



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



سياسات توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر ما بعد سنة 2011

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر
العلوم السياسية - تخصص: سياسات عامة

إشراف الأستاذ:
أ. دحة سليم

إعداد الطالب:
محمد شريف مجدوب

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. العيد ذويب
مشرفا ومقررا	الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ. دحة سليم
مناقشا	الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. خالد بقاص

السنة الجامعية: 2019/2018 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا... »

الآية: 286 من سورة البقرة

" من طلب علماً فليدقق وإلا ضاع دقيق العلم "

الإمام الشافعي

" إِنِّي رَأَيْتُ أَنَّهُ مَا كَتَبَ أَحَدُهُمْ فِي يَوْمِهِ كِتَابًا إِلَّا قَالَ فِي غَدِهِ، لَوْغَيْرَ هَذَا لَكَانَ أَحْسَنَ وَلَوْ زِيدَ ذَلِكَ لَكَانَ يُسْتَحْسَنُ، وَلَوْ قُدِّمَ هَذَا لَكَانَ أَفْضَلَ، وَلَوْ تَرُكَ ذَلِكَ لَكَانَ أَجْمَلَ، وَهَذَا مِنْ أَعْظَمِ الْعِبَرِ، وَهُوَ دَلِيلٌ عَلَى اسْتِيْلَاءِ النَّقْصِ عَلَى جُمَلَةِ الْبَشَرِ."

العماد الاصفهاني

« Si vous fait des projets pour une année : **Semez** du blé

Si c'est pour dix ans : plantes des arbres

Si c'est pour la vie : **Eduquez** et **Instruisez** les hommes »

Un proverbe d'un philosophe chinois

KNAD'ZUS

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين أولاً وأخيراً، أشكره على نعمه التي لا تعد ولا تحصى، وأحمده على وافر فضله وواسع جوده وكرمه الذي شملني وأعانني إكمال هذا العمل، وإخراجه إلى حيز الوجود...

ولا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور دحه سليم على إشرافه على هذه المذكرة وملاحظاته وتوجيهاته القيمة والتي لولاها لا خرج هذا الجهد المتواضع إلى حيز الوجود...
أدامه الله عزه وزاده علماً.

كما وأتقدم بجزيل الشكر الى جميع الأساتذة العلوم السياسية بجامعة الشهيد حمى لخضر بالوادي على مجهودهم الكبير...
جزاهم الله عنه خير الجزاء...

وكذلك أتقدم بالجزيل الشكر والعرفان الى كافة الزملاء، والزميلات، وعملاء الجامعة، إلى كل من مد يد المساعدة لي... إلى الذين طوقوني بجميل صنيعهم... إلى الذين وافقوني الراي والذين خالفوا...عظيم شكري وامتناني.

ولا يفوتني تقديم شكري وامتناني الى أصدقائي جميعا في الوادي، قالمة، سطيف، جزائر، بدون ذكر أسمائهم خوفا من السهو...
بارك الله فيهم جميعاً.

إِهْدَاء

إلى أولى القبلتين... قدس الأقداس " إليها تشد الرجال"...

إلى الجزائر... الشعب الوفي...

والأرض الحنونة...

إلى أرواح شهدائنا الأبرار...

إلى أحلى وأغلى امرأة في الدنيا...

إلى سر وجودي... إلى من غمرتني بحنانها وكانت الشمعة التي تضيء دربي...

إلى من شجعتني وكانت السبب الأول في نجاحي ولولها لما كنت قد بلغت غايتي

إليك أُمي الغالية.

إلى أغلى رجل في حياتي إلى قدوتي ومرشدي... وإلى من قدم إلى الكثير ولم ينتظر مني إلى

القليل... هذا القليل لم يكن ينتظره ولو لم يكن في مصلحتي أولاً وقبل كل شيء إلى رمز

العطاء اللامتناهي.

إليك أبي العزيز.

إلى رقيق القلب... حازم الطباع... رقرق في مشاعره... صادق إذا تكلم... ساحر إذا

صمت... إليك أخي العربي رحمة الله عليه، رمز الصبر والوفاء... عرفانا بالجميل.

إلى جدتي... اعترافاً بدورها وصبرها أثناء... رحلتي العلمية الطويلة... وفتها المنية قبل رؤية

تخرجي... الله يرحمها.

إلى غاليتي ورفيقة دربي... إلى من شاركتني السعادة والحزن... وشاطرتني لحظات النجاح

والفشل... وقاسمتني لذة الفرح ومرارة الألم... إليك زوجتي سناء

إلى قرة عيني... ابنتي لينة... وإلى فلذة كبذي... ابنتي إيناس

إلى إخوة الأعمام... فيصل... وفاء... رانية

إلى عمي العزيز علي.

إلى كل باحث وطالب علم...

إلى الرجال الذين قضاوا... والذين مازالوا...

إليكم جميعاً... مني ألف سلام وتحية.

أهدي هذا الجهد المتواضع.

خطة البحث

المقدمة

الفصل الأول: الإطار النظري حول التوظيف

المبحث الأول: مفاهيم ومصطلحات حول التوظيف.

المبحث الثاني: النظريات والمناهج لمفهوم التوظيف.

المبحث الثالث: محددات ومعوقات التوظيف.

الفصل الثاني: خصائص سياسات التوظيف في الجزائر

المبحث الأول: الكفاءات الجامعية وسوق العمل (الاختصاصات، حاجيات سوق العمل)

المبحث الثاني: سياسة الاقتصادية وسوق العمل في الجزائر

المبحث الثالث: النظام القانوني وسوق العمل في الجزائر

الفصل الثالث: واقع توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر

المبحث الأول: حجم التوظيف الجامعي في القطاعات الاقتصادية بالجزائر

المبحث الثاني: مخرجات التعليم الجامعي وحاجيات سوق العمل في الجزائر

المبحث الثالث: رؤيا مستقبلية لتطوير سياسات التوظيف في الجزائر

الخاتمة

المقدمة



إن ازدياد أهمية العنصر البشري داخل العملية الإنتاجية أضحت يستحوذ على أهمية بالغة داخل أدبيات واستراتيجيات النمو والتنمية الإنسان الذي هو راس المال الحقيقي للحضارة الإنسانية في إطار إشباع حاجاته المادية والمعنوية وتوفير الظروف المجتمعية التي تحقق الاستمتاع بما يعرف باسم حقوق الإنسان هو غاية الحضارة.

فالمطلوب في جميع الأحوال العمل على تنمية طاقات الإنسانية على أقصى ما يمكن ان تصل إليه، أي تنمية إمكاناته الصحية والعقلية والوجدانية والسلوكية والروحية وذلك للوفاء بحاجاته الإنسانية للنمو، والتفتح واكتساب القدرة على المشاركة الفاعلة في صناعة الحياة، وتقديم إمكانية العيش للشعوب وتحقيق الرخاء الاقتصادي، لأن الغاية الرئيسية هي تعلم الإنسان وتدريبه واستثمار طاقته وتوجيهها الوجهة الصحيحة، والعمل على تأهيلها من أجل مواكبة متطلبات التنمية واستغلال إمكاناته المادية والبيئية والفكرية خدمة لنفسه ومجتمعه.

ولأن العمل يحتل مكانة بارزة في حياة الشعوب سواء من الناحية الاقتصادية والاجتماعية أو حتى الثقافية فهو أداة لتنمية القدرات الذهنية والتواصل بين الشعوب. ونظرا لما يمثله من مورد رزق هام للإنسانية جمعاء شغل الاهتمام بمسألة التشغيل أو التوظيف مكانة بارزة في النظرية السوسولوجية كما شغل نفس المكانة في علم الاقتصاد والتسيير والادارة وحتى علم السياسة وقد تعرضت هذه القضية لدراسات عديدة منها النظرية والإمبريقية.

وتعتبر الجزائر من الدول الحديثة التي سعت للتنمية في جميع المجالات واتخذت العديد من النماذج والتجارب الاقتصادية قصد اللحاق بالركب الحضاري العالمي، فمنذ الاستقلال شهد المجتمع الجزائري عدة إصلاحات شملت مختلف ميادين الحياة الاجتماعية وثقافية والاقتصادية منها، حيث عرف القطاع الاقتصادي من مطلع الثمانينات عدة تغيرات نوعية وهيكلية، امتدت الى أكثر القطاعات حيوية وحساسة ألا وهو قطاع أو عالم التوظيف، حيث خضعت عمليات التوظيف لعدة سياسات وإصلاحات بدءا بمخططات التنمية التي أخذت على عاتقها القضاء على البطالة وفتح فرص عمل تتسع لكل المواطنين القادرين على العمل والراغبين فيه وخاصة

منهم الكفاءات الجامعية الجزائرية من أجل بناء وطن يوحي وضعه الاقتصادي والاجتماعي بمؤشرات تنموية إيجابية، لكن وبالرغم من كل الإصلاحات المنتهجة إلا أن الجزائر شهدت في سنوات الأخيرة تراجعاً كبيراً في عملية التوظيف كفاءات الجامعية وانتهاجها سياسة التقشف والتقليص من عدد المناصب المفتوحة سنوية ، حيث ان التوظيف في الجزائر لم يعد يحقق رغبات الألاف من أصحاب الشهادات العليا دون قيد أو شرط أو حتى تمييز، لقد تغيرت ميكانيزمات سير آلية التوظيف وتعقدت أكثر فأكثر حيث اصبح يفرض شروط وقيود في عملية التوظيف التي أصبحت تمنح حامل الشهادة الجامعية من الإدماج بسهولة، أو يفرض عليه مناصب شغل لا توافق اختصاصه في غالبية الأحيان، حيث يمكن أن يشغل وظيفة خارج تخصصه أو أن يقبل أي عقد عمل دون التفريق أهو عمل يليق بكفاءته أم لا.

فلم يعد العمل في التخصص أحد الأهداف الأساسية لكفاءات الجامعية، بل أرغم على البحث عن منصب شغل أو وظيفة فقط ولا تهمة طبيعة الوظيفة أن كانت تتماشى مع مؤهلاته وقدراته.

ومنا هنا كان اهتمامنا بهذا الموضوع سياسات التوظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر ما بعد سنة 2011 وذلك لكون سياسات وبرامج التوظيف مخصصة لخريجي الجامعات من أجل معرفة مدة نجاحها في التخفيف من حدة البطالة لدى الكفاءات الجامعية الجزائرية.

➤ إشكالية البحث:

مما سبق يمكننا طرح الإشكال التالي: في ظل التحول إلى نظام السوق الذي أصبح معقداً وقاسياً، ما مدى فاعلية سياسات توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر ما بعد 2011؟ والذي يثيره قلق الاجابة عن مجموعة من الأسئلة محورية ذات بعد مستقبلي تبحث عن الظروف والتحديات التي يمر بها الكفاءات الجامعية بعد تكوينهم وتخرجهم منها والواقع المر

الذي يصطدمون به ومصيرهم وهم يبحثون عن منفذ إلى عالم التوظيف، وكما تسعى هذه الدراسة لإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مفهوم التوظيف؟ وماهي أهم المناهج المتعلقة بالبحث في سياسات التوظيف؟
- ما هو مضمون سياسات التوظيف في الجزائر؟
- ما هو واقع توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر؟ وماهي أهم الإجراءات الواجب إتباعها للاستفادة المثلى من هذه الكفاءات؟

➤ فرضيات الدراسة:

❖ الفرضية الاولى: تطور منظومة الاقتصادية الرأسمالية تكنولوجيا أدى إلى تراجع التغيرات الكلاسيكية لسياسات التوظيف وذلك بالتخلي عن منطق التوظيف الشامل.

❖ الفرضية الثانية: فعالية سياسات التوظيف في الجزائر مرتبطة بنجاعة السياسة الاقتصادية.

❖ الفرضية الثالثة: ضعف سياسات توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر ينعكس بالأساس لعدم ربط مخرجات التعليم بحاجيات سوق العمل.

➤ مجالات الدراسة:

تتمثل مجالات هذه الدراسة في أنها خاصة بجانب السياسي للجزائر من ناحية توظيف الكفاءات الجامعية، اما فيما يخص الزمان فقد نعتمد على اهم الإصلاحات السياسية على مستوى التوظيف خلال الفترة ما بعد 2011، تم اختيارنا لهذه الفترة على أساس تذبذب معدلات التوظيف هذه الفئة في تلك الفترة.

➤ الدراسات السابقة:

تستمد الدراسة السابقة من كونها الموجه الأساسي للباحث، الذي يحدد من خلاله موضع دراسته إعادة لأعمال غيره من الباحثين.

ويمكن تعريف الدراسات السابقة على أنها: "الدراسات السابقة التي تحترم قواعد المنهجية في البحث العلمي، وقد نجد هذا النوع من الدراسات في المجالات أو في البحوث أو في الكتب، أو في المخططات أو في المذكرات أو في وسائل الأطروحات الجامعية، على شرط أن يكون للدراسة موضوع وهدفا ونتائج، وأما إذا وجدنا فرضيات البحث والعينة والمنهج والأدوات، فالدراسة تصبح أكثر تفصيلا ودقة، والدراسة السابقة إما تكون مطابقة أو تكون دراسة متشابهة¹"

ولأجل إعداد هذه الدراسة، قمنا بالاطلاع على بعض الدراسات التي اقتربت في طرحها من موضوع دراستنا، وقمنا بعرضها، حيث جاء هذا العرض بما تكتسبه الدراسات السابقة والمتشابهة من أهمية كبيرة في أي بحث علمي يراد له أن يستفيد من خبرات الآخرين ممن سبقوا الباحث إلى تناول هذا البحث تناولا متطابقا (دراسات سابقة) أو على الأقل دراسة بعض جوانبه (دراسات متشابهة) ولذلك فإن محاولة استثمار جهود السابقين من شأنها أن تلقي كاشفة على مسائل عدة غامضة، مكان للباحث ليتفطن لها لو لم يتعامل مع هذه الدراسات، والتي يجب الاستفادة منها، حتى يستطيع أن يجري أبحاثه ويقارن بين الدراسات فيثبت أو يعارض ما سبقه من الباحثين أو ما هو متجه إليه.

وبالتالي فإن عملية استعراض الدراسات السابقة والمتشابهة في البحث العلمي ذات أهمية كبيرة، فهي تؤدي الكثير من المهام للباحث أثناء تنفيذه لهذه العملية، حيث تتمثل أولى المهام بالنسبة للباحث في التأكيد من أن هذه الدراسات السابقة أو المتشابهة تنطبق للمشكلة التي هو بصدد بحثها من نفس الزاوية ولا بالمنهج نفسه، ويمكنه كذلك من المعرفة جوانب النقض بها من حيث المضمون والمنهج، فالقصور في المنهج قد يؤدي إلى نتائج غير صادقة

¹ - رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر، جامعة المسيلة، 2002، ص 90.

والقصور في المضمون يعني وجود جوانب للموضوع لا تزال في حاجة إلى البحث أو التعديل ويؤدي هذا بالتالي إلى البرهنة على أهمية البحث المقترح وجدوى تنفيذه، وإدراكا منا لأهمية الدراسات النظرية المتشابهة في البحوث الاجتماعية، وبحثنا على وجه الخصوص وذلك بتزويدنا بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الاجرائية والاصطلاحية التي نحتاجها وهكذا نستفيد من إيجابيات مناهجها ونتجنب سلبياتها، وقد حاولنا قد المستطاع حصر الدراسات السابقة وتوظيفها في دراستنا، وفيما يلي استعراض لأهمها:

✓ الدراسة الأولى:

وهي عبارة عن دراسة لطلبة كل من: نجاة مناصرية، نعيمة بن موسى، حمزة عاتي، بعنوان "سياسة التشغيل في الجزائر" أعدت لنيل شهادة الليسانس في العلوم السياسية بقسم السياسة جامعة باجي مختار-عناية-وتم إنجاز وتقديم هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2007-2008.

تتمحور إشكالية الدراسة حول طبيعة سياسة التشغيل التي تنتهجها الجزائر لترقية سوق الشغل حيث قدموا الطلبة محاولة التعرض لمراحل سياسات التشغيل في الجزائر من أجل وصول الى مواطن الخلل والضعف والبحث في أسباب القوة والنجاح.

أوجه التشابه: تلتقي دراستنا مع هذه الدراسة، في كونها تبحث في سياسات التوظيف، كما أن محور الأساس الثاني الذي تدور حوله إشكالية هو: سياسات التشغيل.

أوجه الاختلاف: أما من الناحية الاختلاف، فدراستنا تبحث في معرفة اتجاه الكفاءات الجامعية نحو سياسات التوظيف، بينما تبحث هذه الدراسة في معرفة خصائص وطبيعة سياسات التشغيل في الجزائر.

جوانب الاستفادة: تمثل هذه الدراسة مرجعا أساسيا لدراستنا، وخاصة من الجانب النظري، بحيث وجهتنا الى الكثير من المراجع التي لها علاقة بموضوع بحثنا، كالمراجع الخاص بسياسات التشغيل، كما ساهمت في إزالة الغموض الذي خيم على دراسة فصل الثاني المتعلق بطبيعة سياسات التوظيف خصوصيتها (الشمولية، الجزئية)، (قطاعية، فئوية) وإزالة الخلط بينهما.

✓ الدراسة الثانية:

وهي عبارة عن مذكرة ماجستير للطلبة: قندوز سناء بعنوان "دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري" وقد قدمت لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية فرع: الدولة والمؤسسات العمومية بمعهد الحقوق والعلوم الإدارية -جامعة الجزائر- وكان ذلك خلال السنة الجامعية 2005/2004 تدور إشكالية الدراسة حول مدى تنظيم المشرع الجزائري-نصا وإمكانيتها لوكالة الوطنية لدعم تشغيل شباب كان في المستوى إدارته لامتناس لبطالة وإنعاش الاقتصاد الوطني وكيفية مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري من خلال تمويلها لمشاريع الشباب ودعم إنشاء مؤسسات المصغرة.

أوجه التشابه: يتمثل وجه الشبه بين هذه الدراسة التي نحن بصدد دراستها، في كونها تتعرضان لسياسة التوظيف والتشغيل أو برامج التشغيل.

أوجه الاختلاف: أما فيما يتعلق بنقاط الاختلاف في كونها دراستها مست الجانب القانوني لسياسات التشغيل بينما في دراستنا أخذ الاهتمام في كيفية إدماج الكفاءات الجامعية واتجاهاتهم في سياسات التوظيف.

جوانب الاستفادة: "يتفاوت استخدام البحث للبيانات المنظمة في بحوث سابقة بتفاوت الهدف الذي يسعى على تحقيقه من هذا الاستخدام"¹.
وبالنسبة لهذه الدراسة، استخدمناها في تصميم مضامين خطة البحث والاستعانة أيضا بالجانب النظري الذي احتوته الدراسة، وخاصة فيما يتعلق بسياسة التوظيف استعنا بالأسئلة المطروحة حول الموضوع.

➤ أسباب اختيار الموضوع:

أما عن أسباب اختيار الموضوع والتي ترتبط أيضا بكونه موضوع هام فنلخصها فيما يلي:

أولاً: أسباب ذاتية

- الإحساس الواعي بما يدور من حولي وعلى اعتبار انني سوف أكون إن شاء الله من الكفاءات الجامعية الحاملة شهادة ماستر.
- هذا الاشكال يمس شريحة كبيرة من المجتمع الجزائري ويعاني منها الأقارب، الأصدقاء وغيرهم من الكفاءات الجامعية التي تعد طاقة المستقبل.
- إن حديث عن توظيف الكفاءات الجامعية هو من المواضيع الراهنة التي أثارت وتثير العديد من التساؤلات، والتي تعد طرحة شخصيا للمساهمة في الوصول إلى تقديم أضل سياسات التوظيف في الجزائر إلى منبر القيادة وطاقة المستقبل خرجي الجامعات الجزائرية.

ثانياً: أسباب موضوعية

- ارتفاع بطالة بين خرجي الجامعات.
- عدم رضا الكفاءات الجامعية على هذا النوع من البرامج المؤقتة.

¹ - بقاسم سلاطينية، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2004، ص116.

- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار التخصص والشهادة العلمية لخرجي الجامعة أثناء إنشاء مناصب التوظيف وتوزيعها.
- ضرورة إعادة التفكير في سياسة التوظيف وبرامجها.
- معيشتنا للواقع وما يحمله من المشاكل وخاصة مشكل التوظيف.
- محاولة استحداث برامج تشغيلية عملية.
- عدم اشتراك الكفاءات الشهادات الجامعية في صياغة وإعداد برامج التشغيل خاصة ولكونهم قادرين على مساهمة في التنمية وإيجاد الحلول لمشاكلهم.

