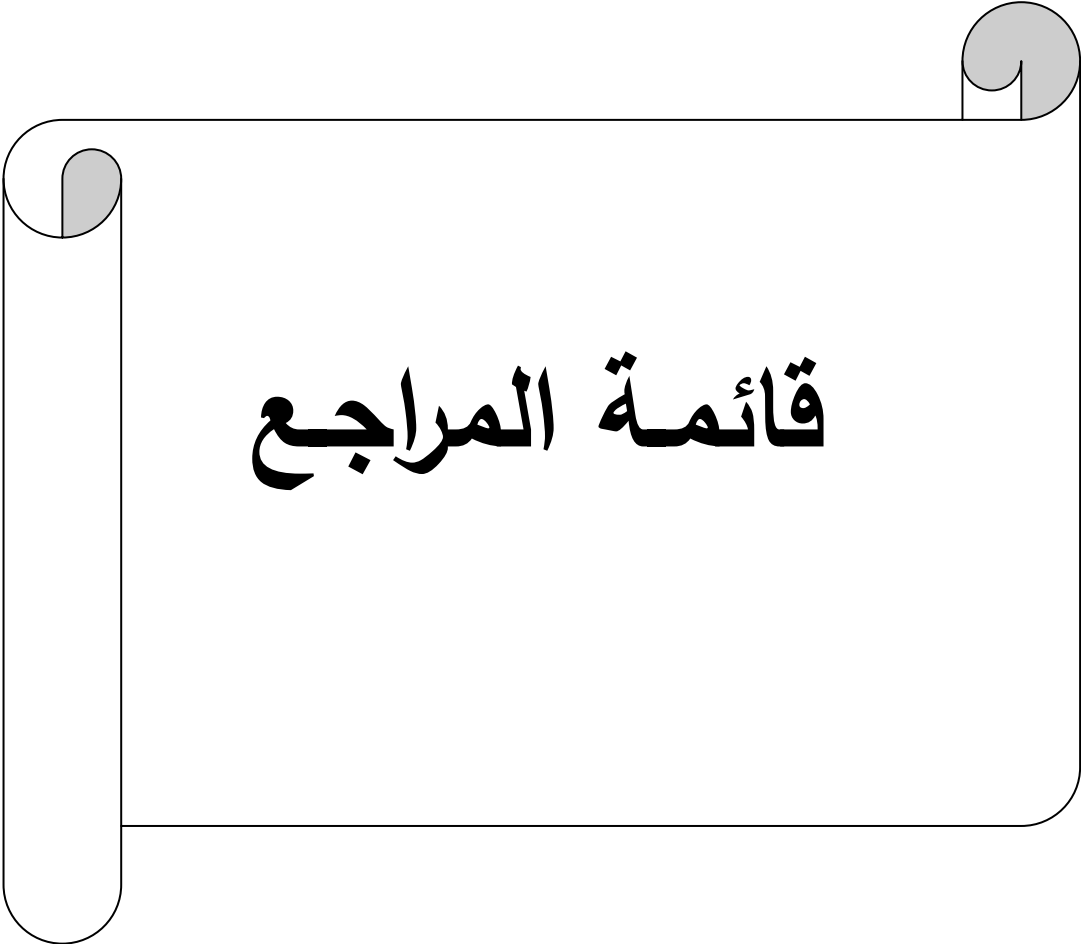
✓ إن زيادة عدد المتخرجين من سنة إلى أخرى دون مراعاة متطلبات سوق العمل أدى إلى وجود فجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل؛

✓ تبقى بطالة الجامعيين وفرص إدماجهم مهنيا في مختلف المؤسسات الجزائرية جزءا من بناء هيكل عام مرتبط بسياسة الدولة بصفة عامة؛

✓ يعتبر ضعف طلب سوق العمل على الأيدي العاملة من بين أهم أسباب بطالة حاملي الشهادات الجامعية.

