

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

ملحقة السوق



مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

الشعبة: علوم اقتصادية

التخصص: اقتصاد العمل

بعنوان:

الإستثمار في رأس المال البشري ومتطلبات نجاح سياسة التشغيل
في الجزائر

تحت إشراف الأستاذ:

شباح رشيد

من إعداد الطالبتين:

• عبد الهادي سعاد

• زقراوي سميرة

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر ب-	بولعباس مختار
مناقشا	أستاذ محاضر ب-	عابد عدة
مشرفا مقرا	أستاذ محاضر أ-	شباح رشيد

السنة الجامعية 2018-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اهداء

الى كل الاحباب
والأصدقاء

شكر وتقدير

شكرا ربّ كما
ينبغي لجلال وجهك
ولعظيم سلطانك.

شكر لكل الأساتذة
والزملاء

وكل من ساعدنا
من قريب أو بعيد

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	إهداء.....
-	شكرا وتقدير.....
ج-ا	مقدمة.....
1	الفصل الأول: الإستثمار في رأس المال البشري.....
1	تمهيد.....
2	المبحث الأول: مدخل للاستثمار في رأس المال البشري.....
2	المطلب الأول: نشأة ونظريات رأس المال البشري.....
2	الفرع الأول: نشأة رأس المال البشري.....
4	الفرع الثاني: نظريات رأس المال البشري.....
7	المطلب الثاني: الحاجة ومبادئ رأس المال البشري.....
7	الفرع الأول: أسباب الحاجة لرأس المال البشري.....
9	الفرع الثاني: المبادئ الأساسية لقياس رأس المال البشري.....
10	المبحث الثاني: الإستثمار في رأس المال البشري.....
11	المطلب الأول: تعريف الإستثمار وأهميته.....
11	الفرع الأول: تعريف الإستثمار في رأس المال البشري.....
12	الفرع الثاني: أهمية الإستثمار في رأس المال البشري.....
13	المطلب الثاني: محددات والأبعاد المؤثرة على الإستثمار في رأس المال البشري.....
13	الفرع الأول: محددات الإستثمار في رأس المال البشري.....
14	الفرع الثاني: أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري.....
18	خلاصة الفصل الأول.....
19	الفصل الثاني : البطالة و سياسة التشغيل.....
19	تمهيد.....
20	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للبطالة وسياسة التشغيل.....
20	المطلب الأول: الإطار النظري للبطالة.....

20	الفرع الأول: مفهوم البطالة/قياسها/أنواعها
27	الفرع الثاني: أسباب البطالة/آثارها/تطورها
30	المطلب الثاني: سياسة التشغيل
30	الفرع الأول: مفهوم سياسة التشغيل وأنواعها
34	الفرع الثاني: أبعاد/أهداف سياسة التشغيل.....
36	المبحث الثاني: شروط/محددات التشغيل.....
36	المطلب الأول: شروط التشغيل.....
37	الفرع الأول: الشروط السياسية والعلمية.....
37	الفرع الثاني: شروط اللياقة.....
38	المطلب الثاني: أسس ومحددات التشغيل.....
38	الفرع الأول: أسس التشغيل
38	الفرع الثاني: محددات التشغيل.....
40	خاتمة الفصل الثاني
41	الفصل الثالث : الإستثمار في رأس المال البشري و سياسة التشغيل في الجزائر.....
41	تمهيد.....
42	المبحث الأول: الإستثمار في رأس المال البشري في الجزائر.....
42	المطلب الأول: مؤشر رأس المال البشري HCI
43	الفرع الأول: مؤشر الإستثمار في رأس المال البشري
48	الفرع الثاني: مشروع HCI.....
49	المطلب الثاني: الإستثمار في رأس المال البشري في الجزائر.....
50	الفرع الأول: وسائل الإستثمار في رأس المال البشري.....
51	الفرع الثاني: التعليم العالي والتكوين المهني.....
82	المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر.....

82	المطلب الأول: اليات سياسة التشغيل في الجزائر.....
82	الفرع الأول: إستراتيجية التشغيل في الجزائر.....
86	الفرع الثاني:البرامج المعتمدة في دعم الشغل المأجور.....
96	المطلب الثاني: اثار سياسات التشغيل.....
96	الفرع الأول: الأبعاد الرئيسية للسياسات التشغيلية في الجزائر.....
98	الفرع الثاني: معوقات سياسات التشغيل ونتائجها.....
103	خلاصة الفصل الثالث.....
-	خاتمة.....
-	قائمة المراجع.....
-	الملخص.....

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
30	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1982-2013).....	1
30	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2014-2018.....	2
47	HCI حسب الجنس في الجزائر.....	3
48	HCI لبعض الدول وترتيبها عالميا لسنة 2018.....	4
56	تطور عدد الطلبة من 1962 الى 2008 في الجزائر.....	5
57	عدد الطلبة المسجلين وتوزيعهم في التدرج وما بعد التدرج من سنة 2002 الى سنة 2015.....	6
58	عدد الجامعيين الخريجين من 2001 إلى غاية 2015.....	7
61	أهم تطورات نسب التأطير وهذا إبتداء من الموسم الجامعي 2002 إلى غاية 2015	8
62	نسبة عدد الأساتذة الجزائريين من المجموع الكلي للأساتذة في الجامعة الجزائرية خلال الفترة من 2002-2016.....	9
64	التطور الكمي لعدد الأساتذة للفترة 1962-2016.....	10
68	حصة ميزانية قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من مجموع اعتمادات الدولة بعنوان ميزانية التسيير على الدوائر الوزارية 2000-2017.....	11
72	مستويات التكوين في منظومة التكوين والتعليم المهنيين.....	12
74	التطور الكمي لطلبة التكوين والتعليم المهنيين.....	13
78	تطور الهياكل القاعدية للتكوين و التعليم المهنيين من 2000 الى 2016.....	14
81	تطور عدد المكونين في قطاع التعليم والتكوين المهنيين.....	15

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم
44 مؤشر رأس المال البشري ومكوناته في الجزائر	1
44 مكون احتمالية النجاة الى سن 5 سنوات في الجزائر	2
45 مكون السنوات المتوقعة للطفل في المدرسة في الجزائر	3
45 مكون درجات الاختبار المنسقة كمقياس لجودة التعلم في الجزائر	4
46 مكون معدل النجاة عند البالغ (من 15 سنة الى 60 سنة) في الجزائر..	5
46 مكون النمو الصحي (نسبة الأطفال الذين ليسوا اقزام) في الجزائر	6
47 مؤشر السنوات المعدلة للدراسة في الجزائر	7
58 تطور أعداد الطلبة من 2002-2015	8
59 تطور عدد الجامعيين الخريجين من 2001 إلى غاية 2015	9
63 تطور عدد الأساتذة الجزائريين من 2002-2015	10
80 تطور هياكل قطاع التكوين المهني منذ 1999 إلى غاية 2013...	11

مقدمة

مقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة تغيرات وتحديات كثيرة في مجالات الاقتصاد المختلفة بسبب بروز العولمة وسريان ظاهرة الاندماجات والتحالفات الاستراتيجية وتلاحق الابتكارات والإبداعات وإنشاء منظمة التجارة العالمية، مما دفع الدول إلى البحث عن وسائل وأساليب ذات فاعلية وقدرة على استيعاب التحديات المذكورة وقد برز من بين الموضوعات المعاصرة موضوع رأس المال البشري الذي يركز على الطاقات غير الملموسة، وكيفية إكتشافها واستثمارها والمحافظة عليها.

فبعد أن كانت الأرض والعمل ورأس المال هي عوامل الإنتاج، أصبحت المعرفة الفنية والذكاء والإبداع والاتصالات من الأصول الجديدة في الاقتصاديات المعاصرة، و أهميتها تفوق رأس المال بمفهومه التقليدي. فالاندماج في الإقتصاد العالمي المبني على الجودة والمعرفة يقضي ضرورة سعي الدولة إلى تثمين مواردها البشرية، ومواجهة تحدي التشغيل.

والجزائر كغيرها من الدول تواجه اليوم تحدي كبير في إستثمار الطاقات البشرية الهائلة التي تملكها في خلق ثروة إقتصادية كخطوة هامة لتحقيق التنمية الشاملة من جهة وتوفير مناصب شغل لها من جهة أخرى و الحد من البطالة خاصة بطالة خرجي الجامعات و التكوين المهني و كيفية تكيفها مع متطلبات سوق العمل.

1-الإشكالية:

ومما سبق تبرز الإشكالية التالية:

هل يستجيب الاستثمار في رأس المال البشري لمتطلبات سوق العمل حتى يتحقق نجاح برامج سياسة التشغيل في الجزائر؟

الأسئلة الفرعية:

وتتدرج ضمن هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية هي:

- ماذا نقصد براس المال البشري؟ وما أهمية الاستثمار فيه؟
- كيف تساهم سياسة التشغيل في الحد من تفاقم ظاهرة البطالة؟
- هل تتوفر الجزائر على أسس متينة للتعليم تمكنها من الاستفادة من كل قدرات افرادها في سوق العمل؟

2-الفرضيات:

- انطلاقا من الإشكالية المطروحة فان هذا البحث يقوم على اختبار الفرضيتين التاليتين:
- الاستثمار في راس المال البشري يلبي متطلبات سوق العمل في الجزائر.
- سياسة التشغيل في الجزائر توافق مخرجات الاستثمار في راس المال البشري.

3-اهداف البحث:

نهدف من خلال هذا البحث التعرف على:

- المفاهيم النظرية المتعلقة براس المال البشري وطرق الاستثمار فيه
- إشكالية البطالة وسياسة التشغيل
- الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم والتكوين وسوق العمل في الجزائر بالإضافة الى مختلف السياسات التشغيلية المنتهجة والتي ساهمت في ترقية التشغيل واحتواء البطالة.

4-أهمية البحث:

يكتسب أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن اهم التحديات التي تواجهها الجزائر في مجال الاستثمار في راس المال البشري لما له من دور كبير في التنمية بالإضافة الى تسليط الضوء على مؤشر الاستثمار في راس المال البشري ومكوناته والتعمق في مكون التعليم ومرحلة التعليم العالي والتكوين المهني تحديدا.

5-حدود البحث:

ركزنا في هذا البحث على أهمية الاستثمار في راس المال البشري من خلال مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني وكذا السياسات التشغيلية في الجزائر كإطار مكاني.

أما ما يتعلق بالإطار الزمني يتمثل في الفترة من 2000 إلى 2018

6-مبررات اخيار البحث:

- اختيار شخصي
- نقشي البطالة وتفاقمها خصوصا بين حملة الشهادات
- الحاجة الى حلول جديدة وجذرية وليست مؤقتة لمشكل البطالة
- اهتمام المجتمع الدولي بالاستثمار في الفرد كحل جذري للبطالة
- توفر الجزائر على الثروة في مجال راس المال البشري الا وهي عنصر الشباب المرتفع والشباب المتعلم الذي يتمتع بصحة جيدة القادر على العمل.
- سياسات التشغيل المنتهجة التي تعتبر حلول مؤقتة فقط لازمة البطالة.

7-الأدوات المستعملة ومصادر جمع البيانات:

اعتمدنا في بحثنا هذا على مجموعة من مصادر المعلومات والتي تمثلت في الكتب التي لها علاقة بالموضوع إضافة الى المجلات والمقالات العلمية باللغة العربية والانجليزية، اطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير ذات الصلة بالموضوع، زيادة على الاحصائيات الصادرة عن الوزارات كوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والديوان الوطني للإحصائيات والبنك الدولي، والمواقع الالكترونية.

8-الدراسات السابقة:

- مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية: دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة من اعداد الطالبةنادية ابراهيمي
- كتاب بعنوان: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل-التجربة الجزائرية-الكاتب مدني بنشهرة تناول فيه سياسة التشغيل في الجزائر في ظل برامج الإصلاح الاقتصادي
- مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير:ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر من اعداد الطالب شباح رشيد
- مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير:الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في النمو الاقتصادي-دراسة ميدانية وقياسية من اعداد بن رمضان نجيمة ويادة إيمان.

9-منهج البحث:

- يعتمد هذا البحث في دراسته على استعمال:
- المنهج الوصفي للإلمام بالجانب النظري المتمثل في الاستثمار في رأس المال البشري والبطالة والتشغيل.
 - المنهج التحليلي والاحصائي في الجانب التطبيقي.

10-صعوبات البحث:

- في سبيل القيام بهذا البحث واجهتنا جملة من الصعوبات أهمها:
- قلة البيانات الإحصائية مع صعوبة الحصول عليها من الجهات الرسمية كما انها ليست في المتناول حتى عبر المواقع الرسمية للجامعة ومختلف الوزارات والبعض الاخر غير دقيق وغير متطابق.

11- خطة البحث:

طبقا للإشكالية العامة للبحث ومن اجل الإجابة على التساؤلات المختلفة المترتبة عنها ومع الاخذ بالفرضيات التي ينطلق منها الباحث وتطبيقا للمنهج الذي تم تحديده تم تقسيم هذا البحث الى: الاستثمار في رأس المال البشري من خلال مبحثين هما: المبحث الأول هو مدخل للاستثمار في رأس المال البشري والمبحث الثاني هو الاستثمار في رأس المال البشري .

أما الفصل الثاني فقد تم التطرق فيه الى كل من البطالة وسياسة التشغيل من خلال الاطار المفاهيمي لكليهما في المبحث الأول وفي المبحث الثاني كل من شروط/أسس/محددات التشغيل

يتناول الفصل الثالث والأخير الجانب التطبيقي لهذا البحث حيث نفتحته بمؤشر رأس المال البشري HCI ومكوناته وما محل الجرائر فيه إضافة الى التركيز على مكون التعليم وبالتحديد التعليم العالي والتعليم والتكوين المهنيين هذا في المبحث الأول ثم نتطرق الى اليات واثار سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر .

الفصل الأول

الإستثمار في رأس المال البشري

تمهيد:

يعد الاستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعنتي بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها حيث اثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، ومن ثم أخذت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية بأفضل السبل وأكثرها جدوى على اعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم و أعلى درجات الاستثمار، ومازالت هذه الأهمية في تزايد مستمر وتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تنظم وبشكل متواصل على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية، خصوصا و أن العالم يشهد يوما بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت. ومن أجل الإلمام بموضوع الاستثمار في رأس المال البشري نقترح الخطة التالية:

المبحث الأول: مدخل للاستثمار في رأس المال البشري .

المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري .

المبحث الأول: مدخل للاستثمار في رأس المال البشري

إن رأس المال البشري أصبح متغيراً مهماً ذا تأثير كبير على نجاح أو فشل منظمة الأعمال وخاصة المعرفية منها إذ ينعكس ذلك على قيمة المنظمة السوقية، لهذا كان الاهتمام يتزايد برأس المال البشري، ويتجلى جانب من هذا الاهتمام في دراسة مكوناته، وقد تجلت تصنيفات عديدة قدمها باحثون ومختصون في مجال رأسمال بشري.

المطلب الأول: نشأة ونظريات رأس المال البشري .

في سنة 1776 أشار (Smith Adam) في كتابه الشهير **ثروة الأمم** إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات، وطالب بأن تحدد الأجر على وفق ما يبذله العاملون من وقت وجهد وكلفة لكسب المهارات المطلوبة في أدائهم لمهامهم مشيراً أن العمل البشري هو مصدر القيمة وأوضح أن موهبة الفرد لا تعود عليه فقط وإنما تعود أيضاً على المجتمع الذي ينتمي إليه، وأن المهارة الفائقة للعامل تعمل كأداة ثمينة لإثراء الاقتصاد و أن هذه المهارة تعطي عائداً يغطي تكاليف الإعداد لها، بالإضافة إلى قيمة هذه المهارة في حد ذاتها¹.

الفرع الأول: نشأة رأس المال البشري:

إن الاهتمام الجاد بمبدأ رأس المال البشري نشأ كرد فعل للمبالغة في أهمية دور رأس المال المادي في التنمية الاقتصادية وفي النظام الاقتصادي ككل وذلك فيما قبل الستينات من القرن الماضي (القرن العشرين) وذلك عندما ألقى شولتز محاضراته الشهيرة في ديسمبر 1960 أمام الجمعية الاقتصادية الأمريكية حيث جاء فيها:

إن عدم معالجة الموارد البشرية على أساس أنها نوع من أنواع رأس المال، ووسيلة من وسائل الإنتاج سبق إنتاجها في مرحلة سابقة قد أدى إلى الإبقاء على الفكرة الكلاسيكية القديمة القائلة بأن القوى العاملة ما هي إلا طاقة مسخرة لأداء الأعمال اليدوية التي تتطلب القليل من المعلومات والمهارات، وبناء على هذه الفكرة عن القوى العاملة كانت خاطئة خلال الفترة التي

¹ - أسامة أحمد أحمد الفيل، **الاستثمار في الموارد البشرية: دراسة اقتصادية إسلامية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014، ص: 27.**

سادت فيها الأفكار الكلاسيكية كما هي خاطئة الآن، إن حصر الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه، واعتبار هذا العدد مقياساً سليماً وكمياً لعنصر اقتصادي إجراء ليس له معنى، تماماً كعنصر من عناصر المخزون الرأسمالي أو كعنصر من عناصر الإنتاج...". وقد تعددت الكتابات الاقتصادية مثل حصر مختلف أنواع الآلات والمعدات في مجتمع ما واعتبار أن هذا المجموع العددي ممثلاً لأهميتها الاقتصادية خلال الثلاثين عاماً الماضية في محاولة لبذل المزيد من الجهد لإدخال الاستثمار البشري ضمن التيار الرئيسي للفكر الاقتصادي. ويعد كل من شولتز وبيكر أبرز مؤسسي مدرسة رأس المال البشري في الأدب الاقتصادي المعاصر، شولتز على المستوي التجميعي وبيكر على المستوى الجزئي.

وقد أخذ مبدأ رأس المال البشري في الازدهار والتوسع بعد النتائج التي توصلت إليها الأبحاث والدراسات التي اكتشفت أن الزيادة في الإنتاج القومي في الدول الصناعية المتقدمة خاصة الولايات المتحدة الأمريكية تعد كبيرة جداً بالمقارنة بالزيادة في عوامل الإنتاج فقد أثبتت هذه الدراسات والأبحاث أن عائد الاستثمار في رأس المال البشري أكبر بكثير من عائد الاستثمار في رأس المال المادي.

فقد أوضحت دراسة سولو على مدى الفترة من 1909 - 1949 في الولايات المتحدة الأمريكية أن هناك نسبة تقدر بأكثر من 81% من النمو في متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي لا تفسرها المتغيرات المادية، كما أظهرت المقارنات الدولية والتي قام بها هيل وجونسون وشولتز تبين إن صغر معامل الارتباط بين الاستثمار المادي والتغيير في الدخل في العديد من البلدان في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية وبخاصة في البلدان النامية، كذلك أوضحت دراسة دنسون في الولايات المتحدة الأمريكية في الفترة 1948-1963 أن نسبة

مساهمة رأس المال المادي في النمو الاقتصادي تراوحت بين 16% - 23% وقد حاول الاقتصاديون تفشي انخفاض نسبة مساهمة رأس المال المادي في النمو الاقتصادي والوصول إلى مصدر الجزء المتبقي والذي أرجعه البعض إلى عوامل التقدم الفني الذي ينعكس في معدل الاستثمار المادي (مدرسة الاستثمار المادي وعلى رأسها سولو) بينما أرجعه آخرون إلى عنصر التحسينات في نوعية القوة البشرية الراجعة إلى الاستثمار في رأس المال البشري

(مدرسة الاستثمار البشري وعلى رأسها شولتز) ولكن يلاحظ أن كلا من الفريقين لم يستطع أن يفسر المتبقي بصورة كاملة¹.

الفرع الثاني: نظريات رأس المال البشري:

لرأس المال البشري مجموعة من النظريات نذكر منها:

1- نظرية شولتز Schultz 1961: تعتبر أبحاث شولتز من الأبحاث الرائدة في مجال قياس

العائد الاقتصادي للتعليم وقد بني نظريته على ثلاث فروض أساسية:

- إن النمو الاقتصادي الذي يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يمكن تفسيره بالمخزون المتراكم لرأس المال البشري.
- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في البشر.
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي.
- ولقد صنف شولتز أشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى خمس مجموعات كبرى هي:

❖ الصحة

❖ التدريب والتكوين أثناء العمل

❖ تعليم الرسمي

❖ تعليم الكبار

❖ الهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل

وركز شولتز في تحليله على التعليم الرسمي باعتباره شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية، ويعتبر أهم شكل من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري بل هو رأس المال البشري ذاته لأنه يمكن أن يفسر الجانب الأكبر من التغيرات والاختلافات في دخل الفرد والمجتمع

¹-فاروق عبد الباقي، اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان،

كما يرى شولتز أن التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعين من الموارد:

- كل الموارد الضرورية واللازمة لإتمام عملية التعليم واكتساب المعارف والكفاءات
- كل مداخيل وإيرادات فرص العمل الضائعة على الفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه استغلها ولم يلتحق بالتعليم¹

2- إسهامات بيكر:

ويعد أحدهم الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في تطوير نظرية رأس المال البشري، فقد حول التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، وبذلك بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري، من تعليم وهجرة ورعاية صحية، تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب.

ويعتبر التدريب من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات العمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى، كما يعد معدل العائد على الاستثمار هو العامل الأساسي والأكثر أهمية في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري.²

3- إسهامات ميسنر:

¹-نادية ابراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2012-2013، ص: 6.7.

²-حسين يرقى، استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية (حالة مؤسسة سوناطراك)، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008، ص: 141.

تمثلت إسهامات ميسنر ببناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات. وقد حدد ميسنر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث في مجال الاستثمار البشري.

-تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب.

-تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب.

-تحديد مدى منفعة المرتبة على تحديد التكلفة و العائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك الأفراد.

وقد شمل مفهوم ميسنر للتدريب إضافة لما سبق التدريب الرسمي وغير الرسمي والتعليم بالخبرة وقد توصل إلى دراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد منها:

-كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال عمله.

-كلما زاد معدل دورات العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.

-كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة ، احتمالات استقرار العمالة.¹

المطلب الثاني: الحاجة ومبادئ رأس المال البشري

¹ -بوزيان عثمان، اقتصاد المعرفة مفاهيم واتجاهات، مداخلة في الملتقى الدولي حول تنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 9-10 مارس 2004، ص: 5.

الفرع الأول: أسباب الحاجة لرأس المال البشري:

تشهد الفترة الحالية تقدماً هائلاً وتغير سريعاً على جميع المستويات (الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية) وهذا ما أدى إلى فجوة بين متطلبات التغيير وقدرة الأفراد على التكيف مع هذا التغيير مما أكد على ضرورة الاتجاه نحو الاستثمار في رأس المال البشري كمفتاح لمواكبة هذا التطور غير أن هناك أسباب أخرى سرعت من وضوح صورة الحاجة إلى رأس المال البشري ونذكر منها ما يلي:

1- أسباب تاريخية:

هذه الأسباب هي نتيجة التغيرات التاريخية على مختلف الأصعدة والتي نذكر منها:

- ✓ فشل النموذج الاقتصادي المعتمد على رأس المال المادي في تحقيق التنمية
- ✓ تغير المفاهيم حول العنصر البشري من اعتباره كمجرد عامل ظهور إدارة الأفراد لتتطور بعد ذلك إدارة الموارد البشرية التي تعتبر العنصر البشري أصل من أصول المؤسسة.
- ✓ ظهور علوم جديدة تبحث في أهمية الاستغلال الأمثل للموارد البشرية مثل علم اقتصاديات التعليم.
- ✓ ظهور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري لشولتز في الستينيات وما تبعها من أبحاث وتطبيقات.
- ✓ تطور أساليب ووسائل إدارة الموارد البشرية لتشمل مفاهيم جديدة منها مفهوم دورة حياة العاملين ومفهوم خريطة الإحلال ومفهوم تحليل محفظة الموارد البشرية.

2- أسباب اقتصادية واجتماعية:

تعتبر الأسباب الاقتصادية والاجتماعية الأكثر تأثيراً في بلورة الحاجة إلى رأس المال البشري والتي من أهمها نجد:

- ✓ زيادة حدة المنافسة.
- ✓ فقدان الاستقرار في النظام الاقتصادي.
- ✓ انفتاح النظام الاقتصادي على العالم الخارجي وبالتركيز على الآلات الإنتاجية والخدمية.

- ✓ تفاقم المشاكل المرتبطة بالموارد منها مشاكل الطاقة والندرة وتقلبات الأسعار.
- ✓ اهتزاز القيم والتغير في اتجاهات الأفراد.
- ✓ زيادة مستويات الهجرة.
- ✓ ظهور ونمو التنظيمات العالمية ومفاهيم عدالة الاجتماعية.

3- أسباب تكنولوجية:

تعتبر هذه الأسباب نتاج الثورة العلمية والطفرة التكنولوجية التي صنعها العالم وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية ومن أهم الأسباب نجد:

- ✓ لتحول من مجتمع الصناعي إلى مجتمع المعلومات والمعرف¹
- ✓ الاستعمال المكثف للحواسيب الالكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية مثل إنشاء بنك المعلومات للعاملين في أسواق العمل لأغراض التخطيط واتخاذ القرارات وربطها بشبكة معلومات تخدم أسواق الدولة.
- ✓ الانفجار العلمي والتكنولوجي مما أدى إلى ظهور صناعات جديدة كالصناعات الالكترونية وصناعة الخامات.
- ✓ التحول من قيم العمل الجاد في الخمسينات إلى تحقيق الرفاهية وقيمه.
- ✓ التوجه نحو النظام الشبكي الذي يناسب عصر اللامركزية والتدقيق المتسارع للمعلومات.
- ✓ التركيز على الجهد الفكري للعامل أكثر من الجهد العضلي حيث أصبح عمله لا يقاس بالساعات وإنما لقيام على اتخاذ القرارات
- ✓ الابتكار والمرونة في تطبيق الأساليب الإدارية.²

الفرع الثاني: مبادئ الأساسية لقياس رأس المال البشري:

¹ وعيل ميلود، المحددات الحديثة للنمو الاقتصادي في الدول العربية وسبل تفعيلها: حالة الجزائر، مصر، السعودية، دراسة مقارنة خلال الفترة 1990-2010، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2013-2014، ص: 74.

² وعيل ميلود، نفس المرجع، ص: 75.