➤ أهمية وأهداف الدراسة:

إن أهمية الموضوع لا تخفى عن احد لأن موضوع سياسات توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر ذات أهمية بالغة نظرا بما تتمتع به الجزائر من كفاءات عليا في جميع الاختصاصات ونظرا لأهمية البالغة للمكانة التي يحتلها التوظيف داخل الاقتصاد الوطني للدولة، وتكمن أهمية الموضوع في كونه موضوع الساعة والملف رقم واحد خلال هذه السنة وبالنسبة ما يحدث في الجزائر من اختلال التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب، وتتجلى أهمية الموضوع أيضا في تسليط الضوء على الكفاءات الجامعية اتجاهاتهم نحو سياسات التوظيف المختلفة كما شملت هذه الدراسة على غرار خصائص العامل البشري (خرجي الجامعات) وتقييم لسياسات التوظيف من أجل الوصول إلى أفضلها وأنسبها لترقية سوق العمل.

➤ مناهج البحث:

ان طبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع المنهج المتبع لدراستنا هذه:

❖ المنهج الإحصائي:

جاءت الاستعانة بالمنهج الإحصائي في الفصل الثاني حيث تم تحويل الواقع ووضعية الكفاءات الجامعية المختلفة والمتنوعة وانعكاسها واتجاهها نحو سياسات التوظيف في الجزائر إلى لغة الأرقام وذلك لإبراز مدى فعالية لسياسات على أرض الواقع. فالمنهج الإحصائي هو " منهج عملي يعتمد عليه في الدراسة البيانات التي يتم جمعها عن ظاهرة معينة وتبويبها وتنظيمها وعرضها لتعرف عليها أو بتحليلها واستقراء النتائج عليها " ¹.

❖ المنهج التاريخي:

اعتمد المنهج التاريخ في الفصل الثالث إذ تطرق إلى مختلف سياسات التوظيف التي رسمتها الدولة خلال مرحلة الاقتصاد السوق لأنها مرحلة مهمة بالنسبة لسياسة التي اعتمدها الجزائر لترقية سوق الشغل وإدماج الكفاءات الجامعية بالإضافة إلى أنه من الصعب التحدث عن الاستراتيجية الجديدة للتوظيف: تحديات ومعوقات دون التطرق إلى سياسات التوظيف السابقة فالمنهج التاريخي " يعمل على تسجيل ووصف الأحداث والوقائع التي حصلت في الماضي وهو يختلف عن علم التاريخ كونه يتعدى سد ووصف للأحداث ليحللها ويفسرها على أسس علمية دقيقة بهدف التوصل إلى تفسيرات وتعميمات تساعد على تفسير الماضي وفهم الحاضر والتنبؤ بالمستقبل " ².

❖ دراسة الحالة:

وهي دراسة حالة الكفاءات الجامعية الجزائرية من خلال توجهاتهم نحو سياسات التوظيف وتعرف دراسة حال على أنها: " أسلوب تحليل المشكلة محط اهتمام من قبل المحلل من مختلف جوانبها وعلاقتها واسبابها وبالتالي وضع التقويم الجيد لتلك المشكلة التي تتطلب

¹ - فريد كامل أبوزينة، مناهج البحث العلمي، الإحصاء في البحث العلمي، دار المسيرة للنشر وتوزيع، عمان 2006، ص17.

² - موفق الحمداني وآخرون، مناهج البحث العلمي، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص91.

المعالجة الموضوعية وتحديد المنهج العلمي والتحليلي الذي يتبناه في دراسة للحالة أو المشكلة¹.

➤ صعوبات البحث:

ان أي عمل لا يخلو من النقائص والأخطاء مهما سعى الى الكمال، كما أنه لا يأتي دون صعوبات معينة تقف حجر عثرة في وجه الباحث وأما تحقيق تقدم في بحثه العلمي وهكذا فإننا لا نخرج عن القاعدة العامة ونشير إلى أهم الصعوبات التي صادفتنا خلال بحثنا منها:

- قلة الإحصائيات من طرف الديوان الوطني للإحصائيات ONS (www.ons.dz) الذي هو مركز للإحصائيات في جميع الميادين ومجالات خاصة فيما يتعلق بعملية التوظيف وإحصاء الشباب ذو الكفاءات المهنية والعليا لتقديم بحث جدير بالاحترام ويضاف إلى قلة خبرتي في إنجاز البحوث من هذا النوع حيث تعودت على بحوث قصيرة ذات مراجع قليلة أكتفي بها من مكتبة جامعة الشهيد حمى لخضر -الوادي ومنهجية بسيطة.
- تباين البيانات والإحصائيات واختلافها من مصر لآخر.
- صعوبة التوفيق بين العمل والدراسة.

➤ بنية الخطة:

بنيت هذه الخطة إلى ثلاثة فصول، كل فصل يحتوي على عدد من المباحث، حيث حاولت من خلالها الإلمام بمختلف توجهات الكفاءات الجامعية في سياسات التوظيف من أجل تمكينهم واندماجهم فيها، واعتماد أسلوب جديد يتناسق ويتقارب فيه كل قسم نظري باخر في شكل متتالي وقد تضمنت هذه الفصول عدة مباحث كانت على النحو التالي: الفصل الأول الإطار النظري حول التوظيف والذي يحتوي على 03 مباحث شملت مفاهيم ومصطلحات حول التوظيف، والنظريات والمناهج لمفهوم التوظيف وتطرقنا الى محددات ومعوقات التوظيف بينما

¹ - فهمي خليفة الفهداوي، السياسة العامة، منظور كلي في بنية والتحليل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2001، ص 103.

في الفصل الثاني الذي تناولنا فيه أهم خصائص سياسات التوظيف في الجزائر حيث أستعنا بالمنهج الإحصائي لتحديد الكفاءات الجامعية حسب الاختصاصات وتحديد حاجيات وسوق العمل في الجزائر ثم شمل الفصل كل من سياسة الاقتصادية والنظام القانوني لسوق العمل في الجزائر، أما في الفصل الثالث قمنا بدراسة واقع توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر عن طريق دراسة حجم التوظيف الجامعي في القطاعات الاقتصادية بالجزائر وإيجاد الرابط بين مخرجات التعليم الجامعي وحاجيات سوق العمل في الجزائر، بعدها حاولنا وضع رؤيا مستقبلية لتطوير سياسات التوظيف في الجزائر.

واختتمت هذه الدراسة **بخاتمة عامة**، لخصت أهم النتائج المتوصل إليها بالإضافة الى جملة من التوصيات والاقتراحات التي من شأنها تحسن الأدوار المتبادلة بين الكفاءات الجامعية وسياسات التوظيف.

الفصل الأول



الفصل الأول: الإطار النظري حول سياسات التوظيف.

مع زيادة عدد الكفاءات الجامعية في مختلف الميادين وتخصصات، أصبحت مسألة توظيفهم تحظى بعناية خاصة في سياسات الدولة الجزائرية التنموية والاقتصادية، و تبرز الحاجة إلى هذه الفئة في النمو الاقتصادي ، أما البحث عن الموارد البشرية فإنه مكلف و متقلب في آن واحد ، و بما أن الحاجة إلى الموارد البشرية دائما موجودة و النوعية الأفضل دائما مرغوبة ، فلا بد إذا من تبرير تلك الحاجة ، و تحصيل تلك النوعية عن طريق اكتشاف الأفراد و محاولة جذبهم و وضعهم في الوظائف الشاغرة أو المتوقع شعورها وامتصاص معدل البطالة وذلك عن طريق توظيف الكفاءات الجامعية بطريقة عقلانية وإدماجهم في الوظائف الشاغرة أو خلق لهم مناصب عمل تناسب اختصاصاتهم الجامعية، و سنحاول في هذا الفصل معالجة مسألة توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر مبينين ذلك في العناصر الآتية: التوظيف، البطالة. الشغل.

المبحث الأول: مفاهيم ومصطلحات حول التوظيف

قبل الخوض في دراسة الموضوع لابد لنا من تحديد المفاهيم والمصطلحات المناسبة التي تشكل لب الدراسة من الناحية اللغوية وهو المعنى المتفق عليه بين الباحثين والذي غالبا ما يكون في القواميس العلمية والموسوعات، ومن الناحية الاجرائية وهو المعنى الذي يحمله المفهوم ضمن الدراسة لتسهيل عملية توظيف المعاني والعبارات والافاظ بشكل يدعو للالتباس ويتسنى لمتصفح هذه الدراسة من فهم المعاني والافكار التي نبني بها موضوعنا¹.

حيث لاحظنا من خلال جمعنا للمادة العلمية والمعلومات وجود بعض العبارات والمصطلحات والمفاهيم التي تستدعي ضرورة التوقف عن تعريفها وشرحها حتى توفي الدراسة حقها من الجانب التشكيلي والمنهجي.

¹ - موقف الحمداني وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص91.

1-البطالة:

لقد عرف مجموعة من الدارسين مفهوم البطالة بأوجه متعددة نذكر البعض منها على سبيل الاختصار.

▪ عرف ابراهيم مذكور البطالة بقوله: " هي حالة عدم استخدام التي تمس الاشخاص القادرين عن العمل والذين ليس لديهم الفرصة السامحة للعمل او هي عبارة عن توقف غير طوعي عن العمل لسبب عدم وجود الوظيفة أو العمل"¹.

يشير هذا التعريف إلى حالة عدم استخدام وجعلها معنى البطالة، كما يشير الى فكرة القدرة على العمل ونحن نرى بإضافة عنصر اخر أكثر دقة يتعلق بسن العمل القانوني.

▪ عرف بدوي احمد زكي البطالة بانها: " هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه، وباحثا عنه ولكنه لا يجده "².

نرى ان فكرة البحث عن العمل تكفي للدلالة على الرغبة فيه بعد تقديم التعريفات السابقة يمكننا اخذ او اقتراح تعريف يتناول بعين الاعتبار الجوانب المختلفة، فالبطالة هي الحالة التي يكون فيها الأشخاص قد وصلوا الى السن القانوني للعمل حسب القانون الجزائري وهم بدون عمل وقادرون عليه وبيحثون عنه.

2-العاطلين:

وهم المواطنون أي من أبناء الوطن القادرون على العمل والراغبون فيه والمؤهلون له والباحثون عنه ولكنهم لا يجدونه ويشمل هذا التعريف الداخلون الجدد في سوق العمل، لكن في دراستنا خصصنا الحديث عن بطالة الكفاءات الجامعية مما يعني ضرورة تقديم تعريف اجرائي لهذه الفئة.

التعريف الاجرائي للبطالة الكفاءات الجامعية:

¹ - مذكور إبراهيم، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية لكتاب، مصر، ص 75.

² - بدوي أحمد زكي، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1978، ص 61

هذا التعريف يندرج تحت جملة من المقاييس الآتية:

- حاملون لشهادات التعليم العالي في مختلف الفروع الجامعية.
- يبحثون عن شغل.
- القدرة على العمل سواء سبق لهم ان اشتغلوا من قبل أو لم يسبق لهم ذلك.

3- العمل:

تختلف التعاريف التي جاءت حول مفهوم العمل باختلاف الباحثين وسنقتصر على ذكر البعض منها:

- يعرف ابراهيم مذكور العمل بأنه: " كل نشاط انتاجي يقوم به الانسان سواء كان في الشكل مهنة أو وظيفة أو حرفة"¹.
- يعرف احمد زكي العمل بأنه: " الوظيفة التي يقوم بها الانسان بقواه الجسمية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات"².

اقتصر هذا التعريف مفهوم العمل في الوظيفة، ولكننا لا نتفق معه لأن العمل يشمل النشاط المأجور وغير المأجور.

التعريف الاجرائي للعمل:

انطلاقاً من التعريفين السابقين يمكن الخروج بتعريف يشمل جوانب مختلفة ويتفق مع دراستنا ونقتصر على النشاط المأجور الرسمي المصرح به لدى مصالح الضرائب والتأمينات، فممارسة تجارة غير مصرح بها على سبيل المثال لا يعتبر عملاً بالنسبة إلينا بل هي شغل وقت، خاصة إذا كانت مؤقتة.

4- الشغل:

1 - مذكور إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص 87.

2 - بدوي أحمد زكي، مرجع سبق ذكره، ص 93.

قد يتدخل مفهوم الشغل مع مفهوم العمل ولهذا نرى بضرورة التعريف بينهما قبل توضيح هذا الفرق نتعرض فيما يلي الى بعض التعريفات الواردة بخصوص الشغل:

▪ يعرف ابراهيم مذكور الشغل بأنه: " ممارسة نشاط ماجور أو هو منصب العمل في حد ذاته "1.

نلاحظ أن الشغل له علاقة وطيدة بعنصر الاجر سواء تعلق الامر بنشاط أو منصب العمل
 ▪ ويعرف احمد زكي الشغل: " هو كل نشاط عضلي أثقل وأكثر مشقة وأقل مهارة وأدنى منزلة أما العمل ذو جهد ابتكاري يختلف عن الشغل اليدوي"2.

يحاول احمد زكي أن يفرق بين الشغل والعمل فهذا الاخير يرتبط بجانب الابداع أما الشغل فهو أقل منزلة من العمل وإلا فإننا نحاول أو نقدم فرق بين الشغل والعمل انطلاقا من عنصر الاجر لنتقرب أكثر من تعريف ابراهيم مذكور: "كون الشغل هو منصب العمل المأجور بينما العمل يطلق على النشاط سواء كان مأجور أو غير مأجور أي ان العمل أعم وأشمل من الشغل "3. ويتبنى التعريف المذكور قد اقتربنا من المعنى المقصود في البحث.

فالغاية من البحث عن مفهوم التوظيف بالنسبة للكفاءات الجامعية في الجزائر هو الحصول على منصب عمل مأجور يطلق عليه اسم الشغل.

5-التوظيف:

لا يقل أهمية عن سابقه في كونه أحد الوجوه المقابلة للبطالة وموضوع دراستنا، ونتطرق الى مفهومه، وبعض مجموعة من الدارسين هذا المفهوم بتعريفات مختلفة كالآتي:

1 - مذكور إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص 87.

2 - أحمد زكي، مرجع سبق ذكره، ص 97.

3 - المرجع السابق من نفس الصفحة.

التوظيف لغة: "التوظيف اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة"¹.

التوظيف اصطلاحا: "هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به مليء أو سد منصب كان شاغرا"².

■ يعرف ابراهيم مذکور **التوظيف:** " يظهر من الوجهة الفردية كما من الوجهة الاجتماعية كنتويج للتوجيه، فإذا تم توجيه واختيار كافة الافراد بصورة ملائمة فكل المهن تستغل من قبل اشخاص قادرين على منحها أفضل طاقاتهم"³.

يشير هذا التعريف الى الصورة العقلانية التي يجب اتباعها في توظيف طالبي الشغل وهي عملية انتقاء والتوجيه وهنا استعمل التوظيف بمعنى التشغيل.

■ ويعرف أحمد زكي **التوظيف** بقوله: " هو إلحاق الموظف بالعمل بناء على شروط التعيين المقررة وعلى صدور الأمر اللازم بذلك من إرادة المنشأة أو الهيئة التي سيلتحق بها الموظف"⁴.

نلاحظ من خلال هاذين التعريفين أن مفهوم التوظيف يعني عملية إلحاق طالب الشغل بخدمة معينة ويعني في نفس الوقت تشغيله من خلال التعريفين السابقين يمكن أن نشير الى ان التوظيف يعني عملية إلحاق طالب الشغل بالخدمة ويعني في نفس الوقت تشغيله.

1 - المنجد في اللغة و الإعلام، الطبعة 24، دار الشروق، لبنان، 1973، ص 265.

2 - بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة (2005-2007)، (مذكرة

ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص 10.

3 - إبراهيم مذکور، المرجع السابق ص 99.

4 - أحمد زكي، مرجع سبق ذكره، ص 101.

6- سوق عمل الكفاءات الجامعية:

وهي ساحة معنوية تتفاعل فيها اليتيم:

عرض القوى العاملة من الكفاءات الجامعية الراغبين في الحصول على العمل والطلب على القوة العاملة من الكفاءات الجامعية سواء كان قائما أم مستقبليا.

المبحث الثاني: النظريات المناهج

حسب تاريخ سياسات الاقتصادية لتوظيف يمكن التمييز بين أربعة نظريات أساسية: النظرية الكلاسيكية، النظرية الماركسية والمدرسة النيوكلاسيكية، وضمن هذه النظريات نجد أفكارا عديدة خاصة بمحور التوظيف تنتمي الى مختلف المدارس الاقتصادية، نحاول تبيان أهم الأفكار الخاصة بالتوظيف وإعطاء مفاهيم كل مدرسة.

المطلب الأول: النظريات التقليدية للسياسة التوظيف

الفرع الأول: نظرية التوظيف عند المدرسة الكلاسيكية

ظهرت هذه المدرسة في القرن الثامن عشر وتزامنت مع الثورة الصناعية في إنجلترا، حيث تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل، لهذه المدرسة مجموعة من الأفكار الاقتصادية التي وضع أصولها "ادم سميث" وساهم في تطويرها كل من ريكاردو، مارشال، جون ستيوارت ميل ومالتوس...

تركزت معظم أفكار "ادم سميث" في الثورة وتقسيم العمل، فالثورة حسب سميث ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع حاجات البشرية التي يتحصل عليها الإنسان من عملة مباشرة أو من المبادلة، إذن المصدر الرئيسي للثروة هو العمل.

كما تطرق "سميث" الى نظرية الأجور فكان يرى أن الأجر ناتج عن العمل أو التعويض الطبيعي له، فالعلاقة الموجودة بين الرأسمالي والعامل هي علاقة بيع وشراء لقوة العمل، أي هي بمثابة بضاعة أو سلع تباع مقابل اجر الكفاف، وهو ما يعرف بسعر العمل، فارتفاع

الأجور يمثل حافزا ماديا مشجعا على نمو الإنتاجية، حيث يقول "سميث" في حالة الرخاء تزداد الثروة، فترتفع الأجور، مما يحفز العامل على الرفع من إنتاجية العمل، فيزداد الفائض الاقتصادي الذي يؤدي الى النمو الاقتصادي، فالأجور العالية تؤدي الى تزايد عدد السكان، وبالتالي يرتفع حجم الطلب على العمل.

توصل "سميث" الى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل، وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال، مما يؤدي الى زيادة فرص الاستثمار، فينتج تقسيم أعمق للعمل في عصر التقدم التكنولوجي، وهو ما يشجع الرأسماليون للحصول على أرباح كثيرة، فيزداد الادخار نتيجة الرفع من معدلات الفائدة ثم التوسع في الاستثمارات، وبالتالي خلق مناصب شغل جديدة وتتنوع الوظائف، في طلب إضافي على طالبي التوظيف فترتفع الأجور. فالنظرية الكلاسيكية تصنف بأنها نظرية "متفائلة"، إذ يرى أصحابها انه في حالة الصيرورة الطبيعية لسوق عمل متوازن، فانه يقصي كل احتمال تقلص في النشاط الاقتصادي، ومنه ظهور البطالة وهذا خلافا عن باقي النظريات فحسب هذه النظرية فان أي اختلال يمس باقتصاد دولي أثناء المرحلة الانتقالية هو اختلال مؤقت في التوازن، يعيق صيرورة أي نظام مستقر أساسا، بمعنى أن كل دول العالم تمر خلال نموها الاقتصادي بمرحلتين تتميز عموما بين الانتقال من مرحلة الانتعاش الى مرحلة الركود الاقتصادي¹.

الفرع الثاني: نظرية التوظيف في التحليل الماركسي

ظهرت المدرسة الماركسية كمذهب في القرن 19، ومن أهم مبادئ هذه المدرسة فكرة فلسفية تصف المادة كواقع وحيد يجعل من الفكرة ظاهرة مادية في مستوى الظواهر الأخرى. رفض ماركس قانون ساي، وأعطى التبريرات اللازمة لذلك على باعتماد سير النظام الرأسمالي، حيث يرى أو انخفاض معدل الربح يؤدي الى نقص الاستهلاك، أما في حالة الازدياد فذلك يؤدي الى عدم كفاية الطلب الفعلي أو نقص في مستوى التشغيل. لقد أعطى

¹ - ع. ب. طامر عرب، اقتصاديات العمل، نظرية عامة، مطابع جامعة الملك سعود، الطبعة الأولى 1994، ص 101.

ماركس بديلا لا الرفض في نظرية الطلب الفعلي أو حالة مستوى التشغيل الكلي، أو الاستخدام الكلي في نظرية الكلاسيكي، والذي لم يعطي أهمية كبيرة للالتزامات التي لا تدوم طويلا. فارتفاع رأس المال يؤدي الى انخفاض حجم التشغيل، أي كلما زاد الرأس مالي في الاستثمار أدى الى انخفاض حجم التشغيل وعدم استغلال العمال خاصة منهم ذوي الخبرات وشهادات العليا، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة الذي يمثل مصدرها الأساسي في قوة عمل الموظفين والعمال ككل، وحسب علاقة معدل الربح فان انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأسمال الثابت يؤدي الى انخفاض الأرباح وبالتالي حجم التشغيل، وهي عدم التوازن¹.