• التوصيات المقترحة:

- من النتائج المتوصل إليها واختبار الفرضيات، فإنه بإمكاننا تقديم بعض التوصيات التي نراها مناسبة:
- ✓ إنشاء مرصد تهتم بتقييم سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل ومختلف السياسات العمومية المرتبطة بهما من أجل خلق تنسيق وانسجام بينهما؛
- ✓ وضع قاعدة بيانات تضم مختلف المعلومات والإحصائيات الفعلية المتعلقة بعدد حاملي الشهادات الجامعية خلال كل سنة وحسب التخصصات وعدد عروض العمل المقدمة من قبل مختلف المؤسسات؛
- ✓ خلق تخصصات دقيقة تعكس بالفعل احتياجات ومتطلبات سوق العمل؛
- ✓ نشر ثقافة المقاولاتية لدى أوساط الشباب الحامل للشهادات الجامعية، هذه الفئة غالبا ما لا تملك رؤوس الأموال الكافية لإنشاء المشاريع الاستثمارية ومن تم على الدولة ترشيد سبل دعمها المالي من أجل الاستفادة من الأفكار الجديدة والتخفيف من حدة البطالة لدى هذه الفئة.
- ✓ على الحكومة الجزائرية أن تعمل على التقليل من معدل البطالة والرفع من مستويات التشغيل بصفة عامة ولدى فئة ذوي الشهادات الجامعية بصفة خاصة من خلال تعزيز الأنشطة الإنتاجية وبالتالي خلق مناصب عمل دائمة وطويلة الأجل؛
- ✓ يجب القيام بدعم أجهزة التشغيل نظرا لدورها الفعال في خلق مناصب الشغل؛
- ✓ وضع سياسة شغل واضحة تشمل جميع القطاعات أي التشغيل في جميع القطاعات الاقتصادية في الجزائر؛
- ✓ اعتماد سياسات تشغيل مدروسة على المدى البعيد؛
- ✓ توثيق العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وعالم الشغل، مما يقتضي إعادة النظر في التخصصات الدراسية للتقليل مما لا يطلبه سوق العمل، والعمل على تأهيل المتخرج الجامعي للولوج إلى سوق العمل.



قائمة المراجع

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. إبراهيم طلعت: البطالة والجريمة: دراسات في الاقتصاد الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، (د.ط)، 2011.
2. إياد عبد الفتاح السنور: أساسيات الاقتصاد الكلي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2013.
3. بن حمد الربيعي سعيد: التعليم العلي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وأفاق المستقبل، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
4. حربي محمد موسى عريقات: مبادئ الاقتصاد (التحليل الكلي)، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2006.
5. خالد واصف الوزني، أحمد حسين الرفاعي: مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الحادية عشر، 2014.
6. سامر عبد الهادي، شادي الصرايرة، نضال عباس: مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2013.
7. سلام عبد الكريم آل سميسم: التوازن الاقتصادي العام في النظام الاقتصادي الوضعي والنظام الاقتصادي الإسلامي، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2010-2011.
8. طارق الحاج: مبادئ علم الاقتصاد، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2013.
9. طاهر فاضل البياتي، خالد توفيق الشمري: مدخل إلى علم الاقتصاد (التحليل الجزئي والكلي)، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
10. عبد الحكيم رشيد: مبادئ الاقتصاد الكلي، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، وسط البلد، الطبعة الأولى، 2010.
11. عوض الترتوري محمد، جويحان أغادير عرفات: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2006.
12. فليح حسن خلف: الاقتصاد الكلي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
13. لفقة جواد كاضم: الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011.

14. محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا: الاقتصاد الجزئي: الناتج القومي التدفق الدائري وقطاعات المجتمع-الطلب الكلي-السياسة المالية-التضخم-البطالة، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، (د.ط)، (دون سنة نشر).
 15. محمد طاقة، حسين عجلان: اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (د.ط)، 2008.
 16. محمد طاقة، محمد الزيود، وليد أحمد صافي، حسين عجلان: أساسيات حول علم الاقتصاد (الجزئي والكلي)، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2009.
 17. محمود الوادي، إبراهيم خريس، نضال الحواري، ضرار العتيبي: الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة العربية، 2007.
 18. محمود حسين الوادي، كاسم جاسم العيساوي: الاقتصاد الكلي: تحليل نظري وتطبيقي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
 19. مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
 20. منى الطحاوي: اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (د.ط)، 2008.
 21. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (د.ط)، 2010.
 22. نعيم إبراهيم الطاهر: إدارة التعليم العالي، دار النشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2013.
 23. هاشم فوزي العبادي، يوسف حجيم الطائي: التعليم الجامعي من منظور إداري (قراءات وبحوث)، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011.
 24. هاشم فوزي دباس العبادي وآخرون، إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، (د.ط)، 2009.
- ✚ الجرائد، المجلات، الدوريات والنشرات:
- ✚ الجرائد الرسمية:
1. الجريدة الرسمية: العدد 51، الموافق لـ 24 أوت 2003.
 2. الجريدة الرسمية: العدد 58، الموافق لـ 25 أوت 2005.
 3. الجريدة الرسمية: العدد 36، الموافق لـ 19 جوان 2016.

