

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

تخصص: إقتصاديات العمل

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

بعنوان:

أثر سياسة التعليم العالي على سوق

الشغل في الجزائر

(دراسة حالة مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون - تيارت -)

تحت إشراف الأستاذة:

- د. ساجي فاطمة

إعداد الطالبتان:

● بوحداجة بشرى

● بورحلة حنان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

السنة الجامعية: 2017-2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

أشكر الله العليّ القدير الذي أنعم عليّ بنعمة العقل والدين

جاء في قوله تعالى { وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ } سورة يوسف الآية: 76

صدق الله العظيم

بفيض من الحب والتقدير نتقدم بجزيل وخالص الشكر والإمتنان للأستاذة

الفاضلة "ساجي فاطمة" التي قامت بتوجيهنا ونصحتنا والتي لم تبخل علينا بإرشاداتها

وتشجيعها وعلى كل ما بذلته من جهود طيلة فترة هذا البحث العلمي كما نشكرك

على معاملتك لنا التي كانت معاملة الأخوات وفقك الله أستاذتنا وأثابك وجزاك الله

عنا كل الخير.

إلى الوالدين الكريمين، من أي أبواب الثناء سأدخل وبأي أبيات القصيد أعبر

ومن كل لمسة من جود كفيكم للمكرمات أسطر، أنتم كسحابة معطاءة سقته الأرض

فانضرت كنتم ولازلتم كالنخلة الشامخة تعطي بلا حدود، فجزاكم الله عنا أفضل ما

جزى العالمين المخلصين.

كما نشكر لجنة المناقشة على قبول مناقشة هذا العمل.

وفي الأخير نتقدم بجزيل الشكر لكل من كانت له يد المساعدة والعون في

هذا البحث من قريبه كان أو بعيد حتى ولو بكلمة لإتمام هذا العمل المتواضع.

إهداء

وما توفيقتي الى بالله عليه توكلت وإليه أنيب
أهدي هذا العمل إلى من لا يمكن للكلمات ان توفى حقها
إلى من حملتني وهنا على وهن وأمانتني بدعواتها... إلى من ربنتني وسقتني من
حنينها
إلى فيضي العطف والمودة... "والدتي الغالية"
إلى من أحمل اسمه بكل إفتخار إلى من كان ولا يزال درعني الواقى وسلاحى الباقي "
أبيي "
إلى من ذقت معمن طعم الحياة بخلواتها ومرارتها
أخواتي فتية، دليلة عزة، والصغيرة عائشة
وإلى كل أولادهم أحمد عبد المنعم، عبد القادر، صبر أيوب، وخاصة سيرين
والكتكوت الصغير "محمد وليد" حفظه الله ورعاه
وأخص إهدائي إلى من وجوده يؤنسني ورفقته تريحني إلى وريد العائلة أخي الغالي
قرة عيني "أحمد"

إلى زميلاتي وزملائي رفقاء الدرب وكل أحبتي وأصدقائي وأخص بالذكر
صديقتي وحبيبتي وأختي الغالية-ماحي عائشة-أدام الله حبنا وداقتنا حبيبتي.
إلى كل من علمني حرفا وسعا إلى دفعي نحو الأمام أساتذتي الكرام
وإلى كل طلبة إقتصاديات العمل دفعة 2018

حنان

إهداء

الحمد لله الذي لا يحمد سواه والصلاة والسلام على خاتم أنبيائه ورسوله عليه الصلاة

والسلام وأله وصحبه أجمعين

أهدي عملي هذا إلى "أمي الغالية" التي سهرت على تربيته وتحملت عناء دربه وتمنت

رؤيته على ما أنا عليه اليوم أطال الله عمره أمي العزيزة

إلى من تعب كثيرا لأجلي من أجل الوصول إلى هته المرتبة "أبي الغالي"

إلى إخوتي وأخواتي وأولادهم صغيرا وكبيرا وإلى أختي صغيرتي "أمال"