الفرع الثالث: نظرية التوظيف عند كينز

لقد لخص كينز موقفه من النظرية الاقتصادية الكلاسيكية في التشغيل، فكان يرى أن حجم التشغيل يتحقق عندما تتساوى المنفعة الحدية للعمل والأجر الحقيقي له، أما البطالة تعود الى رفض اليد العاملة التخفيض من الأجور الاسمية. إن الخطوط العريضة للنظرية الكينزية فيما يخص مسألة التشغيل والإنتاج، فإنها مرتكزة حول النظرة الكلية للاقتصاد، باعتباره ميكانيزم لنظام موحد غير مستقل، لهذا السبب قد عنون كينز كتابه بالنظرية العامة، لأنه ينظر للاقتصاد كمجموعة متكاملة تهتم بالدخل الإجمالي، الإنتاج المحلي، الأرباح الإجمالية، الى جانب دخل المؤسسات والأفراد على حدي، وكذلك التشغيل الكامل الذي يرتكز على الاستثمار الإجمالي، الادخار الإجمالي. يعتبر كينز أن هناك فجوة وانفصال بين الإنتاج والتشغيل، والدخل لان مستوى الإنتاج يرتبط ارتباطا وثيقا بالطلب الفعلي والتي تتمثل في الطلب على الإنتاج والطلب على الاستهلاك، فالطلب على السلع الاستهلاكية مضافا إليه الطلب على السلع الاستثمارية يشكل الطلب الفعلي، الذي يمثل مستوى الإنتاج وذلك يعكس مستوى التشغيل، فيظهر الأجور المدفوعة وبالتالي الطلب الفعلي يضمن التوازن الاستخدام الكامل، فإذا كان الطلب الفعلي غير كافي فذلك يعني أن عوامل الإنتاج لم تستعمل كليا، فينجم عن ذلك

¹ مرجع سبق ذكره، ص 106

انخفاض في مستوى التشغيل وبالتالي عدد كبير من الكفاءات الجامعية يجدون أنفسهم بدون وظيفة، وفي حالة ما إذا خفضت شريحة من المجتمع نفقاتها للحفاظ على التوازن الاقتصادي، نجد من جهة أخرى شريحة ثانية تزداد لها قوة شرائية إضافية للحفاظ لامتناس الإنتاج الفائض، وإذا لم يحدث ذلك فان انخفاض الاستهلاك يؤدي الى نقص في الإنتاج، وبالتالي سوء الاستخدام أو البطالة الكلية ولتجنب هذه الحالة لا بد من تدخل الدولة للرفع من استهلاك الطبقات الاقتصادية الفقيرة، وذلك باعتماد سياسة اجتماعية تعمل على إعادة التوازن للنظام الاقتصادي، أي إعادة التوازن بين الاستثمار أو الادخار، وخاصة التي يتردد فيها القطاع الخاص على الاستثمارات الجديدة، وهنا لا بد من تدخل الدولة لإعادة التشغيل للادخار غير المستعمل.

الفرع الرابع: نظرية التوظيف عند المدرسة النيوكلاسيكية

التوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية النيوكلاسيكية، ونفهم من هذه النظرية أن حركة الأسعار مرنة في كلا السوقين وهي التي تعادل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج. في إطار فرضيات هذه النظرية، لا يوجد إلا نوعين من البطالة: البطالة الإرادية، عندما يرفض طالبوا التوظيف العمل من أجل أجر حدد في السوق وهو لا يرضيهم، لأنه كسب ضعيف ويفضلون التسلية، ومن جهة هذه البطالة الإرادية الدائمة لا يمكن أن تتجم إلا من اختلال في كيان سير سوق الشغل، والبطالة الانتقالية الناجمة عن المدة اللازمة لتلائم العرض مع الطلب من جهة أخرى. وتتعلق هذه النظرية في تفسيرها لسوق الشغل خمسة فرضيات أساسية تحدد عبر إطار هذا الأخير:

1- الذرية:

يتميز الداخلون لسوق الشغل بالكثرة وبحجم اقتصادي ضعيف بالنسبة لضخامة السوق، ويتقدم العارضون والطلبون للشغل سويا لتحديد السعر التوازني، ولا يمكن لأحد منهم أن يؤثر بسلوكه الفردي على آلية سير سوق الشغل.

2-التجانس:

العمل المعروض والمطلوب متشابه بالنسبة للمتعاملين في سوق الشغل، السعر هو الداعمة الوحيدة للمنافسة باستثناء شيء خاص بالسلعة .

3- حرية الدخول والخروج:

لا يوجد أي عائق كان سواء قضائي أو مالي يمنع دخول عارضين وطالبيين جدد لسوق الشغل.

4-الشفافية :

كل عارض أو طالب للشغل لديه معلومة كافية تحصل عليها بسرعة وبدون تكلفة فيما يخص سوق الشغل، وهنا يكون هذا الأجر التوازني واحد بما أن هناك معلومات، فان أي رب عمل لا يدفع أجرا أكبر من الأجر التوازني وفي نفس الوقت لا أحد من العارضين للعمل يقدم خدماته بأجر اقل من الأجر التوازن.

الفرضية الأساسية أن هذه النظرية تتمثل في العرض غير المحدود لليد العاملة، وهذا العرض خاص بالبلدان الكثيفة السكان مقارنة مع رأس المال والموارد الطبيعية، كما يمكن للصناعات الجديدة أن تنشأ أو تخلق لان اليد العاملة تعتبر المصدر الثاني لتنمية هذه الصناعات، وهذا معناه يمكن الرفع من التشغيل دون الزيادة في الأجور إذا أخذنا بعين الاعتبار المناحات الموجودة من اليد العاملة.

المطلب الثاني: النظريات الحديثة لسياسة التوظيف

تعتبر هذه النظريات النظر في الفكرة القائلة إن العمل عبارة عن سلعة متبادلة بين العامل ورب العمل مقابل اجر، حيث تعتبر أن العمل حقيقة سهلة، ولكنها سلعة خاصة لها مميزات تختلف عن باقي السلع يمكن تبادلها بطرق وتقنيات غير التي تتبادل بها السلع العادية، أهم هذه النظريات: نظرية العقود الضمنية، نظرية الأجور الفعالة، نظرية البحث عن الشغل ونظرية رأس المال البشري.

الفرع الأول: نظرية العقود الضمنية

تنطلق نظرية العقود من مبدأ أن إبرام العقد يكون بين العارض والطالب للعمل مقابل خدمة متبادلة (أو مدة العمل) بهدف تسيير مخاطر عدم التأكد الموجودة في الأسواق، هذه الرغبة المتبادلة تمكن كل رب العمل والعامل من التقليل من مخاطر التدفقات العشوائية سواء بالنسبة للأجر الذي يتحصل عليه العاملون أو الربح الذي تتحصل عليه المؤسسات جراء استثماراتها.

تفرض هذه النظرية أن الأجراء يحاولون الاحتياط من المستقبل، وذلك لمفاوضة رؤساء العمل حول الأجرة من خلال عقد ضمني، وكما هو معلوم فإنه في إطار نموذج اقتصادي يعتمد على المنافسة، فإن نسبة الأجرة تحدد نظريا من قبل ميكانيزمات يتحكم فيها السوق، ففي حالة نقص الطلب الموجه للمؤسسات، فإن هذه الأخيرة تعتمد إلى التقليل من نسبة الأجور ومن مستوى العمل للتحكم في توازنها، في الوقت الذي يمكن لهذه المؤسسات من ممارسة هذا النشاط والتقليل من أجور العمال غير مسرحين، ولقد اعتمدت نظرية العقود الضمنية على هذا التناقض وافترض أن العمال الذين يبحثون على تامين مستقبلهم عليهم بالتفاوض مع أصحاب العمل فيما يخص حد الأجرة، وذلك في إطار عقد ضمني وضمن هذا العقد تحدد الأجرة بموافقة العامل على أنها أجرة قد يقل حدها في حالة مرور المؤسسة بمرحلة صعبة .

الفرع الثاني: نظرية الأجور الفعالة

تعتبر هذه النظرية ثورة، ففي ما يخص نظريات وتحاليل تفسير اختلافات سوق الشغل ، حيث لا تعتبر كالنظرية التي سبقتها والمتمثلة في النظرية التي سبقتها هي التي تحدد الأجرة، لكن العكس الأجير هو الذي يحدد الإنتاجية. تركز هذه النظرية على اهتمامات أرباب العمل (المستثمرين) الذين يحاولون الحصول على أحسن مستوى للعمل بأقل تكلفة، حيث أن أجور اكبر مستوى للعمل بأقل تكلفة (الأجر التوازني) تدفع بالعمال الأكثر مهارة وذوي الكفاءات الجامعية والإنتاجية العالية لوضع ترشيد حالتهم لدى مؤسسات أخرى وتغري العمال الذين لهم

مناصب عمل في مؤسسات أخرى السعي قصد الحصول على مناصب عمل لديها ، هذا ما أثار اهتمام اقتصادي الأجر الفعال ودفعهم للتفكير في مفهوم " الصدفة المعنوية" ، الأجر المرتفعة من مستوى التوازن تحرص عمال المؤسسة على العمل بطريقة نظامية وفعالة، وقد انطلقت نماذج الأجر الفعال في تحليلها فكرة أن المؤسسة تواجه مشكلة مركبة بعد توظيف العمال: من الأحسن للعامل أن يدني من مجهوده مع العلم أن رب العمل يريد اكبر إنتاجية ممكنة والوسيلة الوحيدة للمؤسسات لإيجاد حل لهذا التناقض هي تنشيط أو انعكاس إنتاجية العمال بمنحهم أجور مرتفعة عن اجر المؤسسات المنافسة، أدنى الأجر المدفوع هو اجر فعال لأنه يقنع العمال للرفع من مجهوداتهم بعد التوظيف ليصبح خطر فقدان الأجر منشطا مستمرا ، هذا الاهتمام يفرض على أرباب العمل إقامة سياسة أجور محكمة تربط بين الفعالية الفردية للعامل الأجير التي يقابلها الأجر الفعال المرتفع.

الفرع الثالث: نظرية البحث عن الشغل

نظرية البحث عن الشغل تعتبر كامتداد لنموذج النظرية النيوكلاسيكية لسوق الشغل، هذه النظرية تصف سلوك الباحثين عن الشغل في إطار سوق شغل يتميز بنقص أو غياب المعلومات، هو انعدام تواجد قيمة أحادية لمعامل الشغل، في كونهم يعطون لأنفسهم نسبة عالية لتحقيق مكاسب تحت ضغوط تتمثل في قيمة المصاريف التي يتوخاها هذا البحث، فعادة ما يحدد الفرد لنفسه حد أدنى لأجرة ادخار، لا يمكن على أثرها أن تقبل وظيفة تحقق اجر اقل من هذا الحد، وبالنسبة لهذه النظرية فليس هناك معدل أجرة موحدة، هذا الجانب مرتبط مباشرة بتنظيم المؤسسات، إلى جانب أن معدل الأجرة، ليحدد في اللحظة ذاتها، بل انه يأخذ بعين الاعتبار حسب هذه النظرة، قيمة ومدة البحث عن الشغل.

تركز هذه النظرية اهتماما في التفسير الجزئي لعدم التوازن الملاحظ في سوق الشغل، وخاصة المشكل المتعلق بمدة البطالة، في بداية البحث يحدد طالب التوظيف أجرا لا يمكن أن ينزل تحته، لا يسمى "اجر القبول" معناه اجر أدنى يرى طالب التوظيف انه مقبول مقارنة بنوع

العمل الذي يبحث عنه، هذا وجد عرض عمل أين يكون الأجر أكبر أو يساوي (اجر القبول). فانه يقبل العمل ويتخلى عن البحث، لأنه كلما زاد طالب التوظيف من معلومات حول سوق الشغل رفع من حظوظه فيء إيجاد الشغل الأفضل، وبالتالي يرفع من حظوظه في الحصول على اجر مرتفع.

الفرع الرابع: نظرية رأس المال البشر

تعتبر هذه النظرية أولا وقبل كل شيء نظرية عرض للعمل، حيث تنظر إلى جانب العارض للعمل فقط مهلة جانب رب العمل، كل فرد يستثمر في تكوين نفسه والتعليم لأنه يتوقع الحصول على اجر جيد عن طريق تلاؤمه-أي الفرد مع تكوينه-مع الطلب على التوظيف وتحاول نظرية رأس المال البشري إيجاد تفسير واضح لظاهرتين في آن واحد هما: اختلاف الأجور وتطور البطالة، وباعتبارها تحليلا مفسرا للبطالة وبما أن كل فرد يعتبر مكونا لرأس المال في التكوين والتعليم، فان النظرية تفترض أن هناك أشخاص ليس لديهم تكوينا أو تعليما، وهو ما يؤدي إلى خلق نقص في رأس مالهم البشري، حيث لا يستطيعون التوافق مع الطلب على العمل، والنتيجة أنهم سيكونون في حالة بطالة.

إن تسلسل الأفكار الاقتصادية عبر الزمن يقودنا إلى نتيجة مهمة رغم اختلاف المصطلحات واتجاهات الدارس الاقتصادية، هذه نتيجة خاصة بالطريقة الكفيلة للوصول إلى تنمية اقتصادية لمجتمع ما، فرغم اختلاف الظروف الاقتصادية والتحليل فان النتيجة نفسها، حيث لا وجود لمناصب شغل بدون استثمارات، فالتشغيل محو شاسع ومتفرع تعرضت له مختلف المدارس.

المبحث الثالث: محددات ومعوقات التوظيف في الجزائر

في هذا المبحث نخصه الى محددات ومعوقات التوظيف التي تواجه الكفاءات الجامعية المتخرجة من معاهد ومدارس وجامعات تابعة لقطاع التعليم العالي باعتباره قطاعا

تكوينيا، وهذا الأخير يؤدي وظيفة تثقيفية من شأنها رفع مستوى الوعي الثقافي بالبيئة المحيطة، كما يؤدي وظيفة تحمل المسؤولية اتجاه النفس واتجاه المجتمع في موقع المساهمة في عملية إعادة بناء المجتمع" مما يجعل العديد من الأسر تفضل تكويننا جامعيًا لأبنائها، يفسر في ضوء نسق العادات والتقاليد السائدة في المجتمع حول المكانة الاجتماعية للتعليم الجامعي"، هذا من الناحية النظرية أو ما يجب أن يكون، لكن من خلال الواقع وعندما يجد عدد معتبر من الكفاءات الجامعية أنفسهم في حالة بطالة، فقد تتغير النظرة إلى التعليم الجامعي لدى البعض بفعل التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع، أين تصبح الأعمال الحرة في مطلع الاهتمام بالتكوين الجامعي يؤدي إلى تأخير دخول الكفاءات الجامعية في سوق العمل، وبعد التخرج تبدأ مشكلات البحث عن التوظيف نظرا لطغيان بعض العراقيل كالجھوية، المحسوبة، والرشوة، وبعد التخرج يبقى حامل الشهادة في حيرة بين تأدية الخدمة الوطنية، البحث عن الشغل المؤقت، مواصلة الدراسة... الخ، بالإضافة إلى البطالة الانتقالية، الاندماجية. وهذا يعني أنه في حالة الأزمات الحادة تؤدي إلى انحطاط قيمة الشهادة وهكذا يقف الخريج الجامعي حائرا بين سوق العمل الذي تتخلله مجموعة من العراقيل في مجال التوظيف" وبين سوق التكوين الذي يحكمه جهاز بيروقراطي ضخم يقرر بصورة سلطوية مدة ومحتوى التكوين وطبيعة الشهادة المتخرج بها." بالإضافة إلى منافسة قطاعات تكوينية خاصة يتوج المكون فيها بشهادة في تخصص معين شبيه بتلك المتواجدة في الجامعة وفي بعض الأحيان، تبرز تخصصات جديدة يتطلبها سوق العمل لكن الجامعة لم تواكب التغيرات التي تحدث في سوق العمل في ظل التوجه الليبرالي للاقتصاد الوطني مما يعني انحطاط قيمة الشهادة الجامعية وهذا ينطبق على حالة الجزائر، ومن الواضح أن استمرار هذه الظاهرة لفترة طويلة إنما يعبر عن أزمة اجتماعية حادة وبالمقابل شبه فشل لأليات السوق وسياسات الدولة التنموية، فالتوجه نحو التوظيف الكامل هذا المبتغى أصبح عزيزا في وقتنا اليوم.

المطلب الأول: بطالة الكفاءات الجامعية

لا شك أن تأثير البطالة لا يكون متساوي بين فئات المجتمع لأن البطالين فئة غير متجانسة مما يعني وجود أنواع من البطالين لذا يستحسن منهجيا أن نتكلم عن البطالة وقبل ان نتكلم عن خصائص بطالة الكفاءات الجامعية نتكلم عن انواع البطالين.

لا يمكننا ذكر كل انواع البطالين وانما سنقتصر ذكر البعض منها على سبيل الاختصار بالاعتماد على متغيرات السن، الجنس، مستوى التكوين، الاصل الجغرافي.

1- من حيث السن:

تظهر لنا نوعان من البطالين وهما:

- بطالة المسنين وبطالة الشباب: فبالنسبة لبطالة المسنين ويغض النظر عن مستواهم التكويني فإنها قد تمتاز بالخبرة المهنية في بعض الحالات، وربما من جراء التسريح أو ضغوطات اجتماعية، لذا فإنهم في حالة بطالة ويبحثون عن شغل وتزداد حدة البطالة عند هذه الفئة الاجتماعية خاصة إذا كان البعض منهم مسؤول امام عائلة إلا ان الميزة الاساسية التي تنطبق عند هؤلاء فإنهم يقعون ضحية للضغط الشغلانية أي صعوبة ايجاد منصب العمل الملائم نظرا لتقدم السن.

اما بالنسبة لبطالة الشباب فإن فئة السن 16 الى 19 تعد في غاية الاهمية حيث تتعرض لأول مرة الى البطالة وقد يشكلون طالبي الشغل لأول مرة حيث تلتحق هذه الفئة بسوق العمل ويشكل صغر سنها عائقا في ادماجها.

أما عن الفئة ما فوق 25 سنة فإنها تمتاز بالبحث عن الشغل في أحسن الظروف بالمقارنة مع سابقتها لان البعض منهم يكون قد مارس شغل من قبل وبالتالي عنصر الخبرة المهنية وتصبح مؤهلة لمنصب العمل، كما ان بطالة الشباب عموما يمكن ارجاعها الى:

- "عندما ينخفض حجم الطلب الاجمالي فهذا لا يؤدي فحسب الى التسريح وانما الى توقيف التوظيف وكبح هلق مناصب الشغل التي من المفروض أن توجه الى قطاع عريض من الشباب الذين غادروا مقاعد الدراسة"¹
- "في بعض الاحيان نجد من المسرحين من هم شباب في الظروف غير اللائقة في بعض الاحيان قد تدفع المستخدم الى التفكير في تسريح العامل الشاب لأنه لا يملك الخبرة المطلوبة".

لكن إذا كان المسنون يعانون من ضعف في الشغل فغن الميزة التي تنطبق على الشباب هو البحث في استقرار في منصب العمل لأنه نادرا ما يحتفظ الشباب بمنصب العمل الاول، وهذا ما يسمى بالبطالة الانتقالية.

1- من حيث الجنس:

نتكلم في هذا العنصر عن بطالة النساء وبطالة الرجال ، فإذا كانت بطالة النساء لا تزال عرضة في بعض الاحيان الى تعارض سلم القيم بين المؤيدين لعمل المرأة والمعارضين له ، حيث يرى هؤلاء بضرورة مكوث المرأة في البيت بالرغم من وصولها الى سن الشغل قدرتها مما يؤدي الى البطالة ، لكن انخفاض النشاط النسوي خاصة بعد مرحلة الزواج هو الاخر قد يتسبب في البطالة نظرا لكثرة الاعباء داخل البيت من جراء ازدياد الأطفال مما يرى البعض من النساء ضرورة المكوث في البيت ومغادرة منصب العمل وهذا مقارنة مع بطالة الرجال وتشارك مع تلك التي رأيناها عند المسنين او السباب فيما يخص ضعف الشغلانية صعوبة الاستقرار في منصب العمل... الخ.

2- من حيث مستوى التكوين:

¹ - قصاب سعديّة، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1994، ص 91.