هناك مبادئ أساسية وإرشادية لقياس رأس المال البشري وهي:

- 1- **الأفراد والمعلومات هما القوة الدافعة لاقتصاد المعرفة:** العصر الذي نعيشه يعتبر العنصر البشري هو أهم الموارد، فبدونه لا يمكن الاحتفاظ بالنمو في كل مجالات الأعمال، وتقوم المؤسسات بهيكلتها أنشطتها، وهذا يتطلب تغيير الثقافات السائدة بداخلها، بحيث تدور حول الاتصالات وأساليب نقل المعرفة والمشاركة فيها وربط الأفراد بسرعة بالتطور التكنولوجي¹.
- 2- **لا يمكن أن ندير بدون بيانات:** إن أغلب القرارات التي تتخذ بدون بيانات دقيقة وهذا راجع لبيئة العمل المعقدة، التي تتطلب سرعة التجاوب مع الحالات الطارئة، فإن ذلك يحتم إنشاء قاعدة بيانات لرأس المال البشري ونظم لإعداد التقارير.
- 3- **بيانات رأس المال البشري هي أساس كل نجاح:** يعتبر العنصر البشري هو الأصل الوحيد القادر على اتخاذ قرارات، وبالتالي فإن سلوكياتهم هي حدوث كل شيء إيجاباً وسلباً.
- 4- **قوة وصحة مقاييس رأس المال البشري:** إن مقاييس رأس المال البشري عديمة الدقة مثل المقياس المالية، ويرجع ذلك إلى استخدام بعض القياسات الخارجية التي لم يثبت صحتها وأودقتها، وبدأ كل واحد يعدل فيها لكي تتلاءم مع احتياجاته، لهذا يجب وضع مقاييس ثابتة واستخدامها لفترات طويلة.
- 5- **العلاقة بين الأسباب والنتائج:** إن أحد العقبات في القياس النوعي لرأس المال البشري هو الاعتقاد بعدم معرفة العلاقة بين الأسباب والنتائج في هذه المقاييس، وذلك لوجود الكثير من القوى المتدخلة التي يمكن معرفتها، ويمكن أن تؤثر على نتائج القياسات.
- 6- **رأس المال البشري هو القوة الدافعة للقيمة المضافة مهما كانت جودة المعدات أو العمليات أو حتى رأس المال الفكري:** لا يمكن إضافة أي قيمة للمؤسسة، وذلك لأن مهارة

¹ - طبشي وهيبية، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

-دراسة حالة مطاحن الواحات بنقرت، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص: مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011-2012، ص:8.

العاملين وخبراتهم والمعرفة التي يمتلكونها ودرجة التحفيز بداخلهم، هي التي تخلق القيمة المضافة.¹

7- النجاح يتطلب الالتزام: بدون الالتزام لا يمكن لأي إستراتيجية مهما كانت قوية أن تنجح وتتميز في جميع مجالات الأعمال فالتقاني والإخلاص في التعامل مع العاملين والعملاء جميعا هو أساس التميز عبر التاريخ.

8- السير للمستقبل: من أخطر الأمور أن نسير إلى مستقبل بأعين مغلقة عن نتائج الماضي، فسوق العولمة المفتوح كله اليوم يسمح لكل فرد أن يتنافس، بالإضافة إلى أن التغيير العاصف في التكنولوجيا تجعل عمليات أمس لا تصلح لمتطلبات اليوم، فضلا عن حرية الوصول الفوري للمعلومات.

9- المدير هو الأساس: تشير كل الدلائل على أن العلاقات الشخصية هي الركن الأساسي لأداء العاملين، يتوقع العاملون ذوي الكفاءة العالية من المديرين التدعيم والتوجيه والتطوير في المسار الوظيفي. فالمدير هو أساس الاتصال ذو الاتجاهين وهو الممر الذي يشعب طموحات العاملين ورغباتهم.

10- التجهيز للمستقبل أصعب من التجهيز للماضي: إن التوجه نحو المستقبل يعني مزيدا من التعقيد والتشابك وكثيرا من الصعوبة بالنسبة لمؤسسات الأعمال التي تعيش بيئة سريعة التغيير والتقلب في كل المجالات وفي كافة المستويات.

المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري

يشكل رأس المال البشري أحد مكونات رأس المال الفكري، ويحتل اهتماما خاصا بسبب تنامي الاهتمام بالوصول غير الملموسة والتي باتت تشكل الأصول الأكثر أهمية للمنظمات المعاصرة، ويعتبر المحك الرئيسي في استمرارية أي منظمة حيث أصبح العنصر البشري القوة الدافعة للنجاح لما يمتلكه من معرفة وذكاء ومهارات التي تتلاءم مع متطلبات الوقت الحالي.

¹ -طبشي وهيبة، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة مطاحن الواحات بتفرت،مرجع سبق ذكره، ص9.

المطلب الأول: تعريف الاستثمار وأهميته**الفرع الأول: تعريف الاستثمار في رأس المال البشري**

هناك عدة تعاريف للاستثمار في رأس البشري وأهمها:

1-التعريف الأول:

هو الإنفاق على العامل لزيادة معارفه ومهارته الإنتاجية وبالتالي زيادة الدخل الذي يمكنه الحصول علي في فترات مستقبلية¹

2-التعريف الثاني:

"بأنه استخدم جزاء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية و بالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطنا صالحا في مجتمعه"²

3-التعريف الثالث:

"بأنه الاتفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان نحو يمكنه من زيادة إنتاجية"³ ومما سبق يمكن القول إن "الاستثمار في رأس المال البشري هو توسيع الإنفاق في المجالات التي تساهم في بناء الإنسان مهاريا وبدنيا وعقليا وذلك عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية ودورات تدريبية وبرامج الصحة"

¹ - جلال إسماعيل شبات وناهد كمال أحمد، واقع رأس المال البشري في إطار المشروعات الريادية، مؤتمر الاتجاهات

والمدخل الإدارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية، يومي 13-14/07/2008 . رام الله فلسطين، ص: 8.7.

² - راجع عرابة وحنان بن عوالي، ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، مداخلة في الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في المنظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، يومي 13 - 14 ديسمبر 2011 ص: 9.

³ - سراج وهيبه وسني عبد الحميد، أساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري، مداخلة في الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة جامعة الشلف، يومي 13-14 ديسمبر 2011 ص:7.

الفرع الثاني: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

تتمثل أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق أقصى تكيف للموارد البشرية الأساسية مع المستجدات والتطورات البيئية المتسارعة، وتظهر هذه الأهمية على مستوى المؤسسة وعلى مستوى الفرد.

1- على مستوى المؤسسة:

إضافة إلى الفوائد المباشرة لرأس المال البشري على مستوى الفرد هناك مجموعة من الفوائد التي تنعكس على المؤسسة بصفة عامة والتي من بينها نجد:

- ✓ مواجهة التغيرات التي تحدث في النظام الاقتصادي والاجتماعي ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي.
- ✓ خلق المرونة للتكيف مع المتطلبات والاحتياجات المستقبلية التي ترسمها المؤسسة.
- ✓ التوزيع المناسب للقدرات البشرية من خلال الملائمة بين متطلبات العمل والقدرات المتاحة.
- ✓ الحفاظ على مستوى معين من القدرات والمهارات الضرورية لتطوير واستمرارية المؤسسة.
- ✓ مضاعفة الثروات البشرية لمواجهة التغيرات المتوقعة في نوعية المهارات الفكرية.
- ✓ مقاومة ومنع تقادم المهارات خاصة في ميدان الهندسة والعلوم والوظائف المتخصصة في مجال الإعلام الآلي والإلكترونيات¹.
- ✓ تحقيق القدرة التنافسية وتحسين الإنتاجية وتلبية متطلبات الجودة.
- ✓ تقليل التكاليف والخسائر في الإنتاج والتجهيزات.
- ✓ تخفيض معدلات الغياب ومعدل دوران العمل.
- ✓ القضاء على رتابة ونمطية العمل.
- ✓ خلق جو يسوده التعاون المشترك والولاء الاجتماعي والرغبة في تحقيق الأهداف.

¹ - بن رمضان نجيمة وبادة إيمان، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في النمو الاقتصادي -دراسة ميدانية

وقياسية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد - ملحقه مغنية، 2015-2016، ص: 16-17.

2- على مستوى الفرد:

ويمكن أن نلخصها في:

- ✓ إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة، باعتبارها مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ✓ يمكن المورد البشري من تنويع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية وعليه يمكن اعتبار العقول المفكرة على أداة التنافسية العالمية.
- ✓ يمكن المورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدر غير متجددا وقابل للنفاد.
- ✓ توصيل ونقل خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل والصالح لخدمة المجتمع.
- ✓ الموارد البشرية هي أداة لزيادة الصادرات.

المطلب الثاني: محددات وأبعاد والعوامل المؤثرة على الاستثمار في رأس المال البشري

الفرع الأول: محددات الاستثمار في رأس المال البشري:

إن عملية تنمية الموارد البشرية ترتبط بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التأهيل، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين

محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي:

1- التخطيط: يعنى بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية

والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

2- التنمية: يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية

الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

3-التوظيف: ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تميمتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته¹.

الفرع الثاني: أبعاد والعوامل المؤثرة في الاستثمار في رأس المال البشري:

1-أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

اختلف الكتاب والباحثون في تحديد أبعاد رأس المال البشري منها:

- مهارة الإبداع، مهارة التميز، ومهارة التعلم.
- الأفكار، الخبرات، والقدرات وأشير إليه بمكونات الابتكار، والمهارة والخبرة.
- القدرات، المعرفة، الإبداع والمهارات.

اخترنا تحديد أهم مكونات رأس المال البشري: بالمعرفة والقدرة، والمهارة، والخبرة.

1-المعرفة:

عرفت على أنها معرفة ضمنية ولا يمكن رؤيتها لأنها متواجدة في العقل البشري، تم تشكيلها من التعلم وعليه فانه لا يمكن الكشف عنها وتبادلها إلا من خلال التواصل وتبادل الأفكار.

2-المهارات والقدرات:

2-1-المهارات: المهارة هي القيام بالأعمال المعقدة بسهولة ودقة مع القدرة على تكيف الأداء للظروف المتغيرة، وهناك درجات مختلفة للمهارة يمكن التعرف عليها عن طريق اختبارات ممارسة معينة.

2-2-القدرات: هي إمكانية أداء العمل بصرف النظر عن السرعة أو الدقة في أدائه.

¹- بن رمضان نجيمة وبادية إيمان، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في النمو الاقتصادي، نفس المرجع ص:17-

3- الابتكار:

عرف على انه تفكير مغاير وغير مسبوق كما انه عملية التي ينتج عنها عمل جديد مقبول أو ذو فائدة أو مرضي لدى مجموعة من الناس¹.

2-العوامل المؤثرة على الاستثمار في رأس المال البشري:

يرتبط الاستثمار في رأس المال البشري بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى ومن هذه العوامل نذكر ما يلي:

1-عوامل الجغرافية: تشمل هذه العوامل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية

ومصادر مواردها.

فالمناخ يحدد السن الملائم لبدء التعليم و بداية السنة الدراسية ففي الجهات الشمالية التي تنتشر فيها العواصف الثلجية و البرودة مثل السويد و النرويج و الدانمرك يتأخر سن التعليم الإلزامي إلى السابعة، بينما في المناطق المعتدلة و الحارة يبدأ من السادسة، أما العطلات الدراسية الصيفية ففي معظم البلدان العربية تبد أشهر يوليو و تنتهي في سبتمبر في البرازيل في شهر ديسمبر و تنتهي في فبراير لأشهر الصيف في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية، كما يؤثر المناخ في شكل و تكلفة المباني المدرسية و ما تحتاجه من تدفئة صناعية تبريد صناعي. أما البيئة فإنه في كثير من الدول يتم إدخال جانب من المقررات الدراسية يتعلق بطبيعة البيئة الساحلية أو الزراعية أو الصناعية أو الصحراوية وغيرها ضمن محتويات البرامج التعليمية والتدريبية.

¹ - سناء جابر، دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي دراسة حالة: جامعة محمد خيضر -بسكرة- ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر - بسكرة-، 2016-2017، ص: 28-

2-العوامل السكانية : يتأثر الاستثمار في رأس المال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركيبة السكانية ومعدل النمو السكاني حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق والموارد التعليمية، كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد هذه المرفق.

وفي حالة عجز الإمكانيات الاقتصادية عن توفير هذه المرافق والموارد في دولة ما تتفاقم مشكلات الأمية وازدحام الفصول التعليمية والضغط على الجامعات بأعداد كبيرة والاهتمام في كافة المراحل التعليمية بالجانب الكمية على حساب النوع مما يترتب عليه إهدار الاستفادة من الموارد البشرية وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وانتشار البطالة وغيرها من المشكلات.

3-العوامل الاجتماعية: وتشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الاجتماعي

ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية مما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية تنمي الثقافة الدينية وترسخ العقائد والمبادئ والالتزامات المرتبطة بها .

أما اللغة فهي تؤدي دورها في تشكيل النظم التعليمية باعتبارها تشكل التراث الثقافي والفكري للمجتمع ووسيلة التعبير والاتصال بين أفرادها، وفيما يتعلق بالتكوين الاجتماعي فإنه يؤثر في النظام التعليمي من خلال ارتباط الفرد بالمجتمع من ناحية وتكون المجتمع في تركيبته من الأفراد القائمين به، ويؤدي مدى الاتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لأفراده إلى تحديد حجم شمولية التعليم وفرصه سواء سكان المجتمع في سن التعليم أو لفئات معينة منه.

4-العوامل الاقتصادية: هناك ارتباط وثيق بين كل من الاقتصاد والتعليم والتدريب حيث تؤثر الأوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدا وتوفير التكاليف سواء للإفاق الكامل عليها أو لدعمها، كما أن

المؤسسات التعليمية والتدريبية تمد المشروعات الاقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة والمدرية في أنشطتها.

5-العوامل السياسية: حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه، فالأيديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة عن دولة لأخرى حيث يختلف هذا النظام في الدول التي تتبنى النظرية الرأس مالية عن تلك ذات الأيديولوجية الاشتراكية، والدول التي عانت احتلال دول أخرى لها قد تأثرت برامج تعليمها بثقافة الدولة المحتلة، بالإضافة إلى تأثير الاستقرار في فعالية التعليم و إستمراريته.¹

¹ - لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005-2013، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص: اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، 2014-2015، ص: 18-19

خلاصة الفصل الأول:

حاولنا في هذا الفصل إلقاء ضوء على استثمار في رأس المال البشري بدأ ببعض التعريفات لرأس المال البشري ورأس المال الفكري وخلصنا بأن الرأس المال البشري هو ما يملكه الفرد من القدرات ومهارات تكون في ذهن العامل أي ليس ملك للمنطقة وبعدها قمنا بعرض بعض النظريات لرأس المال البشري. وتطرقت بعد ذلك إلى الاستثمار في رأس المال البشري وخلصنا أن الاستثمار في رأس المال البشري هو كل ما تدفعه المنظمة لعمالها.

الفصل الثاني

البطالة وسياسة التشغيل

تمهيد :

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة. وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ إن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة. ولذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي، من جهة، تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها، وهو ما يمثل جانب الطلب، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل حجما ونوعا، أي تحليل جانب العرض. وتتبع أهمية هذا التحليل الثنائي من ضرورة تحقيق التوافق المستمر ما بين عرض العمل والطلب عليه من حيث الحجم والطبيعة.

سنبحث في كل من البطالة والتشغيل في هذا الفصل وسنتطرق الى:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للبطالة وسياسة التشغيل

المبحث الثاني: شروط/أسس/محددات التشغيل

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للبطالة و سياسة التشغيل

يعتبر مفهوم كل من البطالة و سياسة التشغيل من المفاهيم التي حظيت بأهمية كبرى من حيث البحث و التحليل، و احتلت جزءا كبيرا من الدراسة في مختلف الفروع المعرفية منها علوم الاقتصاد، الإحصاء و الاجتماع.

المطلب الأول: الإطار النظري للبطالة

الفرع الأول: مفهوم البطالة/قياسها/انواعها

1- مفهوم البطالة: اختلفت التعاريف التي تطرقت إلى البطالة من حيث صياغة هذا التعريف لكنها اتفقت في المعنى و المفهوم الأساسي لها و من أهمها:

1-1- المفهوم الرسمي للبطالة:

تتمثل البطالة وفقا للمفهوم الرسمي في الفرق بين حجم العمل المعروض و حجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية عند مستويات الأجور السائدة و من ثم فان حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة و الكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور¹:

طبقا للتعريف الذي اعتمده المكتب الدولي للعمل في الملتقى الدولي الثامن عشر له سنة 1982 حول احصائيات العمل و الذي اعتبر الشخص الذي في سن العمل بطالا كل من توفرت فيه ثلاث معايير أو شروط أساسية و هي:

- المعيار الأول "بدون عمل" : و يعني انعدام تام للعمل أثناء فترة الاستبيان.

¹- سامية فقير، محمد أمين لعروم، **فعاليات و انعكاسات سياسات التشغيل المنتهجة في الحد من البطالة**، المؤتمر العلمي الوطني الرابع حول أساسيات التشغيل و التحليل من البطالة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف يومي 22 و 23 نوفمبر 2017، ص 03.

- المعيار الثاني "متاح للعمل" لكي يوصف الشخص كعاطل يجب أن يكون متاحا للعمل يعني أن يكون قادرا و مستعدا للعمل إذا توفرت له الفرصة خلال فترة البحث.
- المعيار الثالث "يبحث عن العمل": ينطبق على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة معينة و هذا للدلالة على جدية البحث.¹
- حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS): يعتبر الشخص عاطلا عن العمل إذا توافرت فيه المواصفات التالية:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 و 64 سنة)
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي و نشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة البحث عن العمل، حيث أنه يكون قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب عمل²

حسب تعريف البنك الدولي : فالبطالة هي جزء من اليد العاملة التي ليس لها عمل لكنها متواجدة للبحث عن وظيفة.³

1-2- المفهوم الاقتصادي للبطالة:

- إن البطالة بالمعنى الاقتصادي مفهوم ينحصر في عنصر العمل، ويقصد به العاطلون عن العمل وقد يؤخذ بعدة مفاهيم للعاطلين عن العمل الذين تشملهم أرقام البطالة ونذكر منهم:
- العاطلون عن العمل هم أولئك الأشخاص الذين يرغبون في العمل ولا يجدون فرصا له.

¹-سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم

الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009-2010، ص: 04.

²-حمامي محمد أدريويش، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية

العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013، ص: 33.

³-خالدية جيلالي، الجامعة الجزائرية و دورها في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل وفق تطلعات التنمية المحلية، رسالة

مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة ابن خلدون

تيارت، 2010-2011، ص: 70.

- العاطلون عن العمل هم أولئك الأشخاص الذين كانوا يعملون سابقا ولكنهم معطلون عن العمل وقت إجراء الإحصاء.
 - العاطلون عن العمل هم أولئك الأشخاص القادرون على العمل والمستعدون له، ولكنهم عاجزون على العثور عن العمل المناسب¹.
- يمكن تعريف البطالة بأنها التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاء عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل.²

1-3- المفهوم العلمي للبطالة:

تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بأنها الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل فيه استخداما كاملا و/أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية الأفراد عما كان يمكن الوصول إليه ويمكن تمييز حسب هذا التعريف بين بعدين للبطالة.

البعد الأول: يتمثل في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة وذلك في حالة البطالة السافرة والجزئية.

البعد الثاني: يتمثل في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد معين، وتعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح لذلك³.

¹- سامية فقير ومحمد أمين لعروم، فعاليات و انعكاسات سياسات التشغيل المنتهجة في الحد من البطالة، المؤتمر العلمي

الوطني الرابع حول أساسيات التشغيل و التحليل من البطالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 03.

²- يونس معيدي، الاقتصاد الكلي، كلية الحقوق و العلوم اللاقتصادية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص 94

³- سامية فقير ومحمد أمين لعروم، فعاليات و انعكاسات سياسات التشغيل المنتهجة في الحد من البطالة، مرجع سبق ذكره،

2- قياس البطالة:

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها ولا يمكن علاج مشكل البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لها. تقوم الدول خاصة المتقدمة بحساب معدلات البطالة بصفة دورية و منتظمة، كأن تكون شهرية أو فصلية أو سنوية و ذلك بإتباع أسلوب العينات و ليس الإحصاء العام، نظرا لما يتطلبه ذلك من وقت طويل و تكاليف باهظة، يتم أخذ عينة ممثلة من الفئة النشطة من السكان ويقدر من خلالها عدد العاطلين عن العمل ثم يحدد معدل البطالة.

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع

(الفئة النشطة = العاملون + العاطلون) عند نقطة زمنية معينة عند نقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية:¹

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{الفئة النشطة}}$$

ويؤخذ على هذا المقياس الذي يعتبره الاقتصاديون مقياسا رسميا للبطالة، أنه يركز على البطالة السافرة فقط يهمل الأنواع الأخرى للبطالة، كما لا يأخذ في حسابه الأفراد الذين توقفوا عن البحث عن العمل بعد أن يئسوا من الحصول عليه.

إن المقياس العلمي للبطالة يرى أن العمالة الكاملة تتحقق عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، فيكون بذلك معدل البطالة الفعلي مساوي لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي أما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي وهو المفهوم العلمي للبطالة الذي يحدث وفقا له بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها:

¹ - سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، مرجع سبق ذكره، ص: 05

الإنتاجية المتوسطة الفعلية
حجم البطالة = 1 -
الإنتاجية المتوسطة المحتملة

3-أنواع البطالة:

إذا كانت كتلة البطالة تتفاوت من حيث الجنس والعمر والعرق، وكذلك من حيث مدة البطالة التي تعانيها الفئات المتعطلة، فإن ذلك كله يتفاوت أيضا حسب نوع البطالة السائدة

3-1 البطالة الاحتكاكية:

تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة وتتشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل، أي عدم التقاء جانب الطلب مع جانب العرض، والبطالة الاحتكاكية قليلة الاهتمام لدي الاقتصاديين لأنها تتطلب إجراءات صحيحة في السياسات حيث أنها تمثل بطالة مؤقتة تتوقف فترتها عموما على مدى توافر المعلومات وشفافيتها في سوق العمل.³

3-2 البطالة الهيكلية:

يقصد بها التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في (الاقتصاد الوطني) وتتمثل هذه التغيرات في تغيير هيكل الطلب على السلع أو تغيير في الفن التكنولوجي،

¹-رشيد شباح، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، العلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان 2011-2012، ص:59.

²-مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009 ص22

³- مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، رسالة ماجستير كلية العلوم الاجتماعية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 2002-2003 ص 69

وتغيرات هيكلية في سوق العمل نفسه، فمثلا تقنية تقنيات تكنولوجيا حديثة على الإنتاج تؤدي إلى الاستغناء عن بعض العمال فهذا النوع الحاصل من البطالة يعتبر بطالة هيكلية.

3-3 البطالة الدورية:

جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية، وهي التقلبات التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري والاقتصادي في الدولة وتمثل السبب الرئيسي لبطالة واسعة في التحول من الازدهار والرواج إلى حالة الركود والكساد أي هي البطالة الناجمة عن تقلب الطلب الكلي في الاقتصاد حيث يواجه الاقتصاد فترات من انخفاض الطلب الكلي مما يؤدي إلى فقدان جزء من القوة العاملة لوظائفها وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة إلا أن هذه النسبة تبدأ في الانخفاض عندما يبدأ الطلب الكلي بالارتفاع مجددا.¹

3-4 البطالة السافرة (الصريحة):

هي حالة التعطل التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، وتتمثل في مقدار عروض العمل التي لا يتم تغطيتها بالطلب في سوق العمل، وهذا ناتج عن تزايد التدفقات الهائلة على سوق العمل بسبب ارتفاع عدد السكان ويمكن أن تكون احتكاكية أو دورية أو هيكلية ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر حسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد القومي.²

3-5 البطالة المقنعة:

ويقصد بها تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل. بحيث إذا سحبت تلك العمالة الزائدة من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، وتوصف الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال بأنها تعادل الصفر.³

¹ - يونس معيدي، الاقتصاد الكلي، مرجع سبق ذكره ، ص 95

² - نفس المرجع السابق ، ص 237

³ -مدحي القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن 2006، ص 193

3-6 البطالة الموسمية:

والتي تحدث بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية فهناك قطاعات يزداد الطلب لديها على الأيدي العاملة في موسمها مثل القطاع السياحي والزراعي ويقل الطلب على اليد العاملة في هذه القطاعات خارج مواسمها. فيرتفع معدل البطالة تبعاً لذلك، كما نجد أن البطالة الموسمية تشترك مع البطالة الدورية في أن كل منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاماً.¹

3-7 البطالة الإجبارية:

والتي تحدث نتيجة تسريح العمال بشكل إجباري، وبالتالي لا يجد الداخلون الجدد في سوق العمل فرصاً للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنها، وقدرتهم على العمل وقبوله عند مستوى الأجر السائد، ويمكن أن يكون هذا النوع من البطالة بطالة هيكلية أو احتكاكية أو موسمية.

3-8 البطالة الاختيارية:

هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض إرادته واختياره، حيث يقدم استقالته من العمل الذي كان يعمل فيه، إما لعزوفه عن العمل أو لتفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل) أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى وظروف عمل أحسن فقرار التعطل عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه أحد.²

3-9 البطالة التكنولوجية:

وتسمى بالبطالة الفنية وسببها إدخال تكنولوجيات جديدة تحل محل العمل اليدوي مما يعني الاستغناء عن جزء من العمال ويتركون إلى الراحة الإجبارية وهذا النوع من البطالة يوجد في الدول النامية التي أخذت نظام اقتصاد السوق.³

¹- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سبق ذكره، ص 238

²- خالدية جيلالي، الجامعة الجزائرية و دورها في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل وفق تطلعات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره، ص: 73

³- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سبق ذكره، ص 238

الفرع الثاني: أسباب البطالة/اثارها/تطورها

1-أسباب البطالة:

إن الأهمية التي يتميز بها موضوع البطالة في جميع المجالات الاقتصادية منها والاجتماعية والسياسية، دفعت الباحثين في هذا الشأن إلى الاهتمام أكثر بمسببات والآثار التي قد تنتج عن هذه الظاهرة مع الأخذ بعين الاعتبار أنه يمكن تسجيل الاختلاف في هذه الأسباب من بلد لآخر كما يمكن أن يكون الاختلاف في نفس البلد من منطقة لأخرى لكن سنتطرق إلى أهم الأسباب التي تشهدها مختلف البلدان عامة.