المجلات:

1. الأزهر العقبي: واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا خلال فترة 2008-2012، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16 ديسمبر 2014، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
2. إيدار عائشة: سياسة إصلاح التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر: واقع وتحديات، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 13 جوان 2015.
3. حسن الحاج: مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 16، أبريل 2003.
4. رحيم حسين: سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات البحوث العربية، لبنان، العددان 61-62.
5. رواب عمر، غربي مصباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مقال منشور في مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، 2011.
6. زرقان ليلي: إصلاح التعليم الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس سطيف، العدد 16 ديسمبر 2012.
7. زين العابدين، مبروك ساحلي: سياسة التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها، دفاتر السياسة والقانون العدد 11 جوان 2014، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم بواقي، الجزائر.
8. قادري حليلة، بن نابي نصيرة: جودة التكوين في نظام (ل م د) في ضوء المرافقة البيداغوجية للطلاب الجامعي، مجلة الباحث، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا.
9. قاسم ميلود: نظام ل.م.د في الجزائر بين الدافعية والتغيير وآلية التطبيق، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 8 أكتوبر 2015.
10. ماجدة أبوزنط، عثمان غنيم: التنمية المستدامة: دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006.
11. محمد بوكرب: إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، جامعة الجزائر 2، العدد الأول جوان 2015.
12. مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2011-2012، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، عدد 2012/10.

13. ناصر الدين قريبي: مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر دراسة استكشافية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة وهران 2، الجزائر، العدد الرابع، ديسمبر 2015.

الدوريات:

1. إيزيتا برار عوض: سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، إدارة سياسة التشغيل منظمة العمل الدولية، 2014.

2. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دليل الطالب. المركز الجامعي ميله، 2013.

النشرات:

1. السيد الطيب لوح وزير العمل: التشغيل والضمان الاجتماعي، افتتاحية نشرة مفتشيه العمل، رقم 24، سبتمبر، 2010.

الملتقيات والأيام الدراسية:

1. أحمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26-27 أبريل، 2009.

2. بوزار صفية: فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1999-2014)، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، يومي 8-9 ديسمبر، 2014، ص 561.

3. تيرير علي: إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة لمسيله، يومي 15-16 نوفمبر، 2011.

4. حاجي فطيمة: تقييم سياسات التشغيل في ظل البرامج التنموية للفترة 2000-2014، المؤتمر الدولي حول: سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية وبرامج الانتعاش الاقتصادي للفترة 2000-2014، جامعة البويرة يومي 11-12 نوفمبر 2014.

5. زكرياء مسعودي، حميدانو صالح، زلاسي رياض: دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر مع الإشارة إلى تجربة صندوق الزكاة بالجزائر، ملتقى وطني حول إستراتيجية التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18 و19 أبريل 2012.

6. شريط كمال: مداخله حول: دور الإصلاحات الجامعية في الجزائر (ل.م.د) في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، المؤتمر الدولي الثالث مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص تكامل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، عمان، 28 أبريل - 1 ماي 2014.

7. صالح علي: نظام (ل م د) في الجامعة الجزائرية (بين الواقع والقوانين-ميدان العلوم الإنسانية)، أعمال اليوم الدراسي: إصلاحات التعليم العالي والتعليم العام: الراهن والآفاق، جامعة البويرة، الجزائر، المنظم يوم 22 أبريل 2013.
8. علوني عمار: دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة، دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة لمسيل، يوم 15-16 نوفمبر 2011.
9. عيواج مختار: التكامل بين مخرجات نظام LMD ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، المؤتمر الدولي الثالث تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تبسة الجزائر، يومي 28 أبريل-1 ماي 2014.
10. قوفي سعاد: التوظيف الذاتي كحل بديل للقضاء على البطالة الذكية لتحقيق استدامة اجتماعية- نماذج دولية، الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة.
11. لحسن عبد القادر، غطاس عبد الغفار: دراسة نقدية للسياسة العامة للتشغيل في الجزائر: قراءة ونتائج، الملتقى الوطني الثالث حول: سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر 2001-2014، جامعة ألكلي محمد أو لحاج، البويرة، يومي 11-12 نوفمبر، 2014.
12. مولاي فاطمة الزهراء: سوق العمل والموارد البشرية، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011.