إلى أحبتي وأصدقائي ورفقاء دربه وأخص بالذكر صديقتي -زهرة-

إلى كل أساتذتي خاصة أستاذي الذي مد لي يد العون الأستاذ -عابد علي-

إلى كل زملائي وزميلاتي طلبة إقتصاديات العمل

إلى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد

أشكر الجميع

بشري

ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة (أثر سياسة التعليم العالي على سوق الشغل في الجزائر)، إلى عرض معطيات أهم قطاع وهو قطاع التعليم العالي و التعرف على مخرجاته وفقا للسياسة المتبعة وهذا في ظل ما يعاني منه التعليم العالي في الجزائر من عراقيل، التي أعطت صورة غير جيدة عن الجامعة الجزائرية إلا إن من ابرز تلك النقاط، وجود فوارق كبيرة بين مخرجات الجامعة و احتياجات سوق العمل، ولعل من بين الأسباب المساعدة في ذلك هو غياب التنسيق بين سياسة التعليم العالي و سياسة التشغيل في الجزائر.

رغم جهود الدولة في وضع سياسات و إقتراحات لإيجاد علاقة استقرارية بين مواءمة مخرجات التعليم العالي و مدخلات سوق العمل من اجل تحقيق تنمية مستدامة، و لتجسيد ذلك تم وضع إستراتيجية تعليمية تستجيب لهذه العلاقة ومتطلباتها ، وهي إصلاحات المنظومة التعليمية الجديدة نظام LMD (ليسانس، ماستر، دكتوراه) يهدف هذا النظام لعكس الشمولية التي كانت تميز الأنظمة القديمة وذلك بغرض تفادي إهدار الكفاءات .

إن حركة العولمة التي يشهدها العالم لم تستثني أنظمة التعليم وتنظيم سوق العمل وعليه ما مدى ملائمة هذه الإستراتيجية في الدول النامية ا نام نقل التابعة التي تميزها كثير من النقائص و الأزمات والصراعات، ففضية الملائمة لا يجب أن تضخم منها إذ يجب معرفة الفرق بين ما إذا كانت بطالة خرجي الجامعات هي مشكلة عدم توافق الأنظمة الجامعية والتخصصات المطلوبة في سوق الشغل، أم هي نقص فرص العمل التي يوفرها اقتصاد الوطن.

وفي الأخير تدعي هذه الدراسة إلى ضرورة تركيز الجامعات على استقراء احتياجات السوق العمل، إضافة إلى إمداد الطلبة بالمهارات الأساسية وفقا للمعايير المهنية المطلوبة في سوق الشغل، حتى لا يقع الخريج إما ضحية البطالة أو المهجرة وهذا ما يعرف بمجرة الأدمغة.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	الإهداء
	ملخص البحث
	الفهرس
	قائمة الأشكال والجداول
2	مقدمة
	الفصل الأول: سوق العمل أسس ومفاهيم
11	تمهيد
12	المبحث الأول: عموميات حول سوق العمل
12	المطلب الأول: ماهية سوق العمل
16	المطلب الثاني: طلب العمل ومحدداته
19	المطلب الثالث: عرض العمل ومحدداته
22	المبحث الثاني: النظريات المفسرة لسوق العمل
22	المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية للعمل
26	المطلب الثاني: النظرية الكينزية للعمل
30	المطلب الثالث: النظرية الحديثة للعمل
34	المبحث الثالث: سياسات التشغيل في الجزائر
34	المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل
38	المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل
39	المطلب الثالث: أنواع سياسات التشغيل
43	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : سياسة التعليم العالي في الجزائر
45	تمهيد
46	المبحث الأول: عموميات حول التعليم العالي