1-1-النمو السكاني:والذي يصنف من الأسباب الاجتماعية التي تنتج عنها البطالة، فازدياد معدل النمو السكاني ينجم عنه نمو قوة العمل بمعدلات أكبر، الأمر الذي يؤدي بالضرورة إلى خلق مناصب عمل جديدة، وهذا الخلل الذي تعاني منه غالبية الدول النامية.

1-2-التقدم التكنولوجي: فالتغير التكنولوجي يعد العامل الأساسي المفضي إلى الإزاحة الأولية للعمال (البطالة عامة والبطالة الهيكلية خاصة) بحيث يمكن القول أن هناك تناسب طردي بين استخدام التكنولوجيا المتطورة وارتفاع معدلات البطالة.

1-3-ارتفاع الأجور: يعتبر ارتفاع الأجور سببا من الأسباب المؤدية إلى البطالة على أساس أن هذا الارتفاع يقلل من أرباح رب العمل، فيضطر إلى خفض عدد العمال، كما لا يمكن من التوسع في الاستثمار، وإقامة مشروعات جديدة، و بذلك يكون كل ما يؤثر في رفع تكلفة الإنتاج و خفض ربح رب العمل عاملا مسببا للبطالة.¹

2-آثار البطالة: إن للبطالة مجموعة من الآثار الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي لا يمكن اهمالها، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض و المشكلات الاجتماعية، كما أنها تمثل تهديدا على الاقتصاد و الاستقرار السياسي و الترابط الاجتماعي.

¹-رشيد شباح، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر، مرجع سبق ذكره ص:59-60

2-1- الآثار الاقتصادية: من أهمها ما يلي:

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الانتاج المحتمل من جراء تعطل أعداد من العاطلين عن العمل و الإنتاج.
- ظهور الكساد الإقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاج لدي أفراده و الإنتاج مرتبط بالعمل.
- خسارة الانفاق على التعليم حيث أنه يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل.
- انخفاض حجم الايرادات للدولة جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجم عن البطالة.¹
- تُخلف البطالة التراجع أو التآكل في قيمة رأس المال البشري، فمن المعروف أن الخبرات و المهارات العلمية المتراكمة التي اكتسبها الإنسان خلال العمل تعتبر في حد ذاتها أصلا قيما و ذات قيمة إنتاجية عالية ضف إلى ذلك الهدر في الموارد الإنتاجية فالبطالة تمثل موارد إنتاجية غير مستغلة استغلالا كاملا.²

2-2- الآثار الاجتماعية: نجد كذلك للبطالة آثار اجتماعية خطيرة منها:

- الهجرة : إن تجريد الإنسان من حقه في العيش الكريم يولد لديه الشعور بأنه في المكان الخطأ و غريب في وطنه الذي لم يوفه حقه في العيش الكريم فتكون الهجرة بمثابة صمام الأمان الذي يمنع الوضع من الانفجار رغم سهولته اجتماعيا و نفسيا

¹ - سامية فقير، محمد أمين لعروم، فعاليات و انعكاسات سياسات التشغيل المنتهجة في الحد من البطالة، مرجع سبق ذكره، ص: 04.

² - سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، مرجع سبق ذكره، ص: 14.

- الفقر: و هو الجوع العام الذي لا يجد الفرد معه إشباعا لحاجاته الجسمية أو النفسية أو الاجتماعية، و هو حالة من مستوى المعيشة المنخفض الذي إذا طال أمده أثر على صحة الفرد و أخلاقه و احترامه لذاته.
- للبطالة تأثير سلبي على نفسية الفرد من إحباط و عدم الثقة بالنفس و جدوى الحياة و يزداد هذا الشعور كلما طال أمد البطالة، و مما لا شك فيه أن لهذا الشعور تأثير مدمر على المجتمع.¹

2-3- الآثار السياسية: إن انتشار البطالة يؤدي إلى:

- اختفاء مفهوم الشفافية و النزاهة.
- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف و الإرهاب.
- ضعف الوحدة الوطنية و الشعور الوطني و الانتماء و اللامبالاة
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالإستقرار السياسي لدولة وتغير الحكومات فيها.

3- تطور معدلات البطالة في الجزائر:

لقد تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (1982-2013) كما يلي:

تبين الإحصاءات الرسمية أن معدلات البطالة في الجزائر قد عرفت معدلات مرتفعة و متزايدة في بعض الأحيان خلال وقت مضى، حيث تعرضت الجزائر إلى صدمة سلبية جراء الأزمات الاقتصادية (البتروولية و المالية التي عرفها البلاد خلال الثمانينات و عشرية التسعينات، و منه عرفت البطالة ذروتها حدود 30% سنة 1999، و لم تسجل هذه النسبة أي تحسن إلا بعد مطلع الألفينات، و الجدول الموالي يبين تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1982-2013

¹ - رشيد شباح، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص: 62.

الجدول رقم 2-1-1: يبين تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1982-2013)

1998	1996	1994	1992	1990	1988	1986	1984	1982	السنة
27	28	25.5	23	20	17	14	12	16	معدل البطالة
2014	2013	2012	2010	2008	2006	2004	2002	2000	السنة
/	10	10.5	12	15	17	20	26	30	معدل البطالة

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصاء

الجدول رقم 2-1-2: تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2014-2018.

2018	2017	2016	2015	2014	السنة
11.1	12.3	10.5	11.2	9.8	معدل البطالة

كما نلاحظ يبقى معدل البطالة في تذبذب صعود و نزول لكنه مرتفع على العموم.

المطلب الثاني: سياسة التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل جزءا من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، و بحكم أن الهدف من التنمية وهو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن و هو ما يتأتى بتوفير فرص عمل عن طريق وضع برامج ناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

1- مفهوم سياسة التشغيل:

إن تحديد مفهوم سياسات التشغيل يعتبر أمرا صعبا في ظل تعدد التعاريف و التي نذكر منها:

1-1 التعريف الأول:

يمكن تعريف سياسات التشغيل بكونها جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل.

يعطي هذا التعريف مجالا محدودا لسياسات التشغيل منها سياسات خاصة بسوق العمل فحسب فهي بذلك لا تتعداه لتشمل السوق الاقتصادي ككل بما فيه سوق العمل ككل.

1-2 التعريف الثاني:

سياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسة لسوق العمل فحسب، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي تتدرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي و من السياسات القطاعية فضلا عن سياسة اقتصاد السوق و يكون الهدف من هذه الإجراءات أن يشترك الكل في النهوض بالتشغيل.

يعطي هذا التعريف مجالا أوسع لسياسة التشغيل فهي حسبه لا تنحصر فقط في الإجراءات و التدابير التي تتخذ و تنفذ على مستوى سوق العمل بل تتعداها لتشمل الإجراءات و التدبير التي تتخذ و تنفذ على مستوى السوق الاقتصادي ككل.¹

1-3 التعريف الثالث:

سياسات التشغيل هي رؤية منسقة و مترابطة لغايات التشغيل في بلد معين، و سبل تحقيقها و هي بذلك تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد و المتوخاة من أجل تحقيق أهداف و أغراض محددة كمية و نوعية للتشغيل في البلد²

و من خلال هذه التعاريف يمكن تعريف سياسة التشغيل على أنها مجموعة من التوجهات التي تنتبهاها الدولة من أجل:

- تأمين أكبر قدر ممكن من فرص العمل المجزية لمواطنيها من خلال الإعفاءات و الحوافز و التشجيعات دون الاخلال بالسياسات الاقتصادية العامة للبلد.
- الملاءمة بين تأهيل الموارد البشرية و حاجيات الاقتصاد.
- مرونة سوق الشغل عن طريق مراجعة مشاريع العمل.¹

¹-ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، رسالة ماجستير كلية العلوم

الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 2013-2014، ص: 58.

²-سياسات التشغيل الوطني، دليل إرشادي، مكتب منظمات العمل الدولية، القاهرة مصر 2014، ص: 15.

2-أنواع سياسات التشغيل:

يمكن التمييز بين نوعين من سياسة التشغيل حسب مدى ديناميكية سوق العمل و قدرته على استيعاب القوة العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب شغل و يتعلق الأمر بسياسة التشغيل النشطة (سياسة ترقية التشغيل)، و سياسة التشغيل الخاملة (سياسة محاربة البطالة)

2-1 سياسات التشغيل النشطة:

عندما نتحدث عن مفهوم التشغيل نضع أنفسنا ضمن منطقتين اقتصاديتين، حيث أن المؤسسات الإنتاجية و الخدمية تطلب العمالة لتنفيذ خططها الإنتاجية و في سبيل ذلك تقوم بعملية حساب اقتصادي تقارن بموجبه بين تكلفة العمالة الموظفة و مردودها، استنادا إلى ذلك تقوم بتوظيف حجم معين من العمالة بناء على إنتاجيتها الحدية هذا هو المنطق الاقتصادي للتعامل مع عنصر العمل.

تتضمن سياسات التشغيل مجموع التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات، حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل تجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات. و على هذا الأساس تتميز سياسات التشغيل غالبا بكونها سياسات ذات طابع هيكلية لأنها تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات، لذلك تعتبر سياسات طويلة الأمد لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة، و لكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل و بالتالي فسياسات

¹ - محمود سمايلي ، دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني للتعليم العالي في سوق العمل، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2015-2016، ص155

التشغيل تهديد إلى زيادة ديناميكية هذا السوق عبر مختلف التدابير و لذلك يمكن اعتبار هذه السياسات نشطة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب شغل وفق معايير اقتصادية.¹

وعليه يمكن تعريف سياسات التشغيل على أنها سياسات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة و على خلق مناصب شغل جديدة و على التكيف اليد العاملة حسب حاجة السوق.²

2-3- سياسات التشغيل الخاملة:

بالمقابل عندما نتحدث عن سياسات التشغيل فإننا نضع أنفسنا في سياق اجتماعي للعملية، حيث تتم بمحاولة توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات، يتمثل مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم توظيفهم.

في هذا السياق لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى و بالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية توظيف حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات التي تقدمها السلطات العمومية و لذلك تتدرج هذه السياسات ضمن منظور الفترة القصيرة، أين يتمثل الهدف الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاملة، و يتنافى منطق هذه السياسات مع وجود أي ديناميكية في سوق العمل لهذا يمكن اعتبار سياسات التشغيل الخاملة سياسات سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة و الرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها، و دون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد و خلق مناصب عمل كما يمكن الإشارة في الأخير

¹ - ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مرجع سبق ذكره، ص: 60.

² - رشيد شباح، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص: 104.

إلى أن هذا المنطق من المقاربة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل لاسيما من زاوية الدخل.¹

الفرع الثاني: أبعاد/أهداف سياسة التشغيل:

اتفق العديد من المنظرين في ميدان التشغيل على عدة أبعاد في سياسة التشغيل يمكن حصرها فيما يلي:

1-1- البعد الاجتماعي:

يرتبط بمدى قدرة الدولة على احتواء أزمة البطالة في المجتمع من خلال سعي الحكومة إلى تحقيق غاية السلم الاجتماعي أي من خلال القضاء على كل ما يهدد الاستقرار الاجتماعي من مختلف الآفات الاجتماعية، و إبعاد الشباب عن مشاكل اليأس، التهميش و الإقصاء و ما يترتب عن ذلك من أفكار و تصرفات أقل ما يقال عنها تضر بالشباب أولا و بالبلاد ثانيا و نقصد بها الهجرة غير الشرعية تشمل خيرة كفاءات الوطن، ناهيك عن الإدمان على المخدرات و غيرها، وبغية تجذب كل هذه المشاكل الاجتماعية لابد من إدماج الشباب في مجتمعهم بتوفير مناصب شغل تساعد على مصاعب الحياة.

1-2 البعد الاقتصادي :

يرتكز على ضرورة إحداث التنمية الاقتصادية و ذلك من خلال الاستثمارات في رأس المال البشري و توظيفه في شتى مجالات الحياة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف القطاعات، بما يسمح بإحداث دافع للعجلة التنموية على الصعيد الاقتصادي و الاجتماعي للبلاد و تطوير أنماط الإنتاج، و تحسين النوعية المردودية، و منافسة المنتج الأجنبي و ربح

¹- لبندة كحل الراس، سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مرجع سبق ذكره، ص: 61.

المعركة التكنولوجية سريعة التطور و ناهيك عن تنمية القدرات بشكل يؤدي إلى تطوير المنتج المحلي و خلق الثروة.

1-3 البعد التنظيمي و الهيكلي:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة اتخاذ قرارات جماعية خصوصا في تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها و التي تبدأ من المستوى المحلي أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدن أو قرى و ذلك بغية العمل على إيجاد توازن العرض و الطلب في مجال التشغيل. التكوين و سوق العمل مع دعم المؤهلات المهنية و تحسينها من خلال ترقية السياسة الأساسية لتسيير السوق وفق مجموعة من النصوص القانونية التنظيمية التي تضبط تجسيد عملية التشغيل ميدانيا.¹

2- أهداف سياسة التشغيل:

التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف و الدخول و ذلك من أجل الحد من الفقر و من أجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال الدخل و الثروة.

و يمكن حصر أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

- توفير مناصب عمل لكل فرد و مواطن راغب في العمل.
- الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة الدخل القومي.
- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية و زيادة دخل الفرد.
- تحقيق الاستقرار في العمل من خلال حماية العامل من التعسف.
- تكوين و إعداد قوى عاملة من أجل تأهيل مرضى و كسب المهارات.

¹-هوارية عملي، تقييم السياسات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2015-2016، ص: 144-145.

- تنظيم علاقات العمل و وضعها في إطار قانوني و تشريعي.

من خلال هذا يمكن القول أن سياسة التشغيل تسعى إلى تحقيق أهداف كثيرة سياسية و اقتصادية و اجتماعية و ذلك بجعل هذه السياسات أكثر واقعية و قبول في الوسط الاجتماعي و الاقتصادي من أجل اشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع. و الاستخدام الجيد لقدرات العمال و وضع برامج لإعادة توظيف الأشخاص العاملين و تحقيق الاستقرار في التوظيف من خلال إزالة الاختناقات داخل سوق العمل.¹

المبحث الثاني: شروط/محددات التشغيل:

أن سياسة التشغيل التي تبنتها الحكومة واخذت على عاتقها في وضع برامج متعددة نتيجة الرهانات والتحديات التي تواجهها، في مجال توفير مناصب الشغل التي من شأنها القضاء على الآفات الاجتماعية السلبية، التي تؤدي إلى عرقلة تطور وازدهار المجتمع والتي تدفعنا إلى الحديث عن التنمية، التي تسعى إليها كل الدول في شتى المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وكذا السياسية التي تساهم في النهوض بالمجتمع وعليه سنقوم بالتطرق الى مفهوم التشغيل من أجل فهم وتوضيح الموضوع.

المطلب الأول: شروط التشغيل

تختلف شروط التشغيل من قطاع لآخر وإذا كانت هذه القطاعات تعرف تباينا فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط، حيث أن ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية، التي يوجد عليها النظام السياسي من جهة اخرى فان هذه الشروط التي غالبا ما تمثل اداة مثلى في عملية التوظيف:

¹ - أمال ميموني، سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2014-2015، ص: 09.

الفرع الأول: الشروط السياسية والعلمية:

1- شرط الجنسية: وذلك تعبيراً عن حق المواطنة واكتساب الحقوق السياسية للمواطن وقد ورد ذلك ضمنياً في القانون العام للعامل في المادة 214، حيث تناولت استثناءات العامل الاجنبي كما تركت الحرية فيمتناول هذا الشرط.

2- شرط الخدمة الوطنية: حيث لا يجوز لأي مواطن تولي منصب عمل في اي قطاع، الا بتثبيت وضعيته تجاه الخدمة الوطنية وذلك ما تناوله الامر 74-107 في مادته الثامنة 2.

3- شرط السن: وهذا ما تناولته المادة 15 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تتصلبانه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، الا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين.

الفرع الثاني: شروط اللياقة:

1- اللياقة العلمية: اي الامكانيات العلمية والتعليمية التي يملكها المرشح قبل توظيفه لشغل منصب عمل،

2- اللياقة البدنية: أي يكون العامل على شيء من القدرة البدنية والعقلية والسلامة من الأمراض والعاهات التي قد تتلاءم مع نوع منصب العمل المطلوب شغله، وذلك ما نصت عليه المادة 54 من القانون الاساسي للعامل.¹

3- اللياقة الخلقية: ضرورة تمتع المواطن بخلق حسن وهذا يقتضي عدم صدور اي حكم في جنائية او جريمة مخلة بالشرف، ولم يسبق فصله من اي عمل كان وذلك ما جسده المادة 42 من القانون الأساسي للعامل.²

¹ - محمد شفيق، التشريعات الاجتماعية العمالية الاسرية. الاسكندرية، 1997 ص: 32.

² - مصطفى شريف، تولية المناصب العامة على ضوء القانون الاساسي العام للعمال، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية علوم الاقتصادية، 2009 ص: 128.

المطلب الثاني: أسس ومحددات التشغيل

الفرع الأول: أسس التشغيل: تخضع عملية التشغيل الى مجموع من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف ونذكر من هذه المبادئ ما يلي:

- **مبدأ المساواة:** وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على اساس الجنس وفي عدم المقارنة بين الناس على اساس الدين والمعتقد والرأي.
- **مبدأ الجدارة:** الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وامكانيات علمية ومهنية وبدئية معينة.¹

الفرع الثاني: محددات التشغيل:

تندرج سياسة التشغيل ضمن عدة محددات يمكن إيجازها فيما يلي:

1- مستوى التنمية لكل بلد: يشمل ذلك المجالين الاقتصادي والاجتماعي فالأول يركز على طبيعة الانشطة الاقتصادية من خلال ايجاد تكامل بين مردودية ادائها الاقتصادي وامكانية تكثيفها لليد العاملة، أما الثاني فيهتم بطبيعة العلاقات بين مختلف العمال و النقابات و المؤسسات المستخدمة مرده إلى ارتفاع مستويات التكاليف خاصة الأجور منها، فان طبيعة العلاقة بين العامل و المؤسسة التي تستغله قد تدفعه للتضحية للحفاظ على منصب عمله، من جهة أخرى هذه الإجراءات من شأنها أن تمنع معدلات البطالة على الأقل من الارتفاع،

¹ - واحة حنان، إصلاح السياسة العامة في الجزائر -قطاع التشغيل نموذجا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر كلية الحقوق والعلوم السياسية-بسكرة، 2014-2015، ص:53.

كما حدث في شركة الطيران البلجيكية SABENA حيث قبل 68% من عمالها خفض أجورهم بنسبة تتراوح بين 2% إلى 15% لإنقاذ شركائهم • قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية : من حيث حجم النمو مستويات التأهيل و التكوين واكتساب الخبرات.

2-توفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات: يقصد بها المعلومات المرتبطة بالتشغيل وحجم القوة العاملة من حيث مستويات التأهيل بها، تصنيفها حسب الجنس وتحديد طبيعة وخصائص هيكل البطالة السائدة....

وتكمن قاعدة المعلومات هذه من تدعيم نظام التخطيط المستقبلي والتنبؤ بمستويات التشغيل قصد توفير مناصب العمل الضرورية لتجنب الضغوطات الاجتماعية التي قد تنشأ في المستقبل.¹

¹- واعة حنان، إصلاح السياسة العامة في الجزائر -قطاع التشغيل نموذجا، مرجع سبق ذكره،ص: 53-54.

خلاصة الفصل الثاني:

شهد سوق العمل في الجزائر خلال العقد الأخير من القرن العشرين اضطرابا شديدا واختلالا حادا تمثل في الفجوة الواسعة بين العرض والطلب على العمل. وكانت أزمة البطالة من أهم مظاهر هذا الاختلال.

فحسب الديوان الوطني للإحصاء و عدة مصادر أخرى انتقل معدل البطالة في الجزائر من 30% سنة 2000 الى 12% سنة 2010 وهذا انخفاض ملحوظ وتقدم في مجال التشغيل الا انه بقي تقريبا في نفس المستوى في السنوات التي تلتها في انخفاض وارتفاع قليل حيث كان اخر معدل لسنة 2018 يقدر ب 11.1%

التشغيل والذي يعتبر صلب الموضوع فان العلماء والباحثين والمنظمات الدولية اختلفوا من حيث تعريفه وكل حسب معاييرهم، ووجهة نظره ومعرفة أهميته في تحقيق التنمية، ورفع من مستوى ومتطلبات المجتمع وسوق العمل وتأثيره على المجال الاقتصادي.

الفصل الثالث

الاستثمار في رأس المال البشري

وسياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد:

تشكل البطالة إحدى أكبر المشكلات التنموية في العالم والمنطقة العربية بشكل أخص، وترتكز تقرير مختلف المنظمات الدولية على حاجة البلدان إلى التركيز على استثمار رأسمالها البشري كأساس للتقليل من البطالة، وهو أمر لا بد معه من ربط التشغيل ومتطلبات سوق العمل بمخرجات التعليم والتكوين وبالأخص التعليم الجامعي، ذلك أن بطالة حملة الشهادات الجامعية تتزايد بشكل كبير في كثير من دول العالم. مما يدفع بالتفكير إلى كيفية الاستفادة من رأس المال البشري من خلال الاستثمار في التعليم ومدى ملاءمة التعليم مع متطلبات سوق العمل. وإن الجزائر على غرار غيرها من الدول تعاني من ظاهرة البطالة وتفاقمها وإن أهم ما يميز هذه الظاهرة بالجزائر كونها بطالة متعلمين بالدرجة الأولى، وعلى هذا الأساس نهدف من خلال هذا الفصل إلى توضيح دور الاستثمار البشري في التقليل من حدة البطالة، من خلال التركيز على مؤشر الاستثمار في رأس المال البشري وسنركز دراستنا على مجال التعليم من بين مكونات مؤشر رأس المال البشري ودور التعليم في رفع مستوى الإنتاجية المتوقع أن يحققه الجيل القادم من الأيدي العاملة، وسنحاول في هذا الفصل وضع الضوء على مؤشر الإستثمار في رأس المال البشري وجهود الجزائر لصنع فرد عالي الجودة من خلال الاستثمار فيه وسياسة تشغيل تستقبله لتضعه في مكانه المناسب من خلال:

المبحث الأول: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر

المبحث الثاني: سياسة التشغيل

المبحث الأول: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر

أعلنت مجموعة البنك الدولي إطلاق مشروع رأس المال البشري في عام 2017. وهذا المشروع قيد التنفيذ حالياً، مع إطلاق مؤشر جديد لرأس المال البشري في أكتوبر/تشرين الأول 2018 خلال الاجتماعات السنوية التي عُقدت في بالي، إندونيسيا. وطرح وزراء من نحو 30 بلداً رائداً أفكاراً مبكرة حول كيفية تسريع الاستثمارات، وأُتبع ذلك بإتاحة فرصة نادرة لموظفيها للعمل شخصياً في مختلف المناطق والقطاعات. وقد ازداد عدد البلدان التي تشارك بنشاط في المشروع إلى أكثر من 40 بلداً حتى أوائل 2019.

المطلب الأول: مؤشر رأس المال البشري HCI *

يعتبر مؤشر الاستثمار في رأس المال البشري أحدث وسائل قياس فاعلية وقيمة هذا الاستثمار إضافة إلى نتائجه على أرض الواقع.

في 11 أكتوبر تشرين الأول 2018، أصدرت مجموعة البنك الدولي مؤشر رأس المال البشري HCI، وهو أداة تحدد مدى إسهام الصحة والتعليم في إنتاجية الجيل القادم من العاملين في بلد ما، والسؤال الذي يقوم عليه مؤشر رأس المال البشري هو "ما رأس المال البشري المتوقع أن يحصله طفل مولود اليوم عند بلوغه 18 عاماً؟ وذلك في ضوء مخاطر سوء ظروف الرعاية الصحية والتعليم السائدة في البلد الذي يعيش فيه؟ إن 56% من الأطفال الذين يولدون اليوم في مختلف أنحاء العالم سيخسرون أكثر من نصف دخلهم المحتمل مدى الحياة لأن الحكومات وغيرها من الأطراف المعنية لا تضخ حالياً استثمارات فعالة لضمان وجود مواطنين أصحاء متعلمين ويتمتعون بالمرونة مهيوون للعمل في المستقبل. ومن أجل تحفيز التحرك العاجل نحو تنمية رأس المال البشري، يعمل مشروع رأس المال البشري التابع لمجموعة البنك الدولي على جبهتين أخريين وراء المؤشر. وهما القياسات والأبحاث، ومشاركة البلد المعني.

الفرع الأول: مؤشر الاستثمار في رأس المال البشري

يحدد مؤشر رأس المال البشري كمياً مقدار مساهمة الصحة والتعليم في مستوى الإنتاجية المتوقع أن يحققه الجيل القادم من الأيدي العاملة. ويمكن للبلدان الاستعانة بهذا المؤشر لتقييم مقدار الدخل الذي تخسره بسبب الفجوات في رأس المال البشري، والسرعة التي يمكن بها تحويل هذه الخسائر إلى مكاسب إذا ما تحركت على الفور، يُعنى هذا الجهد ببناء رأس المال

البشري في جميع البلدان. ولبلوغ تلك الغاية، يجب أن نعمل على عدة مستويات.

3-1-1-1-3 مكونات HCI :

حددها البنك الدولي ب 5 مؤشرات هي:

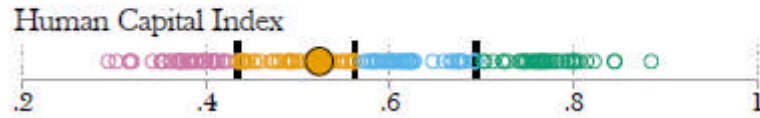
- **المؤشر الأول:** احتمالية النجاة لسن 5 سنوات بالنسبة لمولود حديث الولادة.
- **المؤشر الثاني:** السنوات المتوقعة للطفل في المدرسة.
- **المؤشر الثالث:** درجات الاختبار المنسقة كمقياس لجودة التعلم.
- **المؤشر الرابع:** معدل النجاة عند البالغ (من 15 سنة الى 60 سنة).
- **المؤشر الخامس:** النمو الصحي (نسبة الأطفال الذين ليسوا اقزام).

3-1-1-2-1-3 ما وضع مؤشر HCI في الجزائر؟

مؤشر رأس المال البشري: الطفل الذي يولد في الجزائر اليوم لديه فرصة 52% ليكون منتج عندما يكبر إذا تمتع بتعليم وصحة كاملين.