نميز بين فئتين فالأولى لها تكوين قاعدي ما دون مستوى البكالوريا ولم تتحصل على تكوين اضافي فلم تتوج بشهادة في تخصص ما أما عن الفئة الثانية فهي حاصلة على شهادة معينة سواء تعلق الامر بالتكوين الجامعي أو التكوين خارج القطاعات الجامعية ، فالنوع الاول يجد صعوبة في الدخول الى سوق العمل حيث تتطلب بعض المناصب تكوينا معيناً والذي يثبت هذا هي الشهادة والسبب في بطالة هذا النوع هو تكنولوجيا منصب العمل الذي يطلب تأهيلاً معيناً وإذا كان العمل يمثل تكريسا للهوية ويسمح بتكوين الثروة فإنه بالنسبة لغير الحاملين للشهادات يمثل فرصة ثانية وليست الاولى للخروج من البطالة لانهم يجدون انفسهم منافسين من قبل اولئك الحاصلين على شهادات لها نسبة 20 % للبقاء بدون شغل فإنه لا تكون لها الا بنسبة 03 % غذا كان لها مستوى اعلى من البكالوريا حسب بعض الدراسات.

3- من حيث الاصل الجغرافي:

نميز في هذا العنصر بين نوعين أي بطالة الحضر و بطالة الريفيين فتأثير البطالة لا يتم بنفس الكيفية بين بطالة سكان المدينة وسكان الارياف ن فغذا كان الخطاب الرسمي في الجزائر عندنا بدأ في طرح مشاكل الشباب في النصف الثاني من الثمانينات كان المقصود منه هم شباب المدن من جنس الذكور نظرا لما تميزت به تلك المرحلة من ظهور افات اجتماعية خطيرة طغى عليها عنصر العنف ومنها البطالة لكن المعطيات الاحصائية تؤكد حقائق مختلفة فالبطالة ظاهرة تعيشها المرأة مثل الرجل ويعيشها الريفي اكثر من الحضري، "البنات مثلا حصولها على العمل أكثر من الرجل ولهما نفس المستوى التعليمي خاصة اذا كانت في الوسط الحضري ، لكن بالنسبة للفتى فالشباب الحضري عادة يكون حصوله على العمل اسهل من الريفي لان الشاب عادة عندما يجد شغل فإنه يجده في المناطق الحضرية او شبه الحضرية في الصناعة او الخدمات على العموم اي انه لا يبد من يهاجر من الريف اذا كان ريفيا"¹ .

1 - محمد محمد علي، علم الاجتماع، دار المعارف، الإسكندرية 1986، ص51.

المطلب الثاني: أسباب بظالة الكفاءات الجامعية في الجزائر

نتطرق في هذا المطلب إلى أهم الأسباب التي تؤدي الى ظهور بظالة هذه الفئة، من أهم الأسباب نجد:

1- صعوبة الانتقاء وعامل الخبرة:

بعد التدني الرهيب الذي عرفه مستوى التعليم العالي والذي يعود الى أسباب لا يمكن ذكرها هنا، وكذا ضعف الجهاز الإنتاجي العمومي، أصبح أرباب العمل خاصة من الخواص منهم يحذرون من حملة الشهادات عند طلبهم لأي منصب شغل لأنهم على دراية تامة بنوع التعليم الذي تلقاه هؤلاء الأشخاص، لهذا يخضعونهم لاختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية للحصول على أحسن العناصر، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل يتعدى الى أن اغلب أرباب العمل يطلبون الخبرة المهنية خصوصا في الآونة الأخيرة، أين أصبح الحافظة على بقاء المؤسسة شيء بديهي بعد تحرير التجارة الخارجية، مما زاد من حدة المنافسة بين المؤسسات، هنا نجد حامل الشهادة أمام تناقض واضح: الخبرة التي يجب الحصول عليها بممارسة عمل معين الذي يجب الحصول عليه عند توفر الخبرة وبالتالي مصير حامل الشهادة البطالة.

2- ضعف الطلب الخارجي على الكفاءات الجامعية الجزائرية المؤهلة:

أصل هذا السبب هو ضعف المستوى التعليمي في الجزائر، لأننا نجد ظاهرة الطلب على الكفاءات الجامعية الأجنبية متفشية في جميع البلدان ذات المستوى التعليمي الجيد وخير مثال على ذلك ما قامت به الجزائر في سنوات السبعينات من استيراد للكفاءات الجامعية ذات خبرة ميدانية وذات المستوى العالي من الاتحاد السوفياتي سابقا وألمانيا الشرقية واليابان لتكوين اليد العاملة الجزائرية، لكن العكس لا نلاحظ في الجزائر ماعدا بعض الاستثناءات المتمثلة في هروب الأدمغة.

3-التقويم الخاطئ لحاجات السوق من الكفاءات الجامعية:

ضعف أسس سوق الشغل في الجزائر وغياب استراتيجية واضحة ذات معالم شفافة تربط بين التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة بسوق الشغل، أي علاقة صريحة بين مخرجات التعليم العالي واحد مدخلات المؤسسات الإنتاجية. وما ان أردنا البحث عن الخلل نجده في كلا الطرفين المؤسسات الإنتاجية لا تعرف عدد المؤهلين الذين يلزمونها وجهاز التعليم العالي يزيد في الإنتاج وكأنه مؤسسة إنتاجية حقيقية دون مراعاة ما يحتاجه المجتمع والاقتصاد الوطني، وخير دليل على هذا ما هو موجود في الجدول أدناه:

المجموع	الشعب		السنة الجامعية
	الشعب الأدبية	الشعب العلمية	
56631	29569	27062	2013/2012
58378	31589	26789	2014/2013
63319	32680	30639	2015/2014
61777	33123	28654	2016/2015

جدول رقم 01: "تطور خرجي الجامعات في الجزائر حسب الشعب"¹

حسب الجدول نرى أن المهمة الأساسية لجهاز التعليم العالي هي إنتاج الكفاءات الجامعية دون الأخذ بعين الاعتبار نوع التخصصات والشعبة، مما نلاحظه العدد الهائل للكفاءات الجامعية في الشعب الأدبية، وبذلك أن المهندسين الذين يمكن إيجادهم في مؤسسة إنتاجية مالا يمكن أن تساوي على الإطلاق عدد المحامين. إذن ما هو مهم بالنسبة للجهاز

¹ - وزارة العمل والتشغيل: المديرية العامة للتشغيل والادماج، مديرية ضبط التشغيل، المديرية الفرعية للدراسات وضبط سوق العمل، الجزائر العاصمة.

التعليمي هو الكم وليس الكيف الذي يطلبه سوق الشغل في المؤسسات التي تجهل عدد الكيف المطلوب، والنتيجة هي القطيعة بين جهاز التعليم العالي وسوق الشغل والتي يدفع ثمنها حامل الشهادة ببقائه في حالة بطالة.

4-تراجع الدولة في سياستها لتوظيف حملة الشهادات :

بدأ تراجع الدولة في توظيف حملة الشهادات انطلاقا من سياسة التقشف التي اعتمدها الجزائر بداية من سنة 2015، حين ظهر ضعف الجهاز الإنتاجي الذي كان ضعيفا من قبل وازدادت حدته في السنوات الأخيرة، حيث بعدما كان " العمل حق مضمون" في سنوات السبعينات الى غاية منتصف الثمانينات، أين كانت الدولة المنتج الوحيد، أصبح العمل حق ولكن ليس مضمونا بعد أن تخلت الدولة وظيفتها التدخل في كل الميادين ، وبالتالي أصبحت الكفاءات الجامعية تعاني من البطالة الحادة، بعد أن تخلى عن توظيفهم من يقبل مستواهم التعليمي المتدني، وكذا من كان يلجا الى البطالة المقنعة لتوفير منصب شغل له.

5-التوسع الكمي في الكفاءات الجامعية

لقبول هذا العامل كسبب من أسباب بطالة الكفاءات الجامعية، وجب علينا دراسة الظاهرة بصفة دقيقة، التي تتكون من قطبين، جهاز التعليم العالي وسوق الشغل، مسؤولية الخلل مقسمة على الطرفين، الأول الذي تحول من التكوين الى الإنتاج دون مراعاة أي معيار علمي، والثاني الذي لا يمكنه تحديد ما يلزمه من العاملة المؤهلة.

من هذه الناحية نقول إن التوسع الكمي في الكفاءات الجامعية هو سبب من أسباب بطالة هذه الفئة، لكن إذا علمنا أن الالتحاق بالجامعة في الجزائر لا يفوق 25%¹ ، هنا نقول إن الخلل يكمن في جهة واحدة هي جهة سوق الشغل التي تعبر عن قوة الاقتصاد، هذا السوق الذي أصبح غير قادر على امتصاص حجم بسيط من مجموع الكفاءات الجامعية، من هنا

¹ -الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

يمكن القول إن ضعف سوق الشغل الناجم عن ضعف الاقتصاد هو سبب بطالة الكفاءات الجامعية، وليس التوسع الكمي لهذه الفئة، رغم التطور الملحوظ في حجم هذه الفئة.

المطلب الثالث: نتائج بطالة الكفاءات الجامعية

سنتطرق الى النتائج أو الآثار المترتبة عن بطالة الكفاءات الجامعية، هذه البطالة التي تعد أخطر أنواع البطالة حسب اعتراف الكتاب الاقتصاديين، الباحثين السياسيين والاجتماعيين وحتى أصحاب السلطة والقرار.

1- تخفيض قيمة الشهادة:

لقد أدى التوسع العام في توفير التعليم من ناحية والإخفاق الجزئي في محاولات تخطيط القوى البشرية من ناحية أخرى الى سلسلة من المشكلات المتعلقة بالتفاعل بين توفير التعليم والطلب المهني مثل انعدام التوافق بين العرض التعليمي والطلب المهني، والوفرة في عدد الخريجين وطبيعة الأعمال التي لا تتطلب قدرة فائقة، حيث حذرت بعض الدراسات من تجاوز المستوى التعليمي المناسب لطبيعة العمل، لان هذا التجاوز لن يكون له عائد في دخل الفرد إضافة الى أن تكلفة الفئات فيه (Opportunity Cost) بجانب تكلفته الفعلية تصبح هدرًا، لهذا فان الخبراء الذي حللوا الآثار الممكنة التي تنجم عن الإفراط في التعليم مثلهم مثل "رامبرجر (Rambarger)" لا يحبذون رفع مستويات التعليم لممارسة أعمال بسيطة، لأنه لن يكون لها أي معنى اقتصادي، بل تؤدي فقط الى تغيير جهة البطالة من بطالة الفئة المتعلمة الى بطالة الفئة الأقل تعليمًا أو غير المتعلمة مع المحافظة على مستوى البطالة، هذا ما يحدث فعلا في الجزائر، حيث نرى حاملا لشهادة الدكتوراه يشغل سائق أجرة أو مهندس دولة يعمل كحارس، فنتج خسارة مزدوجة: يخسر حامل الشهادة سنوات طويلة من عمره التي لا يمكنه

تعويضها أو استرجاعها، وتخسر الدولة ملايين الدينارات لتكوين إطارات عليا تشغل مناصب بسيطة.

2- عزوف أطفال المدارس عن مواصلة الدراسة:

تعتبر هذه النتيجة من أخطر النتائج الاجتماعية والاقتصادية في ان واحد، وهذا بسبب الآثار المترتبة عنها، ثبت علميا انه عندما يصل الطفل الى سن الخامسة عشر (بداية الشباب) يصبح بمقدوره التمييز جيدا بين الأشياء، حيث يبدأ في التفكير في مستقبله ويتأثر كثيرا بمحيطه، وبالتالي عندما يشاهد أو يلاحظ معظم الكفاءات الجامعية بطالين فإنه يفضل التوقف عن الدراسة مبكرا وهذا بمساعدة الدهون الموجودة في المجتمع التي تغيرت نظرتهم للتعليم، الذي كان مفخرة أصبح تضييعا للوقت، وإذا قبلنا رأي احد المحللين حول المدرسة والذي مفاده أن المدرسة عبارة عن مكان يحجز فيه الأطفال ست ساعات يوميا لمنعهم من إحداث المشاكل، فإننا نقول أن هذه الحالة تفقد المدرسة دورها والنتيجة انحراف هؤلاء الأطفال كما نراه.

3- تعميم الجهل:

لا يوجد اليوم أية نصوص اقتصادية تنفي أن المهارة والموارد البشرية تشكلان أوراقا رابحة (Atouts) مهمة لحياة المؤسسات والدول، أو بالعكس انحراف مستوى التكوين يجعل هذه الأخيرة امة ذات خطر (Nation at risk) ، وكما هو معروف علميا انه أن لم يرق شخص متعلم بمراجعة معلوماته دوريا فسيقلدها، إذا ماذا يصبح حال المتخرج من الجامعة الذي ترك مقاعد الدراسة وبعد سنوات من البطالة، بالطبع يفقد الكثير من العزيمة والمعلومات التي اكتسبها في مشواره الجامعي، هذا ما تتخوف منه معظم المجتمعات المتقدمة التي تعاني من هذه الظاهرة، لأنها تعلم انه إذا استمر الحال هكذا فإنها ستصبح مجتمعات جاهلة في المدى الطويل، وبالتالي ستواجه مشاكل عديدة، وابلط مثال نجد في نمو السكان في الجزائر، أن

أحد أسباب زيادة الولادات في الجزائر هو الجهل وعوامل انخفاض الولادات هو ارتفاع المستوى التعليمي للزوجين¹.

4- اللجوء الى استيراد الكفاءات المؤهلة من الخارج:

عرف العالم خلال القرن الماضي تطورات مذهلة على مستويين أساسيين، الأول يخص المجال التكنولوجي، حيث انطلق الإنسان في بداية القرن من السيارة البخارية كوسيلة للتنقل ووصل الى الطائرة، أما على المستوى الاقتصادي، فقد بدأ بنظام العبيد ووصل الى التكتلات الاقتصادية والعولمة ويسير نحو الحوكمة العالمية، هذه التطورات كلها فرضت على الدولة هيكلية في بناها الاجتماعية والاقتصادية لمواكبة هذه التغيرات خاصة التكنولوجية منها. من هذا المنطلق وجب على الجزائر تكوين يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا للتحكم في التكنولوجيا الجديدة المستوردة من الخارج، لكن المشكل يكمن في ظاهرة البطالة التي يعاني منها الكفاءات الجامعية، وبالتالي بعد مدة معينة يمكن اعتبارها المدى الطويل وبالارتكاز على نتائج بطالة حملة الشهادات السابقة، يمكن القول أن الأمية ستعم في الجزائر، وبالتالي تضطر هذه الأخيرة الى استيراد يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج كما فعلت في السبعينيات أثناء بناء القاعدة الصناعية، حيث لجأت هذه الأخيرة الى استيراد عمال مهرة من الخارج، والنتيجة حلقة مفرغة، استمرار البطالة دوما².

5- تكثيف الهجرة وهروب الأدمغة:

الهدف الأساسي لأي طالب جامعي هو الحصول على شهادة عليا تمكنه من الحصول على منصب عمل يعوضه ما فاتته في سنوات الدراسة، وإذا لم يجد هذا المتعلم ما يرغب فيه

¹ - التقرير الوطني حول التنمية، الدورة العادية الثانية عشر، 1998.

² - مميزات ومؤشرات اقتصادية واجتماعية عامة، قسم الدراسات الاجتماعية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 1998.

في بلده فانه يبحث عنه في مكان آخر، هذا ما يحدث في الجزائر من هجرة كثيفة لكفاءات الجامعية نحو الخارج، خصوصا إذا علمنا أن الأجر الذي يمكن أن يتحصل عليه صاحب الشهادة العليا في بلده ضعيف جدا مقارنة بالفئات الأخرى، فانه يتحمس أكثر للهجرة وخير دليل على هذه الطابوهات التي يمكن لأي شخص ملاحظتها أمام القنصليات والسفارات الأجنبية، والنتيجة المستخلصة من هذا السلوك خسارة مزدوجة للمجتمع الجزائري:

الخسارة الأولى: انه من الممكن أن يصبح هذا الشاب المهاجر عالما كما هو الحال لعدة علماء جزائريين هاجروا، وعلى سبيل المثال الأستاذ "تومي" مختص في الآلية (Robotisme)، فلا يستفيد منه وطنه.

أما **الخسارة الثانية** فهي ملايين الدينارات التي اقتطفت من مداخيل المواطنين أنفقت في تكوينه منذ بداية مشواره الدراسي الى غاية حصوله على الشهادة العليا، والتي كان بالإمكان تخصيصها لأغراض عامة المنفعة يستفيد منها المجتمع هي ظلم للأجيال التي تم في عهدها جمع الأموال من ضرائب والى غير ذلك، المستفيد من ظاهرة الهجرة هو دوما البلد المستقبل الذي يستقبل شباب الجزائر دون أي تكلفة¹.

¹ - تقرير نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، الدورة العادية العاشرة أفريل، 1998.

الفصل الثاني



الفصل الثاني: خصائص سياسات التوظيف في الجزائر

إذا سألت متخرج جامعي، ماذا تنوي فعله بعد التخرج، فإنه يجيبك إجابة عفوية بلا تردد: أريد أن أعمل طبيبا أو طيارا أو معلما أو مهندسا أو صحفيا أو... إنها إجابات تختلف حسب التخصصات لهؤلاء المتخرجون من الجامعات، وهي في نفس الوقت طموح هذا الخريج حامل الشهادة الجامعية، ولبلوغ هذا الهدف سعى هذا الأخير طيلة سنوات وسنوات اقلها خمسة عشرة سنة يقضي فيها حوالي عشر سنوات في المرحلة الأساسية وثلاث سنوات في المرحلة الثانوية، أضف إلى هذا انه عليه أن يجتاز وينجح امتحانين ويتبقى له امتحان مصيري، وهو امتحان شهادة البكالوريا، عندما يحصل على شهادة البكالوريا ينتقل إلى مرحلة التعليم العالي والتكوين الجامعي أين يقضي مدة زمنية تختلف حسب التخصص ومعطيات أخرى، أدها ثلاث سنوات ليصل إلى مبتغاه وهو الحصول على الشهادة العليا التي كان يحلم بها، ويكمل الحلم بإيجاد منصب شغل في تخصصه بالطبع. هنا نتساءل هل يتمكن هذا الشاب الحامل لشهادة عليا إيجاد منصب شغل أو وظيفة؟ وما هو واقع سوق الشغل في الجزائر؟

المبحث الاول: الكفاءات الجامعية وسوق العمل في الجزائر

ينتقل مفهوم العمل من كونه ضرورة بيولوجية واقتصادية إلى ضرورة نفسية- اجتماعية أساسها الاستقرار، هذا هو الهدف الذي يسعى إليه الكفاءات الجامعية انطلاقا من تحركاتهم الميدانية بحثا عن التوظيف، هذا الأخير يبدو انه أصبح من المسائل الشائكة التي يحسب لها جيدا لان الشغل المرجو من هذه العملية هو الآخر أصبح عزيزا فهو الذي يضمن المكانة الاجتماعية المرموقة لصاحبه في النظام الاجتماعي العام وخاصة إذا كان الخريج لم يسبق له وان اشتغل من قبل، حيث تتعدم الخبرة المهنية التي كثيرا ما يطالب بها عارضو الشغل من اجل الاستفادة من التجارب السابقة ونقص مصاريف التكوين في نظام الشغل، كل هذا يحدث في وضع لا يتسم بتزايد دفعات التخرج من سنة لأخرى فحسب، وإنما أيضا بانخفاض قدرات خلق شواغر العمل نتيجة نقص فعالية الاستثمارات المحلية، وبفعل تدخل عوامل خارجية تتعلق

بسلطة معرفة الخبر حول منصب العمل والتصرف فيه ربما قبل أن يدخل القوات الرسمية المؤسساتية ليبدأ عندئذ الصراع بين ثقافة التكوين الجامعي المكتسبة التي تبحث عن مناخ يجسدها في الواقع وثقافة الوسط المفتوح، الذي تصطدم به الكفاءات الجامعية، فبعد التخرج تظهر مجموعة من الحالات التي يفرضها نظام الحياة الاجتماعية والاقتصادية لا يمكن الخروج عن إطار وهذا الأخير هو الذي يحدد نوع الاستراتيجية المتبعة في عملية البحث عن التوظيف¹.

المطلب الأول: الجامعة الجزائرية اليوم (إنتاجا كميا ونوعيا)

كان الهدف الرئيسي لسياسات الإصلاح التي تبنتها الجزائر في التعليم العالي وإدخال نظام LMD هو إدماج الجامعة ضمن السياسات الاقتصادية التنموية وجعلها مؤسسات انتاجية، أي جعل الجامعة عنصرا من عناصر النمو الاقتصادي، ولكن ماذا حدث بعد سنوات عديدة من انطلاق الإصلاحات؟ وهل توصل الى الهدف المنشود؟

ما نلاحظه اليوم هو تهميش كلي للجامعة وابتعادها كلية عن النشاط الاقتصادي، حيث لم يعد التعليم العالي قادرا على توفير الإطارات المؤهلة نوعا اللازمة للاقتصاد الوطني، بل أصبح يركز على الكم، ما نلاحظه كذلك هو تزايد خريجي التعليم ويعود هذا المشكل الى زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم، وكذا عدم قدرة الدولة على تمويل هذا القطاع، بعبارة أخرى أصبحت القرارات فيما يخص التعليم العالي سياسية أكثر منها اقتصادية وبعيدة كل البعد عن العقلانية وأصبحت الجامعة جراء هذا عبارة عن مؤسسة تخضع للقرارات الإدارية التي تأتي من الوزارة دون أن يكون لمدراء الجامعات أو المعاهد أو حتى الأساتذة رأيا في هذه القرارات.