فهرس المحتويات

46	المطلب الأول : التعليم العالي (مفهوم)
53	المطلب الثاني : تطور التعليم العالي
55	المطلب الثالث: الصعوبات والتحديات التي تواجه التعليم العالي
59	المبحث الثاني: التعليم العالي في الجزائر.....
59	المطلب الأول: مبادئ التعليم العالي في الجزائر
62	المطلب الثاني: مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر
67	المطلب الثالث: إصلاح التعليم العالي في الجزائر عبر نظام ل-م-د
72	المبحث الثالث: المؤشرات الكمية لقطاع التعليم العالي في الجزائر
72	المطلب الأول: التطور الكمي للطلبة
74	المطلب الثاني: تعداد هيئة التدريس
76	المطلب الثالث: تطور الهياكل البيداغوجية
79	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-
81	تمهيد.....
82	المبحث الأول: بطالة خريجي الجامعات
82	المطلب الأول: أسباب بطالة خريجي الجامعات
86	المطلب الثاني: نتائج وأثار بطالة خريجي الجامعات
89	المطلب الثالث: برامج التشغيل الموجهة لمكافحة بطالة خريجي الجامعات
95	المبحث الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر.....
95	المطلب الأول: تعريف منشآت الدراسة- جامعة ابن خلدون_مديرية التشغيل(ANEM)
108	المطلب الثاني: طلبات العمل لولاية تيارت
111	المطلب الثالث: عروض العمل المسجلة لولاية تيارت
	المبحث الثالث: وصف وتحليل الإستبيان (نتائج الدراسة التطبيقية)
114	المطلب الأول: إجراءات الدراسة التطبيقية
117	وصف وتحليل الدراسة التطبيقية
126	المطلب الثالث: إختبار صحة الفرضيات
129	خلاصة الفصل.....

فهرس المحتويات

131	خاتمة
138	قائمة الكتب والمراجع
142	الملاحق

قائمة الأشكال والجداول

I. الأشكال:

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
17	منحنى الطلب على العمل	1-1
19	منحنى عرض العمل	1-2
21	مستوى الاستخدام	1-3
23	منحنى الطلب على العمل بالنسبة للأجر الحقيقي	1-4
24	منحنى عرض العمل بالنسبة للأجر الحقيقي	1-5
24	توازن سوق العمل عند الكلاسيك	1-6
28	منحنى عرض العمل عند كينز	1-7
29	توازن سوق العمل عند كينز	1-8
48	عناصر النظام التعليمي	2-1
73	تطور عدد الطلبة قبل وبعد التدرج 2009-2016	2-2
75	تطور عدد الأساتذة حسب الرتب	2-3
76	أهم المنشآت القاعدية لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي	2-4
77	ميزانية قطاع التعليم العالي من مجموع إتمادات الدولة	2-5
99	تعداد الطلبة حسب المستويات	3-1
100	توزيع أساتذة جامعة ابن خلدون حسب الكليات	3-2
101	نسبة التأطير في جامعة ابن خلدون	3-3
102	عدد الطلبة المسجلين في حسب كليات جامعة ابن خلدون تيارت	3-4
103	عدد الطلبة المسجلين بعد التدرج	3-5
104	الطلبة المسجلين حسب المستوى والجنس	3-6
105	عدد الطلبة المتخرجين حسب المستوى والجنس	3-7
109	طلبات العمل المسجلة لولاية تيارت خلال فترة 2010-2017	3-8

قائمة الأشكال والجداول

110	تنصيات العمل لحاملي شهادات CID	3-9
111	المناصب الدائمة في القطاعين الإقتصادي والإداري	3-10
112	توزيع عروض العمل حسب الوكالات والمستويات	3-11
113	توزيع عروض العمل حسب القطاع القانوني وقطاع النشاط	3-12
118	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	3-13
119	توزيع الأفراد حسب الفئة العمرية	3-14
120	توزيع الأفراد حسب الإنتماء للجامعة	3-15
121	توزيع الأفراد حسب المؤهل العلمي	3-16
108	الهيكال التنظيمي لمديرية التشغيل	3-17