✚ مذكرات الماجستير وأطروحات الدكتوراه:

✚ أطروحات الدكتوراه:

1. دحماني محمد أدريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012.
2. ريغي هشام: التحرير الاقتصادي وأسواق العمل (حالة القطاع الصناعي في الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2014-2015.
3. سمية الزاحي: مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر: دراسة ميدانية بجامعات منتوري قسنطينة، عنابة وسكيكدة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم المكتبات، 2013-2014.

✚ مذكرات الماجستير:

1. أسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، سنة 2009-2010.
2. بالخير عمر: واقع إصلاح التعليم العالي في الجزائر (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
3. برعودي ياسمين: التعليم العالي وعلاقته بالمتغيرات التكنولوجية الحديثة، تكنولوجيا المعلومات، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008-2009.
4. بن جيمة عمر: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011.
5. بن طاجين محمد عبد الرحمن: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال فترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2010.
6. بن غنيمة محمد السعيد: أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967-2012)، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014-2015.
7. خدنة ياسمين: واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2007-2008.
8. رزق الله حنان: أثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسنطينة، 2008-2009.
9. زرزور أحمد: تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام ليسانس. ماستر. دكتوراه. في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة والمركز الجامعي بأم البواقي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، 2005-2006.
10. سليم عقون: قياس أثر التغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تقنيات كمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010.
11. سميحة يونس: اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007.

12. شباح رشيد: ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، تخصص تسيير المالية العامة، 2011-2012.
13. شلالي فارس: دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2004-2005، جامعة الجزائر.
14. عبد الرزاق جباري: آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة مقدمة من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، تجارية وعلوم التسيير، 2014-2015.
15. عززي سليمة: دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2008.
16. عمور محمد: أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص ديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2006-2007، جامعة الجزائر.
17. لينده كحل الراس: سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3.
18. مامري جميلة، مسالك أمينة: الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، تخصص التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2007-2008.
19. مرادسي حمزة: دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي، دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010.
20. نمور نوال: كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة ، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011-2012.
21. نور الدين موسي ، إشكالية تمويل التعليم العالي بالجزائر في إطار برنامج الإصلاح خلال الفترة 2000-2009، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير، تخصص نقود ومالية وبنوك، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2011-2012.

التقارير:

1. الباب الأول الديمقراطية والحكمة السياسية: تقرير حول حالة تنفيذ برنامج العمل الوطني في مجال الحكامة، الآلية الإفريقية للتقييم من قبل النظراء/ نقطة الارتكاز الوطنية، نوفمبر 2008، الجزائر.
2. تقرير حول التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر: 50 سنة في خدمة التنمية 1962-2012، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2012.
3. مجموعة حوليات إحصائية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
4. محمد إبراهيم التويجري والآخرين: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي، أبوظبي، 2015.
5. مصطفى بوضياف: تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، 30 نوفمبر-3 ديسمبر 2008.

مصادر أخرى من الإنترنت:

1. إعداد الباحثين اعتمادا على الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على شبكة الانترنت . تاريخ التصفح 2018/01/27 le.2018/01/27 http://www.mesrs.dz/ar/accueilte
2. موقع بوابة المواطن، (http //www.elmouwatin.dz) (تاريخ الزيارة: 2018/04/04).

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Statistiques 2012-2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796 (http://www.ons.dz. novembre 2017) .

ملاحق

الملحق رقم (01): معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس، ومستوى التعليم والشهادة

سبتمبر 2013

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction						
Sans instruction	45,5	4,9	19,1	44,5	4,6	18,6
Primaire	75,7	8,4	44,7	70,8	7,6	41,7
Moyen	78,6	12,9	52,6	70,4	10,6	46,8
Secondaire	65,4	18,6	42,2	60,2	15,6	38,1
Supérieur	67,6	48,5	57,1	61,3	39,2	49,1
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	64,4	7,5	35,5	59,5	6,6	32,6
Diplômé de la formation professionnelle	89,6	45,1	73,0	80,1	37,1	64,0
Diplômé de l'enseignement supérieur	85,9	71,7	78,2	77,5	58,1	67,0
Total	69,5	16,6	43,2	63,7	13,9	39,0

Source: Statistiques 2012–2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).