¹ - ع. أو شريف، نشاطات ومهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "التكوين والتشغيل محل بحث عبر قابلية التشغيل نسخة Google المخبأة للعنوان

http://www.canc.dz/index/espacecom/CnacAct/Num19ara/p11.htm.12:35, بتاريخ 2019/05/02.

إن أصل المشكلة السياسية هو انتهاج الجزائر سياسة متمثلة في توسيع إنتاج الطلبة- إن صح التعبير- هذا اعتبارا من المخطط انه لا يمكن الخروج من التخلف إلا بإنتاج أكبر عدد من المتعلمين ودمجهم ضمن خطة التنمية دون مراعاة ما هو لازم ومطلوب ، والسياسة الحالية التي همشت المتعلم والجامعة ولم تعد تعتبره عنصرا من عناصر النمو، بل عائقا من عوائقه، هذه السياسة التي ما زالت تختفي وراء النتائج السلبية السابقة وكذا الأزمة الاقتصادية الأخيرة واتباع سياسة النقشف، لم تستطع أن تحسن من وضع الجامعة والتعليم العالي اللذان أخذتا الميزات التالية:

- عدم قدرة الجامعة على الاندماج في الاقتصاد الوطني رغم أن وظيفتها التقليدية هي التكيف مع المحيط.
- العدد المتزايد والمستمر للطلبة الذين لا يجدون مكانا لهم في الاقتصاد الوطني، وهذا رغم ضعف نسبة الطلبة الى العدد الإجمالي للسكان، (انظر الجدول رقم 02).
- تمركز القرار وطغي الجانب الإداري على الجانب البيداغوجي دون الأخذ بعين الاعتبار الطابع العلمي للجامعة.
- غياب كلي للبحث العلمي أساسه ضعف ميزانية البحث العلمي التي تمثل 4% الى 6% من مجموع ميزانية التعليم، هذا ما يوضح فعلا نوعية الطلبة المتخرجين، وكذلك انهماك الأساتذة الباحثين في تأمين لقمة عيشهم لأنهم مجبرين على العمل في أكثر من مكان واحد - تدني مردود القطاع التعليمي.
- قدم التجهيزات وكذا نقص الإمكانيات خاصة في الاختصاصات العلمية والتقنية
- تمركز بعض التخصصات الجامعية في المدن الكبرى مما يزيد من حدة الاختلالات.
- عد تحديث أو تطوير البرامج العلمية التي تتغير بسرعة مذهلة، حيث أصبح الطلبة يدرسون بدل التكنولوجيا تاريخ التكنولوجيا.
- تحول التخصصات التطبيقية الى تخصصات نظرية بسبب قلة الوسائل.

- تهميش الأساتذة الجامعيين وابتعادهم عن البحث العلمي إجباريا.

كما نتناول في هذا المبحث تطور عدة مؤشرات خاصة بالتعليم العالي، وهذا خلال السنوات الأخيرة ما بعد 2011 لتوضيح ما ذكرناه سابقا وما سنذكره لاحقا حول التعليم العالي في الجزائر، يعتبر هذا المطلب الإحصائي إن صح التعبير دعامة لما قلناه أو ما سنقله حول التعليم العالي خصوصا ما سيذكر في هذا المبحث.

الفرع الأول: تطور عدد الطلبة 2011-2018

شهد تطور حجم الطلبة خلال هذه السنوات وتيرة نمو متسارعا مذهلا، ويعود هذا أساسا الى رغبة سياسة الدولة التي تعتبر الفئة المتعلمة القوة الأساسية لتسيير شؤون التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث نجد هذا واضحا في مقولته "إن مقتضيات التنمية توجب علينا الاستفادة فورا وبأقصى ما يمكن من جملة الاستثمارات المقررة على مستوى التكوين، وبمعنى انه يجب علينا أن نعمل على تكوين الإطارات الممكنة بأقل مستوى التكوين، وبمعنى أنه يجب علينا أن نعمل على تكوين الإطارات الممكنة بأقل تكلفة"، لهذا وجدنا أن وتيرة نمو عدد الطلبة تزداد من سنة الى أخرى.

هناك عدة عوامل تتدخل في الطلب على التعليم العالي غالبيتها نفسية اجتماعية حيث يتأثر الطلب على التعليم العالي بها وتختلف حسب المجتمعات، النظم الاقتصادية والسياسية السائدة في كل مجتمع، ويمكن حصر هذه العوامل بالنسبة للجزائر في النقاط التالية:

أ. مجانية التعليم:

هي عبارة عن ارتفاع التكلفة الاجتماعية على الفردية، أي زيادة نفقات الدولة على التعليم العالي مقارنة بنفقات الأفراد الذي يطلبون العلم، يلاحظ الاقتصاديون انه في الدولة

النامية كلما ارتفع التلميذ في المستوى التعليمي ارتفعت التكاليف الاجتماعية وانخفضت التكاليف الفردية التي يتحملها الطالب، حيث نجد في الجزائر الدولة تتحمل أكثر من 98% من تكاليف التعليم العالي إن لم نقل 100% المتمثلة أساسا في أجور ورواتب الأساتذة، النقل، الخدمات الجامعية...، بالتالي هذا الفرق الكبير في التكلفة والذي يعتبر كعملية مجانية التعليم يدفع بالأفراد الى الزيادة في طلبهم على التعليم وبالتالي زيادة الضغط على الجامعة وسوق الشغل بعد مدة زمنية.

ب. ديمقراطية التعليم:

يعود أصل هذه الظاهرة في الجزائر الى فترة الاستعمار، حيث لم يكن يسمح إلا للأغنياء وعملاء المستعمرين الدخول الى الجامعة أو المعاهد العليا وبالتالي الارتفاع في السلم التعليمي، لكن بعد الاستقلال مباشرة قرر المخطط الجزائري كسر هذا القيد ومكن كل أفراد الشعب من الالتحاق بسلك التعليم، هذا ما دفع غالبية الأفراد الى زيادة الطلب على التعليم العالي الذي لم يكن مقيدا، هذا ما يوضحه الجدول رقم (2) الذي يلخص لنا تطور عدد الطلبة من سنة 2011 الى سنة 2018.

السنة الجامعية	عدد السكان	عدد الطلبة	عدد الطلبة/المساحة
2012/2011	47566	3604,34	1515,5
2013/2012	48564	3879,31	1684,36
2017/2016	58544	7837,44	2677,42
2018/2017	61270	8354,7	2757,96

جدول رقم 2 تطور عدد الطلبة الى عدد السكان في الجزائر (2018/2011)¹

ج. النمو السكاني:

¹ - الديوان الوطني للإحصائيات، الموقع www.ons.dz/demogr/pop-titres.htm تاريخ التحميل 29/04/2019

يعتبر المجتمع الجزائري مجتمعا شابا، حيث نجد أن حوالي 65% من أفرادها لا يفوق سنهم 35 سنة، أما الفئة التي هي في مرحلة الدراسة ما قبل العليا أي الأفراد الذين يتراوح سنهم بين 6 الى 18 سنة تمثل حوالي 48% من المجتمع ككل، هذه النسبة جد معتبرة حيث أنها تغذي الجامعة أو الدراسات العليا بحوالي 80 الى 100 ألف طالب جديد كل سنة، وأفضل مثال على هذا هو العدد الهائل من الطلبة الجدد الذين التحقوا بالجامعة سنة 2018 والمقدر عددهم بـ 252 ألف طالب، هذا ما يمثل ضغطا كبيرا على الطلب والتعليم العالي وسوق الشغل فيما بعد .

ويمكن القول إن العامل الديموغرافي كما هو سبب من أسباب البطالة بصفة عامة فانه عامل من عوامل زيادة الطلب على التعليم العالي بصفة خاصة.

د. الزيادة الهائلة في تطلعات الآباء والأبناء نحو التعليم :

يقول فيليب كومبز " (P.Combs) يتنافس الشباب للالتحاق بالجامعة ليس من اجل إشباع رغبتهم في التعلم بل للحصول على شهادة لها مكانتها الاجتماعية والاقتصادية" ، اذن يمكن التعليم من الحصول على مكانة اجتماعية مرموقة، نجد هذه الظاهرة متفشية في كل من الدول المتقدمة والنامية، وأفضل مثال على ذلك في الدول المتقدمة اليابان، حيث أثبتت الدراسات أن عدد ضحايا الانتحار يرتفع عند الأشخاص الذين يفشلون في دراستهم، أما فيما يخص الدول النامية ومنها الجزائر تزيد هذه الظاهرة حدة لأنه إذا لم يكن الفرد متحصلا على شهادة عليا، فانه لا يمكنه الحصول على مكانة جديدة في مجتمعه، وهذا حسب الأفكار والذهنيات المتواجدة في المجتمع، نجد هذه الظاهرة أيضا بكثرة عند الأفراد الذين يقطنون الأرياف والذين أسرهم فقيرة، حيث توضح علميا أنهم يريدون إبراز أنفسهم في المجتمع عن طريق الحصول على الشهادات العليا، لان طريق المال صعب عليهم، مع العلم أن غالبية أفراد المجتمع الجزائري ينتمون الى الطبقة الفقيرة أو المتوسطة وبالتالي مجانية التعليم تساعدهم على تحقيق هدفهم.

هـ. إمكانية الحصول على منصب شغل محترم وبسهولة:

كانت هذه الفكرة سائدة منذ مدة طويلة ومازالت الى يومنا هذا، فحسب استقصاء قامت به الوكالة الوطنية للشغل لسنة 1998 حول موضوع أن كانت الشهادة الجامعية ضرورية للحصول على منصب شغل، أوضحت النتائج أن 70% من المبحوثين أجابوا بنعم .
يمكننا استنتاج أن هذا التفكير وهذه الذهنيات تؤثر فعلا في الطلب على التعليم العالي وان هذه الحقيقة موجودة تقريبا في كل الدول والمجتمعات المتحصل على شهادة عليا يمكنه أن يجد عملا أسرع من الذي لا يملك شهادة عليا، ولكن هل هذا فعلا صحيح في الجزائر؟

المجموع	الكليات									الجامعات
	التعليم المكتف للغات	العلوم الإسلامية	الحقوق والعلوم السياسية	علوم الاقتصادية والتجارية والتسيير	علوم الإنسانية والاجتماعية	علوم الطبيعة والحياة	علوم التكنولوجيا	علوم الدقيقة	الأداب واللغات	
51485	2612	2231	17523	980	2320	2644	18423	2451	2301	الجزائر
7470	201	/	902	900	824	446	1654	1123	1420	تيزي وزو
4557	/	/	1100	1010	1463	/	/	/	984	البليدة
7814	366	/	1986	1123	1160	695	1032	284	1168	بجاية
5311	/	/	1578	403	625	421	774	664	846	بومرداس
3922	/	/	630	455	924	501	465	324	623	الشلف
5408	/	/	1602	780	721	423	356	423	1103	الأغواط
31042	700	1702	6012	4621	9765	1892	1654	2564	2132	قسنطينة
22139	405	/	2788	3205	8996	2645	1154	646	2300	عنابة
25043	546	1850	4512	2903	9960	1662	1242	523	1845	باتنة
28232	670	/	7014	4200	7895	2354	1789	2045	2265	سطيف
5720	260	/	1198	251	983	1123	956	446	503	ورقلة
5516	170	/	1145	851	1132	900	542	356	420	بسكرة
4505	166	/	1450	134	470	698	410	546	631	المسيلة
4681	130	/	803	361	963	546	621	412	845	قالمة
6688	360	/	752	1156	1465	741	598	264	1352	سكيكدة
4428	250	/	402	802	1189	445	422	356	562	جيجل
20746	645	1146	5601	360	4211	2654	1564	2462	2103	وهران
14940	402	875	2001	2400	2200	2136	1203	1720	2003	تلمسان
6392	260	/	540	460	653	1123	742	1103	1511	سيدي ييعباس
6921	177	/	230	1120	1523	1032	455	752	1632	مستغانم
6241	164	/	1013	625	1196	741	320	236	1946	تيارات
1446	/	214	200	241	398	/	191	/	202	أدرار
4252	0	360	219	823	831	407	398	597	617	الوادي
284899	8484	8378	61201	30164	61867	26229	36965	20297	31314	المجموع

جدول رقم 3 يبين خريجي الجامعات لمختلف التخصصات وفي عدة ولايات/ 2017/2017¹

من خلال الجدول نلاحظ أنه خلال السنة الجامعية 2016 / 2017، أعداد هائلة من خريجي الجامعات بمختلف التخصصات المذكورة وفي مختلف الجامعات السابق ذكرها في

¹ - الديوان الوطني للإحصائيات، الموقع www.ons.dz/them_sta.htm تاريخ التحميل 29/04/2019.

الجدول، والنسب تختلف من جامعة إلى أخرى ومن تخصص لآخر، وان جامعة الجزائر هي التي تكون أكثر من الجامعات الأخرى، إذ وصل عدد الخريجين بمختلف التخصصات إلى 51485 متخرج، وجامعة الجزائر تضم مختلف التخصصات، وأكبر عدد للطلبة من مختلف الولايات، وتأتي أكبر مقارنة بباقي الجامعات.

المجموع	الكليات									الجامعات
	التعليم المكثف للغات	العلوم الإسلامية	الحقوق والعلوم السياسية	علوم الاقتصادية والتجارية والتسيير	علوم الإنسانية والاجتماعية	علوم الطبيعية والحياة	علوم التكنولوجيا	علوم الدقيقة	الأداب واللغات	
69800	2580	2103	16748	9564	11652	2560	19462	2451	2680	الجزائر
7266	198	/	856	953	782	456	1546	1123	1352	تيزي وزو
4559	/	/	1125	840	1592	/	/	/	1002	البليدة
7867	360	/	2204	985	1195	620	960	340	1203	بجاية
5010	/	/	1620	416	532	495	706	452	789	بومرداس
3705	/	/	598	437	856	532	419	265	598	الشلف
5240	/	/	1528	785	685	452	400	360	1030	الأغواط
29804	604	1856	5044	4523	9864	2031	1457	2345	2080	قسنطينة
24103	406	/	2706	3204	10985	2341	1236	790	2435	عنابة
24793	546	1842	4569	2846	9462	1879	1134	531	1984	باتنة
27251	648	/	6842	4123	7456	2234	1648	1944	2356	سطيف
5358	213	/	1203	242	864	1023	795	365	653	ورقلة
5309	165	/	1266	846	996	786	421	245	584	بسكرة
5885	153	/	1652	1320	476	546	489	465	784	المسيلة
4470	110	/	623	365	789	645	645	310	983	قالمة
6045	354	/	562	1103	1340	751	576	213	1146	سكيكدة
4328	231	/	362	799	1202	446	456	364	468	جيجل
23552	585	1135	5456	3654	4312	2465	1475	2234	2236	وهران
14232	345	865	2021	2012	2134	1946	1130	1645	2134	تلمسان
6780	245	/	564	444	556	1321	652	1234	1764	سيدي بيعباس
7120	168	/	216	1032	1423	946	512	849	1974	مستغانم
6061	154	/	986	623	1231	754	354	326	1633	تيارات
1514	/	213	153	240	342	/	210	/	356	أدرار
6056	0	552	621	864	1141	580	494	793	1011	الوادي
306108	8065	8566	59525	42220	71867	25809	37177	19644	33235	المجموع

جدول 4 يبين خريجي الجامعات لمختلف التخصصات وفي عدة ولايات لسنة 2017 / 2018

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة خرجي الجامعات للسنة الجامعية 2017/2018، منخفضة مقارنة بالسنة التي قبلها، ويبين ارتفاع وانخفاض سواء من حيث الجامعات أو من حيث التخصص، ونفس الملاحظة فيما يخص جامعة الجزائر، والتي تضم أكبر عدد ممكن من الخريجين بمختلف التخصصات مقارنة بالجامعات الأخرى¹.

الفرع الثاني: تطور عدد الطلبة الى عدد السكان

خلال السنوات الأخيرة ما بعد 2011 ارتفعت نسبة الطلبة (تدرج وما بعد التدرج) في مؤسسات التعليم العالي الى عدد السكان بوتيرة بطيئة ومنتدبذبة، حيث تضاعفت من 1515.5 طالب لكل 100 ألف نسمة سنة 2011 لتصل الى 2757.96 طالب لكل 100 ألف نسمة سنة 2018 كما هو موضح في الجدول رقم (2).

الفرع الثالث: التطور هيئة التدريس

العدد خلال السنة الجامعية				التعيين
2018/2017	2017/2016	2013/2012	2012/2011	
2115	2013	1985	1947	أستاذ
7896	7781	7652	7400	أستاذ محاضر صنف "أ"
9457	9223	8823	8806	أستاذ محاضر صنف "ب"
23145	22658	21965	21450	أستاذ مساعد صنف "أ"
7845	6145	6012	5162	أستاذ مساعد صنف "ب"
48523	47859	46437	44765	مجموع الأساتذة الدائمين
15410	14156	13987	14952	مجموع الأساتذة المؤقتين
63933	62015	60424	59717	المجموع العام للأساتذة
% 9	% 7	% 3	% 1	مؤشر التطور

¹ - الديوان الوطني للإحصائيات، الموقع www.ons.dz/them_sta.htm تاريخ التحميل 24/04/2019.

تميز تطور هيئة التدريس خلال السنوات الأخيرة من 2011 الى 2018 بتذبذب واضح جدا، حيث يتزايد بأعداد جد ضعيفة أحيانا وتناقص أحيانا أخرى، ويمكن إرجاع هذا التناقص الى الأزمة الاقتصادية وسياسة التقشف التي مرت بها الجزائر¹.

جدول رقم (5): تطور هيئة التدريس في الجزائر (2011-2018)

نلاحظ أن السنة الجامعية 2017-2018 شهدت أعلى ارتفاع في عدد الأساتذة وهي سنة ما قبل الأخيرة رغم سياسة التقشف، خصوصا ونحن نعلم أن معظم مناصب التوظيف تقلص عددها وتقلصت مسابقات التوظيف، هذا ما اضطر بعضهم الى البحث عن طرق أخرى لكسب الرزق أو مغادرة الجزائر نهائيا، أضف الى هذا الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي مما يدفعه الى تغيير مهنته أو حتى الهجرة. هذا التذبذب والتناقص في هيئة التدريس صاحبه ارتفاع في عدد الطلبة بشكل مستمر نتج عنه الخلل الذي أصبح شبه هيكليا.

بالنسبة للتأطير الجامعي، نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المدرسين ترتفع من سنة لأخرى، وهذا بمختلف الرتب كما هو مبين في الجدول، وهي نسب معتبرة إذا ما قارناها بعدد خرجي الجامعات. لكن المشكل المطروح هو نوعية التكوين وإمكانيات التكوين الجامعي.

الفرع الرابع: تطور تأطير الطلبة

المعدل العالمي لنسبة الطلبة الى أعضاء هيئة التدريس هو 14%، أي أربعة عشرة طالب يقابلهم مدرس، هذا المعيار لم يكن محترما في الجزائر كما يوضحه الجدول رقم (06) خلال السنوات الأخيرة الممتدة بين 2011 و2018، وفي زيادة مستمرة أكبر من 14 بكثير من ذلك، بلغ هذا المعدل سنة 2017/2018 حوالي 28 طالب لكل مدرس هذا ما يفوق قدرة هذا الأخير بتقريب الضعف، يعود هذا كلما قلنا سابقا الى استقرار عدد أعضاء هيئة التدريس والتزايد المستمر لعدد الطلبة.

¹ - الديوان الوطني للإحصائيات، الموقع www.ons.dz/them_sta.htm تاريخ التحميل 24/04/2019.

السنة الجامعية	عدد الطلبة	عدد المدرسين	نسبة التأطير
2012/2011	1.287 870	59717	%21,56
2013/2012	1.363 394	60424	%22,56
2017/2016	1.686 036	62015	%27,18
2018/2017	1.794 978	63933	%28,07

جدول رقم (06): تطور تأطير الطلبة في الجزائر (2011-2018)¹

يعتبر هذا العامل من أهم العوامل التي ساعدت على تدني مستوى التعليم العالي في الجزائر إضافة إلى النقص الكبير في الوسائل البيداغوجية، وكذا سياسة التوسع على حجم الطلبة.