قائمة الأشكال والجداول

II. الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
72	تطور عدد الطلبة قبل وبعد التدرج (2010-2009)	2-1
74	تطور عدد الأساتذة حسب الرتب	2-2
76	أهم المنشآت القاعدية لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي	2_3
78-77	ميزانية قطاع التعليم العالي والبحث العلمي ومجموع إعتمادات الدولة	2-4
91	كيفية التمويل الثنائي	3-1
92	كيفية التمويل الثلاثي	3-2
97	كليات وملاحق ومعاهد ولاية تيارت	3-3
98	تعداد الطلبة حسب المستويات	3-4
100-99	توزيع أساتذة جامعة ابن خلدون حسب الكليات	3-5
100	نسبة التأطير في جامعة ابن خلدون	3-6
101	عدد الطلبة المسجلين حسب كليات جامعة ابن خلدون	3-7
102	عدد الطلبة المسجلين بعد التدرج	3-8
103	الطلبة المسجلين حسب المستوى والجنس	3-9
104	عدد الطلبة المتخرجين حسب المستوى والجنس	3-10
109-108	طلبات العمل المسجلة لولاية تيارت في فترة 2017_2010	3-11
109	تنسيبات العمل لحاملي شهادات CID	3-12
110	المناصب الدائمة في القطاعين الإقتصادي والإداري	3-13
111	توزيع عروض العمل حسب الوكالات والمستوى التأهيلي	3-14
112	توزيع عروض العمل حسب القطاع القانوني وقطاع النشاط	3-15
114	توزيع الطلبة حسب جامعة ابن خلدون	3-16
116	مقياس تحليل ليكارت الحماسي	3-17
117	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	3-18
118	توزيع الأفراد حسب الفئة العمرية	3-19
119	توزيع الأفراد حسب الإنتماء للجامعة	3-20

قائمة الأشكال والجداول

120	توزيع الأفراد حسب المؤهل العلمي	3-21
121	نتائج إختبار الفاكرونباخ	3-22
123-122	المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للمحور الأول	3-23
124-123	المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للمحور الثاني	3-24
125-124	المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للمحور الثالث	3-25
126	درجة الارتباط بين المحاور	3-26
127	تحليل التباين الأحادي أنوفا بين جودة التعليم العالي وسوق العمل	3-27
127	تحليل التباين الأحادي أنوفا بين تقييم سوق العمل وأداء الجامعة	3-28
128	تحليل التباين الأحادي أنوفا بين جودة التعليم العالي وأداء الجامعة	3-29

مقدمة

يكتسي التعليم العالي أهمية بالغة لدى معظم دول العالم كغيره من القطاعات بإقبال شديد، حيث أصبح محل اهتمام حكومات البلدان خاصة المتقدمة منها، وتُنظر إليه بأنه محرك الاقتصاد الوطني باعتباره المورد الأول، الذي يمد المجتمع برأس المال البشري وهذا الأخير ذو أهمية إستراتيجية، وهو عنصر حيوي في تحريك وتنمية عجلة الاقتصاد، من خلال ما يحمله من تكوين ومعرفة وعلى غرار كل الدول وباختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية، تسعى الجزائر إلى ترقية المورد البشري والنهوض به إلى أعلى مستوى، وهنا نجد مجهودات الدولة المبذولة بكل الوسائل والطرق، معتمدة على التكوين والتعليم.

فالتعليم العالي وباعتباره آخر مرحلة تعليمية يمر بها الفرد في حياته وضمن منظومة تعليمية معينة، يمول سوق الشغل بمخرجات ذات تكوين عالي ومتخصص في مختلف الميادين، والمؤهل والقادر على تكيف مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية الراهنة، قصد تحقيق نمو اقتصادي، لذلك حظيت عملية تطوير التعليم العالي في الجزائر اهتماما كبير حيث تم إمداده بالدعم على كافة المستويات فانعكس ذلك على التطور الكمي (حامل الشهادات) من خلال توفر، الهياكل القاعدية وكذا تنوع التخصصات وتوزيعها على مختلف الكليات، فبات عدد الطلبة كبير جدا في ظرف وجيز وهذا لتوفر الهياكل التنظيمية لمؤسسات التعليمية وإصلاحها من جانب التسيير الذي هو أهم جانب بها.