الشكل رقم 3-1-1: مؤشر رأس المال البشري ومكوناته في الجزائر.

Figure 1. HCI and Components



السنوات

علما أن: الدائرة الكبيرة تمثل الجزائر

باقي الدوائر تمثل باقي الدول

المصدر: Human Capital Index Rank 93 out of 157ALGERIA OCTOBER 2018 البنك الدولي.

3-1-1-3- قياس المكونات بالنسبة للجزائر:

1- المؤشر الأول: 98 من أصل 100 طفل عنده احتمالية النجاة إلى سن 5 سنوات في الجزائر. الشكل التالي يوضح ذلك أكثر:

الشكل رقم 3-1-2: مؤشر احتمالية النجاة إلى سن 5 سنوات في الجزائر.



عدد الاطفال

علما أن الدائرة الكبيرة تمثل الجزائر

المصدر: Human Capital Index Rank 93 out of 157ALGERIA OCTOBER 2018 البنك الدولي.

2- المؤشر الثاني: في الجزائر الطفل الذي يبدأ دراسته على 4 سنوات يتوقع ان يكمل 11.4 سنة من الدراسة ببلوغه سن 18 سنة. الشكل الآتي يوضح ذلك:

الشكل رقم 3-1-3: مؤشر السنوات المتوقعة للطفل في المدرسة في الجزائر.



السنوات

الدائرة الكبيرة تمثل الجزائر

المصدر: Human Capital Index Rank 93 out of 157 ALGERIA

OCTOBER 2018 البنك الدولي

3- المؤشر الثالث: درجات الطلبة في الجزائر 374 في حين 625 تمثل أعلى درجة محصلة و 300 تمثل أدنى درجة محصلة. الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 4-1-3: مؤشر درجات الاختبار المنسقة كمقياس لجودة التعلم في الجزائر.



الدرجات

المصدر: Human Capital Index Rank 93 out of 157 ALGERIA

OCTOBER 2018 البنك الدولي.

4- المؤشر الرابع: عبر الجزائر 91 % من الذين سنهم 15 سنة سيعيشون إلى غاية 60 عام، هذه الإحصائية تمثل الدليل المهلك أو لا للمخرجات الصحية التي يتوقعها طفل ولد حديثا ليكبر تحت شروط الرعاية. الشكل يوضح ذلك:

الشكل رقم 3-1-5: مكون معدل النجاة عند البالغ (من 15 سنة إلى 60 سنة) في الجزائر.



النسبة المئوية

الدائرة الكبيرة تمثل الجزائر

المصدر: **Human Capital Index Rank 93 out of 157ALGERIA**

OCTOBER 2018 البنك الدولي

5-المؤشر الخامس: 88 من أصل 100 طفل ليسوا أقزام في الجزائر أي 12 من أصل 100 طفل أقزام الذين يكونون معرضين لمحدودية إدراكية و جسدية و التي يمكن أن تدوم مدى الحياة. الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 3-1-6: مؤشر النمو الصحي (نسبة الأطفال الذين ليسوا أقزام) في الجزائر.



نسبة مئوية

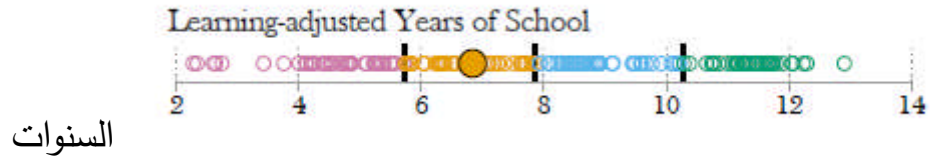
الدائرة الكبيرة تمثل الجزائر

المصدر: **Human Capital Index Rank 93 out of 157ALGERIA**

OCTOBER 2018 البنك الدولي.

إضافة إلى مؤشر إضافي هو مؤشر السنوات الدراسة المعدلة ويمثل ما تعلمه الطفل فعلا بالسنوات يتوقع أن يكون 6.8 سنوات في الجزائر و الشكل يوضح ذلك.

الشكل رقم 3-1-7: مؤشر السنوات المعدلة للدراسة في الجزائر.



الدائرة الكبيرة تمثل الجزائر

المصدر: Human Capital Index Rank 93 out of 157ALGERIA

OCTOBER 2018 البنك الدولي.

الجدول التالي يوضح مؤشر الاستثمار في رأس المال البشري حسب الجنس في الجزائر:

مكون	أولاد	بنات	الشامل
HCI	0.5	0.54	0.52
المكون الأول	0.97	0.98	0.98
المكون الثاني	11	11.8	11.4
المكون الثالث	366	383	374
المكون الرابع	0.9	0.91	0.91
المكون الخامس	0.87	0.89	0.88
المكون الإضافي	6.5	7.3	6.8

الجدول رقم 3-1-1: HCI حسب الجنس بالجزائر.

المصدر: Human Capital Index Rank 93 out of 157ALGERIA

OCTOBER 2018 البنك الدولي.

في الجزائر HCI للبنات أعلى من HCI للأولاد الجدول الخير يوضح تصنيفات HCI ومكوناته حسب الجنس.

تحتل الجزائر المرتبة 93 عالميا بـ HCI يساوي 0.52 لسنة 2018 والجدول التالي

يوضح ذلك:

الجدول رقم 3-1-2: مؤشر الاستثمار في رأس المال البشري لبعض الدول و ترتيبها عالميا لسنة 2018.

Rank	Economy	Lower bound	Value	Upper bound	Rank	Economy	Lower bound	Value	Upper bound	Rank	Economy	Lower bound	Value	Upper bound
157	Chad	0.28	0.29	0.31	103	Honduras	0.47	0.49	0.50	50	Ukraine	0.61	0.65	0.68
156	South Sudan	0.27	0.30	0.33	102	Nepal	0.48	0.49	0.50	49	United Arab Emirates	0.64	0.66	0.67
155	Niger	0.30	0.32	0.33	101	Dominican Republic	0.48	0.49	0.51	48	Vietnam	0.65	0.67	0.68
154	Mali	0.29	0.32	0.34	100	Cambodia	0.47	0.49	0.51	47	Bahrain	0.65	0.67	0.68
153	Liberia	0.31	0.32	0.33	99	Guyana	0.48	0.49	0.51	46	China	0.66	0.67	0.68
152	Nigeria	0.32	0.34	0.36	98	Morocco	0.49	0.50	0.51	45	Chile	0.66	0.67	0.69
151	Sierra Leone	0.33	0.35	0.37	97	El Salvador	0.49	0.50	0.51	44	Bulgaria	0.65	0.68	0.70
150	Mauritania	0.32	0.35	0.38	96	Tunisia	0.50	0.51	0.52	43	Seychelles	0.65	0.68	0.71
149	Côte d'Ivoire	0.33	0.35	0.37	95	Tonga	0.50	0.51	0.53	42	Greece	0.67	0.68	0.69
148	Mozambique	0.34	0.36	0.38	94	Kenya	0.50	0.52	0.53	41	Luxembourg	0.68	0.69	0.70
147	Angola	0.33	0.36	0.39	93	Algeria	0.51	0.52	0.53	40	Slovak Republic	0.68	0.69	0.71
146	Congo, Dem. Rep.	0.35	0.37	0.39	92	Nicaragua	0.51	0.53	0.54	39	Malta	0.69	0.70	0.71
145	Yemen, Rep.	0.35	0.37	0.38	91	Panama	0.52	0.53	0.54	38	Hungary	0.69	0.70	0.72
144	Burkina Faso	0.35	0.37	0.38	90	Paraguay	0.51	0.53	0.55	37	Lithuania	0.70	0.71	0.73
143	Lesotho	0.35	0.37	0.39	89	Tajikistan	0.51	0.53	0.55	36	Croatia	0.71	0.72	0.74
142	Rwanda	0.36	0.37	0.39	88	Macedonia, FYR	0.53	0.53	0.54	35	Latvia	0.71	0.72	0.74
141	Guinea	0.35	0.37	0.39	87	Indonesia	0.52	0.53	0.55	34	Russian Federation	0.68	0.73	0.77
140	Madagascar	0.35	0.37	0.39	86	Lebanon	0.52	0.54	0.55	33	Iceland	0.73	0.74	0.75
139	Sudan	0.37	0.38	0.39	85	Jamaica	0.53	0.54	0.56	32	Spain	0.74	0.74	0.75
138	Burundi	0.36	0.38	0.40	84	Philippines	0.53	0.55	0.56	31	Kazakhstan	0.72	0.75	0.77
137	Uganda	0.37	0.38	0.39	83	Tuvalu	0.53	0.55	0.57	30	Poland	0.73	0.75	0.76
136	Papua New Guinea	0.36	0.38	0.40	82	West Bank and Gaza	0.54	0.55	0.56	29	Estonia	0.73	0.75	0.76
135	Ethiopia	0.37	0.38	0.40	81	Brazil	0.55	0.56	0.57	28	Cyprus	0.74	0.75	0.76
134	Pakistan	0.37	0.39	0.40	80	Kosovo	0.55	0.56	0.57	27	Serbia	0.74	0.76	0.77
133	Afghanistan	0.38	0.39	0.40	79	Jordan	0.54	0.56	0.58	26	Belgium	0.75	0.76	0.77
132	Cameroon	0.37	0.39	0.42	78	Armenia	0.56	0.57	0.58	25	Macao SAR, China	0.75	0.76	0.76
131	Zambia	0.37	0.40	0.42	77	Kuwait	0.56	0.58	0.59	24	United States	0.75	0.76	0.77
130	Gambia, The	0.37	0.40	0.42	76	Kyrgyz Republic	0.57	0.58	0.59	23	Israel	0.75	0.76	0.78
129	Iraq	0.38	0.40	0.41	75	Moldova	0.57	0.58	0.59	22	France	0.76	0.76	0.77
128	Tanzania	0.39	0.40	0.41	74	Sri Lanka	0.57	0.58	0.59	21	New Zealand	0.76	0.77	0.78
127	Benin	0.38	0.41	0.43	73	Saudi Arabia	0.57	0.58	0.60					
126	South Africa	0.40	0.41	0.42	72	Peru	0.57	0.59	0.60					

WORLD BANK GROUP , THE HUMAN CAPITAL INDEX,

INVESTinPeople,P :32.

الفرع الثاني: مشروع HCI:

1-القياس والبحث لمكونات HCI:

يُعد قياس نواتج التعليم والرعاية الصحية بمصدقية أمرًا بالغ الأهمية على المستويات المحلية والوطنية والعالمية. وداخل البلدان، يؤدي القياس إلى الحصول على أفكار متعمقة بشأن التدابير التي ثبت نجاحها وأين يجب توجيه الموارد. ويؤدي القياس

أيضاً إلى زيادة وعي واضعي السياسات بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري، مما يخلق زخماً وقوة دافعة نحو العمل والتحرك في هذا المجال. وعالمياً، يسلط القياس الشامل الضوء على الفروق بين البلدان ويحفز الطلب على الاستثمارات في البشر.

2- مشاركة البلدان في مشروع HCI:

سيساعد مشروع رأس المال البشري للبلدان على مواجهة أسوأ المعوقات التي تحول دون تنمية رأس المال البشري، وذلك باستخدام نهج "الحكومة بأكملها". وقد بدأ العمل لمساندة أكثر من 40 بلداً أبدت اهتماماً شديداً، وسيتمدد العمل إلى مزيد من البلدان في الأشهر المقبلة. بالإضافة إلى ذلك، انضم عدد من "مناصري رأس المال البشري" وهم من قادة العالم، وقادة الفكر، والمشاهير وغيرهم إلى الدعوة للاستثمار في الجيل القادم.¹

المطلب الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر

إن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدراً من مصادر النمو المستدام، لذا زاد التركيز على التعليم باعتباره وبصفته استثمار وليس استهلاكاً. وتعتبر الجامعة أو قطاع التعليم العالي هو المصدر الأساسي للإستثمار التعليمي فهو القطاع الذي ينتج ويحضر رأس المال البشري الذي يستفيد منه سوق العمل، فمصدر تنامي الثروات هو البحث العلمي بصفة عامة، ومن هذا المنطلق سنحاول من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على خدمة التعليم العالي والتكوين المهني مع تبيان أهميتها وتوضيح لمختلف الجوانب المتعلقة بها.

¹ - موقع البنك الدولي، تاريخ الاطلاع: 2019/06/07 بتوقيبت

<http://www.albankaldawli.org/ar/publication/human-capital/brief/about-hcp>.19:17

الفرع الأول: وسائل الاستثمار في رأس المال البشري:

لا شك إن وسائل الاستثمار في رأس المال البشري كثيرة وعديدة ومتنوعة ولعل أبرزها هي التعليمي والتدريب والتكوين كما أن مؤشر رأس المال البشري يقوم على الرعاية الصحية والتعليم، سنركز دراستنا على التعليم العالي والتكوين.

1- التعليم:

تشكل سياسات التعليم الجيدة الركيزة الأساسية في الاستثمار في رأس المال البشري، فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض أو المفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة، وتؤثر السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة .

من خلال ما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل، والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة.¹

يعرف التعليم على أنه تلك العملية التي تهدف إلى إمداد الفرد بمعلومات تفسيرية أو تعليمية عامة، تساعده على مواجهة المواقف المختلفة، وعلى حل المشاكل العامة المحتمل حدوثها في كل زمان ومكان، كما تتسم ببرامج التعليم بالشمول والعمومية خاصة في مراحلها الأولى، حيث يكتفي الفرد بتحصيل المعلومات والمعارف والسلوكيات العامة.² ويقصد بالاستثمار في التعليم التوسع في مختلف أنواع الإنفاق على المرافق المخصصة للتعليم، وتوفير احتياجات من المعدات ومستلزمات التعليم وهيئات التدريس وغيرها، إضافة إلى العمل من أجل تحسين وتطوير البرامج التعليمية لزيادة المعرفة ومواكبة التغييرات الجديدة.³

¹ - منذر المصري، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن، 1998، ص: 09.

² - ورقة عمل في الاستثمار في رأس المال البشري، من إعداد مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية والصناعية بالرياض على الموقع: www.abaheoo.uk. ص: 9، 10.

³ - حسن روابة، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص: 33.

2-التدريب:

هي عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجملها، تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية وذهنية وفنية محددة لمقابلة احتياجات محددة حاليا أو مستقبلا بتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسات التي يعمل بها المجتمع بأكمله.

كما يمكن تعريفه على انه عملية مخططة ومستمرة خاصة باكتساب الفرد والمهارات والمعرفة المرغوب فيها التي تحسن أداء الفرد وتزيد فعالية المنظمة.¹

3-التكوين:

يحتل التكوين مكانة هامة ضمن الأنشطة الإدارية الهادفة لتحسين أساليب العمل وذلك عن طريق إحداث تغيير في مهارات العاملين وقدرتهم من ناحية، كما يستهدف تطوير أنماط السلوك الذي يتبعونه في أداء أعمالهم من ناحية أخرى. وتهتم المنظمة بالتكوين لان ما ينفق فيه مثل استثمارا في الموارد البشرية قد يكون لو عائدا يظهر في شكل زيادة وتحسين كفاءة العاملين.²

الفرع الثاني: التعليم العالي والتكوين المهني:**1-التعليم العالي:**

يقصد بالتعليم العالي " التعليم الذي يتم من خلاله إعداد إطارات علمية وفنية وتنظيمية وإدارية انطلاقا من كونه يحتل قمة السلم التعليمي " ويعرف على انه كل أنواع التعليم الذي يلي مرحلة الثانوية أو ما يعادلها وتقدمه مؤسسات مخصصة، وهو مرحلة التخصص العملي في كافة أنواعه ومستوياته، رعاية لذوي الكفاءة والنبوغ، وتنمية لمواهبهم، وسدا لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله، بما يساير التطور المفيد الذي يحقق أهداف الأمة وغايتها النبيلة.

¹-صالح صلاح معمار، **التدريب الأسس والمبادئ**، دار نشر ديبونو، 2010، ص:38.

²- لبنى بابا سعيد، **دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005-2013**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم اقتصادية، شعبة اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2014-2015، ص: 24-25.

كما يقصد به كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه للبحث الذي يتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة.

1-1- التحليل الوظيفي لمنظومة التعليم العالي:

نقوم فيما يلي بإجراء التحليل الوظيفي لهذه المنظومة لتحديد غاياتها ووظائفها الأساسية.

1-1-1- غايات منظومة التعليم العالي الجزائرية

بالإضافة إلى المبادئ الكبرى للنظام التربوي الجزائري، واستمرارا لغايات المنظومة التربوية الوطنية، تحاول منظومة التعليم العالي الجزائرية أن تحقق الغايات الأساسية الآتية:

. تنمية البحث العلمي والتكنولوجي واكتساب العلم وتطويره ونشره ونقل المعارف.

• رفع المستوى العلمي والثقافي والمهني للمواطن.

• التنمية الاقتصادية والثقافية للأمة الجزائرية عن طريق تكوين إطارات في كل الميادين.

• الترقية الاجتماعية بضمان تساوي الحظوظ للاحاق بالأشكال الأكثر تطورا من العلوم

والتكنولوجيا لكل من تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة.

1-1-2- الوظائف والمهام الأساسية لمنظومة التعليم العالي

وظيفة التكوين: تسعى منظومة التعليم العالي من خلال تأديتها لوظيفة التكوين إلى تأدية المهام الأساسية الآتية:

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والثقافية للبلاد.
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث في سبيل البحث.

- المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها؛ • المشاركة في التكوين المتواصل والتكوين مدى الحياة.¹

1-1-3-وظيفة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي:

تعمل منظومة التعليم العالي من خلال تأديتها الوظيفة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي إلى تأدية المهام الأساسية الآتية:

- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- ترقية الثقافة الوطنية ونشرها؛ • المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية.
- تلمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها. (المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 03 / 273 المؤرخ في 23 أوت 2003 المحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 54 ليوم 24 أوت 2003 الموافق ليوم 25 جمادى الثانية 1424 هـ).

1-2-التحليل الهيكلي لمنظومة التعليم العالي الجزائرية الحالية

منذ عام 2004 شرعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية في إدراج نظام تعليمي جديد (بالموازاة مع النظام القاسم)، مقسم إلى ثلاثة (3) أطوار؛ هي: طور الليسانس، طور الماستر، وطور الدكتوراه.

1-2-1-طور الليسانس: تتفرع الدراسة في هذا الطور من التعليم العالي إلى ميادين تضم فروعاً موزعة على تخصصات، وتشمل نوعين من المسارات: مسار أكاديمي، ومسار مهني، يدوم هذا الطور ثلاث (3) سنوات، موزعة على ستة (6) سداسيات، في كل سداسي مجموعة من الوحدات التعليمية (أساسية، استكشافية، منهجية، عرضية)، تتميز بتعليم إجباري وتعليم اختياري، ويمكن تحويلها من مسار إلى مسار، يتوج متم هذا الطور بنجاح بشهادة ليسانس.

¹ - محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري-مقارنة نظرية ودراسة تحليلية لحالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية كلية علوم اقتصادية جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009، ص: 138.

1-2-2-طور الماستر: تتفرع الدراسة كذلك في هذا العطور من التعليم العالي إلى ميادين تضم فروعاً موزعة على تخصصات، وتشمل نوعين من المسارات: مسار أكاديمي، ومسار مهني، ويدوم هذا العطور من التعليم العالي سنتين (2)، موزعة على أربعة (4) سداسيات، في كل سداسي مجموعة من الوحدات التعليمية (أساسية، استكشافية، منهجية، عرضية) تتميز بتعليم إجباري وتعليم اختياري، يتوج متمهما بنجاح بشهادة ماستر.

1-2-3-طور الدكتوراه: ويدوم ثلاث (3) سنوات، يتوج متمهما بشهادة دكتوراه.

1-3-التطور الكمي لمنظومة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر:

لقد كان التعليم العالي في الجزائر جد متأخر بكل المعايير غداة الاستقلال مباشرة؛ حيث لم يتعدى عدد المسجلين في الجامعة في أول موسم جامعي (1962-1963) 2725 طالبا يؤطّره 298 أستاذا معظمهم أجانب، وقد تضاعفت هذه المؤشرات في عام 1965، حيث أصبح عدد الطلبة 5636 طالبا في مرحلة التدرج و 211 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج، ورغم هذا التطور إلا أن نسبة التمدرس الخام في المستوى الجامعي في الجزائر كانت لا تتعدى 0.8%، وهي نسبة ضعيفة جدا.

وفي عام 1970 تضاعف عدد الطلبة بمرة عما كان مسجلا في عام 1965، وخمس مرات تقريبا عما كان في أول موسم جامعي، وأصبح عدد الطلبة المسجلين 12243 طالبا في مرحلة التدرج، و 317 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج، يؤطّره 842 أستاذا، وتخرج في هذه السنة 759 إطارا جديدا، وارتفعت نسبة التمدرس الخام بنسبة 1% لتصل إلى 1.8%.

وارتفعت وتيرة نمو عدد الطلبة في الجامعة الجزائرية بشكل مميز عام 1980، حيث تضاعف عددهم بما يقارب الأربع مرات خلال العشر سنوات الأخيرة (وبأكثر من خمسين مرة عن أول موسم جامعي) وأصبحت الجامعة الجزائرية تضمن تكوين 57445 طالبا في مرحلة التدرج، و 3965 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج (تضاعف عددهم بأكثر من عشرة مرات) يؤطّره 6207 أستاذا، وتخرج في هذه السنة 6963 إطارا، وقفزت في هذه السنة نسبة التمدرس الخام إلى 5.9%. وتظهر هذه الأرقام

جلبت خاصة عدد الطلبة في مرحلة ما بعد التدرج توجه الجزائر الحثيث نحو جزارة التأطير في السنوات القادمة.¹

وفي عام 1990، واصلت منظومة التعليم العالي في الجزائر تطورها الكمي المتزايد لكن بوتيرة متناقصة عما كانت عليه في سنة 1980، حيث تضاعف عدد الطلبة في مرحلة التدرج مرتين تقريبا ووصل إلى 181350 طالبا، ونفس الشيء تقريبا بالنسبة لعدد الطلبة في مرحلة ما بعد التدرج (13967 طالبا)، يؤطّرهم 14536 أستاذا، ووصلت نسبة التمدرس الخام إلى 11.8%.

وفي عام 2000، وصل عدد الطلبة في مرحلة التدرج إلى 407795 طالبا، و20846 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج، يؤطّرهم 17460 أستاذا، وتخرج 52804 إطارا، ووصلت نسبة التمدرس الخام إلى 15.1%.

والملاحظ أيضا خلال هذه السنة ورغم التطور الإيجابي للمؤشرات إلا أن وتيرة التزايد قد تراجعت وتشير آخر الإحصائيات المتاحة عن الموسم الجامعي 2008 / 2007 ، أن عدد الطلبة في مرحلة التدرج أصبح 901562 طالبا، يؤطّرهم 30510 أستاذا، وتخرج 120168 إطارا، وبلغت نسب التمدرس الخام في هذه السنة 23.9%، وهي نسبة تعبر عن الجهود المبذول على مستوى التعليم العالي في الجزائر منذ الاستقلال (وقد تجاوز عدد الطلبة في عام 2009 المليون طالبا). (انظر الجدول والأشكال المرافقة له الآتية)

¹ - محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري-مقارنة نظرية ودراسة تحليلية لحالة الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص: 139-140.

الجدول رقم 3-1-3: تطور عدد الطلبة من 1962 إلى 2008 في الجزائر.

السنوات	1963-62	1965	1970	1980	1990	2000	2005	2008
عدد الطلبة								
مرحلة التدرج	2725	5636	12243	57445	181350	407795	721833	901562
المتخرجون	93	179	759	6963	22917	52804	106000	120168
مرحلة ما بعد التدرج	211	317	3965	13967	20846	33630		
معدل التمدرس الخام (%)								
المستوى الجامعي	0.8%	1.8%	5.9%	11.8%	15.1%	21.3%	23.9%	
عدد الأساتذة								
الإجمالي	298	842	6207	14536	17460	25229	30510	
معدل النمو (%)								
عدد الطلبة	106.8%	117.2%	369.2%	215.7%	124.9%	77.0%	24.9%	
مرحلة التدرج	92.5%	324.0%	817.4%	229.1%	130.4%	100.7%	13.4%	
المتخرجون	50.2%	1150.8%	252.3%	49.3%	61.3%			
مرحلة ما بعد التدرج	182.6%	637.2%	134.2%	20.1%	44.5%	20.9%		
عدد الأساتذة								

المصدر: محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري-مقارنة نظرية ودراسة تحليلية لحالة الجزائر، ص:

الجدول رقم 3-1-4: عدد الطلبة المسجلين وتوزيعهم في التدرج وما بعد التدرج من سنة 2002 إلى سنة 2015:

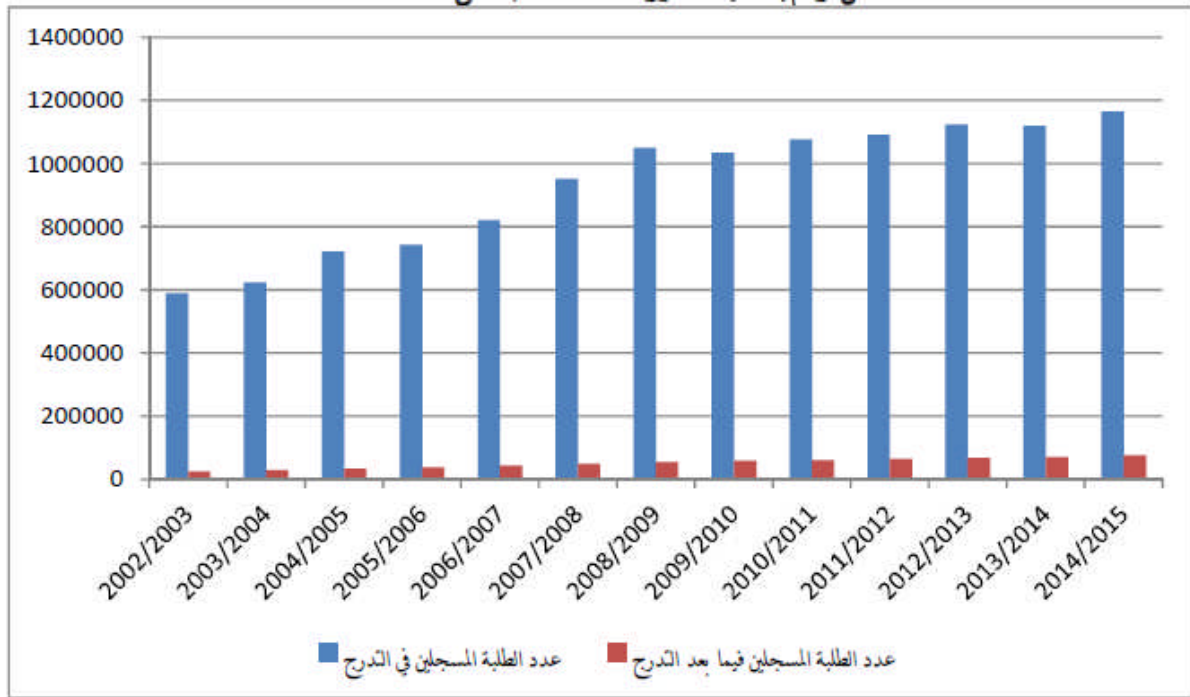
السنة الجامعية	عدد الطلبة المسجلين في التدرج	نسبة التطور %	عدد الطلبة المسجلين فيما بعد التدرج	نسبة التطور %	الإجمالي
2003/2002	589.993	8.48	26.279	0.84	616.272
2004/2003	622.980	5,59	30.221	15,00	653.201
2005/2004	721.833	15,87	33.630	11,28	755.463
2006/2005	743.054	2,94	37.787	12,36	780.841
2007/2006	820.664	10,44	43.458	15,01	864.122
2008/2007	952.067	16,01	48.764	12,21	1.000.831
2009/2008	1.048.899	10,17	54.924	12,63	1.103.823
2010/2009	1.034.313	-1,39	58.975	7,38	1.093.288
2011/2010	1.077.945	4,22	60.617	2,78	1.138.562
2012/2011	1.090.592	1,17	64.212	5,93	1.154.804
2013/2012	1.124.434	3,10	67.671	5,39	1.192.105
2014/2013	1.119.515	0,44	70.734	4,53	1.190.249
2015/2014	1.165.040	4.06	76.510	8.16	1.241.550

المصدر MESRS/DDP/SDPP/Annuaire N° 40-42-4344

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الطلبة يتزايد من سنة لأخرى، وهذا راجع إلى سياسة الدولة التي تسعى إلى تركيز اهتمامها بالتعليم لاسيما التعليم العالي وهذا لكونه يتمتع بأهمية قصوى في مساهمته في بناء المجتمع

وإنعاش الاقتصاد الوطني، وكذلك لكون التعليم العالي أصبح ضروريا في العصر الحالي، وزيادة على ذلك انتشار الجامعات والمعاهد تقريبا في جل أنحاء الوطن، حيث نلاحظ ارتفاع كبير عدد الطلبة المسجلين في التدرج خاصة في الفترة السنوية من: 2008-2015، في حين نلاحظ أن نسبة التطور انخفضت في ذات الفترة بالنسبة عدد الطلبة المسجلين فيما بعد التدرج على غرار الفترة 2003-2008.