إن هذا هو حال التعليم العالي أو جهاز التعليم العالي في الجزائر عند دراسته من زاوية مغلقة، فما حال الخريجين منه عندما يصادفون واقع سوق الشغل؟

انطلاقاً من سنة 2012، شرعت الجهات المعنية في تطبيق برنامج طموح وفعال، تتمثل عناصره في إدماج الشباب من حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل، وهذا بموجب إعادة تنظيم عقود ما قبل التشغيل، ويهدف هذا البرنامج إلى تمكين الشباب الجامعي من اكتساب خبرة مهنية في مجال تخصصهم تصل إلى 18 شهراً مع إمكانية الدوام في مناصب عملهم إذا اثبتوا جدارتهم في الميدان، كما انعقدت نهاية شهر ماي 2012 الدورة الـ 25 للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (الكناس)، وهذا لدراسة عدة ملفات كان أهمها ملف البطالة وتحسين آليات وتأطير وتنظيم سوق العمل، ودعم سياسات التشغيل البديلة وتشغيل الشباب تحت غطاء المخطط الوطني لمكافحة البطالة.

المبحث الثاني: سياسة الاقتصادية وسوق العمل في الجزائر

1 - قسم علوم السياسية، مكتب الإحصاء، وثائق إحصائية جامعة الجزائر

مر الاقتصاد الوطني منذ الاستقلال بعدة أزمت كان لها أثر كبير على مسيرته ولعل أبرزها أزمة انهيار أسعار البترول النصف الثاني من سنة 2014 والذي أنخفض بـ 45% من قيمته، وما نتج عنها من آثار سلبية حتمت على الجزائر استخدام سياسات واستراتيجيات جديدة تستجيب للتغيرات السريعة في البيئة الداخلية والخارجية في ظل تنامي مؤسسات مالية عالمية تفرض شروط مقابل مساعدات مالية واعتمدت الجزائر على سياسة التقشف بدل هذه المساعدات العالمية.

وفي إطار السعي نحو تحقيق نسبة متميزة من الاستقرار الاقتصادي للحصول على مناصب عمل لكل أطراف المجتمع وهذا يكسب الدولة الجزائرية تأييد مواطنيها والمساهمة في استقرارها وفي تنمية البلاد لذا فإن الاهتمام بالعمالة أمر ضروري لتحقيق التنمية الاقتصادية.

المطلب الأول: دوافع تطبيق سياسة الإنعاش الاقتصادي

شرعت الجزائر منذ بداية الألفية في انتهاج سياسة الإنعاش الاقتصادي على إثر الوفرة المالية المحققة من مداخل المحروقات والتي سمحت بإتباع برامج تنموية خماسية هدفها تحقيق الاستقرار الاقتصادي وتوفير خدمات وتحسين المستوى المعيشي للسكان وتوفير مناصب العمل للتخفيف من حدة البطالة وبعد انهيار أسعار النفط سعت الى تقليص المناصب العمل مع المحافظة على جميع الإصلاحات الاقتصادية وسياسة الإنعاش الاقتصادي ومن أهم الدوافع التي اعتمدها الدولة الجزائرية في تبني سياسة الإنعاش الاقتصادي:

- **ضعف معدل النمو الاقتصادي:** بلغ متوسط معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة (2011-2018)، وهو ما أدى بالحكومة إلى تطبيق برامج وسياسات إصلاحية

تزامنا مع ارتفاع أسعار النفط ثم سياسات إصلاحية تقشفية بعد انهيار أسعاره بين سنوات 2014 و¹2016.

▪ ارتفاع معدل البطالة: حاولت الحكومة محاربة هذه الظاهرة عن طريق تنفيذ برامج وسياسات اختلفت باختلاف الظروف الاقتصادية، إن الإصلاحات الاقتصادية المطبقة منذ بداية العمل بالبرامج التشغيلية المؤقتة لإدماج الكفاءات الجامعية، ساهمت برفع معدل البطالة من خلال إجراءات تسريح المتعاقدين بعد نهاية العقد دون ادماجهم الكلي في المؤسسات العامة الاقتصادية.

2016	2015	2014	2013	2012	2011	
11,2	11,2	10,6	9,83	10	10,02	معدل البطالة %
43,06	52,46	99,32	109,17	111,39	112,6	أسعار النفط

جدول 7: تطور معدل البطالة وفق تقلبات أسعار النفط²

إن تحسن أسعار النفط قد أثر بشكل إيجابي على معدل البطالة ونلاحظ أسعار النفط فوق 100 دولار للبرميل ساهم في انخفاض المعدل البطالة خلال السنوات 2011 و2012 و2013.

وانخفاض أسعار المحروقات بنسبة 40% بين سنتي 2015 و2016 أي أنخفض الى 43.06 دولار للبرميل مما أدى الى ارتفاع معدل البطالة الى 11.20 %.

المطلب الثاني: أهداف ومضمون سياسة الإنعاش الاقتصادي

¹ - موقع مجلة علوم إنسانية، قورين حاج قويدر، واقع ومتطلبات الإصلاح مناهج التعليم الجامعي، www.ulum.nl.com تاريخ التحميل 2019/04/26.

² - ع. أو شريف، نشاطات ومهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "التكوين والتشغيل محل بحث عبر قابلية التشغيل نسخة Google المخبأة للعنوان

<http://www.canc.dz/index/espacecom/CnacAct/Num19ara/p11.htm>. 12:35، بتاريخ 2019/05/02

تتمثل فيما يلي:

* دعم النشاطات المنتجة لتوفير مناصب الشغل عن طريق مستوى الاستغلال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

* تهيئة وانجاز هياكل قاعدية تسمح بإعادة بعث النشاطات الاقتصادية.

• دعم النشاطات المنتجة لتوفير مناصب الشغل عن طريق مستوى الاستغلال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

• تهيئة وانجاز هياكل قاعدية تسمح بإعادة بعث النشاطات الاقتصادية.

1- مضمون برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2004/2001

خصص لهذا البرنامج مبلغ 525 مليار دج وجه أساسا للعمليات والمشاريع الخاصة لدعم المؤسسات والنشاطات الإنتاجية وتقوية الخدمات العمومية، ودعم التنمية المحلية وتنمية الموارد البشرية مع دعم المؤسسات الإنتاجية الوطنية من خلال توسيع مجال نشاطها مما يؤدي إلى توفير مناصب عمل جديدة وبالتالي تقليص حجم البطالة¹.

2- مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2009/2005

خصص له مبلغ 4202.7 مليار دج وقسم إلى برنامج تحسين ظروف معيشة السكان بنسبة 45.5% وبرنامج تطوير الهياكل القاعدية بنسبة 40.5% وبرنامج دعم التنمية الاقتصادية بنسبة 8% وبرنامج تطوير الخدمة العمومية 4.8% وبرنامج تطوير التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال بنسبة 1.2%².

3- مضمون برنامج توظيف النمو الاقتصادي 2014/2010

¹ - قزوني (علي محمد تقي عبد الحسين)، الأزمات الاقتصادية للرأسمالية المعاصرة، الأزمات الاقتصادية للرأسمالية المعاصرة، الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

² - شاعر الجوهري، مجلة العرب، وضع العراقيل أمام مشاركة أحزاب المعارضة على السلطة، الموقع، www.alerabonline.org /print.asp التحميل يوم 03/05/2019

خصص له مبلغ 21214 مليار دج وقسم إلى برنامج تحسين ظروف معيشة السكان بنسبة 45.42% وبرنامج تطوير الهياكل القاعدية بنسبة 38.52% وبرنامج دعم التنمية الاقتصادية 16.05% وفيه دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتشغيل بقيمة 500 مليون دج¹.

المبحث الثالث: النظام القانوني وسوق العمل في الجزائر

المطلب الأول: أطر سياسة التشغيل القانونية والتنظيمية

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا. فالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نتطرق إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، الذي نص في مادته الثالثة على أن تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته .
- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل .
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف

¹ - منتدى المهندسين الجزائريين، بحث حول النظام التربوي في الجزائر، www.ingdz.com، تاريخ التحميل 2019/04/23.

الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك .
- تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتتبع وظيفة رصد سوق العمل وتقسيمها.

المطلب الثاني: آليات القانونية لمكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر

- من آليات القانونية لمكافحة البطالة هو تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل، والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها.
 - البحث عن كل الفرص التي تسمح بتتبع العمال الجزائريين في الخارج.
 - تطوير مناهج تسيير سوق العمل، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها .
 - متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الاجانب، وتنظيم.
 - البطاقة الوطنية للعمال الاجانب وتسييرها.

والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، الذي يهدف الى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، وتشغيل وتوظيف الى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال

التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التنصيب الخاصة.

المطلب الثالث: دور القوالين وتجديدها بالنسبة لكفاءات الجامعة

1- معضلة "المشروع" أم "الشرعي":

يبدو هذا الانقسام في أوساط الشباب على محور القبول أو عدم القبول بالأطر القانونية الحالية (لمشروعه) للمشاركة والأطر التي يسعى لها الشباب وينبغي في نظره أن تنشأ (الشرعية)، ومن نلك مثلا الموقف من عضوية الأحزاب المسموح لها (المشروعة) بين مؤيد وراقص، وكذلك الموقف من نشرة الأخبار الرسمية بين مصدق ومنتشكك، والموقف اتجاه الخطاب الديني الرسمي بين أتباع وخارج¹.

بالطبع هناك درجات بين التأييد الكامل والرفض التام للأطر الرسمية لمشاركة الشباب، إلا أن التهديد الحالي يتمثل في تزحج هذه الدرجات يمينا ويسارا، وانتشار ثقافة الانقسام. والسؤال هنا: هل يمكن تيسير هذه الفجوة؟ وكيف؟ ولا يجب أن يكون الموقف هو إنكار هذا الانقسام، أي أن مشاركة الكفاءات الجامعية في صياغة وتطوير اليات المشاركة مدخل ضروري لتجديد قوانين وتشريعات العمل، ولتكريس ثقافة التنوع في المصالح واللجوء إلى الوسائل المدنية المشروعة، ومن نلك يجب إشراك الكفاءات الجامعية في مجالس إدارة الكليات والمعاهد والمدارس وأن يكون لرأيهم وزن ما في تقييم اداء الأساتذة والمناهج الدراسية وطرق التعليم، وعقد حوارات برلمانية مباشرة مع الكفاءات الجامعية عند صياغة تشريعات تتعلق بهم، وعدم الاكتفاء برأي الوزير المختصر أو قيادات الحكومة المعنية بالتوظيف².

¹ - حامد عمار، التنمية البشرية في الوطن العربي. المفاهيم، والمؤشرات، والأوضاع، القاهرة - دار ابن سينا للنشر 1993.

² - بوحفصي حاكمي، منظومة التربية وسوق العمل دراسة حالة الجزائر، المؤتمر الثاني، لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، كلية الاقتصاد جامعة وهران، الجزائر.

2- الرأس مالية العولمية:

ترسخ الرأس مالية العولمية أساليب وتقاليد عمل وتضع قوانين جديدة من شأنها مع مرور الوقت أن تحدث تغييرات جوهرية في العمل من حيث المفهوم والممارسة، ويمكن أن نذكر في هذا السياق أن أساليب وقوانين إدارة المؤسسات الخاصة في البلدان النامية، حيث مجلس الإدارة مقيد بتوجيهات أصحاب الأسهم ويتغير المسيرين فيه باستمرار، لا تضمن الأمان الكافي للعمال والإطارات، ولا تعمل على إيجاد ظروف عمل كريم، مما يزيد من طلبات التوظيف في القطاع العام المملوك للدولة في مرحلة يتطلب فيها هذا القطاع الى أن يتقلص شيئاً فشيئاً نظراً لطبيعة النظام الاقتصادي الرأس المالي.

3- التشغيل بالعقود:

كما أن اختفاء التوظيف الدائم لحساب التعاقد على العمل لمدة زمنية محدودة (des embauches a durée limitée) أو لدوام جزئي (a temps partiel) في قطاعات كثيرة وعبر مختلف أنحاء العالم تقريبا، أدخل تغييرات كبيرة على التشغيل والعمل في المفهوم والممارسة وفي سلوك العمال المهني، وأبرز تحدي جديد قد يوصل إلى ما اطلق طبه البعض "مجتمع اللاعمل" (une société de non-travail) أو فكرة نهاية العمل (l'idée de fin du travail) في ظل اقتصاديات لم تعد قادرة على منح التوظيف للكفاءات الجامعية في الجزائر.

ففي فرنسا لم تعد تشكل التعاقدات الجديدة على العمل دواما كاملا ولمدة زمنية غير محددة، سواء 20 % من مجمل التعاقدات الجديدة، ويتراوح عدد سكان فرنسا الذين يعيشون في حالة تشغيل وقتي وفقير (la précarité de l'emploi et la pauvreté) ما بين 12 إلى 13 مليون، ولا يعد هذا الوضع مزريا بالمقارنة مع أوضاع بلدان اخرى وهكذا نجد "التوظيف" يتغير في ظل التحديات المعاصرة، ليس من حيث المعنى فحسب بل ومن حيث التقلص

المحسوس لمجاله من غلال الأشكال الجديدة للتعاقد على العمل ومن خلال الإحالة على التقاعد المبكر (la mise en préretraite).

وكان المستقبليون (futurologues) قد تنبؤوا بهذا التطور، منذ الستينات، وفي هذا السياق يقول ألفين توفلر: "بحكم أن المعنيين، تجاهلوا نذرنا الأولى فان هذا التطور قد تم بصورة أكثر فوضوية، مما كان ضروريا، وصار تسريح العمال عظيما، وكذلك كثرت الافلاسات".

ويوضح نفس المصدر أنه إذا كان عدد عمال الصناعة في الولايات المتحدة الأمريكية، قد ظل حتى عام 1988 على نفس مستوى الذي كان عليه عام 1968، فهذا لا يعنينا العمال المسرحين قد عادوا فوجدوا اعمالهم القديمة، بل إن الذي حدث هو انه قامت نقابات من الموجة الثالثة لتحل محل الثانية، وكانت الشركات ألحت أنها بحاجة إلى قوة عمل ذات مستوى عالي من الكفاءات مختلفة جذريا من سابقتها¹.

4- دور القوانين وتجديدها بالنسبة لكفاءات الجامعية:

أ- سيادة القانون:

من خلال تجريم ومكافحة الوساطة مثلا، لأنها تضع حائلا بين قدرات الكفاءات الجامعية وانجازهم، لسبب مادي وهيكلي خارج عن إرادتهم، ومن ثم فتح الفرص أمام هذه الفئة الراغبة في المشاركة واختبار قدراتها، ثم تتميتها لزيادة قدرتها التنافسية، وهكذا تسير ترجمة معيار "سيادة القانون"² من منظور الشباب في اتجاهات مشابهة، مش احترام معايير العدالة في التشغيل بالوظائف العامة وفي الترقية وتوزيع أعباء وعوائد التنمية الاقتصادية، كما تتمثل في اتحادات طلابية منتخبة، واختيار شفاف للمبعوثين للدراسة بالخارج، وإتاحة فرص الاستثمار وإنشاء مشروعات خاصة.

¹ - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، ملف صحفي، 2016.

² - جورج قرم، التنمية البشرية والاقتصاد الكلي حالة العالم العربي برامج الأمم المتحدة الإنمائي نيويورك 1997.

ب- الشفافية والمحاسبة:

من خلال إلغاء تسييس العلم والمناهج الدراسية ونظم التعليم مثلا، وكذلك من خلال حرية مراقبة البيانات وحرية الحصول على المعلومات، وانفتاح المؤسسات السياسية واجهزة صنع القرار أمام الكفاءات الجامعية، وعلى أساس معرفتهم بالحقائق، ومن ثم تتوافر امامهم البدائل المختلفة ويستطيعوا ان يحكموا الأمور بأنفسهم¹.

ج- المشاركة:

من خلال رفع حواجز المشاركة واتاحة الفرصة امام الكفاءات الجامعية للانخراط في الأحزاب والجمعيات المدنية، وتقليل الميل الى العزلة الناتج عن الإحباط، وكذلك من خلال إعادة النظر في أعمار المشاركة السياسية (بداية من الانتخاب ووصولا الى تولى المواقع القيادية)، وبالطبع سوف يكون الأمر أكثر صعوبة بالنسبة للمجتمع ككل، ولكفاءات الجامعية بوجه خالص، كلما انخفض مستوى احترام آليات الحكم الجيد بالمعنى السابق وفي مناخ يسيطر فيه شخص أو بضعة أشخاص على السلطة في مختلف مستوياتها، ودون الخضوع للمحاسبة، فإن إشكالية تمكين الكفاءات الجامعية تصبح جزءا من إشكالية نظام الحكم ككل.

¹ - قزوني (علي محمد تقي عبد الحسين)، الأزمات الاقتصادية للرأسمالية المعاصرة، الأزمات الاقتصادية للرأسمالية المعاصرة، الجزائر، المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

الفصل الثالث



الفصل الثالث: واقع توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر

يمثل هذا الفصل محاولة التوضيح المتغير الثاني لهذه الدراسة الا وهو سياسات التوظيف موضحين جوانبه النظرية واهم الجوانب والظروف التي تحدد واقع الكفاءات الجامعية وذلك من اجل إدماجها في هذه السياسات وتوضيح توجهاتهم، وسنتناول سياسات التوظيف ومفهومها وكما سنقدم عرض حول حجم توظيف الكفاءات الجامعية في القطاع الاقتصادي عن طريق البرامج أو الأجهزة سياسات التوظيف في الجزائر.

المبحث الاول: حجم التوظيف الجامعي في القطاعات الاقتصادية

المطلب الأول: مفهوم سياسة التوظيف في الجزائر

أن تفاقم البطالة في أوساط الكفاءات الجامعية في جميع التخصصات جعل من الجزائر تبذل جهود لإعداد برامج وسياسات من أجل إدماج هذه الفئة من الكفاءات الجامعية في عملية التنمية الاقتصادية.

الفرع الأول: تعريف سياسة التوظيف

تواجه البلدان النامية تحديات كثيرة عرقلت مسيرتها التنموية وأبت إلى ظهور العديد من المشكلات التي تتعقد وتتفاقم يوما بعد يوم، وتأتي في مقدمة هذه المشكلات قضايا الإسكان والبطالة والفقر، خاصة في المناطق الحضرية التي أصبحت قطاعاتها الرسمية عاجزة عن استيعاب القادمين الجدد إلى سوق العمل، الأمر الذي أدى إلى تسارع وتيرة البطالة التي أصبحت تشكل هاجس السياسيين والباحثين على حد سواء ولذا قد يكون من غير المبالغ فيه القول بان كل البلدان النامية قد حاولت في السنوات الأخيرة اهتماما خاصا بمسألة التوظيف والبطالة، نظر للهوة المتزايدة بين نمو عدد سكانها وبين نموها الاقتصادي العام، و يرجع هذا الاهتمام إلى عوامل عديدة لعل أهمها التقدم الذي حققته العلوم الإنسانية، ورغبة هذه البلدان

تجاوز واقعها المتردي عن طريق كافة العمليات التنموية والتي تهدف في الأساس للوصول إلى الاستخدام الأمثل لكافة طاقات المجتمع المادية والبشرية، من أجل ترقية اقتصادية واجتماعية لمجموع السكان. ولأن للتشغيل هذه الأهمية، كان لابد من إعطاء تعريف لكل من التوظيف والتوظيف الذي تطرقنا إليه في الفصل الأول وسنوضح معنى سياسة التوظيف.

تتكون سياسة التوظيف من كلمتين «سياسة» والتي تعني: مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، أما «التوظيف» فيعني: كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

ويقصد بسياسة التوظيف: "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين (العمال وأرباب العمل) أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التوظيف أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظريته للعمل وحق المواطن فيه.

كما تعرف سياسة التوظيف Politique d'emploi على أنها: "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق " وبهذا، ترتبط سياسة التوظيف ارتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان النشيطين، الذين هم في العمر الإنتاجي، سواء أكانوا عاملين أو متعطلين عن العمل. وسياسة التوظيف في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة والتي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضع اجتماعيا وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج. التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
- (P.N.D.A) البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية.

- (C.P.E) برنامج عقود ما قبل التوظيف.
 - (E.S.I.L) الشغل المأجور بمبادرة محلية " تشغيل الشباب "
 - الشبكة الاجتماعية.
 - (HIA40) برامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة
 - مشروع الجزائر البيضاء.
 - المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال عبر البلديات.
 - مشاريع صندوق الزكاة.
- وسياسة التوظيف في دراستنا هذه تعني: هو انخراط الشخص لكفاءات الجامعية في نشاط يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت مظلة برامج التوظيف¹.