وكذا نجد أن الجزائر سعت إلى تطوير هذا القطاع من خلال، تبني إستراتيجية إصلاحية شاملة مستلهمة من التجربة الغربية (الأنجلوسكسونية) والمتمثلة في نظام ل،م،د (ليسانس، ماستر، دكتوراه) حيث أصبحت المنظومة التعليمية الجديدة المتبعة كان الهدف منها الانفتاح على المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

فموضوع بظالة المتعلمين لم يعد من المواضيع المهمة وأحدثها في كثير من المجالات خاصة ميدان العلوم الاجتماعية سواء من حيث الطرح أو المعالجة، ففي الجزائر لم يتطرق إلى الموضوع بمفهومه الشامل والكامل نظرا لقلّة مصادر المعلومة، وطرق جمع البيانات حول هذا الموضوع وكذا موضوع الإدماج المهني للمتخرجين والاهتمام بهذه الفئة المثقفة، فبات المتخرج مورد ضروري لاستقرار وتماسك المجتمع، إلا أن عدم تلاؤم بين مخرجات التعليم العالي (القوى العاملة) ومتطلبات السوق الشغل شكل عائقا، حيث أهمل جانب متابعة الخريجين ومعرفة مدى مواءمة المهارات والكفاءات التي يمتلكها هؤلاء الخريجين مع تلك

المطلوبة في سوق الشغل، فمن أولويات كل دول العالم هو كيفية الوصول إلى إستراتيجية محكمة للنهوض بتشغيل الشباب عموما حتى تقل نسب البطالة.

1. إشكالية البحث:

على ضوء ما سلف ذكره وقصد الوصول إلى علاقة بين مخرجات التعليم العالي و مستوى العمل خاصة، في ظل تطبيق الجامعات لنظام ل،م،د الذي يهدف إلى أن يكون همزة وصل بين الجامعة و المحيط الاقتصادي عن طريق دمج الخريجين في سوق العمل، وعليه نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى توافق بين نظام التعليم الجديد في تأهيل المتخرجين و محدودية قبول سوق العمل

لمخرجات تعليم من الجامعات الجزائرية؟

ولإثراء الموضوع تدرج عنه التساؤلات التالية:

- ما هي علاقة النظام التعليمي الجديد مع مؤسسات في تأهيل الخريجين للعمل؟

- ما هي متطلبات سوق العمل في الجزائر؟

- ما هي مميزات التعليم العالي في الجزائر؟

2. فرضيات البحث:

قصد التسهيل الإجابة على الإشكالية المطروحة، سوف نقوم بوضع الفرضيات تكون ملمة بدراستنا،

والتي يمكن تجسديها كما يلي:

- تساعد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية خريجي الجامعة على تولي منصب عمل والذي يتناسب مع

تخصصاتهم العلمية.

- توفر عدة طرق ووسائل للخروج من وضعية البطالة خلال جمع المتخرج معلومات عن سوق

الشغل، مما يقلص مدة البحث عن عمل باعتباره محدد رئيسي له.

- يشكل جهاز المساعدة على الإدماج المهني، أداة فعالة في تخفيف من بطالة الجامعيين.

3. المنهج المتبع:

من اجل القيام بدراسة معمقة وتحليل شامل لمختلف العناصر والمتغيرات الدراسية، كان المنهج

المناسب هو المنهج الوصفي والمنهج التحليلي حيث تناولنا في موضوعنا علاقة الجامعة بسوق الشغل،

لكونه يساعد على تحليل معمق لمشكلة البحث وكونه يمتاز بالوصف الدقيق والمناسب، كما اعتمدنا على المنهج التاريخي التحليلي لدراسة تطور منظومة التعليم العالي و إصلاحاته .
أما على الصعيد الدراسة الميدانية قمنا بتحليل كافة المعلومات باستخدام طرق إحصائية مناسبة، كما سنعتمد على الاستبانة المخصصة لذلك.