الشكل رقم: 3-1-8: تطور أعداد الطلبة من 2002-2015



المصدر:

MESRS/DDP/SDPP/Annuaire N° 40-42-43- 44

بالمقابل تلاحظ أن عدد الخريجين من جامعات التعليم العالي يبقى غير متكافئ مع الأعداد الهائلة الملحقة بها. والجدول التالي يبين لنا عدد الجامعيين المتخرجين من سنة 2001 إلى غاية 2015، فرغم زيادة الخريجين خلال الفترة 2009-2015، إلا أن النسب مقارنة بعدد السجلين تبقى ضعيفة فهي لم تتجاوز ربع المسجلين خلال الفترة التي وردت فيها الدراسة إلا في السنة الجامعية 2012 / 2013.

الجدول رقم 3-1-5: عدد الجامعيين الخريجين 2001 إلى غاية 2015

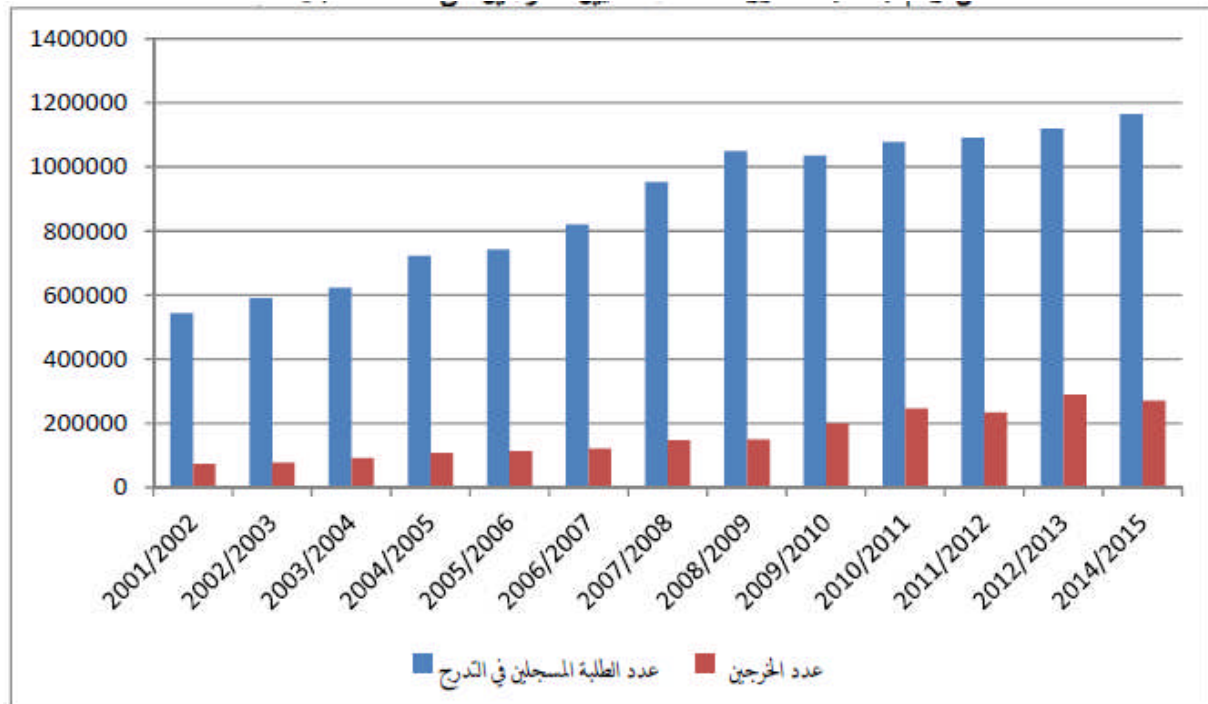
النسبة (%)	عدد الخريجين	عدد الطلبة المسجلين في الدرج	السنة الجامعية
13.37	72.737	543.869	2002/2001
13.21	77.972	589.993	2003/2002
14.74	91.828	622.980	2004/2003
14.89	107.515	721.833	2005/2004

15.19	112.932	743.054	2006/2005
14.85	121.905	820.664	2007/2006
15.42	146.889	952.067	2008/2007
14.3	150.014	1.048.899	2009/2008
19.31	199.767	1.034.313	2010/2009
22.89	246.743	1.077.945	2011/2010
21.44	233.879	1.090.592	2012/2011
25.77	288.602	1.119.515	2013/2012
23.29	271.430	1.165.040	2015/2014

المصدر:

MESRS/DDP/SDPP/Annuaire N° 40-42-43-44

الشكل رقم 3-1-9: تطور عدد الجامعيين الخريجين من 2001 إلى غاية 2015



المصدر: MESRS/DDP/SDPP/Annuaire N° 40-42-43-44

المؤشرات الكمية والنوعية لهيئة التدريس:

إن السنة الجامعية 1963 / 1962 كانت أول سنة جامعية في الجزائر المستقلة، والتي بالرغم من عدد الجامعيين المتمدرسين قبل ذلك لا يزيد عن 500 طالب، وهياكل موروثية لا تستوعب

أكثر من 600 طالب، إلا أنها ضمنت دخول ما يقارب 3000 طالب في ذلك الموسم الاستعجالي، وبالرغم من الجهد المبذول في التأطير لم يجد الموسم أكثر من 82 مدرسا جزائريا لا يزيد عدد الأساتذة من بينهم عن التسعة وأستاذ محاضر واحد لا غير، ليوزع الباقي عن 15 أستاذ مساعدا 54 أستاذ فنيا، مما اضطرت السلطة لجلب 258 مدرسا أجنبيا متعاوناً ، أي بنسبة تزيد عن 68 %.

بعد الإصلاح الجامعي سنة 1971، زاد الارتفاع في عدد الطلبة بنسبة 28% وسبة 89% في تعداد الأساتذة، فإذا كان عدد الطلبة في موسم 1998 / 1999 وصل إلى 372000 طالب بعد أن كان موسم 1962 / 1963 لا يزيد عن 2725 طالب، فإنه في موسم 2012 / 2011 بلغ 1314000 طالب يؤطّرهم أكثر من 45000 أستاذ من بينهم 9000 في رتبة الأستاذية، بعد أن كان العدد الإجمالي لا يزيد عن 340 أستاذ سنة 1962¹.

¹ - محمد علاوي، جودة التعليم العالي في ظل إقتصاد المعرفة دراسة حالة الجزائر (2000-2014)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2014-2015، ص: 111-112.

الجدول رقم 3-1-6: أهم تطورات نسب التأطير وهذا ابتداء من الموسم الجامعي 2002 إلى غاية 2015:

السنة الجامعية	عدد الطلبة المسجلين في التدرج + ما بعد التدرج	عدد الأساتذة الجزائريين والأجانب	معدل التأطير %
2003/2002	616.272	20.769	29.67
2004/2003	653.201	22.650	28.83
2005/2004	755.463	25.229	29.94
2006/2005	780.841	27.067	28.84
2007/2006	684.122	29.062	29.73
2008/2007	1.000.831	31.703	31.56
2009/2008	1.103.823	34.470	32.02
2010/2009	1.093.288	37.688	29.00
2011/2010	1.138.562	40.140	28.36
2012/2011	1.154.804	44.448	25.98
2013/2012	1.192.105	48.398	24.63
2014/2013	1.190.249	51.599	23.06
2015/2014	1.241.550	53.622	23.15

المصدر: 44-43-42-40 N° Annuaire SDPP/DDP/MESRS

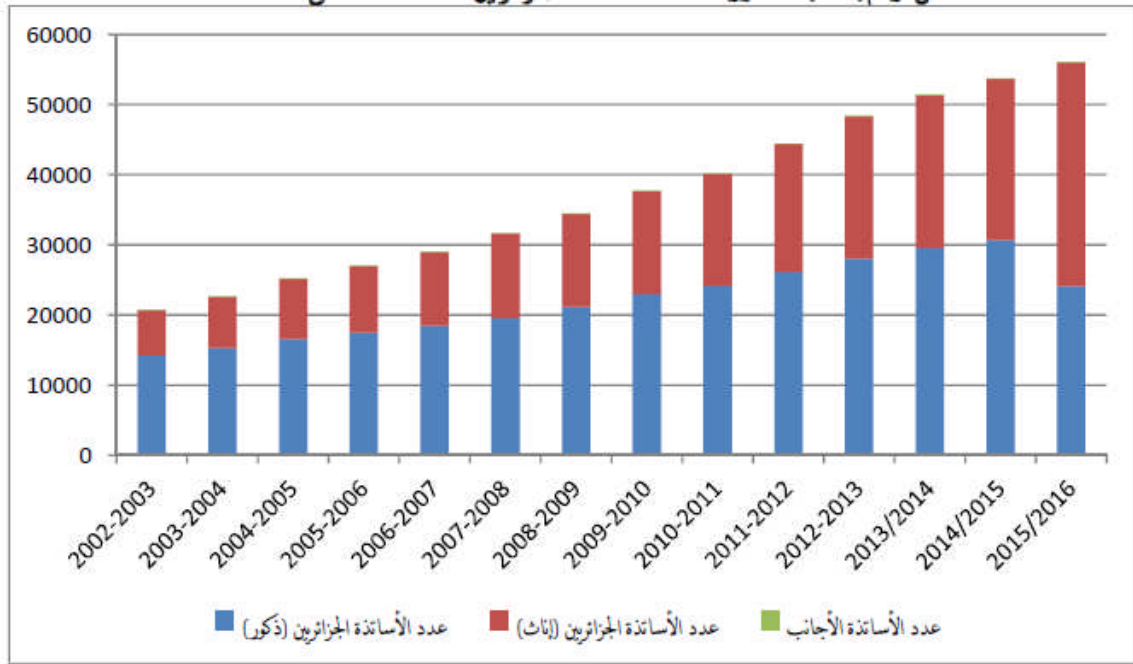
من خلال الجدول نلاحظ أن نسب التأطير متقاربة نوعا ما ولكن على العموم هناك تناقص في السنوات الأخيرة عكس ما كانت عليه في السابق، وهذا ما يعكس زيادة في عدد المسجلين من الطلبة لا توافق توظيف الأساتذة المشرفين عليهم.

الجدول رقم 3-1-7: نسبة عدد الأساتذة الجزائريين من المجموع الكلي للأساتذة في الجامعة الجزائرية خلال الفترة من 2002-2016

نسبة الأساتذة الجزائريين	المجموع	عدد الأساتذة الأجانب	عدد الأساتذة الجزائريين		السنة الجامعية
			الإناث	الذكور	
99.69	20.769	64	6.424	14.281	2003/2002
99.73	22.650	61	7.298	15.291	2004/2003
99.73	25.229	68	8.593	16.568	2005/2004
99.76	27.067	64	9.545	17.458	2006/2005
99.75	29.062	73	1.0515	18.474	2007/2006
99.69	31.703	99	12.033	19.571	2008/2007
99.84	34.470	56	13.239	21.175	2009/2008
99.85	37.688	55	14.693	22.940	2010/2009
99.81	40.140	77	15.920	24.143	2011/2010
99.85	44.448	68	18.265	26.115	2012/2011
99.84	48.398	77	20.323	27.998	2013/2012
99.79	51.299	107	21.726	29.573	2014/2013
99.82	53.622	93	22.956	30.666	2015/2014
99.87	56.061	72	31.963	24.098	2016/2015

المصدر: MESRS/DDP/SDPP/Annuaire N° 42-43-44 -45

الشكل رقم 3-1-10: تطور عدد الأساتذة الجزائريين من 2002-2015



المصدر: http://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus/library_en

تعتبر مسألة التأطير من بين العوامل التي أدت إلى ضعف جودة التعليم العالي في الجزائر، والذي يمكن إرجاعه إلى عدة عوامل منها:

- ارتفاع عدد ساعات التدريس الأسبوعية، فقد عرفت حصص الأعمال الموجهة تقليصا في حجمها الساعي من (120) دقيقة إلى (90) دقيقة، وبهذا يزيد العبء البيداغوجي على المعيد والأستاذ المساعد وهو مكلف تغطية ستة أفواج بدلا من أربعة أسبوعيا، أي تسعة ساعات أسبوعيا، وهذا من شأنه أن يضعف من نوعية التأطير في حد ذاته.

- تعتبر ظاهرة العنف مع مطلع 1992 من بين جملة الأسباب الرئيسية للتسرب الذي عرفه قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، ليس على صعيد المتعاونين الأجانب فحسب، بل كان هناك نزيف خطير في سلك الأساتذة الجزائريين.

- توجه الكثير من الأساتذة الأكفاء لشغل وظائف عليا، في مختلف المستويات والقطاعات الرئيسية، والتهرب من العمل البيداغوجي لأسباب عدم التحكم في لغة التدريس.¹

¹ - محمد علاوي، جودة التعليم العالي في ظل إقتصاد المعرفة دراسة حالة الجزائر (2000-2014)، مرجع سبق ذكره، ص:

جدول رقم 3-1-8: التطور الكمي لعدد الأساتذة للفترة 1962-2016

العدد الإجمالي	أستاذ مهندس	مساعد	أستاذ محيد	أستاذ مساعد (ب)	أستاذ مساعد (أ)	أستاذ مساعد	مكف بالدروس	أستاذ عاشر (ب)	أستاذ عاشر (أ)	أستاذ عاشر	أستاذ التعليم العالي	
298	/	/	145	/	/	74	/	/	/	13	66	63/62
842	/	/	483	/	/	167	/	/	/	112	80	70/69
7.494	/	/	4.283	/	/	2494	/	/	/	463	257	80/79
14.536	/	/	4.261	/	/	6.839	1.958	/	/	905	573	90/89
17.460	/	/	1.991	11.844	15.517	6.275	6.632	/	/	1.612	950	00/99
22.650	258	865	/	/	/	9.110	8.964	/	/	2.007	1.446	04/03
25.229	202	798	/	/	/	10.725	9.380	/	/	2.382	1.742	05/04
27.067	157	735	/	/	/	11.510	9.990	/	/	2.725	1.950	06/05
29.062	132	691	/	/	/	11.730	11.304	/	/	3.013	2.192	07/06
31.703	99	771	/	/	/	11.919	12.875	/	/	3.757	2.282	08/07
34.470	95	623	/	11.027	13.812	/	/	1.989	4.338	/	2.586	09/08
37.688	90	449	/	11.844	15.517	/	/	2.352	4.562	/	2.874	10/09
40.140	79	441	/	12.101	16.681	/	/	2.835	4.817	/	3.186	11/10
44.448	67	358	/	13.229	18.761	/	/	3.444	4.929	/	3.660	12/11
48.398	68	368	/	12.871	21.608	/	/	4.138	4.949	/	4.396	13/12
51.299	50	322	/	11.286	24.126	/	/	5.289	5.247	/	4.979	14/13
53.622	38	265	/	9.765	25.898	/	/	6.278	6.032	/	5.346	15/14
56.061	68	255	/	9.133	26.937	/	/	7.578	6.554	/	5.536	16/15

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر: 50 سنة في خدمة التنمية 1962-2012،

42-43-44 -45 MESRS/DDP/SDPP/Annuaire N°

من الجدول نلاحظ التباين والتنوع الكبير في الأساتذة مع الزيادة العددية خلال كل فترة، فبعد أن كان العدد الإجمالي موسم 1962 / 1963 حوالي 298 أستاذ من بينهم 66 أستاذ التعليم العالي، حيث نلاحظ ارتفاع العدد من موسم جامعي إلى آخر، والملاحظ أن ارتفاع عدد الأساتذة المساعدين صنف (أ) وصنف (ب) خلال الفترة الممتدة من 2009 إلى 2015 وهذا

ما يعكس سياسة التوظيف الخارجي في قطاع التعليم العالي في الجزائر ، كما يبين الجدول ارتفاع في عدد أساتذة التعليم العالي من سنة إلى أخرى وهذا ما يدل على أن الهيئة التدريسية أصبحت ذات خبرة ومكونة تكوين نوعي على خلاف السنوات الأولى من الاستقلال، كما تلاحظ انخفاض في عدد الأساتذة المهندسين من سنة إلى أخرى خلال الفترة 2004-2009، إلى أن يصل عدد ضئيل جدا مقارنة بالحجم الكلي لعدد الهيئة التدريسية وذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 2011 إلى غاية 2016.

الموارد المالية الموجهة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي

ظهر جليا في سياسة الحكومة أنها تركز على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، هذا من خلال زيادة المبالغ من سنة لأخرى، فقد بلغت قيمة ميزانية القطاع من ميزانية الدولة لعام 2019 ما يعادل مليار 313 دج، وتفسر هذه الزيادات المستمرة في الإعتمادات الموجهة للتعليم العالي في العشرية الأخيرة ب:

- ارتفاع أجور العمال والهيئات التي تشكل الجزء الأكبر من ميزانية القطاع.
- ارتفاع عدد الطلبة المقيمين مما ينجم عنه زيادة النفقات المخصصة للخدمات الجامعية.
- ارتفاع عدد المسجلين في الجامعات الذي شهد تطور كبيرا لأنه يمثل عنصر أساسي لارتفاع النفقات.
- زيادة عدد المرافق الجامعية.
- موارد مالية موجهة للبحث العلمي: يعد البحث العلمي الفارق بين التقدم والتخلف والإنفاق عليه وتوفير جميع متطلباته أكثر من ضرورة، رغم ذلك لم تعطي السلطات أهمية البحث إلى غاية 1970، فقبل هذا التاريخ لم تكن علاقة واضحة بين الجامعة والبحث العلمي مع الجهود التنموي الذي تبنته حيث بلغت نسبة الإنفاق عليه ضئيلة مقارنة بالقطاعات الأخرى، مقابل الدول المتقدمة كاليابان، والولايات المتحدة الأمريكية، ألمانيا وفرنسا حوالي 2.9 % 2.4 %
- % 2.7 % 2.3 على التوالي من الناتج الإجمالي للبحوث العلمية، كما أنه في سنة 1998،

ثم رفع نسبة الإنفاق على البحث العلمي بنسبة 1% من إجمالي الدخل الوطني الخام، وهذا بموجب مرسوم وزاري رقم 98 - 244 رغم هذه إلا أنها تبقى قليلة نتيجة الأسباب التالية:¹

- عدم وجود إستراتيجية واضحة المعالم المسيرة البحث العلمي يتم التقييم بها إداريا وعلميا.

- انعدام وجود نظام مالي مخصص للبحث العلمي.

- ضعف قاعدة المعلومات في المراكز البحثية والمختبرات العلمية مقارنة بالدول المتقدمة علميا.

- عدم التكفل العلمي بالأبحاث العلمية المميزة في مختلف المجالات الخاصة في إطار النشر العلمي، فمع زيادة نسبة الإنفاق على البحث العلمي، صاحبه من جهة أخرى إنجاز هياكل قاعدية للبحث خاصة ببرامج تكنولوجيات الإعلام والاتصال وتكنولوجيات الفضاء، والطاقات المتجددة والزراعة والصحة، ... الخ، كما زادت الاعتمادات الخاصة التمويل أنشطة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، زيادة ملحوظة في إطار المشروع الوطني للبحث PNR، وإشراك 28000 أستاذ باحث عبر 1200 مخبر بحث خلال 2012، حيث بلغت مشاريع البحث في إطار PNR 2577 مشروع وتجنيد حوالي 137 000 بحث لتنفيذها، وخصص مبلغ 1.500.000 دج كإعانة لتسيير مشاريع البحث الوطنية هذا خارج المبلغ المخصص لمكافأة الباحثين حيث لكل مشروع بحث توزع 70% كشطر أول و 30% كشطر ثاني، ويمكننا أن نستنتج ما يلي:

- نسبة الإنفاق على البحث العلمي ضئيلة بالنسبة للنواتج الداخلي الخام حيث ارتفعت من 0.2% إلى 1% خلال سنة 2000.

- الجزء الكبير من حجم الإنفاق يوجه للصرف على البنى التحتية وليس على البحث العلمي كما أن الجهود على البحث ضئيلة.

¹ - هنده مدفوني، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة -

دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه في علوم التربية، جامعة العربي بلمهدي أم البواقي، 2016-2017، ص 252.

- غياب دور القطاع الخاص في عمليات البحث والتطوير التكنولوجي وعدم مشاركته في الإنفاق على البحث العلمي.
- عدم تبني سياسة علمية تكنولوجية واضحة وعدم الارتباط بين المؤسسات الإنتاجية من جهة، ومؤسسات البحث من جهة أخرى.
- غياب المؤسسات الاستشارية المختصة بتوظيف نتائج البحث وتمويلها بهدف تحويلها إلى مشاريع مفيدة، مع عدم توفر الحرية الأكاديمية للباحثين للتعبير عن أفكارهم مجرية مما يصعب على الباحث الإبداع في العمل وعدم القدرة على التكيف.
- الصلة ضعيفة جدا بين مخططات البحث في الجامعات، ومتطلبات التنمية في المجالات المختلفة.
- إن قطاع التعليم العالي يعتمد في تمويله على النفقات التي تقدمها الدولة، وهذا وفق الميزانية تمنحها الدولة حسب نوعية القطاعات واحتياجاتها وكذا لأهميتها.
- والجدول التالي يوضح قيمة النفقات المالية الممنوحة لقطاع التعليم العالي من طرف الدولة¹:

¹ - هندا مدفوني، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة - دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص: 253.

جدول رقم 3-1-9: حصة ميزانية قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من مجموع إعمادات الدولة بعنوان ميزانية التسيير على الدوائر الوزارية 2000-2017:

($10^3 \times$)

السنوات	ميزانية الوزارة	ميزانية الدولة	حصة الوزارة %
2000	38.703.077	830.084.800	4.66
2001	47.122.250	948.760.000	4.96
2002	58.743.195	1.053.366.167	5.57
2003	68.282.507	1.141.685.900	5.98
2004	66.497.092	1.200.000.000	5.54
2005	78.671.380	1.255.273.000	6.26
2006	85.699.925	1.439.548.823	5.95
2007	104.449.439	1.652.698.265	6.31
2008	129.190.158	2.363.188.196	5.46
2009	155.160.798	2.661.257.650	5.83
2010	173.483.802	3.445.999.823	5.03
2011	291.441.690	4.291.181.180	6.79
2012	277.173.918	4.925.110.475	5.62
2013	264.582.513	4.335.614.484	6.10
2014	270.742.002	4.714.452.366	5.74
2015	300.333.642	4.972.278.494	6.04
2016	312.145.998	4.807.332.000	6.49
2017	310.791.629	4.591.841.961	6.76

المصدر: من إعداد الطلبة إعمادا على الجريدة الرسمية الجزائرية لسنوات (2000-2017)

تلاحظ من خلال الجدول وجود تطورات وتغيرات في الميزانية الممنوحة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي حيث سجلت ارتفاع لها بنسبة 6.79 % سنة 2011 بعدما كانت منخفضة في سنة 2000 بنسبة 4.66 % ثم انخفضت مجددا في السنوات الموالية، وعلى العموم تعتبر النسب متقاربة نوعا ما وهذا بفارق 2%.

لقد تعزز الجهد الذي تبذله الدولة في عملية تمويل نشاطات البحث بترتيبات القانون 98-11 وبخاصة عن طريق تكرر الصندوق الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي الذي تم استحداثه فيما قبل ضمن قانون المالية لسنة | 1995، وتضاف موارد هذا الصندوق إلى ميزانيات التشغيل والتجهيز الكلاسيكية التي ترصدها الدولة لكيانات البحث، وهي تسمح بتمويل كل النشاط البحثي من مرحلة برمجته إلى حين تثمينه اقتصاديا . وفي هذا الإطار تكرر قوانين المالية ميزانية البحث العلمي سنويا حيث تشمل مجموع إعتمادات التشغيل والتجهيز المعدة لتمويل نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي التي تقوم بها مختلف مؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث العلمي التابعة لمختلف الدوائر الوزارية المعنية ومراكز بحث أخرى، كما أنها تشمل أيضا الإعتمادات الموجهة لتمويل البرامج الوطنية للبحث.