الملحق رقم (02): معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس، ومستوى التعليم والشهادة

أفريل 2014

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction						
Sans instruction	40,2	4,2	17,0	39,1	4,0	16,4
Primaire	72,0	8,3	42,9	66,8	7,6	39,7
Moyen	74,6	12,8	50,3	66,2	10,7	44,4
Secondaire	64,1	18,7	41,6	59,4	16,0	37,9
Supérieur	67,7	48,4	57,0	61,2	40,7	49,8
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	61,4	7,2	34,0	56,3	6,4	31,1
Diplômé de la formation professionnelle	85,8	44,7	69,6	77,0	37,3	61,3
Diplômé de l'enseignement supérieur	84,8	70,3	76,8	76,3	59,1	66,9
Total	66,3	16,3	41,5	60,5	14,0	37,5

Source: Statistiques 2012–2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).

الملحق رقم (03): معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس، ومستوى التعليم والشهادة
سبتمبر 2014.

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction						
Sans instruction	40,6	3,6	16,3	39,5	3,5	15,9
Primaire	70,5	7,0	40,9	65,7	6,5	38,0
Moyen	75,1	11,1	50,3	66,4	9,3	44,3
Secondaire	63,0	16,4	39,9	57,7	13,9	36,1
Supérieur	66,5	44,7	54,3	59,9	35,0	46,0
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	61,0	6,2	33,3	55,9	5,5	30,4
Diplômé de la formation professionnelle	86,6	39,5	68,2	76,8	32,6	59,5
Diplômé de l'enseignement supérieur	82,3	65,3	73,0	73,4	50,9	61,0
Total	66,2	14,9	40,7	60,1	12,3	36,4

Source: Statistiques 2012-2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796
(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).

الملحق رقم (04): معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس، ومستوى التعليم والشهادة
سبتمبر 2015

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction						
Sans instruction	39,6	3,7	16,0	38,1	3,6	15,5
Primaire	71,7	7,7	42,1	66,0	7,3	38,9
Moyen	76,1	12,7	51,6	66,3	10,4	44,7
Secondaire	64,3	18,1	41,6	58,6	15,4	37,4
Supérieur	65,6	44,4	53,6	60,0	35,3	46,1
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	61,8	7,0	34,1	55,9	6,2	30,8
Diplômé de la formation professionnelle	84,4	40,0	66,9	74,0	33,2	58,0
Diplômé de l'enseignement supérieur	81,6	63,5	71,5	75,0	50,7	61,5
Total	66,8	16,4	41,8	60,2	13,6	37,1

Source: Statistiques 2012-2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796
(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).

الملحق رقم (05): معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس، ومستوى التعليم والشهادة
أفريل 2016 .

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction						
Sans instruction	38,2	4,2	16,3	36,8	3,9	15,5
Primaire	71,3	8,5	42,1	66,6	7,6	39,1
Moyen	75,3	12,9	50,8	67,8	10,6	45,3
Secondaire	64,6	18,6	41,8	59,9	15,5	37,9
Supérieur	65,8	48,1	55,9	60,2	39,7	48,7
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	60,8	7,2	33,8	56,1	6,3	31,0
Diplômé de la formation professionnelle	86,6	44,1	69,9	77,9	35,9	61,5
Diplômé de l'enseignement supérieur	82,9	68,7	74,9	76,0	56,4	65,0
Total	66,3	17,3	42,0	60,9	14,4	37,8

Source: Statistiques 2012–2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796
(<http://www.ons.dz>. novembre 2017).