4. أدوات البحث:

لقد ارتأينا في بحثنا إلى تنويع مصادر المعلومة التي يستند عليها البحث ، فقد اعتمدنا على:

- **البحث المكتبي:** حيث قمنا باستخدام جملة من المراجع تنوعت من كتب وحوليات ومجلات متوفرة على مستوى المكتبة الجامعية ، وذلك لإثراء البحث وإمداده بمعلومات قيمة.
- القوانين والتشريعات:** وتمثلت في مجموعة من المواد القانونية إضافة إلى نصوص تشريعية، تم الاعتماد عليها في الدراسة خاصة فيما تعلق بالفصل الثاني والذي كان حول التعليم العالي في الجزائر.
- بحث في شبكة الانترنت:** اقتصرنا على بعض المواقع الالكترونية إضافة إلى أطروحات دكتوراه ورسائل ماجستير و مذكرات الماستر، المتوفرة على الموقع الالكتروني، وكذا المنشورات الوزارية خاصة المتعلقة بوزارة التعليم العالي و البحث العلمي.
- المقالات الشخصية:** فقد اعتمدنا على حوصلة من المقالات العلمية تناولت موضوع الدراسة و ملتقيات علمية و وطنية و دولية لبناء الجانب النظري و الميداني للدراسة.
- الإحصاءات:** وكانت تشمل الإحصائيات المصرح بها لدى الديوان الوطني للإحصاء ، إحصاءات مديرية التشغيل و كذا إحصاءات جامعة ابن خلدون ولاية تيارت.
- إحصائيات التي نشرها وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.**
- إحصائيات ماخوذة من موقع وزارة التعليم العالي و البحث العلمي.**
- ومن بين الأدوات المستخدمة، اعتمدنا في الدراسة الميدانية على الاستبيان كأداة إحصائية من اجل الحصول على نتائج أكثر واقعية و دقة، من الإحصاءات سابقة الذكر و اعتمدنا على برنامج الإحصائي في تحليل النتائج.**

5. أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث الذي قمنا به في:

- معرفة دور إصلاحات التعليم العالي في تأهيل المتخرجين.
- علاقة النظام التعليمي مع المؤسسات الاقتصادية ، في تأهيل الخريج للعمل.
- استخلاص نتائج تخدم أصحاب القرار، في مؤسسات التعليم العالي و كيفية متابعة المتخرجين في سوق العمل.
- الوصول إلى نتيجة تفيد الباحث في سوق العمل على تقديم الدعم و المساندة للمتخرجين خصوصا في ظل نظام ل،م،د .

6. أهمية البحث: تكمن أهمية الدراسة فيما يلي :

- كون أن التعليم العالي محرك فعال نحو التقدم و الرقي، من خلال خدماته المقدمة لشريحة هامة في المجتمع.
- الرأس المال البشري(المتخرجين) الذي يعد غاية لكل الدول لما له من أهمية في النهوض بالتنمية الاقتصادية، و الحفاظ على مكانة الدول وتحقيق أهدافها.
- الوصول إلى طبيعة علاقة الجامعة و التعليم العالي ودوره في تأهيل الخرجين،و بالمعرفة و المهارات الأزمة للخوض في سوق العمل.
- تساعد هذه الدراسة في تقديم مختلف المعلومات بشقيه العلمي و العملي، عن أهمية النظام التعليمي ودور كل إجراء معتمد فيه، في تأهيل الطالب الجامعي لسوق العمل.

7. أسباب اختيار الموضوع: إن الدوافع والأسباب التي أدت بنا إلى القيام بهذه الدراسة هي كالتالي:

- أسباب ذاتية:لعل من ابرز أسباب التي دفعتنا إلى القيام بهذا البحث، كوننا مقبلين على التخرج والخوض في سوق الشغل و كذا اضطلاعنا على مختلف المعارف،وكذا مواصلتنا البحث في هذا الموضوع على مستوى ولاية تيارت، وتتبع متخرجي جامعة ابن خلدون داخل سوق الشغل . أسباب موضوعية:
- يحظى هذا الموضوع بتغطية إعلامية واسعة ، لم تتعمق في الموضوع ومعالجته بطريقة علمية.
- تزايد الكبير للبطالة في المجتمع الجزائري عامة و الوسط الجامعي خاصة،من خلال بطالة المتعلمين وحملة الشهادات الجامعية وعدم جدوى الآليات و التدابير المتبعة لتسويتها.

-المضاعفات السلبية التي تنجم عن ظاهرة البطالة، والتي تؤدي إلى تدهور حالة المجتمع على المدى القريب و البعيد.