هذا وإنه من الواجب على الوكلاء الإقتصاديين العموميين والخواص الإستثمار في الجهود لترقية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، ومقابل ذلك فإنهم يستفيدون من إجراءات تحفيزية وتشجيعية تحددها قوانين المالية سنويا.¹

2-التكوين والتعليم المهنيين

هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعارف، المهارات والإتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف، مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الإقتصادية المهنية.

2-1-غايات منظومة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

تسعى منظومة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر باعتبارها أحد مكونات النظام التعليمي في الجزائر إلى:

- تنمية الموارد البشرية بتكوين أيادي عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاطات الاقتصادية.
- الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال.
- تلبية حاجيات سوق العمل.

¹ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر 50: سنة في خدمة التنمية 1962-2012، ص: 97.

• ضمان منح كل مواطن تأهيلا مهنيا معترفا به، وفي هذا الإطار تضمن الدولة الجزائرية مبدأ تكافؤ الفرص الالتحاق بمراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين، وتتخذ كل التدابير اللازمة من أجل تضافر جهود الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والخاصة والتنظيمات المهنية والحركة الجمعوية لمشاركتهم الفعالة في تحقيق هذا المسعى. (المادة 3 من القانون رقم 08-07 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 هـ الموافق ليوم 23 فبراير 2008 م، يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والصادر في الجريدة الرسمية عدد 11 ليوم 24 صفر عام 1429 هـ الموافق ليوم 2 مارس 2008 م)

2-2- الوظيفيات الأساسية لمنظومة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر:

التحقيق الغايات الكبرى المذكورة أعلاه، توكل الدولة لمنظومة التكوين والتعليم المهنيين وظيفتين أساسيتين مهمتين؛ هما: التكوين المهني والتعليم المهني.

2-2-1- التكوين المهني: ويشمل ثلاثة أصناف من التكوين؛ هي: التكوين المهني الأولي، التمهين والتكوين المتواصل، ولكل شكله وأهدافه ومهامه الخاصة به.

2-2-2-1- التكوين المهني الأولي: ويسعى إلى جعل المتربص يكتسب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة معينة، وهو بذلك يقوم بمهمة التأهيل الأولي.

2-2-2-2- التمهين: هو نمط خاص من أنماط التكوين المهني يهدف إلى إكساب المتربص فيميدان عمل ما كفاءة مهنية أولية لشغل هذا المنصب، ستعرض له لاحقا في أنماط التكوين.

2-2-2-3- التكوين المتواصل: يتم في أماكن العمل وفي مؤسسات التكوين المهني، ويقوم التكوين المتواصل بالمهام الآتية:

• تحسين معارف العمال وتحسين مستواهم.

• تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركية المهنية للعمال.

• تكييف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي للمهن.

2-2-2-4- التعليم المهني: وهو كل تعليم أكاديمي وتأهيلي، ممنوح من مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية.

موجه إلى كل التلاميذ المقبولين في التعليم ما بعد الإجماري والذين اختاروا هذا النمط من التعليم، وكذا لكل التلاميذ الذين أعياى توجيههم انطلاقا من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي. ويهدف التعليم المهني أساسا إلى التحضير لممارسة مهنة أو مجموعة من المهن، كما يمكن أن يؤهل إلى تكوين ذي طابع مهني يكون امتداد للفرع المتبع. ويتم من خلال: التعليم العلمي والتكنولوجي، التعليم التأهيلي وفترات التكوين في الوسط المهني، حيث يسعى كل نمط من هذه الأنماط الثلاثة للقيام بمهمة خاصة:

2-2-1- التعليم العلمي والتكنولوجي: يهدف إلى اكتساب الثقافة العلمية والتكنولوجية التي

تسمح بتطوير الكفاءات المهنية.

2-2-2- التعليم التأهيلي: يهدف إلى اكتساب كفاءات مهنية ضرورية لممارسة مهنة.

ت_دورات التكوين في الوسط المهني: تسعى إلى اكتساب الكفاءات التي لا يمكن اكتسابها إلا في الوسط المهني.

2-3- التحليل الهيكلي لمنظومة التكوين والتعليم:

لقد عرف التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر عدة تطورات كما ذكرنا ذلك سابقا، وحاليا يعرف التنظيم الهيكلي الآتي:

2-3-1- مستويات التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

يندرج التكوين والتعليم المهني في الجزائر على خمسة مستويات، كل مستوى تكويني يكمل متمه بنجاح بشهادة مناسبة، تسمح لحاملها بالعمل في صنف معين خاص بها، كما يبينه الجدول أسفله.

الجدول رقم 3-1-9: مستويات التكوين في منظومة التكوين والتعليم المهنيين

مستوى التأهيل	الأصناف	الشهادات
الأول	عامل متخصص	شهادة التكوين المهني المتخصصة
الثاني	عامل مؤهل	شهادة الكفاءة المهنية
الثالث	عامل عالي التأهيل	شهادة المهارة المهنية
الرابع	تقني	شهادة تقني
الخامس	تقني سامي	شهادة تقني سامي

المصدر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين

2-3-2-2- أنماط التكوين المهني بالجزائر:

يتم التكوين المهني بالجزائر عن طريق عدة أنماط والفرق بينها يكمن في مدة التكوين وشروط القبول، وكل شيء مضبوط في مدونة التخصصات:

2-3-2-3-1- التكوين الإقليمي:

هو تكوين نظري تطبيقي الذي يتم داخل معاهد ومراكز التكوين المهني، ومن إمتيازات هذا النمط هو حصول المتربص على منحة تقدر بـ 500 دج، وحاليا هناك قرار قانوني على مستوى الحكومة لمضاعفة هذه المنحة.

2-3-2-3-2- التمهين:

يتم داخل المؤسسات والورشات الإنتاجية، سواء في القطاع العام أو الخاص ويكون تحت إشراف مراكز التكوين المهني التي تقدم تكوين نظري مكمل، كما يتابع هذا النمط 98 053 ممتهن سنة 1997، وهو نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية لعدم تمكنها من توفير

الهيكل التكوينية اللازمة والكافية لتلبية الحاجات المتزايدة من التكوين¹ ومن إمتيازات هذا النمط حصول المتربص على منحة شهرية تقدر بـ 1300 دج بالنسبة لتقني سام، و 500 دج بالنسبة لتقني.

2-3-2-3-التكوين عن بعد:

تم إنشاء هذا النمط سنة 1984، ويتم عن طريق المراسلة ويتكفل به المركز الوطني للتعليم عن بعد، فألى جانب الدراسة الذاتية للمتكونين يتابعون حصص في مراكز التكوين المهني تحت إشراف مؤطرين، ويصل عدد المسجلين بهذا النمط 11 860 سنة 1997 وهي موزعة على الولايات التالية: الجزائر العاصمة، تيزي وزو، عنابة، قسنطينة، وهران، ورقلة، بشار.

2-3-2-4-التكوين المسائي:

هو نمط موجه للعمال والموظفين الراغبين في اكتساب تأهيل معين أو يطمحون لرفع مستواهم، وكذا تحسين مسارهم المهني، وهو يتم بمراكز التكوين المهني مساءا. وقد عرف قطاع التكوين المهني ارتفاع عدد الملتحقين به عبر مختلف الأنماط حيث أصبح انتقائي نظرا للعدد الهائل للراغبين للالتحاق بالقطاع، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

¹ - محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري-مقارنة نظرية ودراسة تحليلية لحالة الجزائر مرجع سبق ذكره، ص: 147.

الجدول رقم 3-1-10: التطور الكمي لطلبة التكوين والتعليم المهنيين.

السنوات	التكوين عن بعد	التكوين عن طريق الدروس المسائية	التكوين عن طريق التمهين	التكوين الاقامي
2000	13501	14897	113141	162025
2001	11034	16610	119144	187413
2002	14938	17714	120165	185980
2003	14853	16636	120900	171043
2004	13771	16610	119144	00000000
2005	/	/	/	/
2006	29866	20136	/	210943
2007	31505	21179	202579	176052
2008	34207	25923	183899	261365
2009	41065	25112	262460	261117
2010	34897	20997	254416	219049
2011	38125	24879	246570	205184
2012	43404	27031	242667	200813
2013	41409	32229	254093	201660
2014	35778	33796	296232	202731
2015	38221	33181	333599	208553
2016	39740	32291	/	159388

المصدر:

من إعداد الطالبتين بالاعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصاء.

نلاحظ من خلال الجدول أن قطاع التكوين المهني عرف تطور ملحوظ في عدد المترشحين الملتحقين به، حيث كان عددهم في تزايد مستمر وهذا دليل على أن هناك طلب على هذا

القطاع، إلا أن نمط الإقامي يحتوي أكبر عدد من المتربصين مقارنة مع باقي الأنماط، حيث بلغ عددهم 159388 متربص سنة 2016.

إضافة لهذه الأنماط هناك أنماط استحدثته وهي:

الأساس وراء خلق هذا النمط هو لخلق الأسرة المنتجة لأنه مع تطور الوقت المرأة أيضا تطورت من حيث المستوى التعليمي والثقافي، فهناك شابات ربات بيوت يمكنهم دخول عجلة التنمية والمشاركة في خلق الثروة وإنتاج وبيع المنتج، طبق هذا النمط من خلال منشور داخلي سنة 2004، أما مدة التكوين تدوم من 3 إلى 6 أشهر، والشهادة المتحصل عليها هي شهادة تأهيل المهني، وهذه الأخيرة تسمح بالعمل للحساب الخاص باللجوء إلى أجهزة التشغيل.

2-3-2-5-التكوين داخل المؤسسات العقابية:

تم اعتماد هذا النوع من التكوين خلال منشور داخلي سنة 2000، ويتوج بشهادة أهلية، يدوم 6 أشهر في التخصصات التالية:الإعلام الآلي، حلاقة رجال/ نساء، التلحيم، نجارة، البستنة¹، كما يسمح هذا النمط من التكوين بالاندماج المهني عند خروج من المؤسسة العقابية.

2-3-3-التعليم المهني:

إلى جانب هذه الأنماط هناك التعليم المهني الذي تم إحداثه سنة 2008 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08- 294 المؤرخ في 20 رمضان 1429 الموافق لـ 20 سبتمبر 2008، بفتح 26 فوج تعليم مهني في 13 معهد موزعين على تسعة ولايات عبر التراب الوطني.

التوجيه يكون اختياري حسب رغبة التلميذ، أما بالنسبة لشروط القبول أن يكون اجتاز الطور الإلزامي أي الذين توجهوا للسنة الأولى ثانوي، وألا يفوق سنهم 18 سنة عند التسجيل.

أما مسار التعليم المهني هو طورين، الأول لمدة سنتين ويتوج بشهادة التعليم المهني درجة أولى DEP1، وهذا يسمح له بالالتحاق بالطور الثاني من التعليم المهني ويدوم أيضا سنتين، ويتوج بشهادة التعليم المهني درجة ثاني DEP2، أي يدوم التعليم المهني أربع سنوات وهناك شهادة ما بعد التعليم المهني وهي شهادة تقني سام ومدة التكوين سنة واحدة.

2-4-4- هياكل التكوين المهني بالجزائر:

شرع قطاع التكوين المهني بالجزائر نحو التوسع والانتشار منذ الاستقلال، من أجل الإستجابة للطلب الإحتماعي المتزايد على التكوين، رغم الصعوبات والعوائق التي عرفها وما زال يعرفها، فالقطاع يشرف على شبكة من المؤسسات وهي:

2-4-4-1- شبكة المدارس الخاصة:

وفق للمادة 15 من القانون رقم 07/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ويتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، يسمح لأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص بإنشاء مؤسسات للتكوين والتعليم المهنيين، كما عرفت تزايد مستمر فقد بلغ عددها 380 مؤسسة سنة 1998، ليتجاوز عددها 518 مؤسسة سنة 2000

2-4-2- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى:

هو التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الأخرى يبقى جد محدود، حيث بلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة تدرب 23 500 عامل أو متعلم سنويا، وتخص قطاعات الفلاحة، الأشغال العمومية، الصحة، الصناعة، الصيد البحري، البريد والمواصلات، الشباب والرياضة.

2-4-3- شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية:

تشمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة والمناجم، الصناعة حيث بلغت قدرتها الإستيعابية بـ 13 000 منصب تكويني.¹

2-4-4- شبكة المؤسسات العمومية لتكوين المهني: وتنقسم إلى قسمين:

2-4-4-1- هياكل التكوين: وتتمثل في

- مراكز التكوين المهني والتمهين: وتشكل الشبكة القاعدية للقطاع، يبلغ عددها 735 مركزا وتوفر تكوينات من المستوى الأول إلى المستوى الرابع، كما لهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي وعددها 223 ملحقة.
- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني: تتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين الساميين، يبلغ عددها 93 ولها 15 ملحقة تابعة لها، كما هو موضح في الجدول التالي:

¹-شارف افول نسرين، خريجي الجامعة والتكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بالمعهد واضح بن عودة عين تموشنت، مذكرة ماجستير علم اجتماع، كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2 محمد بن احمد، 2014-2015، ص:

جدول رقم 3-1-11: تطور الهياكل القاعدية للتكوين والتعليم المهنيين من 2000

الى 2016

2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	
608	574		524	523	508	462	457	مراكز التكوين المهني والتمهين
225	228		210	203	200	199	178	الملاحق 1
190080	182330		162860	160775	/	158940	15428	مقرات بيداغوجية
25645	24985		22860	22540	21140	23207	21720	مقرات النظام الداخلي
83	78		71	71	67	54	54	مراكز وطنية للتكوين المهني والتمهين
21	19		21	21	22	29	30	الملاحق 2
36225	34785		31380	30920	31015	27805	27835	مقرات بيداغوجية
11780	11480		9330	9110	8158	6974	6637	مقرات النظام الداخلي
6	6		6	6	6	6	6	معاهد التكوين المهني
2150	215		2120	2220	2220	2570	2070	مقرات بيداغوجية
1200	1200		1160	1559	1559	1173	1104	مقرات النظام الداخلي 3
687	658		601	600	581	522	517	المجموع
246	247		231	224	222	228	208	الملاحق 4
228455	219355		196361	93915	201215	188095	184190	مقرات بيداغوجية
38625	37665		3350	33209	30457	31354	29461	مقرات النظام الداخلي

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
مراكز التكوين المهني والتمهين	639	717	735	743	751	816	816	794	815
الملاحق	223	233	223	218	214	207	207	192	192
مقرات بيداغوجية	197680	222552	22518	22848	231080	241790	241790	234345	236745
مقرات النظام الداخلي	20640	36675	36735	38595	38775	40545	40545	40005	40485
مراكز وطنية التكوين المهني والتمهين	98	100	103	100	110	128	128	144	155
الملاحق	18	16	15	14	12	11	11	13	14
مقرات بيداغوجية	46125	46125	46925	45825	50425	58225	58225	58574	60575
مقرات النظام الداخلي	14460	14480	14960	15190	16730	19590	19590	19870	20670
معاهد التكوين المهني	6	6	6	6	6	6	6	6	6
مقرات بيداغوجية	2150	2150	2150	2150	2150	2150	2150	2150	2150
مقرات النظام الداخلي	1200	1200	1200	1200	1200	1320	1320	1320	1320
المجموع	943	823	644	649	872	950	950	949	976
الملاحق	241	249	238	232	226	218	218	205	206
مقرات بيداغوجية	245955	270855	274255	276455	283655	302165	302165	295070	299430
مقرات النظام الداخلي	41905	52355	52895	54985	56705	61455	61465	61195	62475

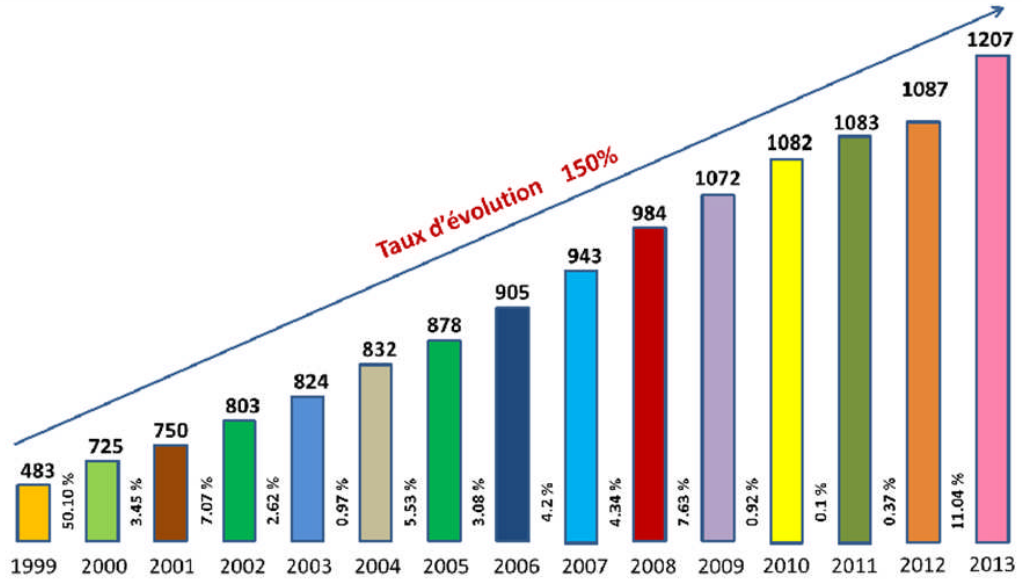
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصاء

الهيكل القاعدية للتكوين والتعليم المهنيين:

الشكل التالي يوضح أكثر مدى تطور الهياكل القاعدية لقطاع التكوين المهني

الشكل رقم 3-1-11: يبين تطور هياكل قطاع التكوين المهني منذ 1999 إلى غاية 2013

Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre d'établissements	483	725	750	803	824	832	878	905	943	984	1072	1082	1083	1087	1207



المصدر: وزارة التعليم التكوين المهنيين.

ما نلاحظه من خلال الجدول وكذا التمثيل البياني أن قطاع التكوين المهني عرف تطور على مختلف الأصعدة سواء من خلال عدد الهياكل، حيث تضاعف عددها من 483 سنة 1999 إلى أزيد من 905 هيكل سنة 2006، ليصل إلى أكثر من 1207 هيكل سنة 2013، كما رافق هذا التطور الكمي للقطاع أيضا تطور كفي، وهذا باهتمام أكثر بالتخصصات المدرجة المواكبة لتطورات سوق العمل من جهة، وتشجيع سياسة التشغيل لهذه التخصصات، وأيضا الأنماط المهنية التي شملت مختلف فئات المجتمع من المرأة الماكثة بالبيت إلى فئة المسجونين.

2-4-4-2- المكونين في قطاع التعليم والتكوين المهنيين: الجدول الآتي يوضح تطور عدد المكونين في مختلف التخصصات

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
مدرسون في التعليم المهني	1540	1380	1520	2673	3003	/	3510	3559
مدرسون في التكوين المهني	7762	7740	7783	7891	8065	/	8051	8170
المجموع	9302	9120	9303	10569	11068	/	11561	11729
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
مدرسون في التعليم المهني	3697	4213	4682	5180	5483	5905	7131	7633
مدرسون في التكوين المهني	8443	9107	9243	9845	10305	10563	10693	10720
المجموع	12140	13320	13925	15025	15788	16468	17824	18353

جدول رقم 3-1-12: تطور عدد المكونين في قطاع التعليم والتكوين المهنيين:

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على بيانات الجزائر بالأرقام للديوان الوطني للإحصاء.

من الملاحظ التطور الملحوظ في إعداد المكونين وفي جميع التخصصات للتكوين والتعليم المهنيين ففي سنة 2000 كان مجموع المكونين 7762 وفي نهاية 2015 كان عددهم 18353 مكون، لكن تبقى الزيادة الأكبر في مدرسو التكوين المهني ب 10720 في سنة 2015.

المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

تعتمد سياسة التشغيل في الجزائر على حملة من البرامج والأجهزة التي تقوم باستحداث مناصب شغل سواء عن طريق العمل المأجور، أو عن طريق تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة، حيث أنه وعلى الرغم من كون التشغيل في الجزائر يعتمد على العديد من السياسات الداعمة له كسياسة الاستثمار، الإنفاق الحكومي وسياسة التنمية الصناعية و الفلاحية، وغيرها من السياسات الكلية والقطاعية، إلا أن سياسة التشغيل في الجزائر تشتمل على كل تلك السياسات السابقة، فضلا عن سياسة سوق الشغل.

المطلب الأول: آليات سياسة التشغيل في الجزائر

الفرع الأول: إستراتيجية التشغيل في الجزائر.

لقد قامت الحكومة الجزائرية من خلال وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على وضع إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة منذ سنة 2008، والتي صيغت بناء على جملة من الوقائع، وكذا التحديات التي واجهت عالم التشغيل.¹

والعوامل التي ساعدت على تبني إستراتيجية التشغيل هي:

- إطار اقتصادي كلي مستقر ومناسب.
- احتياطات صرف هامة.
- عودة السلم والاستقرار.
- برامج هامة للاستثمار العمومي والخاص.
- تسجيل عودة النمو خارج قطاع المحروقات كقطاع الفلاحة.
- أما التحديات التي أوجبت تبني إستراتيجية التشغيل فمن بينها ما يلي:
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.

¹-موقع الكتروني، تاريخ الاطلاع 2019/04/28 على الساعة: 16:18، www.mtess-gov.dz/mtss-ar-N/por-

- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام 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.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب.
- 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 نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).

1- أهداف إستراتيجية التشغيل.

- كانت هذه الإستراتيجية تمثل البعد التنظيمي والهيكلية لسياسة التشغيل التي تبنتها الحكومة، والتي ترمي إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل فيما يلي:¹
- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية.
 - ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
 - تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
 - تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
 - دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب العمل.

¹ - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، معطيات حول التشغيل والبطالة في الجزائر، شوهده يوم: 2019/03/17 على الرابط: <http://www.mtess-gov.dz/mtess-or-N/emploi/2008/EMPLOI>

- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصرنه آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل.
- بذل جهود أكثر لخلق مليونين منصب عمل في البرنامج الخماسي للآفاق 2009.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.
- خفض نسبة البطالة إلى أقل من 10% في لآفاق 2009-2010 وأقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2013.

2- محاور إستراتيجية التشغيل.

ترتكز خطة العمل لإستراتيجية ترقية التشغيل على سبعة (07) محاور رئيسية هي:¹
المحور الأول: دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل وهذا من خلال:

- تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات.
 - دعم تنمية المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
 - الإسراع في إصلاح نمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية واستغلالها.
 - الإسراع في إصلاح العقار الصناعي.
- المحور الثاني:** ترقية التكوين التأهيلي (خاصة في موقع العمل) بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل، وذلك في إطار:

- تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين.
- لاسيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل.
- تطبيق اتفاقيات التكوين في الموقع من أجل التشغيل مع مؤسسات إنجاز المشاريع الكبرى الهيكلية، بغرض الاستحلاف التدريجي لليد العاملة الوطنية، بعد انتهاء المشاريع.

¹ - عبد الرزاق جباري، مرجع سبق ذكره، ص 193.

- تطبيق اتفاقيات الشراكة بين المؤسسات والمرفق العمومي للتشغيل ومنظومة التكوين المهني، مع منح المؤسسات إمكانية استعمال هيكل التكوين المهني مقابل الالتزام بتوظيف الأشخاص المتفادين من التكوين.

- تكيف مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني مع احتياجات سوق العمل.

- تشجيع التكوين في الحرف الصغيرة والصناعات التقليدية من خلال عدم الدولة للحرفيين المؤطرين لطالبي العمل.

المحور الثالث: ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات، وهذا من خلال تحسين مستوى التحفيز السارية في المجال الجبائي وشبه الجبائي وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات.

المحور الرابع: تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل، عن طريق:

- مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إتمام إنجاز المخططات المبرمجة وإعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية، يخلق فروع على مستوى الدوائر والبلديات والأماكن المحرومة (نظام الشباك الوحيد).

- اعتماد نظام التعاقد بشأن الأهداف المحددة لإدماج حاملي الشهادات على مراعاة التخصص المطلوب.

- تنمية الشراكة بين وكالات التشغيل الخاصة والفاعلين في مجال التكوين.

- لا مركزية سياسة التشغيل.

- وضع مرصد للتشغيل يضمن التواصل بين مختلف النظم المعلوماتية المتعلقة بسوق العمل.

- اعتماد مقاربة تشاركية مدعومة من طرف الدولة والجماعات المحلية من شأنها تعزيز انسجام وفعالية إجراءات الإدماج على المستوى الجهوي.

- تحديد الحاجيات الكمية والكيفية الحالية لسوق العمل فيما يخص اليد العاملة وكذا التوقعات المستقبلية (جرد وتقييم الموارد البشرية).

المحور الخامس: وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات، من خلال تنصيب:

- لجنة وطنية للتشغيل يرأسها رئيس الحكومة وتضم وزراء القطاعات المعنية.
 - لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتدادات على مستوى الولايات برئاسة الوالي.
- المحور السادس:** متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها وهذا من خلال تنصيب:

- اللجنة الوطنية للتشغيل (C.N.E) برئاسة رئيس الحكومة.
 - اللجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل (C.I.P.E) برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل.
 - الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل بواسطة هياكلها غير المتمركزة والمرفق العمومي للتشغيل.
- المحور السابع:** ترقية تشغيل الشباب، حيث أنه مع عودة النمو الاقتصادي في ظل وفيات مالية كبيرة، كان من الضروري على السلطات العمومية الانتقال من المعالجة الاجتماعية للبطالة إلى مرافقة طالبي العمل من خلال صيغ متعددة الأشكال تتصل كلها بالقطاع الاقتصادي، مما جعلها تقدم على الأجهزة الخاصة بترقية تشغيل الشباب، وتبني سياسة تأخذ بعين الاعتبار تأطير، تكوين، وكذا الإصغاء للشباب، بغية تجنبهم كل الآفات الاجتماعية كالجريمة وظاهرة الهجرة السرية، وفي هذا الصدد ستمنح الأولوية للتكفل باحتياجات الإدماج المهني للشباب الذين يمثلون أزيد من 70% من مجموع السكان الباحثين عن العمل، كما تعتمد السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب على دعم ترقية التشغيل المأجور من جهة، ودعم تنمية المقاولات من جهة أخرى.