الملحق رقم (06): معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس، ومستوى التعليم والشهادة
سبتمبر 2016

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction						
Sans instruction	35,2	3,8	14,3	34,4	3,7	14,0
Primaire	69,9	7,3	40,1	65,2	6,8	37,4
Moyen	76,3	12,5	51,6	68,8	10,1	46,1
Secondaire	64,7	18,6	42,6	60,2	15,0	38,5
Supérieur	64,5	44,4	52,8	58,5	33,5	44,0
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	60,9	6,5	33,4	56,6	5,7	30,8
Diplômé de la formation professionnelle	85,4	41,3	68,6	76,5	32,5	59,7
Diplômé de l'enseignement supérieur	81,9	65,9	72,7	73,6	49,6	59,8
Total	66,6	16,6	41,8	61,2	13,3	37,4

Source: Statistiques 2012–2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796
(<http://www.ons.dz>. novembre 2017).

الملحق رقم (07): معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس، ومستوى التعليم والشهادة

أفريل 2017

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction						
Sans instruction	37,4	4,2	15,5	36,1	4,0	15,0
Primaire	70,0	8,9	41,2	64,8	7,6	37,8
Moyen	75,7	13,5	51,6	66,1	10,6	44,6
Secondaire	64,0	18,6	42,1	57,9	15,2	37,4
Supérieur	65,1	45,9	54,0	58,5	34,8	44,8
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	61,7	7,7	34,4	55,8	6,6	31,0
Diplômé de la formation professionnelle	81,0	39,3	65,0	71,0	30,4	55,4
Diplômé de l'enseignement supérieur	80,5	65,1	71,5	72,4	49,3	58,9
Total	66,3	17,4	42,0	59,5	13,8	36,8

Source: Statistiques 2012–2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).

الملحق رقم (08): معدل البطالة حسب مستوى التعليم، حاملي الشهادة، الجنس(%)

سبتمبر 2013

	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction			
Sans instruction	2,2	5,5	2,7
Primaire	6,4	9,7	6,7
Moyen	10,4	17,3	11,1
Secondaire	7,9	16,0	9,7
Supérieur	9,4	19,2	14,0
Diplôme obtenu			
Aucun diplôme	7,5	12,5	8,1
Diplômé de la formation professionnelle	10,7	17,9	12,3
Diplômé de l'enseignement supérieur	9,7	19,1	14,3
Total	8,3	16,3	9,8

Source: Statistiques 2012–2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).

الملحق رقم (09): معدل البطالة حسب مستوى التعليم، حاملي الشهادة، الجنس (%)

أفريل 2014

	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction			
Sans instruction	2,9	4,3	3,1
Primaire	7,3	8,8	7,4
Moyen	11,2	16,2	11,7
Secondaire	7,4	14,1	8,9
Supérieur	9,7	15,9	12,6
Diplôme obtenu			
Aucun diplôme	8,2	10,7	8,5
Diplômé de la formation professionnelle	10,2	16,7	11,9
Diplômé de l'enseignement supérieur	10,0	15,9	13,0
Total	8,8	14,2	9,8

Source: Statistiques 2012–2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>. novembre 2017).

الملحق رقم (10): معدل البطالة حسب مستوى التعليم، حاملي الشهادة، الجنس (%)

سبتمبر 2014

	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction			
Sans instruction	2,6	3,7	2,7
Primaire	6,9	8,2	7,0
Moyen	11,6	16,1	12,0
Secondaire	8,3	15,0	9,7
Supérieur	9,9	21,8	15,4
Diplôme obtenu			
Aucun diplôme	8,4	10,6	8,6
Diplômé de la formation professionnelle	11,4	17,4	12,7
Diplômé de l'enseignement supérieur	10,9	22,1	16,4
Total	9,2	17,1	10,6

Source: Statistiques 2012–2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>. novembre 2017).

الملحق رقم(11): معدل البطالة حسب مستوى التعليم، حاملي الشهادة، الجنس(%)

سبتمبر 2015

	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction			
Sans instruction	3,9	1,4	3,6
Primaire	7,9	5,5	7,7
Moyen	12,9	17,8	13,4
Secondaire	8,8	14,8	10,1
Supérieur	8,5	20,5	14,1
Diplôme obtenu			
Aucun diplôme	9,6	11,7	9,8
Diplômé de la formation professionnelle	12,3	16,9	13,4
Diplômé de l'enseignement supérieur	8,2	20,2	14,1
Total	9,9	16,6	11,2

Source: Statistiques 2012–2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>. novembre 2017).