الفرع الثاني: سياسات التوظيف في النظام الاقتصادي

لما كانت سياسة التوظيف انعكاساً واضحاً لإيديولوجية النظام السائد، يمكن التمييز بين سياستين للتوظيف هما:

-**السياسة التوظيف في إطار الاقتصاد الرأسمالي:** التي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يحدد ثمنها انطلاقاً من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.

-**السياسة التوظيف في إطار الاقتصاد الاشتراكي:** تعتبر العمل مصدر لكل القيم وحقا لكل مواطن، بل انه واجب عليه، ويجب على الدولة التدخل في توفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار والاستقرار².

ان هذا الاختلاف في النظرة للعمل أدى بالضرورة إلى اختلاف النظرة لعملية التوظيف، والتي يقصد بها استخدام القوة العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية (الإنتاجية والخدمية)، ففي

¹ -

² - تامر يوسف، تحليل محتوى الباحثين والطلبة الجامعيين، طاكسيج كوم للدراسات والنشر والتوزيع، الجزائر 2000.

الوقت الذي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدفا في حد ذاته.

المطلب الثاني: سياسات توظيف عن طريق الأجهزة-البرامج-

عملت الأجهزة المكلفة بتوفير فرص العمل ومحاربة البطالة الإطار القانوني للسياسة التوظيف بالجزائر، وحاولت من خلال البرامج المسطرة والإمكانات المرصودة في زيادة فرص العمل لمختلف الفئات والشرائح ولذلك: ارتفع عدد المناصب الشغل لفترة الدراسة من 11044220 منصب شغل عام 2011 ليصل عدد المناصب إلى 14695000 عام 2017 وهذا يعود لجهود الدولة والأفراد عبر مجموعة كبيرة ومعقدة من الهيئات الوطنية والمحلية والخاصة، والجهود الذاتية للأفراد والمؤسسات الخاصة الوطنية والأجنبية بالجزائر تتوزع هذه الوظائف كما يلي:

الفرع الأول: جهاز للإدماج المهني للشباب:

تأسس منذ مطلع التسعينيات بهدف التوظيف المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية، كما يهدف الى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا¹.

الفرع الثاني: صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ)

¹ -موقع جيران، لماذا بيداغوجيا المقاربة بالكفاءات، www.dlamjia.jeeran.com تاريخ التحميل 2019/04/23.

تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب ب 03 % والباقي تساهم به البنوك¹.

الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: (CNAC)

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

- دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين الى الصندوق لمدة قدرها 70 شهرا.
- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع الى العمل.
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين².

الفرع الرابع: وكالة التنمية الاجتماعي (ADS):

أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 233/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر البطالة والتهميش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التوظيف (CPE) والعمل المؤقت (ESIL) والاعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة الى غاية سنة 2000³.

¹ - بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة (2005-2007)، (مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008

² - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الادمج المهني DAIP، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية، 2014.

³ - التقرير الوطني حول التنمية البشرية، الدورة العادية الثانية عشر، 2016،

الفرع الخامس: الوظائف المأجورة بمبادرة محلية :

في سنة 1990 تبنت الحكومة جهازا يهدف الى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل سمح هذا الاجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدماتي.

الفرع السادس: الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة :

انشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الاهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الاشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، وقد سمح هذا الجهاز بإنشاء 175.131 حوالي منصب شغل.

الفرع السابع: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتأطير سياسة دعم التوظيف 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 الاخطار واتخاذ الآراء لتمويل المشاريع.
- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.

الفرع الثامن: عقود ما قبل التوظيف: (CPE)

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، ويهدف الى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل ادماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التوظيف في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل.

الفرع التاسع: 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 تم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، تهدف الى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس ايجابا في احداث مناصب العمل.

الفرع العاشر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: (ANGEM)

انشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/1 المؤرخ في 22/1/2004 هي آلية جديدة تهدف الى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة و دعمها و متابعتها يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين و النساء الماكثات بالبيت و تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50.000 و 400.000 دج .

الفرع الحادي عشر: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري انشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 8/9/1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 17/6/1971 وبذلك فان الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون من المديرية

العامة، 11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب.

الفرع الثاني عشر: تجربة صندوق الزكاة :

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003 ، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية و الولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي و المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية و الأوقاف حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة وتوزيعها و تحديد طرق صرفها ، من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين و يسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات.

المبحث الثاني: مخرجات التعليم الجامعي وحاجيات سوق العمل

المطلب الأول: خصائص ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر

أدركت الجزائر منذ بداية دخولها في المراحل التنموية الاقتصادية والاجتماعية أن التنمية الشاملة لا بد أن تركز على التنمية البشرية، فهي الأساس الذي تقوم عليه التنمية في كافة المجالات؛ وأنها الهدف الأخير لجهود التنمية ذاتها، وإزاء ذلك أولت اهتماما بهذا الجانب؛ فتوسعت في زيادة أعداد المقبولين في الجامعات الجزائرية رغبة منها في تمكين المواطن من المساهمة في تنفيذ برامج التنمية سواء في القطاع العام أو الخاص ر إلا أن القطاع العام كان أكثر جذبا للعمالة الجزائرية بينما ظل اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة بشكل أكبر، إلى أن مستويات الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليست بالفعالية المطلوبة وهو ما لا يتوافق بين العرض والطلب في سوق العمل.

إن الارتفاع الكبير في إيرادات البلاد النفطية وما ترتب عليه من معدلات نمو اقتصادي عالية أثر على هيكل سوق العمل الجزائرية وعلى تكوينها الديموغرافي والتنظيمي، وجعل لهذه السوق خصائص فريدة تميزها عن كثير من أسواق العمل في العالم.

المطلب الثاني: سوق العمل في الجزائر ما بعد 2011

إن سوق العمل الجزائري يواجه صعوبات كبيرة في استيعاب خريجي الجامعات، كغيره من أسواق العمل على أنه له خصائص تميزه عن غيره.

تميز سوق الشغل بالجزائر بداية النصف السنة 2014 إلى غاية يومنا بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 11% و 19% من المتعاقدين يواجهون مشكل تمديد العقود الذي توقف بسبب سياسات التقشف، لها بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها البلاد خلال هذه الفترة والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط مما أدى إلى تقليص فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال. تفاقم ظاهرة البطالة مس كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، وارتفعت نسبة البطالة بشكل كبير حيث كانت:

- سنة 2011 في حدود 10%

- سنة 2014 في حدود 25.02%

- سنة 2018 في حدود 11.70%

معدلات البطالة المرتفعة هذه دفعت الحكومة للشروع في إجراءات استثنائية للتخفيف من حدتها وذلك من خلال وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها، وقد ساعد على ذلك عودة الهدوء والأمن والاستقرار إلى كامل التراب، وبالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التوظيف فإن الفترة من 2011 إلى 2013 عرفت انتعاشا اقتصاديا معتبرا

حيث تم تجنيد إمكانيات مالية كبيرة سواع عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي، وكانت لكل هذه الجهود نتائج إيجابية في مجال التوظيف كما كانت البداية لإعادة التوازن بين العرض و الطلب في سوق الشغل.

وتميز سوق العمل في الجزائر بالخصائص التالية:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التوظيف.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب المريض من الطلب في مجال التوظيف.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التوظيف.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا امام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي تج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة رفي الجنوب والهضاب العليا.

المطلب الثالث: نقد مخرجات التعليم العالي التي يتطلبها سوق الشغل في الجزائر

تشير الإحصاءات الدولية لسنة 2018 الى أن أفضل جامعة جزائرية 13 في شمال إفريقيا و2250 عالمي، وهذه النتيجة ذات مدلول واقعي و لا تحتاج إلى تبرير، و هذا إن دل فإنما

- يدل على قلة كفاءة الطالب الجزائري نظرا لعدم كفاءة باقي المعايير الأخرى المرتجلة بالتعليم الجامعي، و هذا ما جعل مخرجات التعليم العالي التي يستقبلها سوق الشغل تتميز بما يلي :
- تخريج عدد هائل من الطلبة بكم معرفي هائل لكن جاهلين بكيفية توظيف هذه المعارف العلمية عند اقتحام عالم الشغل.
 - بعد المكتسبات العلمية عن ما يصادفه الطالب الجامعي في سوق العمل.
 - عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادة تؤهله للحصول على وظيفة مستقبلا.
 - غياب الطالب الجامعي الموظف الذي يكون على دراية بكل ما يحصل من حوله من متغيرات اقتصادية واجتماعية.
 - عدم إدراك الطالب بالمجالات المهنية التي يمكن أن يؤهله لها تخصصه، وهذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون تخصصات أخرى.
 - صعوبة الاندماج في عالم الشغل، نظرا لغياب مهارات الاتصال والقيادة من جهة وغياب المهارات المهنية من جهة أخرى.

المبحث الثالث: رؤيا مستقبلية لتطوير سياسات التوظيف

المطلب الأول: التحديات المرتبطة بالقيم الثقافية والأنظمة الاجتماعية والسياسية

هذه المجموعة من التحديات هي من النوع التراكمي، فهي تحديات قديمة جديدة شكلا ومضمونا، وتتفاعلها مع المؤثرات الخارجية العالمية زادت اوضاع التوظيف تعقيدا • ويمكن أن نحددها في الأمن وعدم الاستقرار، الذي يهدد اركان الدول والمجتمعات النامية، نتيجة للحروب والنزاعات والإجرام الواسع الانتشار، بحيث يعمل عامل فقدان الأمن في كثير من مناطق العالم النامي على تدهور اوضاع التوظيف والتعليم والتكوين المهني.

كم أن انتشار البيروقراطية والفساد والمحسوبية سياسات التوظيف الفعال للموارد البشرية الموجودة، وتحريك الطاقات وتفجير الإبداعات. ويعمل غياب الديمقراطية من جهة في كثير من الحالات في الانتقاص من إرادة العمل والحط من الروح المعنوية للشعب وروح المسؤولية وإضعاف الأداء السياسي والاقتصادي (الإنتاجية).

والحقيقة أن العلاقة بين مثل هذه المتغيرات: "ديمقراطية" و "تمو اقتصادي" و "تشغيل"، كتب فيها المفكرون منذ أمد بعيد ونذكر على رأسهم ماكس فيبر (Max Weber) الاقتصادي وعالم الاجتماع الألماني (1864 - 1920) في كتابه "اقتصاد ومجتمع" الصادر بعد وفاته في 1922 ، وكذا في كتابه "الأخلاق البروتستانتية و قيام الرأسمالية" أما الأمية والفقر ومظاهر التخلف الأخرى فتعيق هي بدورها رفع مستويات التعليم والكفاءة المهنية، وتوسع من دائرة البطالة التي من النوع الذي يصعب إيجاد حلول لها في عصر سلطة المعرفة وحضارة المعلوماتية¹.

والملاحظ أن هذه العوامل بقدر ماهي نتائج لأسباب معينة، منها ضعف التوظيف وفقدانه، بقدر ماهي في نفس الوقت أسباب لها، أي أننا أمام "النتيجة المؤثرة في سببها"²، في شكل حلقة شبه مغلقة.

ويضيف غياب إدارة رشيدة لشبكة الإعلام والاتصال والعلاقات العامة لواقع التوظيف في البلدان النامية تحدي آخر شديد التأثير، إن ترشيد هذه الإدارة من شأنه أن يدفعها إلى تلعب دورا جوهريا في نجاح سياسات التوظيف، في ظرف من التطور المجتمعي يميزه " انتقال المجتمعات الغربية ومعها المجتمعات الأخرى بحكم عولمة الرأسمالية" من مرحلة "المجتمع الصناعي" إلى مرحلة أرقى هي " مجتمع الإعلام" (société d'information) أو "مجتمع

¹ - محمد شعبان، العاطلون العرب. قنابل موقوتة، الموقع

<http://www.islamonline.net/arabic/economics/2001/04/article10.shtml>

بتاريخ 2019/05/03

² - رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر، جامعة مسيلة، 2002.

الاتصال" (société de communication) و "اقتصاد الاعلام حسب تعبير مانويل كاستيلس ، (Manuel Castells) ولان تورين (Alain Touraine) أو الانتقال من حضارة الموجة الثانية "الحضارة الصناعية" ، إلى حضارة الموجة الثالثة "حضارة المعلوماتية" ، حسب ألفين توفلر .

ويضاف إلى ما سبق ذكره غياب الثقافة الاقتصادية لدى المواطنين وطالبي التوظيف، ثقافة تمكنهم من فهم متطلبات العصر فيما يتعلق بالتوظيف وسوق العمل والاقتصاد الرأسمالي ، وبالتالي حسن الرد والتهيؤ والتكيف مع هذه المتطلبات.

كما لا نغفل كثرة انتشار واستهلاك المخدرات في أوساط الشباب من تأثير سلبي على التوظيف كما وكيفا، بحيث يحرم أعداد كبيرة منهم من أن تتحول إلى طاقات منتجة، ويقذف بهم في حالات كثيرة إلى دائرة التهميش والبطالة المقنعة، ولا ننكر أن علاقة التأثير بالمتغيرين "المخدرات" و " التوظيف" جدلية، وهذا ما يزيدنا تعقيدا.

كما أن الاتجار في المخدرات مجال الريح السريع والاعتناء والمضمون، يشجع انتشار نظرة تحط من قيمة العمل الكريم في أوساط بعض الفئات الاجتماعية كما في زراعة الأفيون تكون على حساب اراضي وبد عاملة، يفترض أن تخصص في تأمين الغذاء بطرق شرعية، وفي هذا السياق تقدر مصادر من خارج المغرب أن المساحة المزروعة بالقنب في هذر البلد لا تقل عن 60 ألف هكتار، قدر إنتاجها لعام 2012 من راتينج القنب بـ 733 طن¹.

المطلب الثاني: تأثير البيئة على الواقع وسياسات التوظيف في الجزائر

إن تحديات البيئة من تصحر وجفاف وفيضانات وانتشار للتلوث بفعل نشاط الإنسان وللأمراض والابوئة تدخل في تفاعل مباشر مع التوظيف وتتنقص من فرصه وطاقاته كما ونوعا. فمثلا في الزراعة يقضي الجفاف على كل أوجه الحياة والنشاط البشري، ويكفي أن نذكر ما

¹ - نجيب عيسى، قضايا التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية _ برنامج الأمم المتحدة الإنمائية، نيويورك، 1997.

تسبب فيه من لا أمن في جنوب و غرب السودان وبلدان أخرى كثيرة في إفريقيا، وأصبح الاستثمار في الزراعة وتربية المواشي والدواجن تحيط به رهانات كثيرة خطيرة حتى في البلدان المتقدمة، فالفيضانات الأخيرة في استراليا قضت على مساحات زراعية كبيرة جدا و على ما بذل فيها من جهد و انعكست نتائج ذلك مباشرة على أسعار الحبوب في السوق الدولية . ثم إن الاستثمار الزراعي مكلف جدا ، ليس في متناول طالبي العمل والاستثمار الصغير والمتوسط الحجم في البلدان النامية.

المطلب الثالث: اتجاهات العمل المطلوب لتفعيل سياسات التوظيف في الجزائر

بعد هذا العرض الموجز للتحديات التي نراها من وراء محدودية نتائج سياسات التوظيف في البلدان النامية، نعرض الآن لما يمكن أن يكون تصور عام لاتجاهات العمل سياسات التوظيف في البلدان النامية في ظل التحيات المعاصرة المطلوب في المجال، وفي حدود ما يسمح به "الخيار" الاقتصادي المتبع "الرأسمالية العولمية"¹.

ونؤكد في هذا الإطار على ما يؤكد عليه مكتب المنظمة الدولية للعمل من أن أية سياسة لها علاقة بسوق العمل ينبغي أن نكون في قلب السياسات الاقتصادية الكلية (macroéconomiques)، وذلك لضمان أن يكون النمو الاقتصادي في فائدة الجميع، وأن ينبش التطور ويتولد عن عمل لائق ومنتج، فالسياسات الكلية في مجال التوظيف تكشف عن الفوائض والنواقص في سوق العمل الوطني وتعمل على تلافيها بالتوجيه المطلوب².

ونرى ضرورة أسبقية الوصفة السياسية في مجال سياسات التوظيف لتحديد الوجهة والإطار العام لهذه السياسات، لأن الحكومات في العالم النامي لأسباب تتعلق بنقص الوعي

1 - ألن ديفيد سميت، تقرير خاص عن العولمة الفقر والارتباط الجوهري بين الديمقراطية والتنمية في دول العالم الثالث،

الموقع www.majlesalommah.net/run.asp?id=524-31k

تاريخ التحميل، 2019/04/28.

2 - منتدى المهندسين الجزائريين، بحث حول النظام التربوي في الجزائر، www.ingdz.com، تاريخ التحميل 2019/04/23.

الاقتصادي ومحدودية الثقافة الاقتصادية لدى عامة الناس وهي من يتحمل إصلاح الوضع عند انسداده، حتى وان لم تكن المتسبب الرئيسي فيه.

كما نتصور أن فتح المجال أمام النشاط النقابي الحر والمسؤول والمعبر فعلا عن تطلعات العمال وانشغالاتهم وكذا أمام تنظيمات المجتمع المدني المعنية بالتوظيف وما يرتبط به، من شأنه أن يساهم في التخفيف من ضغط التحديات المعاصرة على مجال التوظيف وفي إنجاح السياسات الخاصة به، مع ضرورة التفكير في ابتكار أشكال جديدة من أنماط التنظيم للعمال والبطالين.

وسيكون من الضروري أيضا تحسين الاتصال والإعلام الخاص بالتوظيف بإنشاء شبكة وطنية، فعالة من قنوات الاتصال والإعلام منها شبكة معلوماتية متخصصة في المجال، وأن تبنى الجهات المعنية بالتوظيف والعمل في هذا الإطار، خاصة الحكومة باعتبارها الوسيط في لقاءات الثلاثية، مقارنة اتصالية فيخ سياستها الخاصة بالتوظيف.

كما سيكون من الضروري عبر المنابر والقنوات والوسائل المختصة، تكثيف نشر ثقافة اقتصادية تتعلق بأسس ومبادئ النظام الاقتصادي الرأسمالي وبالتوظيف في إطاره، وبآليات سوق العمل، لإيجاد وعي اقتصادي لدى المواطن، ولينتهيأ ويتكيف مع متطلبات هذه السوق مع ضرورة نشر مفاهيم للعمل على مستوى مؤسسات التعليم والتكوين والتوظيف، تعيد تثمين دوره الاجتماعي ودوره في تكوين شخصية الفرد وفي حفظ هوية المجتمع أي في الحفاظ على نوع من التواصل وليس فقط تكريس نظرة ومفهوم للعمل يجعل منه مصدرا للمال وللسلع يرتبط بالسوق و الاستهلاك، وأنه متى وفرت التكنولوجيا والأسواق الريح السريع والجهد القليل، يمكن التخلي عن العمل والحط منه واحتقاره. ومثل هذا العمل هو الجاري حاليا في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، بعد سيادة في سنوات 90 من القرن الماضي، طروحات سلبية غير مشجعة نتحدث عن " نهاية العمل" ، حيث تتبلور مفاهيم للعمل جديدة ومتجددة تقوم على مبادئ إيجابيين ، الأول يعرف الإنسان ويحدده ث "كائن عمل" (être de travail) يساهم مباشرة

وبنشاط في مجمل الحياة الاقتصادية¹، والثاني يؤكد الإنسان ككائن صاحب مشاريع وقناعات” وهكذا أصبحت مشكلة البطالة والتوظيف تطرح نفسها الآن، في اطر مختلفة جدا إنه لم يعد ممكنا، أن نذلل من البطالة، بمجرد زيادة عدد الاستخدامات، إن البطالة قد أصبحت قضية كيف، ولأنها قضية كيف فإنها ستكون أيضا قضية كم².

كما أصبحت سياسات التوظيف تقتضى من الجهات المشرفة على وضعها وتنفيذها تحسس وتتبع مباشر للتحويلات المختلفة والاقتصادية السياسية الاجتماعية الثقافية وحتى البيئية المرتبطة بسوق العمل والتوظيف، ليتم التنبؤ بالقطاعات التي من المحتمل أن تشهد في المجال نموًا في المجال، ومن ثمة التكوين فيها لتلبية حاجياتها المستقبلية وحاجيات طالبي التوظيف والقطاعات التي من المحتمل ان تشهد تناقص في المجال، للاحتياط من تدفق موجة كبيرة من اليد العاملة على دائرة البطالة، ففي فرنسا أكدت دراسة غطت الفترة ما بين 2012 “ 2016 على أن المهن التي شهدت نموًا في التوظيف تمثلت في مهن: الخدمات الموجهة للأشخاص مجال الصحة بزيادة ساوت 46% عما كان عليه الوضع، السياحة والاطعام بزيادة قدرت بـ 20 %، مجال الاتصال بزيادة قدرت بـ 47%، المجال الاجتماعي والثقافي والرياضي بزيادة بلغت 64 %، التكوين بزيادة ساوت 20 % .