الفرع الثاني: البرامج المعتمدة في دعم الشغل المأجور.

1- برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS).

تماشيا مع الإصلاحات الهيكلية التي مر بها الاقتصاد الجزائري خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي المفروض من طرف صندوق النقد الدولي FMI، وما ترتب عليه من مخالفات قليلة خاصة على المستوى الاجتماعي، الأمر الذي دفع بالسلطات العمومية إلى البحث عن أفضل السبل للتخفيف من تلك الآثار، فكانت المعالجة الاقتصادية اجتماعية في محاولة منها لإعطاء أهمية للنشاط الاجتماعي للدولة عن طريق خلق مؤسسات وهيئات جديدة تتولى

ذلك، من بينها وكالة التنمية الاجتماعية، وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالاستقلالية المالية، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 62/232 المؤرخ في 29 جويلية 1996، والذي حدد قانونها الأساسي محاربة الفقر والتهميش الاجتماعي، كأحد أهدافها الرئيسية، تخضع مختلف نشاطاتها للمتابعة الميدانية من طرف وزارة التضامن الوطني بعدما كانت تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل حسب المرسوم الرئاسي رقم 08/09 المؤرخ في 27 جانفي 2008، حيث تشرف هذه الوكالة على مجموعة من البرامج منها الموجهة للأفراد ومنها البرامج الموجهة للجماعات السكانية في شكل مشاريع تنموية.¹

1-1-1- برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية: وهي تشمل جهاز الشبكة الاجتماعية الذي يحتوي المنحة الجزائرية للتضامن (AFS) ومنحة التعويض من النشاطات ذات المنحة العامة (IAIG)، بالإضافة إلى برنامج الخلايا الجوارية.

1-1-1- جهاز الشبكة الاجتماعية: يتمثل هذا الجهاز في كل من المنحة الجزائرية للتضامن ومنحة التعويض من النشاطات ذات المنفعة العامة لصالح الفئات العديمة الدخل، بحيث نجد المرسوم التنفيذي رقم 96/353 المؤرخ في 19 أكتوبر 1996 والذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 94/336 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994، يحدد شروط الاستفادة من المنحة الجزائرية للتضامن ومنحة التعويض من النشاطات ذات المنفعة العامة.²

1-1-2- المنحة الجزائرية للتضامن (AFS): وضعت هذه المنحة من قبل السلطات العمومية ابتداء من نهاية عام 1994 وتسييرها وكالة التنمية الاجتماعية منذ سنة 1997، وهي عبارة عن إعانة مباشرة تدفع للفئات المعوزة غير القادرة على العمل، يهدف هذا البرنامج إلى ضمان إعانة وحماية اجتماعية للفئات الاجتماعية المعوزة، بحيث قدر مبلغ المنحة الجزائرية للتضامن في السابق بـ 1000 دج مع مبلغ إضافي قدره 120 دج عن كل شخص تحت كفالة المستفيد على أن لا يتجاوز عددهم ثلاثة مكفولين، يتم تسجيل الطلبات على مستوى مكتب النشاط الاجتماعي البلدي عن طريق تكوين المعني لمفلي إداري كامل، أما القبول فيقرر من طرف اللجنة البلدية للقبول واللجنة الطبية الولائية بالنسبة لذوي الأمراض المزمنة والأشخاص المعاقين والمكفوفين، ويتم الدفع بمكاتب البريد المتواجد على مستوى مقر

¹- رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت، مرجع سبق ذكره، ص 142.

²- رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت، المرجع نفسه، ص: 143-145.

إقامة المستفيدين، وتجري عملية الاستفادة من المنحة الجزافية للتضامن بتصريح من الطالب أو بمبادرة من المصالح البلدية وفق قائمة الأشخاص معدومي الدخل المتوفر لديها.

1-1-3-منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG): وضع برنامج تعويض النشاطات ذات المنفعة العامة في نهاية سنة 1994، وتقوم وكالة التنمية الاجتماعية بتسييره منذ سنة 1997، بهدف الإدماج الاجتماعي للفئات المعوزة والقادرة على العمل، يتم القبول في هذه المنحة على أساس مبادرة شخصية من المعني نفسه الذي يطلب إدماجه في ورشات الأشغال الخاصة بالنشاطات ذات المنفعة العامة أو المساهمة في النشاطات ذات المنفعة العامة نفسها، يتم تسجيل الطلبات على مستوى المكتب البلدي للنشاط الاجتماعي عن طريق طلب المعني وتكوينه لملف يتكون من وثائق إدارية كاملة أو بمبادرة من هذا المكتب، أما القبول فيقرر من طرف اللجنة البلدية للقبول ويتم دفع المنحة بمكاتب البريد المتواجدة على مستوى مقر إقامة المستفيدين، وهي مبلغ شهري قيمته 3000 دج و4200 دج لرؤساء الورشات مقابل 22 يوم من المشاركة في نشاطات ذات منفعة عامة بالإضافة إلى التغطية الاجتماعية، ويتم تنظيم النشاطات ذات المنفعة العامة من طرف البلديات بالتنسيق مع المصالح التقنية للدائرة، الولاية أو مديرية النشاط الاجتماعي.

1-2-برنامج الخلايا الجوارية: تتدخل هذه الخلايا التضامنية على مستوى مجموعة من البلديات وهي تنصب بقرار من المدير العام لوكالة التنمية الاجتماعية، وهي وحدة متحركة مكونة من طبيب أخصائي اجتماعي، وأخصائي نفسي ومساعد اجتماعي، مهمتها المساهمة في مكافحة الفقر والتهميش الاجتماعي، تؤطر أو تيسر هذه الخلايا من طرف وكالة التنمية الاجتماعية وتساعد قاعديا خروج جهوية ومديريات النشاط الاجتماعي للولاية حيث يهدف هذا النشاط الجوارى الذي تقوم به وكالة التنمية الاجتماعية والخلية الجوارية إلى تحديد بقع الفقر والتهميش التي تستهدفها نشاطات وكالة التنمية الاجتماعية، والمساهمة في إعادة العلاقة الحيوية بين الفئات الاجتماعية المحرومة والمرافق العمومية وذلك بتوجيههم وإرشادهم نحو الطرق التي يمكن من خلالها تلبية حاجياتهم ووضعهم في اتصال مباشر مع مختلف المرافق والسلطات العمومية المحلية، وهذا بهدف تحسين الظروف المعيشية للمواطن على مستوى أهم محاور التنمية الاجتماعية (الصحة، التربية، التشغيل، التعليم...).

2-برامج التشغيل والإدماج: وهي تشمل برامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL)، وبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)، حيث تشرف المديرية الولائية للتشغيل التي أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02/50 المؤرخ في 22 جانفي 2002 على تسيير هذه البرامج.¹

2-1-1-برامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

يتم توظيف المترشحين المختارين لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة، أين يتقاضون مبلغا قدره 8000 دج شهريا بالنسبة للجامعيين و6000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين، حيث يعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين المستخدم والمدير الولائي للتشغيل، الذي يعمل لحساب الوكالة والتنمية الاجتماعية بصفتها الهيئة المسيرة للبرنامج، أين يكلف هذا الأخير بالبحث عن عروض التشغيل لدى المستخدمين العموميين والخواص وتكلف الوكالات المحلية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل بتسجيل الطلبات وإبلاغها للمدير الولائي للتشغيل.²

أصبح يسمى هذا البرنامج لاحقا بمنحة الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)، وفق المرسوم التنفيذي رقم 08/127 المؤرخ في 30 أفريل 2008 والصادر بتاريخ 04 ماي 2008 في العدد رقم 23 من الجريدة الرسمية.

2-2-برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL): تم إطلاق هذا البرنامج بموجب المرسومين 90/143 و90/144 بتاريخ 22 ماي 1990³، وهو موجه إلى الشباب البطال الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، حيث يقترح عليهم مناصب شغل تدميمية موجهة لتعزيز قدرات الجماعات المحلية والوحدات الاقتصادية المحلية، أين يتم تمويل مصاريف الأجور والأعباء الاجتماعية الخاصة بهذا البرنامج في إطار ميزانية الدولة، حيث

¹ محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس، 11-13 جويلية 2006، ص 10.

² رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت مرجع سبق ذكره، ص: 146-147.

³ ساعد بن فرحات ووداد عباس، فعالية سياسة التشغيل في الجزائر، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمار العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف 1، يومي 11-12 مارس 2013، ص: 07.

يتقاضى الشباب أجهزة شهرية قدرها 2700 دج كما يستفيد من التغطية الاجتماعية، تصدر أغلبية العروض الخاصة بمناصب الشغل المأجورة للمبادرة المحلية من طرف المجالس الشعبية المحلية والدوائر والولايات والمؤسسات التابعة لها، والمؤسسات الجهوية والوطنية المساهمة في نشاطات التكوين في إطار التشغيل، مقابل تلقيها معونة مالية من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب (FAEJ) الذي تم تعويضه في سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSEJ) الذي يتمتع بصلاحيات أوسع من الصندوق السابق من خلال إقامة ترتيبات جديدة للتشغيل، وأصبحت تتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير البرامج منذ سنة 2002 حيث ينبغي على المترشحين تسجيل طلباتهم على مستوى مقرات سكنهم أو لدى الوكالات المحلية للتشغيل أو المكاتب المختصة التابعة للدائرة والجمعيات والهيئات المحلية، أين تتكفل البلدية بالتوظيف الفعلي للشباب الذين تم انتقاؤهم، وعلى مدير تشغيل الولاية ضمان المتابعة والسهر على احترام الحقوق والالتزامات الخاصة بكل من العامل ورب العمل، بحيث تتراوح مدة عقد العمل من 03 أشهر إلى 12 شهرا.

أصبح يسمى هذا البرنامج بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)، وفق المرسوم التنفيذي رقم 09/305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009.

2-3- برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة و (TUP-HIMO): يندرج هذا البرنامج ضمن الأجهزة الجديدة المطبقة في الجزائر في إطار محاربة الفقر وكل أشكال الإقصاء الاجتماعي، تم وضعه منذ عام 1997 للتكثيف من مناصب الشغل المؤقتة في إطار السعي لمكافحة البطالة وكذا خلق نشاطات اجتماعية من خلال ظهور مؤسسات مصغرة، وتتمثل القطاعات المحددة للاستفادة من برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة لاستعمال المكثف لليد العاملة في قطاع الطرق والغابات، الفلاحة، الري البسيط، صيانة التراث العقاري المدني، التنمية المحلية، المحيط وغيرها من نشاطات المنفعة العامة الممولة بمنح الشبكة الاجتماعية يرمي هذا البرنامج إلى تحقيق قيمة اقتصادية مضافة من خلال المشاريع ويعتمد في ذلك على القطاع الخاص قصد تشجيع روح المقاولات وإنشاء مؤسسات مصغرة، أين تسلم الأشغال للمقاولين الصغار الذين يتنافسون للحصول على صفقات لإنجاز أشغال بسيطة لا تتطلب كفاءات أو تكوين خاص، وبهذا تمثل ورشا الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة صيغة بديلة لها ثلاث منافع تسمح

بإحداث مناصب شغل مؤقتة، والتكفل بنشاطات قطاعية ذات منفعة عمومية، وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة، أين يتم من خلال هذا البرنامج الاستفادة من التغطية الاجتماعية وخدمات الضمان الاجتماعي.

نجد أن جهاز الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة من خلال مشاركة في برنامج الجزائر البيضاء سمح بترقية هذا البرنامج، والذي يهدف إلى إحداث مناصب شغل مدمجة ونشاطات جوارية وصحية لفائدة مدنا وأحيائنا، يتولى تمويل هذا البرنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية الذي تشرف على تسييره وكالة التنمية الاجتماعية، أصبح يعرف هذا البرنامج ومنذ سنة 2008 باسم برنامج النشاطات للاحتياجات الجماعية (ABC).

3-جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP).

أنشأ طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 03/126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، وهو يسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، وبالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية، هدفه الأول التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج التكوين، التشغيل والإدماج، حيث تستفيد المؤسسات التي تقوم بتوظيف الشباب في إطار هذا البرنامج من التكفل التام للأجرة الشهرية وكذا اشتراكات الضمان الاجتماعي، وهذا لمدة سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري، ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أو الهيئة المكونة والمستفيد وهي:¹

3-1- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): موجهة لخريجي التعليم العالي في الطورين القصير والطويل المدى، وكذا التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، أين يدفع مبلغ شهري قدره 15000 دج لحاملي الشهادات الجامعية، و10000 دج للتقنيين الساميين.

¹ -الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل، تاريخ الاطلاع 2019/04/19 على الساعة

<http://www.anem.dz/ar/>، 10:13

3-2- عقود الإدماج المهني (CIP): موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكوينا مهنيا، والذين يدفع لهم مبلغ شهري قدره 8000 دج.

3-3- عقود تكوين الإدماج (CFI): موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل، أين يتم دفع مبلغ شهري قدره 12000 دج للشباب المدمج في الورشات المختلفة، 6000 دج للشباب المدمج في مؤسسات الإنتاج 4000 دج للشباب المدمج لدى الحرفيين المعلمين.

حيث يستفيد الشباب المدمج في إطار عقد حاملي الشهادات (CIP)، وكذا عقود الإدماج المهني (CIP) من منحة شهرية للتشجيع على البحث عن التكوين قيمتها 3000 دج خلال مدة أقصاها 6 أشهر، وهذا للرفع من مستوى التأهيل لديهم وتجديد معارفهم حتى يتكيفوا مع منصب العمل، كما تستفيد المؤسسات في إطار عقد تكون/ تشغيل (CFE) من التكفل بنسبة 60% من كلفة التكوين في حالة الالتزام بتتصيب الشاب المستفيد لمدة لا تقل عن سنة عند انتهاء فترة التكوين، وقد تم تحديد سقف للاستفادة من هذه العقود لكل مستخدم حيث لا يتجاوز 15% من عدد العمال المشغلين بالمؤسسة المعينة، تفاديا للاستغلال المفرط للإمكانات التي يوفرها هذا الجهاز دون مقابل، إلا في حالة المؤسسات التي تقوم بتوظيف نسبة 25% على الأقل من الشباب المستفيدين من عقود الإدماج، فيمكنها الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30% من عدد العمال المشغلين بها، كما يمكن للمؤسسات المصغرة المحدثّة في إطار جهازي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ) وكذا الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، الاستفادة من طالبي عما مبتدئين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) فور دخولهم فترة الاستغلال.

3-4- عقد العمل المدعم (CTA).

وهو إجراء جديد يضاف إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يقوم على أساس تشغيل طالبي العمل مبتدئين، سواء مباشرة أو بعد انقضاء فترة الإدماج، أين تستفيد المؤسسات التي تقوم بتشغيل الشباب في إطار هذا العقد من مساهمة الدولة في أجهزة المنصب ب:¹

- 12000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي لمدة 03 سنوات.

¹- نفس الموقع، تاريخ الاطلاع: 2019/04/19 على الساعة 12:45، <http://www.anem.dz/ar>..

- 10000 دج للتقنيين الساميين لمدة 03 سنوات.

- 8000 دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني لمدة 03 سنوات.

- 6000 دج لعديمي التكوين لمدة 01 سنة واحدة.

كما تستفيد من إعانات جبائية وتخفيضات على حصة اشتراك المستخدم في صندوق الضمان الاجتماعي، من نسبة 25% إلى نسبة 05% وتصل إلى نسبة 2,5% بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب، وهذه لمدة 03 سنوات طالما علاقة العمل متواصلة¹، بالإضافة إلى إعانة شهرية قدرها 1000 دج لكل توظيف بعقد عمل لمدة غير محدودة، وهذا لمدة أقصاها 03 سنوات.

4- الآليات والأجهزة المقدمة في ترقية المبادرات المقاوتية:

4-1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

تم إنشاؤها بموجب الرئاسي رقم 96/234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب، وقد عرف هذا الجهاز العديد من المراسيم والقرانين التي تحدد شروط التأهيل ومستويات الدعم المالي وكذا الامتيازات الجبائية وشبه الجبائية الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع، كالمرسوم التنفيذي رقم 96/297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، والذي ألغاه المرسوم التنفيذي رقم 03/290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، والذي بدوره عدل وتم بالمرسوم التنفيذي رقم 11/103 المؤرخ في 06 مارس 2011 والمتعلق بتحديد مستوى الإعانات المالية الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع، من مهام الوكالة:

- التحسين ونشر الثقافة المقاوتية.
- تقديم النصح والدعم المالي لحاملي المشاريع.
- مرافقة الشباب حاملي فكرة مؤسسة حتى تجسيدهم الفعلي لمشاريعهم.
- ضمان المتابعة الدورية للمؤسسات المصغرة من أجل ديمومتها.
- تقديم تكوين لأصحاب المشاريع وفق منهجية المكتب الدولي للعمل.

¹- المرسوم التنفيذي رقم 10/71، المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كيفية تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادر بتاريخ 03/02/2019، ص: 06.

- من خصائص المؤسسة المصغرة التي تنشأ في إطار جهاز الوكالة نجد:¹
- يمكن أن تنشأ من طرف شباب بمفرده أو مجموعة من الشباب.
- الحد الأقصى لمبلغ استثمار الإنشاء أو التوسيع هو عشرة (10) مليون دج.
- قابلية المشروع تقوم على أساس دراسة تقنو-اقتصادية تقوم بها الوكالة بمشاركة صاحب المشروع والتي يتم عرضها من طرف صاحب المشروع أمام لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع CSVE.
- تقوم الوكالة بتمويل كل المشاريع التي تقدم منتج أو خدمة، وتستثني المشاريع التجارية.
- كما توفر الوكالة نوعان من أشكال الاستثمار وهما استثمار الإنشاء واستثمار التوسيع، بالإضافة إلى توفر صناديق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع، وهذا على مستوى جميع فروع الوكالة عبر التراب الوطني.

4-2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

نظرا لعمليات التسريح الجماعي الناجمة عن إعادة هيكلة وخصوصة المؤسسات العمومية، خاصة خلال فترة 1994-1997 التي سجلت حسب معطيات مفتشية العمل فقدان 405000 منصب عمل²، تم وضع جهاز للتأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد المسبق، بناء على المرسوم التشريعي رقم 94/09 و 94/11 المؤرخين في 26 ماي 1994 المتضمنين الحفاظ على الشغل وحماية الأجزاء باستحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إدارية ولأسباب اقتصادية، وقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 الذي يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والذي يوضح عمل الصندوق وكيفية الاستفادة من خدماته، التي لم تعد تقتصر فقط على الخدمات الخاصة بتعويضات العمال الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، بل إنه طور طرق مساعدة جديدة مبنية على

¹- المرسوم التنفيذي رقم 03/290، المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المادة رقم 02، الجريدة الرسمية، العدد 54، الصادر بتاريخ: 2003/09/10، ص: 10.

²- موقع المنظمة العالمية للعمل، تاريخ الاطلاع: 2019/05/31 على الساعة:

<https://www.ilo.org/africa/countries-covered/algeria/lang--fr/index.htm>.22:11

فلسفة الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال، بإيجاد مراكز البحث عن الشغل (CRE)، ومراكز المساعدة على العمل الحر (CATI)، مما يساعد على إعادة إدماجهم من جديد في سوق الشغل.¹

يتم تقديم التعويضات الخاصة بالتأمين عن البطالة وفق الآليات التالية:²

- يجب التعويض عن البطالة على أساس أجري مرجعي والمقدر بنصف المبلغ بجمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- يجب ألا يقل التعويض عن البطالة عن 50% من الأجر الرجعي غير أنه لا يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يزيد عنه بثلاث مرات ويكون التعويض بشكل متناقض تدريجيا حيث أنه يمثل:

100% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من فترة التكفل.

80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.

60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من فترة التكفل.

50% من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من فترة التكفل.

4-3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).³

تم إنشاءها بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04/13 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلقة بآلية القرض المصغر، والمرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 والمتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أين تم استحداث الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/414 المؤرخ في 25 أكتوبر 2005، ليتم تحويل تسيير شؤون هذه الوكالة من الوزارة المكلفة بالتشغيل إلى الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08/10 المؤرخ في 27 جانفي 2008، كان الهدف الرئيسي من هذه الوكالة هو محاربة الفقر والتهميش، وكذا مساعدة الفئات

¹ - رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت مرجع سبق ذكره، ص 158.

² - المرجع نفسه، ص 161.

³ - موقع وزارة العمل والتشغيل و لضمان الاجتماعي، تاريخ الاطلاع: 2019/05/19 على الساعة 13:52،

https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Fr/FR_Accueil.aspx

المحرومة عن طريق دعم التشغيل الذاتي وتشجيع العمل من المنزل (المرأة الماكثة في البيت) بالإضافة إلى إعادة إدماج المسجونين في الحياة العملية، وبذل التقليل من حصة العمالة غير الرسمية وإدماجها في سوق العمل الرسمي، من خلال تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة كما تمنحهم تكوين مجاني في تسيير المؤسسات إلى جانب تنظيم صالونات عرض وبيع لمنتجاتهم.

المطلب الثاني: أثار سياسات التشغيل

الفرع الأول: الأبعاد الرئيسية للسياسات التشغيلية في الجزائر.

لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوماً ولازالت جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وسبله للمواطن، وهذا لا يتأتى إلا بتوفير فرص عمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والآليات الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات معاهد التكوين المختلفة.

إن أبعاد سياسات التشغيل تؤول إلى عدة جوانب، والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها فمنها ما هي أبعاد اقتصادية، ومنها ما هي اجتماعية، ومنها ما هي تنظيمية وهيكلية، ومنها ما هي غير ذلك وهي كما يلي:¹

1- البعد الاقتصادي: يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.

2- البعد الاجتماعي: يتركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لا سيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم

¹ - عبد الحميد قومي، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 12-16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة، ص 562.

عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً وتقصد بذلك اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد وإلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

3- الأبعاد التنظيمية والهيكلية: وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008، والتي تتمثل فيما يلي:¹

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية.
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل.
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصرنه آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل.
- بذل جهد أكثر لخلق مليونين منصب عمل في البرنامج الخماسي للآفاق 2009.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.
- خفض نسبة البطالة إلى أقل من 10% في آفاق 2009-2010 وأقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011-2013.

¹ - غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسات التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة 15-16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة، ص: 03.

الفرع الثاني: معوقات سياسات التشغيل ونتائجها.

1-معوقات سياسة التشغيل

تعتبر حجم المعوقات التي تواجه نجاح سياسات التشغيل في الجزائر لاسيما في ميدان تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة، وذلك الاعتبارات التالية:¹

- إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي فئة الشباب، حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تحويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص والتقليص من عدد العمال إما بسبب الخلق أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية، نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية، كل من هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكرا، حيث تنمو وتيرة السكان النشيطين بنسبة مرتفعة 3,2% سنويا، أي ما تفوق 300.000 طالب عمل جديد سنويا، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.
- العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ *L'economie Informelle* الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت من جهة أخرى.
- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كفلت بتنظيم وتأطير سوق العمل (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25% من الحجم

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

الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987 تفوق 87% التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتمدة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

- عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بها يتناسب مع الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمال الذين لم يجدوا مناصب عمل تتناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة المتخصصة منها والعامّة من جهة ثانية، والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة، حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل مع ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لحل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها للفاعلية المطلوبة.

- الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، وتعاطي المخدرات والعنف ضد المجتمع والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب، هذه الظاهرة الأخيرة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل للبلدان العربية المغاربية بصفة عامة، والجزائر بصفة خاصة، في علاقتها مع الأوروبية المتوسطة على وجه الخصوص، نتيجة للمشاكل والصعوبات التي أصبح يعيشها الشباب العربي، والجزائر بصفة خاصة.

وأمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيرا ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وصفتها البلاد كتحدٍ إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات نظرا لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة، حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود بالبلدان

الصناعية الكبرى، إذا أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية والخدمية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان من جهة أخرى، لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.

2- نتائج سياسات التشغيل.

لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر بعض النتائج الإيجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي يتمثل أبرزها فيما يلي:¹

- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001 و 2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية.
- تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو (2005-2009) إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، والفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل الصافية.
- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي.
- نتائج أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب والتي سمحت بتمويل 2.695.528 منصب عمل في فترة ما بين 1999-2007 بتكلفة مالية تقدر بـ 150 مليار دينار جزائري.
- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للتشغيل، لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات الفلاحية، وبالنسبة لمعدل البطالة

¹- عبد الحميد قومي، حمزة عايب، التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، ورقة مشاركة الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة لذي نظمته: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسييرمخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 11.

في الجزائر، فقد كان للسياسات الدور الكبير في هبوط معدلها إذ نرى تراجعاً في معدل البطالة.

إن برامج التنمية المتتالية أدت إلى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل إحداث ما يفوق 3 ملايين منصب شغل خلال العشرية الماضية في القطاعات الإدارية والإنتاجية، وإلى ارتفاع معدل النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات إلى ما يفوق 6٪، رافقه تحكّم أفضل في مستويات التضخم.

كما أن معدل البطالة في نهاية الثلاثي الرابع من سنة 2010 انخفض إلى غاية 10٪، مقارنة سنة 2009 التي كان فيها معدل البطالة 10,2٪، كما أن نسبة البطالة عند الذكور بلغت 8,1٪ و 19,1٪ لدى الإناث، أما الشباب المقر عمرهم ما بين 16 و 24 سنة فقد قدر معدل البطالة لديهم بـ 21,5٪، 7,1٪ بالنسبة للفئة فوق 25 سنة، وبالنسبة لمعدل البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا (الجامعي) فقد قدرت بـ 21,4٪ (11,1٪ عدد الذكور و 33,6٪ عدد الإناث).

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة الجزائرية أقرت البرنامج الخماسي 2010-2014، والذي يخصص 4٪ من موارده لتحسين التنمية البشرية في مجال التشغيل، حيث أن البرنامج الخماسي يرسم كهدف استحداث 3 ملايين منصب شغل في غضون سنة 2014، منها 1.500.000 منصب في إطار البرامج العمومية لدعم التشغيل، وفي هذا الإطار فإن برامج دعم استحداث مناصب الشغل ستستفيد من غلف مالي قدره 350 مليار دينار جزائري لمراقبة الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي والتكوين المهني، ودعم استحداث المنشآت المصغرة وبرامج التشغيل الانتظاري ونتائج الدعم العمومي للتشغيل ستضاف لحجم التوظيف التي تتم في إطار تنفيذ البرنامج الخماسي إلى جانب تلك التي يفرزها النمو الاقتصادي.