الملحق رقم(12) : معدل البطالة حسب مستوى التعليم، حاملي الشهادة، الجنس(%)

أفريل 2016

	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction			
Sans instruction	3,7	9,1	4,6
Primaire	6,7	11,3	7,1
Moyen	10,0	18,1	10,8
Secondaire	7,3	16,5	9,3
Supérieur	8,5	17,6	12,9
Diplôme obtenu			
Aucun diplôme	7,7	13,4	8,3
Diplômé de la formation professionnelle	10,0	18,6	12,1
Diplômé de l'enseignement supérieur	8,3	17,8	13,2
Total	8,2	16,5	9,9

Source: Statistiques 2012–2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>. novembre 2017).

الملحق رقم (13) : معدل البطالة حسب مستوى التعليم، حاملي الشهادة، الجنس(%)

سبتمبر 2016

	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction			
Sans instruction	2,4	3,8	2,6
Primaire	6,7	7,1	6,8
Moyen	9,7	19,4	10,6
Secondaire	7,0	19,0	9,5
Supérieur	9,3	24,5	16,7
Diplôme obtenu			
Aucun diplôme	7,1	12,3	7,7
Diplômé de la formation professionnelle	10,5	21,3	13,0
Diplômé de l'enseignement supérieur	10,2	24,7	17,7
Total	8,1	20,0	10,5

Source: Statistiques 2012-2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>. novembre 2017).

الملحق رقم (14): معدل البطالة حسب مستوى التعليم، حاملي الشهادة، الجنس(%)

أفريل 2017

	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction			
Sans instruction	3,5	5,1	3,8
Primaire	7,5	14,5	8,2
Moyen	12,6	21,9	13,6
Secondaire	9,5	18,1	11,3
Supérieur	10,1	24,2	17,1
Diplôme obtenu			
Aucun diplôme	9,5	14,6	10,1
Diplômé de la formation professionnelle	12,4	22,6	14,8
Diplômé de l'enseignement supérieur	10,1	24,2	17,6
Total	10,1	20,5	12,3

Source: Statistiques 2012-2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>. novembre 2017).

الملحق رقم (15): السكان البطالون حسب التعليم والشهادة المتحصل عليها، الجنس (بالآلاف)

أفريل 2016

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Niveau d'instruction						
Sans instruction	26	3,3	13	3,2	39	3,3
Primaire	104	13,2	18	4,5	122	10,2
Moyen	400	50,7	80	19,7	481	40,1
Secondaire	157	19,9	101	24,7	258	21,5
Supérieur	103	13,0	195	47,9	298	24,9
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	528	66,9	110	27,1	639	53,3
Diplômé de la formation professionnelle	179	22,7	110	26,9	289	24,1
Diplômé de l'enseignement supérieur	83	10,5	188	46,0	270	22,6
Total	790	100	408	100	1198	100

Source: Statistiques 2012-2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).

الملحق رقم (16): السكان البطالون حسب التعليم والشهادة المتحصل عليها، الجنس (بالآلاف)

سبتمبر 2016

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Niveau d'instruction						
Sans instruction	13	1,7	5	1,0	18	1,4
Primaire	109	13,8	11	2,3	120	9,4
Moyen	407	51,4	84	17,5	492	38,7
Secondaire	155	19,5	111	23,1	266	20,9
Supérieur	107	13,6	269	56,1	376	29,6
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	480	60,6	90	18,8	570	44,9
Diplômé de la formation professionnelle	214	27,0	129	27,0	343	27,0
Diplômé de l'enseignement supérieur	98	12,4	260	54,2	358	28,2
Total	792	100	479	100	1272	100

Source: Statistiques 2012-2017: activité, emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).

الملحق رقم (17): السكان البطالون حسب التعليم والشهادة المتحصل عليها، الجنس (بالآلاف)

أفريل 2017

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Niveau d'instruction						
Sans instruction	22	2,2	7	1,4	29	1,9
Primaire	123	12,4	27	5,2	150	9,9
Moyen	511	51,7	101	19,4	612	40,6
Secondaire	216	21,8	111	21,5	327	21,7
Supérieur	117	11,9	272	52,5	389	25,8
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	659	66,6	128	24,8	787	52,2
Diplômé de la formation professionnelle	235	23,7	129	24,9	364	24,1
Diplômé de l'enseignement supérieur	96	9,7	261	50,3	357	23,7
Total	989	100	518	100	1 508	100

Source: Statistiques 2012-2017: activité ,emploi et chômage en septembre 2017 n°796

(<http://www.ons.dz>, novembre 2017).