فالقِطاع الثالث (tertiaire) في عصر "مجتمع الإعلام"، يكتسي أهمية كبيرة والصادرات العالمية من الخدمات ومن الخبرات العقلية، تبدو اليوم معادلة لصادرات الإلكترونيات والسيارات، أو أيضا لما يصدر من المواد الغذائية والمحروقات، ويبقى أن نؤكد أيضا أن على الجهات المعنية بالتكوين والتوظيف واجب إطلاع الكفاءات الجامعية وإقناعهم بان إمكانية وقابلية تشغيلهم (leur raployabilité) وكذا مساراتهم المهنية لا يمكن أن تضمن الحصول

1 - مكتب الأمم المتحدة الإحصائي والبنك الدولي وOECD، إحصائيات أوروبا ECE.Eurostat لجنة الأمم المتحدة

الاقتصادية الأوربية لجنة ESCAP-الأمم المتحدة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادي وتبته هيئة المعونة الأمريكية USAID.

2 - رأي حول المخطط الوطني لمكافحة البطالة، الدورة العادية الحادية عشر، 1998،

مميزات ومؤشرات اقتصادية واجتماعية عامة، قسم الدراسات الاجتماعية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 1998.

على تأهيل مهني واحد، بل ينبغي عليهم طيلة حياتهم المهنية (المقدرة افتراضا ب 40 سنة) أن يهتموا بتطوير كفاءات جديدة مكيفة مع حاجات التوظيف وانهم سيغيرون مرات عديدة تقنيات العمل في المهنة الواحدة ، وسيغيرون المهنة في المؤسسة الواحدة، وقد يضطرون لتغيير المؤسسة ولن يكفيهم عندها تكوينهم الأول ، وأن التكوين والتعلم باستمرار هو وحده الكفيل بأن يحفظ لهم إمكانية تشغيلهم في المستقبل، وأن المستقبل في ظل الاقتصاد العالي الرمزية هو لصالح الأكثر معرفة وتأهيل وكفاءة وأن هذه حقائق لا تخص الجزائر لوحدها بل سوق العمل في أي بلد.

وفي الحقيقة إن واجب التكوين المستمر ليس من مسؤولية العامل أو الموظف وحده بل من مسؤولية المؤسسات الموظفة له، عامة وخاصة، والسلطات العمومية أيضا التي ينبغي أن تتظافر جهودها جميعا وباستمرار في هذا المجال، لأن النسبة الأكبر من العاطلين عن العمل في الجزائر حسب ما تبينه أرقام المكتب الوطني للإحصاء 75 % تمثل شريحة حساسة تقل أعمارهم عن 30 سنة وحتى في العالم، تبين الأرقام أن الشباب البطال الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 24 سنة، بلغ عددهم سنة 2006 نحو 86.3 مليون شاب، أي أن نسبة 44% من البطالين في العالم هم من الشباب¹.

الخلاصة في الأخير نؤكد أن الحديث عن تشغيل شباب خريجي حاملي شهادات الجامعية ضمنا وصراحة الحديث عنه يجب دراسته من النمط الاجتماعي المتجذر منه، اي أننا نشيد بدراسته في الوقت الراهن في إطار النظام الاقتصادي السائد في البلاد والمرتبب اساسا بالعالم الخارجي، وأن التحديات التي تواجه التوظيف شباب حاملي " الشهادات ستكون بالأساس تحديات ترتبط بعدك اناسق سوى كانت قوانين وتشريعات او في إطار العولمة والتقدم

¹ - بن جديد سلوى، سياسات التشغيل في البلدان النامية في ظل التحديات المعاصرة، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2011.

التكنولوجي الحاصل في جميع المستويات والبيئة الداخلية للمجتمع التي تؤثر مباشرة، وبهذا فمشكلة البطالة لم تعد من حيث الكم فقط بل أصبحت من حيث الكيف أيضا.

الخطبة



التوصيات:

بعد كل ما خلصنا إليه من نتائج من خلال هذه الدراسة التي سياسات توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر ما بعد 2011، وبعد التطرق إلى أهم المشاكل التي تعرفها هذه الفئة، وجب علينا تقديم بعض التوصيات للسلطات المعنية وأصحاب القرار نراها مجدية من أجل التخفيف من معاناة هذه الفئة:

- لأجل معالجة توظيف الكفاءات الجامعية كل حسب تخصصه، فالمتخرج من المعهد أو الجامعة تحصل على تكوين وبالتالي يلزمه منصب شغل دائم وفي تخصصه.
- إعادة النظر في البرامج ومواكبتها للتطورات التكنولوجية الحديثة وربطها بما هو موجود في ميدان الشغل.
- إعادة بعث العلاقة بين سوق الشغل والجامعة الجزائرية لتمكين الطلبة من الحصول على ما هو تطبيقي يسمح لهم بالاندماج خصوصا إذا علمنا أن الخبرة المهنية تلعب دورا مهما.
- ضرورة التجديد في جميع الهياكل الإنتاجية وتمكين الشباب من الاندماج فيها.
- القيام بتحقيقات دورية ومتواصلة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حول إدماج الكفاءات الجامعية لمعرفة نوع التخصصين أو الشهادة المطلوبة في سوق الشغل وكذا الشهادة المرفوضة.
- إعداد استراتيجيات مستقبلية لمعرفة متطلبات سوق الشغل من اليد العاملة المتخرجة من الجامعات.
- خلق مناصب شغل دائمة ومستقرة، بعيدا عن السياسات الهشة للتشغيل والمؤقتة.

الأفاق:

قمنا من خلال هذا البحث بدراسة سياسات توظيف الكفاءات الجامعية، وكانت التحديات ورهانات كبيرة، لكن لم نستطع التعمق في هذا الموضوع بدراسات ميدانية سوى على كيفية تحرك الكفاءات الجامعية نحو سياسات التوظيف، وعلى نوعية نظام الحكم وأسلوب صنع السياسة التشغيلية، وهذا من أجل إحاطة بجميع جوانب المعوقات والمشكلات التي يتعرض إليها هذه الفئة اتجاه إدماجهم في سوق العمل لإيجاد أدق حلول.

الخاتمة:

شهدت نهاية القرن الماضي العديد من التحولات البنيوية، الهيكلية والسياسية العضوية التي مرت منذ بداية الثمانينات، بدءا بإعادة هيكلة البنية الاقتصادية وتقويم أساليب التنظيم والإدارة وسعيا للتكيف مع المتطلبات الفكرية والإيديولوجية لثقافة اقتصادية جديدة فرضتها العولمة وحددت آليات السوق، ابدى نقصا واضحا في التكلف بالوضعية الاقتصادية الصعبة التي عاشتها البلاد منذ الثمانينات بسبب آثار الأزمة الاقتصادية العالمية، والتي انعكست سلبا على الوضعية التشغيل خاصة اثناء تطبيق استقلالية المؤسسات، وما ترتب عن ذلك من نتائج عكسية تمثلت خصوصا في تقليص فرص العمل. اما هذه الوضعية كان لازما على الدولة ان تجد حلا لمعالجة هذه المشاكل من خلال انتاج صبغ مغايرة او ايجاد برامج جديدة تسمح للبلاد بتجاوز هذه الأزمة.

لقد شكلت محاولات خلق مجموعة من البرامج المسؤولة عن توظيف الكفاءات الجامعية بالخصوص خلال السنوات الأخيرة، وتطويرها فيما بعد كسياسات حكومية، إشارة متقدمة تعتبر عن ضرورة السيطرة الفعلية التي تضمنها وافصحت عنها السلطات السياسية في الجزائر.

في هذا السياق كان تركيز دراستنا الحالية على السياسة التشغيلية المتبعة في الجزائر ما بعد 2011، وبشيء من التفصيل كان التركيز على عدم تحقيق هذه الأخيرة إلى طموحات الكفاءات الجامعية رغم محاولة البرامج الوطنية إلى مكافحة البطالة والتقليص منها، وفتح منافذ جديدة للتشغيل تكون موجهة بالأساس إلى هذه الفئة - الكفاءات الجامعية- حيث كنا نهدف إلى إلقاء المزيد من الضوء على مصير هذه الفئة في إطار البرامج الوطنية خاصة وان موضوع التشغيل من المواضيع الحساسة سياسيا واجتماعيا واقتصاديا، وتمثل جوهر التحديات التي تواجه البلاد ومحور انشغالات الساعة، خصوصا وان البرامج المتبعة، ومنصوص برامج عقود ما قبل التشغيل لا تستجيب للطلب الاجتماعي لخرجي الجامعة للعمل ولم تحقق طموحات الكفاءات المهنية والعملية، وهذا ما أوضحتته نتائج الدراسة، والتي أثبتت نتائجها أن هذه

السياسات التشغيلية لم تحث التوازن بين العرض والطلب على مستوى سوق الشغل, كما أنه حل مؤقت لا يكفي للتقليص من البطالة, في ظل عجزها عن إيجاد مناصب شغل دائمة للعاملين في اطار بعد انتهاء مدة العقد والتي من المفروض ان توفرها هذه السياسات التشغيلية والتي تعتبر من اهدافها.

وفي الأخير وإيماننا منا بالمسار التطوري للعلم وبأن المعرفة العلمية تتأتى عن طريق عملية تراكمية مستمرة, وان الظاهرة الاجتماعية متعددة الأوجه والأبعاد, نقول أنه مهما كانت درجة مساهمتها في معالجة ابعاد هذا الموضوع الحساس, إلا إن هناك جوانب وابعاد لم نستطع الإحاطة بها, أو دراستنا على الوجه المطلوب تقصيرا منا لسبب او اخرى وربما لكون المجال لا يتسع لدراستها على النحو المطلوب, وعليه نتمنى أن يتداركها من يأتي بعدنا من باحثين سياسيين، بحيث تكون هذه نهاية ما توصلنا إليه بمثابة بداية لأبحاث في نفس المجال، او تكون الجوانب التي قصرنا في دراستنا هي مشاريع لأبحاث مستقبلية.

وختاماً، نتمنى ان تحظى دراستنا بالاهتمام ونسأل الله التوفيق فيها.

المراجع

1- الكتب:

❖ باللغة العربية:

- بلقاسم سلاطونية، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2004.
- بن أشهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية، ترجمة، عائدة أديب بامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1981.
- حامد عمار، التنمية البشرية في الوطن العربي. المفاهيم، والمؤشرات، والأوضاع، القاهرة - دار ابن سينا للنشر 1993.
- جورج قرم، التنمية البشرية والاقتصاد الكلي حالة العالم العربي برامج الأمم المتحدة الإنمائي نيويورك 1997.
- تامر يوسف، تحليل محتوى الباحثين والطلبة الجامعيين، طاكسيج كوم للدراسات والنشر والتوزيع، الجزائر 2000.
- حميد خروف وآخرون، الإشكالات النظرية والواقع "مجتمع المدنية نموذجاً، منشورات جامعة منتوري، دار البعث، قسنطينة، الجزائر 1999.
- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر، جامعة مسيلة، 2002.
- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، الكويت، 1997.
- سماك، محمد أزهر سعيد وآخرون، أصول البحث العلمي، الطبعة الثانية، بغداد، مطبعة الجامعة صالح الدين 1986.
- فريد كامل أبوزينة، مناهج البحث العلمي، الإحصاء في البحث العلمي، دار المسيرة للنشر وتوزيع، عمان 2006.

فهمي خليفة الفهداوي، السياسة العامة، منظور كلى في بنية والتحليل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2001.

قزوني (علي محمد تقي عبد الحسين)، الأزمات الاقتصادية للرأسمالية المعاصرة، الأزمات الاقتصادية للرأسمالية المعاصرة، الأزمات الاقتصادية للرأسمالية المعاصرة، الجزائر، 2009.
موفق الحمداني وآخرون، مناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

ع. ب. طامر عرب، اقتصاديات العمل، نظرية عامة، مطابع جامعة الملك معود، الطبعة الأولى 1994.

نجيب عيسى، قضايا التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية _ برنامج الأمم المتحدة الإنمائية، نيويورك، 1997.

وزارة العمل، والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، الجزائر، مارس 2000.

❖ باللغة الأجنبية:

ENCYCLOPAEDIA UNIVERSALIS, corpus 8, paris, France

2- الموسوعات والمعاجم والقواميس:

❖ باللغة العربية:

بدوي أحمد زكي، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، لبنان 1978.

بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية انجليزي فرنسي عربي، ط2 دار الكاتب اللبناني، بيروت، 1994.

صبحي حمود، المجدد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت، 2000.

مذكور إبراهيم، معجم العلوم الاجتماعي، الهيئة المصرية لكتاب، مصر، 1975.

المنجد في اللغة و الإعلام، الطبعة 24، دار الشروق ، لبنان ، 1973 ،

3-المقالات:

بن جديد سلوى، سياسات التشغيل في البلدان النامية في ظل التحديات المعاصرة، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2011.

الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، مجلة بحوث اقتصادية عربية _السنة 11 العدد 1.

مركز دراسات الوحدة العربية، مجلة المستقبل العربي، العدد 20 رقم 3، بيروت 1993.

الديوان الوطني للإحصائيات، الموقع www.ons.dz/demogr/pop-titres.htm تاريخ

التحميل 29/04/2019.

الديوان الوطني للإحصائيات، الموقع www.ons.dz/them_sta.htm تاريخ التحميل

29/04/2019.

ألن ديفيد سميت، تقرير خاص عن العولمة الفقر والارتباط الجوهري بين الديمقراطية

والتنمية في دول العالم الثالث، الموقع www.majlesalommah.net/run.asp?id=524-31k

تاريخ التحميل، 2019/04/28.

محمد شعبان، العاطلون العرب. قنابل موقوتة، الموقع

[//www.islamonline.net/arabic/economics/2001/04/article10.shtml](http://www.islamonline.net/arabic/economics/2001/04/article10.shtml),http

بتاريخ 03/05/2019

ع. أو شريف، نشاطات ومهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "التكوين والتشغيل

محل بحث عبر قابلية التشغيل نسخة Google المخبأة للعنوان

<http://www.canc.dz/index/espacecom/CnacAct/Num19ara/p11.htm>.12:35,

بتاريخ 2019/05/02.

شاكور الجوهري، مجلة العرب، وضع العراقيل أمام مشاركة أحزاب المعارضة على السلطة، الموقع، www.print.asp/alerabonline.org التحميل يوم 03/05/2019

موقع مجلة علوم إنسانية، قورين حاج قويدر، واقع ومتطلبات الإصلاح مناهج التعليم الجامعي، www.ulum.nl.com تاريخ التحميل 2019/04/26.

منتدى المهندسين الجزائريين، بحث حول النظام التربوي في الجزائر، www.ingdz.com، تاريخ التحميل 2019/04/23.

موقع جيران، لماذا بيداغوجيا المقاربة بالكفاءات، www.dlamjia.jeeran.com تاريخ التحميل 2019/04/23.

4- الوثائق الرسمية :

المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، حول مشروع الوطني لمكافحة البطالة، 1998، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي للجزائر، مشروع تقرير الظرف الاقتصادي والاجتماعي السداسي الثاني من 2017، الجزائر ماي 2018.

التقرير الوطني حول التنمية البشرية، الدورة العادية الثانية عشر، 2016، التقرير نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، الدورة العادية العاشرة أفريل 2017.

المجلس الشعبي الولائي، 01 فيفري، 2017.

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني DAIP، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية، 2014.

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، 2016.

مكتب الأمم المتحدة الإحصائي والبنك الدولي وOECD، إحصائيات أوروبا ECE.Eurostat
لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية الأوربية لجنة ESCAP-الأمم المتحدة الاقتصادية لآسيا
والمحيط الهادي وتبته هيئة المعونة الأمريكية USAID.
رأي حول المخطط الوطني لمكافحة البطالة، الدورة العادية الحادية عشر، 1998
مميزات ومؤشرات اقتصادية واجتماعية عامة، قسم الدراسات الاجتماعية، المجلس الوطني
الاقتصادي والاجتماعي، 1998.

قسم علوم السياسية، مكتب الإحصاء، وثائق إحصائية جامعة الجزائر

❖ باللغة الأجنبية:

CENS-Rapport Portant Evaluation des dispositifs D'emploi_ OPCIT_(P113.p11

5-الرسائل الجامعية:

بوحفصي حاكمي، منظومة التربية وسوق العمل دراسة حالة الجزائر، المؤتمر الثاني،
لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، كلية الاقتصاد جامعة وهران،
الجزائر.

بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة (

2005-2007 ، (مذكرة ماجستير في العلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، 2008

سعيدة قصاب، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق "دراسة تطبيقية على منطقة

الشرافة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد فرع التخطيط، معهد العلوم الاقتصادية،

جامعة الجزائر جوان 1994.

سعيدة حمود، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة

الجزائر 2005.

نيس سعديّة، تمويل نفقات التعليم العالي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر
،1997.

ليلى بن صويلح، الكفاءات " المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر"
مذكرة ماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية، قسم الاجتماع، جامعة باجي مختار
عناية الجزائر 2003/2002.

الفهرس	
1	الواجهة
3	التشكرات
4	الإهداء
5	المقدمة
18	الفصل الأول: الإطار النظري حول سياسات التوظيف.
19	المبحث الأول: مفاهيم ومصطلحات حول التوظيف
24	المطلب الأول: النظريات التقليدية للسياسة التوظيف
	الفرع الأول: نظرية التوظيف عند المدرسة الكلاسيكية
25	الفرع الثاني: نظرية التوظيف في التحليل الماركسي
26	الفرع الثالث: نظرية التوظيف عند كينز
27	الفرع الرابع: نظرية التوظيف عند المدرسة النيوكلاسيكية
28	المطلب الثاني: النظريات الحديثة لسياسة التوظيف
29	الفرع الأول: نظرية العقود الضمنية
	الفرع الثاني: نظرية الأجور الفعالة
30	الفرع الثالث: نظرية البحث عن الشغل
31	الفرع الرابع: نظرية رأس المال البشر
	المبحث الثالث: محددات ومعوقات التوظيف في الجزائر
33	المطلب الأول: بطاقة الكفاءات الجامعية
36	المطلب الثاني: أسباب بطاقة الكفاءات الجامعية في الجزائر
39	المطلب الثالث: نتائج بطاقة الكفاءات الجامعية
43	الفصل الثاني: خصائص سياسات التوظيف في الجزائر

44	المبحث الأول: الكفاءات الجامعية وسوق العمل في الجزائر
45	المطلب الأول: الجامعة الجزائرية اليوم (إنتاجا كميا ونوعيا)
47	الفرع الأول: تطور عدد الطلبة 2011-2018
	الفرع الثاني: تطور عدد الطلبة الى عدد السكان
	الفرع الثالث: التطور هيئة التدريس
54	الفرع الرابع: تطور تأطير الطلبة
55	المبحث الثاني: سياسة الاقتصادية وسوق العمل في الجزائر
56	المطلب الأول: دوافع تطبيق سياسة الإنعاش الاقتصادي
57	المطلب الثاني: أهداف ومضمون سياسة الإنعاش الاقتصادي
58	المبحث الثالث: النظام القانوني وسوق العمل في الجزائر
	المطلب الأول: أطر سياسة التشغيل القانونية والتنظيمية
59	المطلب الثاني: آليات القانونية لمكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر
60	المطلب الثالث: دور القوالين وتجديدها بالنسبة لكفاءات الجامعية
65	الفصل الثالث: واقع توظيف الكفاءات الجامعية في الجزائر
66	المبحث الأول: حجم التوظيف الجامعي في القطاعات الاقتصادية
	المطلب الأول: مفهوم سياسة التوظيف في الجزائر
	الفرع الأول: تعريف سياسة التشغيل
68	الفرع الثاني: سياسات التوظيف في النظام الاقتصادي
69	المطلب الثاني: سياسات توظيف عن طريق الأجهزة -البرامج-
73	المبحث الثاني: مخرجات التعليم الجامعي وحاجيات سوق العمل في الجزائر
	المطلب الأول: خصائص ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر
	المطلب الثاني: سوق العمل في الجزائر ما بعد 2011

75	المطلب الثالث: نقد مخرجات التعليم العالي التي يتطلبها سوق الشغل في الجزائر
76	المبحث الثالث: رؤيا مستقبلية لتطوير سياسات التوظيف
	المطلب الأول: التحديات المرتبطة بالقيم الثقافية والأنظمة الاجتماعية والسياسية
78	المطلب الثاني: تأثير البيئة على الواقع وسياسات التوظيف في الجزائر
	المطلب الثالث: اتجاهات العمل المطلوب لتفعيل سياسات التوظيف في الجزائر
82	الخاتمة
86	قائمة المصادر والمراجع
93	الفهرس