وبما أن الحكومة الجزائرية ترى نجاعة سياستها التشغيلية وترى أثرها في تقليص معدل البطالة، فإنها قررت الاستمرار في هذه الآليات والسياسات والتدابير، حيث أنه بالنسبة لاستحداث مناصب الشغل عن طريق الأجهزة العمومية لترقية التشغيل، فإن التوقعات للفترة 2010-2014 تفيد بما يلي:¹

¹ - عبد الحميد قومي، حمزة عايب، التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 11.

- متوسط استحداث سنوي قدره 100.000 منصب شغل في إطار أجهزة دعم استحداث المنشآت المسيرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

- تتصيب 300.000 طالب عمل سنويا في إطار جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP) في هذا الإطار تجدر الإشارة إلى أن الجوانب المتصلة بتمكين الموارد البشرية تشكل محورا مهما في مخطط العمل لترقية التشغيل ومكافحة البطالة الذي شرع في تنفيذه ابتداء من شهر جوان 2008.

- عدد المستفيدين من الخدمات غير المالية 312.356 فرد من الوكالة الوطنية للقرض المصغر إلى غاية 2019/03/31 إضافة إلى 1.312.657 منصب شغل مستحدث و 324.036 قرض مصغر للرجال و 561.522 قرض مصغر للنساء، أي إجمالي عدد القروض الممنوحة تصل إلى 885.558 قرض مصغر.

- عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 878.264 مشروع من الإنشاء إلى غاية 2016.

- وقد ساهم الصندوق منذ إنشائه إلى غاية سنة 2016 بتمويل حوالي 138716 مشروع، مما ساهم في خلق حوالي 288721 منصب عمل.

- إضافة إلى المحلات التجارية موزعة عبر البلديات وهو مشروع رئاسي يضم 100 محل في كل بلدية يهدف إلى تشغيل الشباب والقضاء على البطالة من جهة، ورفع مستوى التجارة الجزائرية من جهة أخرى، حيث خصص لهذا المشروع غلاف مالي ب 103 , 26 مليار دج موجهة لإنجاز 131270 محلا، وتم إنجاز 93 بالمائة من هذا البرنامج منها 122996 محلا انتهت بها الأشغال، و 108623 محلا منحت لأصحابها. لا أنه إلى غاية سنة 2016 تم تسجيل فقط حوالي 40964 محلا مستغل من طرف المستفيدين منها، بما يعادل 38 % من المحلات الممنوحة. ويرجع هذا الأمر إلى عدة أسباب كبعد هذه المحلات عن التجمعات السكانية في بعض الولايات، كذلك مواجهة أصحابها عدة عراقيل إدارية ساهمت في تعطيلهم من إقامة الأنشطة بها.

خلاصة الفصل الثالث:

إن تكاليف عدم اتخاذ أي إجراء بشأن تنمية رأس المال البشري آخذة في التزايد. وبدون رأس المال البشري، لن يتسنى للبلدان مواصلة النمو الاقتصادي، ولن تكون لديها قوة عاملة مؤهلة للعمل في وظائف تتطلب مهارات أعلى في المستقبل، ولن تتنافس بفاعلية في الاقتصاد العالمي

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير ترمي إلى حث الشباب البطال على البحث عن فرص العمل، إلا أنه في الحقيقة مجمل هذه السياسات المنتهجة في الجزائر ظرفية وغير فعالة بنسبة كبيرة وما يزيد من اضطرابها اعتمادها بشكل كبير على التمويلات المرتبطة بشكل كبير من تمويلات الحكومية وبالتالي المداخل الربعية، فنجد أنه في فترات الأزمة الاقتصادية لا تستطيع هذه السياسات مواجهة العدد المتزايد من الداخلين الجدد لسوق العمل مما يؤثر على معدلات البطالة بالارتفاع، حيث سجل الاقتصاد الجزائري سنة 2017 معدل بطالة 11.7% وهو أعلى بكثير من المتوسط الطبيعي العالمي الذي يعد في حدود 5% ما يساعد على ظهور عدة آفات اجتماعية، وكذا انتشار ظاهرة الفقر في الجزائر وكذا أصبح من الضروري اليوم التوجه نحو سياسات واضحة وهادفة وذات تخطيط سابق لتدارك الوضع الراهن.

لكن من المتوقع أن يساعد مشروع رأس المال البشري في توفير المجال السياسي لقادة الدول لتحديد أولويات الاستثمارات التي من شأنها إحداث تحول في رأس المال البشري. ويتمثل الهدف في إحراز تقدم سريع نحو عالم يصل فيه جميع الأطفال إلى مدارسهم وهم يتمتعون بتغذية جيدة وعلى استعداد لتلقي العلم، ويمكنهم أن يتوقعوا الحصول على تعلم حقيقي داخل الفصول، وأن يكونوا قادرين على دخول سوق العمل كبالغين يتمتعون بالصحة والمهارة والقدرة على الإنتاج.

خاتمة

أولاً: تلخيص الدراسة:

نعيش عصراً تدفقت فيه المعرفة العلمية وتنوعت الإنجازات الفكرية والعلمية والثقافية والاجتماعية، وتعاضمت الإبداعات التكنولوجية والطموحات الاقتصادية، وفي كل ذلك توثقت العلاقة بين الانتصارات العلمية والتكنولوجية وبين مدى توافر المعلومات في مختلف أوجه النشاط، وأصبحت الحصيصة المعرفية لجمع ما هي القوة التي تصوغ حاضره وتؤمن مستقبله، ومن ثم أصبحت الأمة القوية هي الأكثر معرفة ودراية، والأغنى بمفكرها ومبدعيها الذين يضيفون إلى المعرفة كل جديد نافع، فقد حظيت عمليات إصلاح التعليم العالي باهتمام كبير في معظم دول العالم إلى حد جعل المفكرين يطلقون على هذا العصر، عصر الجودة الشاملة، باعتباره إحدى الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الجديد الذي تولد لمسايرة المتغيرات الدولية والمحلية ومحاولة التكيف معها، فأصبح المجتمع العالمي ينظر إلى الجودة الشاملة والإصلاح التربوي باعتبارهما وجهين لعملة واحدة، بحيث يمكن القول أن الجودة هي التحدي الحقيقي الذي يواجه الأمة في العقود القادمة. وتعد عملية الإستثمار في المورد البشري والأصول الفكرية أو إدارة اللاملموسات هي المفتاح الرئيس في عمليات تحسين الجودة، فهذه العملية تحدد مدى الإحتياج لتحسين الجودة، والمصادر المستخدمة، والطرق والأساليب التي تحتاجها لإنجاز ذلك الهدف، فالتغيرات التقنية جوهرها ما هو إلا عملية تعليمية في المقام الأول، فعندما توارى أهمية المصادر الطبيعية والمادية تبرز المعرفة كأهم مصادر القوة، وتصبح عملية تنمية الموارد البشرية - التي تنتج المعرفة وتوظفها - هي العامل الحاسم في تحديد مستقبل المجتمع، وهكذا تتداخل التنمية والتعليم إلى حد يصل إلى شبه الترادف، وأصبح الإستثمار في مجال التعليم هو أكثر الإستثمارات عائداً بعد أن تبوأ "صناعة البشر" قمة الهرم بصفتها أهم الصناعات في عصر اقتصاد المعرفة، والذي أحد مرامييه قدرة رأس المال البشري على خلق وإبداع و توليد واستغلال الأفكار الجديدة بالإضافة إلى مهارات تطبيق التقنية التي تؤدي إلى تحقيق جودة المخرجات، وأصبح لزاماً على القيادات الجامعية أن تأخذ بأساسيات الإدارة الجامعية المعاصرة لاسيما ما تعلق منها بالتقنيات المعاصرة والإسترشاد بالأهداف الواضحة، حتى يؤدوا واجباتهم على أحسن وجه مع معرفة كل منهم مسؤولياته ودوره منعا للتضارب وتنازع الاختصاصات والازدواج، وتحقيقاً للتعاون والترابط والتكامل بينهم من خلال الدورات التدريبية، فالتدريب في جوهره عملية منظمة محورها الفرد، وتهدف إلى إحداث تغيرات سلوكية وفنية وذهنية، لمقابلة إحتياجات محددة أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه، والجامعة التي يعمل فيها .

يعتبر رأس المال البشري هو القيمة الإبداعية الأساسية التي تحقق الديناميكية للجامعة، وهذا يركز على البعد العقلي الذي تلقبه في وقتنا الحاضر بعصر المعرفة، فالقدرات الفكرية العالية أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز التنافسي في الإقتصاد العالمي المبني على المعرفة، فكل الإبداعات تبدأ بأفكار خلاقة، كما أن عملية بناء قاعدة فكرية تمثل التزاما كبيرا للإدارة العليا الجامعية فهي تتطلب وقتا وموارد مادية ومالية، بل قد يتطلب الأمر إعادة تنظيم وهندسة جديدة لمختلف الأنشطة والعمليات، ويوجد الآن دليل واضح على أن العنصر غير الملموس لقيمة التكنولوجيا المتقدمة يفوق القيمة الحقيقية لموجوداتها الحسية كالأبنية والمعدات، فالموجودات الحسية تمول من السوق الخاص بها والفرق هو في رأس المال الفكري.

وقد حاولنا من خلال هذا البحث توضيح العلاقة الموجودة بين سياسات التشغيل وفئة خاصة من المجتمع وهي فئة حملة الشهادات سواءا جامعية او شهادة تكوين وتعليم مهنيين، وقد خصصنا هذه الفئة بالذات لما لها من دور كبير في المجتمع، ونظرا للتكاليف الباهظة المنفقة في تكوينها باعتبارها رأس مال بشري يجب الاستفادة منه وبما لديه من مخزون علمي في الأماكن المناسبة. لهذا تسعى كل الدول والمجتمعات لبذل كل الجهود لاستثمار رأسمالها البشري كما تطرقنا لاحد اكثر المؤشرات حادثة مؤشر الاستثمار في راس المال البشري كمشروع المقترح والمطبق من طرف البنك الدولي و الذي انضمت اليه اكثر من 39 دولة إلى حد الآن. حيث تناولنا احد مكوناته الا و هو التعليم و تحديدا التعليم العالي و التعليم و التكوين المهنيين.

والجزائر على غرار كل الدول حاولت تحقيق ذلك، حيث نجد أن قرارات السلطات العمومية منذ الاستقلال توافق آراء الاقتصاديين والمفكرين في مجال استثمار رأسمالها البشري بالتركيز على التعليم عموما والتعليم العالي بصفة خاصة، لكن من ناحية واحدة و هي التعليم فقط، حيث إذا نظرنا من زاوية مغلقة تخص التعليم العالي فقط لوجدنا أن الجزائر سعت دائما و تسعى دوما إلى تكوين أكبر عدد ممكن من حملة الشهادات دون مراعاة ما هو ضروري للاقتصاد الوطني أو حتى دون مراعاة أهمال التخصصات التي يحتاجها هذا الأخير. لقد طغت الصبغة السياسية الاجتماعية على الصبغة الاقتصادية فيما يخص القرارات التي تمس التعليم العالي، حيث أصبح التعليم العالي حاجة لا بد من إشباعها

ثانيا: نتائج الدراسة:

اهم النتائج التي خرجنا بها من بحثنا هي :

- 98 من اصل 100 طفل عنده احتمالية النجاة الى سن 5 سنوات في الجزائر عموما أي ما يعادل نسبة 3% بالنسبة للأولاد و 2% بالنسبة للبنات ليس لهم احتمالية نجاة الى سن 5سنوات.
- في الجزائر الطفل الذي يبدأ دراسته على 4 سنوات يتوقع ان يكمل 11.4 سنة من الدراسة ببلوغه سن 18 سنة عموما أي ما يعادل 11 سنة بالنسبة للأولاد و 11.8 سنة دراسة فعلية بالنسبة للبنات.
- درجات الطلبة في الجزائر 374 عموما في حين 625 تمثل اعلى درجة محصلة و 300 تمثل ادنى درجة محصلة أي 366 درجة للأولاد و 383 للبنات
- عبر الجزائر 91 % من الذين سنهم 15 سنة سيعيشون الى غاية 60 عام عموما، هذه الإحصائية تمثل الدليل المهلك او لا للمخرجات الصحية التي يتوقعها طفل ولد حديثا ليكبر تحت شروط الرعاية. تعني كذلك ان 10% أولاد من الذين سنهم 15 سنة لن يعيشوا الى سن 60 عام و 9% بنات من الذين سنهم 15 سنة لن يعيشوا الى سن 60 سنة.
- 88 من اصل 100 طفل ليسوا اقزام في الجزائر أي 12 من اصل 100 طفل اقزام الذين يكونون معرضين لمحدودية ادراكية و جسدية و التي يمكن ان تدوم مدى الحياة. وهذا يعني أيضا 13% بالنسبة للبنات يولدون اقزام و 1% بالنسبة للأولاد يولدون اقزام في الجزائر.
- ان ما تعلمه الطفل فعلا بسنوات الدراسة يتوقع ان يكون 6.8 سنوات في الجزائر تشمل الجنسين حيث يمثل 6.5 سنة بالنسبة للأولاد و 7.4 سنة بالنسبة للبنات.
- وكنتيجة للقياسات السابقة يشمل هذا المؤشر كل ما سبق في مؤشر واحد هو مؤشر الاستثمار في راس المال البشري حيث ان الطفل الذي يولد في الجزائر اليوم لديه فرصة 52% ليكون منتج عندما يكبر اذا تمتع بتعليم وصحة كاملين و نفسر ذلك بان 48% من الأطفال في الجزائر لم يتمتعوا بالتعليم الازم والرعاية الصحية اللازمة مما أدى انهم لن يكونوا منتجين بشكل كامل في المجتمع عندما

يكبرون و تعني أيضا أن نصف الأولاد لديه فرصة ليكون منتج أي 50% و 54% بنات كذلك.

• تحتل الجزائر المرتبة 93 عالميا ب HCI يساوي 0.52 لسنة 2018.

عدد الطلبة يتزايد من سنة لأخرى، وهذا راجع إلى سياسة الدولة التي تسعى إلى تركيز اهتمامها بالتعليم لاسيما التعليم العالي وهذا لكونه يتمتع بأهمية قصوى في مساهمته في بناء المجتمع

• وإنعاش الاقتصاد الوطني، وكذلك لكون التعليم العالي أصبح ضروريا في العصر الحالي، وزيادة على ذلك انتشار الجامعات والمعاهد تقريبا في كل انحاء الوطن، حيث نلاحظ ارتفاع كبير عدد الطلبة المسجلين في التدرج

• عدد الخريجين من جامعات التعليم العالي يبقى غير متكافئ مع الأعداد الهائلة الملحقة بها

• تراجع نسبة التأطير حيث بلغ معدل التأطير نسبة 23.15% سنة 2015 بعد ان كان 29.67% سنة 2003 وهذا ما يعكس زيادة في عدد المسجلين من الطلبة لا توافق توظيف الأساتذة المشرفين عليهم.

• التباين والتنوع الكبير في الأساتذة مع الزيادة العددية خلال كل فترة، فبعد أن كان العدد الإجمالي موسم 1963 / 1962 حوالي 298 أستاذ من بينهم 66 أستاذ التعليم العالي، حيث نلاحظ ارتفاع العدد من موسم جامعي إلى آخر، والملاحظ أن ارتفاع عدد الأساتذة المساعدين صنف (أ) وصنف (ب) خلال الفترة الممتدة من 2009 إلى 2015 وهذا ما يعكس سياسة التوظيف الخارجي في قطاع التعليم العالي في الجزائر.

• انخفاض في عدد الأساتذة المهندسين من سنة إلى أخرى خلال الفترة 2004-2009، إلى أن يصل عدد ضئيل جدا مقارنة بالحجم الكلي لعدد الهيئة التدريسية وذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 2011 إلى غاية 2016

• ظهر جليا في سياسة الحكومة أنها تركز على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، هذا من خلال زيادة المبالغ من سنة لأخرى، فقد بلغت قيمة ميزانية القطاع من ميزانية الدولة لعام 2019 ما يعادل 313 مليار دج، وتفسر هذه الزيادات المستمرة في الإعتمادات الموجهة للتعليم العالي في العشرة الأخيرة ب:

-ارتفاع أجور العمال والهيئات التي تشكل الجزء الأكبر من ميزانية القطاع.

- ارتفاع عدد الطلبة المقيمين مما ينجم عنه زيادة النفقات المخصصة للخدمات الجامعية.

- ارتفاع عدد المسجلين في الجامعات الذي شهد تطور كبيرا لأنه يمثل عنصر أساسي لارتفاع النفقات .

- زيادة عدد المرافق الجامعية.

- موارد مالية موجهة للبحث العلمي: يعد البحث العلمي الفارق بين التقدم والتخلف والإنفاق عليه وتوفير جميع متطلباته أكثر من ضرورة

• أن قطاع التكوين المهني عرف تطور ملحوظ في عدد المتربصين الملتحقين به، حيث كان عددهم في تزايد مستمر وهذا دليل على أن هناك طلب على هذا القطاع، إلا أن نمط الإقامي يحتوي أكبر عدد من المتربصين مقارنة مع باقي الأنماط، حيث بلغ عددهم 159388 متربص سنة 2016.

• قطاع التكوين المهني عرف تطور على مختلف الأصعدة سواء من خلال عدد الهياكل، حيث تضاعف عددها من 483 سنة 1999 إلى أزيد من 905 هيكل سنة 2006، ليصل إلى أكثر من 1207 هيكل سنة 2013، كما رافق هذا التطور الكمي للقطاع أيضا تطور كفي، وهذا بإهتمام أكثر بالتخصصات المدرجة المواكبة لتطورات سوق العمل من جهة، وتشجيع سياسة التشغيل لهذه التخصصات، وأيضا الأنماط المهنية التي شملت مختلف فئات المجتمع من المرأة الماكثة بالبيت إلى فئة المسجونين.

• التطور الملحوظ في اعداد المكونين وفي جميع التخصصات للتكوين والتعليم المهنيين ففي سنة 2000 كان مجموع المكونين 7762 و في نهاية 2016 كان عددهم 18216 مكون.

ثالثاً: أفاق الدراسة:

لقد تناولنا في بحثنا جزء من التعليم الا وهو التعليم العالي والتعليم والتكوين المهنيين وتعمقنا فيه كاستثمار بشريو احد مكونات مؤشر الاستثمار في راس المال البشري حيث تبقى باقي مستويات التعليم تحتاج الى دراسة معمقة من حيث النوع و الكم و الفائدة التي تعود بها إضافة الى الرعاية الصحية الكاملة من يوم الولادة. حيث يساهم هذان العاملان في بناء فرد سوي وب قدرات عالية منتج بشكل كامل في المجتمع.

قائمة المراجع

قائمة المراجع العربية:

أولاً: القوانين:

المرسوم التنفيذي رقم 10/71، المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادر بتاريخ 2010/02/03

المرسوم التنفيذي رقم 03/290، المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المادة رقم 02، الجريدة الرسمية، العدد 54، الصادر بتاريخ: 2003/09/10

ثانياً: الكتب:

1- أسامة أحمد أحمد الفيل، الاستثمار في الموارد البشرية: دراسة اقتصادية إسلامية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014

2- حسن رواية، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005

3- صالح صلاح معمار، التدريب الأسس والمبادئ، دار نشر ديبونو، 2010

4- فاروق عبد الباقي، اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، 2007

5- مدحي القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن 2006

6- مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن

7- منذر المصري، استراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن، 1998

ثالثاً: اطروحات الدكتوراه والرسائل الجامعية:

1- أمال ميموني، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2014-2015

- 2- بن رمضان نجيمة وزيادة إيمان، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في النمو الاقتصادي-دراسة ميدانية وقياسية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد - ملحقة مغنية، 2015-2016
- 3- بوزيان عثمان، اقتصاد المعرفة مفاهيم و اتجاهات ,مداخلة في الملتقى الدولي حول تنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية ,كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ،جامعة ورقلة , 9-10 مارس 2004
- 4- حسين يرقى، استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية (حالة مؤسسة سوناطراك)، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2008,
- 5- خالدية جيلالي، الجامعة الجزائرية ودورها في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل وفق تطلعات التنمية المحلية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت، 2010-2011
- 6- دحماني محمد أدريويش، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013
- 7- محمود سمايلي، دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2015-2016
- 8- رشيد شباح، "ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت"، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2012
- 9- سراج وهيبة وستي عبد الحميد، أساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري، مداخلة في الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة جامعة الشلف، يومي 13-14 ديسمبر 2011
- 10- سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009-2010

- 11- سناء جابر، دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي دراسة حالة: جامعة محمد خيضر -بسكرة- ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر - بسكرة-، 2016-2017
- 12- شارف افرول نسرين، خريجي الجامعة والتكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بالمعهد واضح بن عودة عين تموشنت، مذكرة ماجستير علم اجتماع، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، كلية العلوم الاجتماعية، 2014-2015
- 13- طبشي وهيبة، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة مطاحن الواحات بتقوت، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص: مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011-2012
- 14- لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005-2013، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص: اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، 2014-2015
- 15- ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2013-2014
- 16- محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري-مقارنة نظرية ودراسة تحليلية لحالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية جامعة منتوري قسنطينة كلية علوم اقتصادية، 2009/2010
- 17- محمد علاوي، جودة التعليم العالي في ظل إقتصاد المعرفة دراسة حالة الجزائر (2000-2014)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2014-2015
- 18- مصطفى شريف، تولية المناصب العامة على ضوء القانون الاساسي العام للعمال"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية علوم الاقتصادية، 2009

- 19- مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، رسالة ماجستير كلية العلوم الاجتماعية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2002-2003
- 20- نادية ابراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن 1 متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، 2012-2013-
- 21- هندا مدفوني، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة-دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة العربي بلمهدي ام البواقي، 2016-2017
- 22- هوارية عملي، تقييم السياسات الاقتصادية في الجزائر، شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2015-2016
- 23- وعيل ميلود، المحددات الحديثة للنمو الاقتصادي في الدول العربية وسبل تفعيلها: حالة الجزائر، مصر، السعودية، دراسة مقارنة خلال الفترة 1 2010-1990، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2013-2014
- 24- يونس معيدي، الاقتصاد الكلي، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية جامعة قاصدي مرياح ورقلة

رابعاً: الملتقيات العلمية والمؤتمرات

- 1- أحمد سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أفريل 2009
- 2- جلال إسماعيل شبات وناهد كمال أحمد، واقع رأس المال البشري في إطار المشروعات الريادية، مؤتمر الاتجاهات والمدخل الإدارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية، يومي 13/7-14/7 2008. رام الله فلسطين

3- رابح عرابية وحنان بن عوالي، ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، مداخلة في الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في المنظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، يومي 13-14 ديسمبر 2011

4- سامية فقير، محمد أمين لعروم، فعاليات وانعكاسات سياسات التشغيل المنتهجة في الحد من البطالة، المؤتمر العلمي الوطني الرابع حول أساسيات التشغيل والتحليل من البطالة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف يومي 22 و 23 نوفمبر 2017

5- ساعد بن فرحات، وداد عباس، فعالية سياسة التشغيل في الجزائر، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف 1، يومي 11-12 مارس 2013

6- عبد الحميد قومي، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 12-16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة.

7- غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسات التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة 15-16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة

خامسا: الندوات والأوراق الإرشادية:

1- سياسات التشغيل الوطني، دليل إرشادي، مكتب منظمات العمل الدولية، القاهرة مصر 2014

2- محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس، 11-13 جويلية 2006

سادسا: المواقع الالكترونية:

1-<http://www.albankaldawli.org/ar/publication/human-capital/brief/about-hcp>

2-www.abaheoo.uk

3-<https://www.mfep.gov.dz/>

4-<http://www.ons.dz/>

5-www.mtess-gov.dz/mtss-ar-N/por-180308-ar.doz

6-<https://www.mtess.gov.dz/ar/>

7-<http://www.anem.dz/ar/>

8-<https://www.ilo.org/africa/countries-covered/algeria/lang--fr/index.htm>

9-

https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Fr/FR_Accueil.aspx

سابعا: المراجع الأجنبية:

الكتب:

1-HUMAN CAPITAL INDEX, world bank group, 2018.

تقارير علمية:

1- ALGERIA Human Capital Index Rank 93 out of 157, theworldbank report, october 2018.

2- The highereducation system in Algeria, document, European Union, 2017

تشكل البطالة إحدى أكبر المشكلات التنموية في العالم والمنطقة العربية بشكل خاص، وترتكز تقرير مختلف المنظمات الدولية على حاجة البلدان إلى التركيز على استثمار رأسمالها البشري كأساس للتقليل من البطالة، وهو أمر لا بد معه من ربط التشغيل ومتطلبات سوق العمل بمخرجات التعليم والتكوين وبالأخص التعليم الجامعي، ذلك أن بطالة حملة الشهادات الجامعية تتزايد بشكل كبير في كثير من دول العالم والعربية منها على وجه الخصوص. مما يدفع بالتفكير إلى كيفية الاستفادة من رأس المال البشري من خلال الاستثمار في التعليم ومدى ملاءمة ذلك التعليم مع متطلبات سوق العمل. وإن الجزائر على غرار غيرها من الدول تعاني من ظاهرة البطالة وتفاقمها وإن أهم ما يميز هذه الظاهرة بالجزائر كونها بطالة متعلمين بالدرجة الأولى. وعلى هذا الأساس نهدف من خلال هذا البحث إلى توضيح دور الاستثمار البشري في التقليل من حدة البطالة، من خلال التركيز على العلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي والتكوين والتعليم المهنيين مع سياسة التشغيل.

Summary:

Unemployment is one of the biggest problems of development in the world and the Arab region, more specifically, based reports of various international organizations, countries need to focus on the investment of human capital as a basis to reduce unemployment, which is to be with him from linking employment and labor market outputs of education and training, particularly university education, so that unemployment, university graduates are increasing dramatically in many countries of the world and the Arab ones in particular. It pays to think about how to take advantage of human capital through investment in education and the appropriateness of education with labor market requirements. Algeria is similar to other countries suffer from the phenomenon of unemployment and exacerbating. The most important characteristic of this phenomenon in Algeria being unemployed learners in first class.

On this basis, we aim through this paper to clarify the role of human investment in reducing the severity of unemployment, by focusing on the relationship between the outputs of university education and the requirements of the local.