-عدم الاهتمام بهذه الفئة التي يمكنها تغيير الوضع إلى الأحسن، مقارنة بباقي الفئات و التي تصطدم بالشروط التعجيزية لسوق العمل و انعدام الدراسات في هذا المسار.

-التزايد المستمر للخريجين الجامعيين سنويا ،حيث يتوجه معظمهم إلى وضع ملفاتهم و الدخول في سوق العمل وانتظار فرصة العمل.

8. حدود الدراسة:

اقتصرت حدود هذه الدراسة فيما يلي:

-حدود مكانية: كان بحثنا حول اثر سياسة تعليم العالي على سوق الشغل في الجزائر بصفة عامة و اخترنا ولاية تيارت كعينة في الدراسة الميدانية.

-حدود زمانية : لم تشمل الدراسة اطار زمني معين او فترة زمنية معينة .

-الحدود الموضوعية فكانت دراستنا لأثر سياسة التعليم العالي على سوق الشغل.

9. صعوبات البحث:

لقد صادفتنا عدة معيقات ، أثناء إعدادنا للبحث نذكر من أهمها:

-قلة المراجع خاصة الكتب، المتعلقة بالتعليم العالي و البحث العلمي.

-قلة المعلومات أو المعطيات المتعلقة، ببطالة المتعلمين في سوق الشغل و عدم الوصول إلى المعلومة.

-تضارب في المعطيات المتوفرة في المواقع الالكترونية الجزائرية، على المستجدات الحديثة و آخر الإحصاءات التي تخص قطاعي التشغيل و تعليم العالي.

10. الدراسات السابقة:

لقد تطرق العديد من الباحثين الجزائريين إلى موضوع التعليم العالي في الجزائر خصوصا بعد

الإصلاحات التي شهدتها ومن بينهم نذكر:

- فوزية قديد، فعالية إدارة المعرفة في التعليم العالي بالجزائر، دراسة ميدانية لجامعة الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير بجامعة الجزائر 3، للسنة الجامعية 2014-2015.

فقد أجابت الباحثة على الإشكالية ما مدى فعالية إدارة المعرفة داخل مؤسسات التعليم العالي بالجزائر؟
ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- تمثل المعرفة تفاعل مابين الخبرات والمهارات والقدرات العقلية والشواهد الظاهرة وتحليلها وتقديرها بمعالجتها لتعطي معلومات مفيدة لتوضيح حالة أو وضع معين أو تحقيق شيء ذي قيمة.

- خالد بن رشيد النويصر، بعنوان **بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين-واقعتها و أسبابها وحلولها**: هي دراسة تدخل ضمن متطلبات درجة دكتوراه في الإدارة التربوية و التخطيط بكلية التربية بمكة المكرمة، حيث هدفت إلى التعرف على واقع بطالة خريجي المؤسسات التعليمية العالي السعوديين حيث ابرز أسبابها و حلولها من جهة ووجهة نظر أفراد المجتمع لها.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- أبرز أسباب مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظر أفراد المجتمع هي إحجام القطاع الخاص عن توظيف الخريجين لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية وإحجام بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص لعدم شعورهم بالأمر الوظيفي فيه، واستمرار مؤسسات التعليم العالي في التوسع في التخصصات النظرية التي لا يحتاج إليها سوق العمل.

- يتمثل واقع الخريجين الباحثين عن عمل في القطاعين العام والخاص في أن أغليتهم ينتمون لمنطقة الرياض، و يحملون الشهادة الجامعية في مجال الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية.

- عمري ريمة، **آليات تمويل مؤسسات قطاع التعليم العالي في الجزائر**، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نقود و تمويل، بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة للسنة الجامعية 2007/2008، حيث كانت إشكالية الدراسة التي قامت بها الباحثة كالاتي: نظرا للتكاليف المتزايدة لقطاع التعليم العالي والاعتماد الشبه الكلي على التمويل الحكومي، ما هي مختلف مصادر وآليات تمويل مؤسسات هذا القطاع في الجزائر؟.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها من هاته الدراسة: تعتبر مشكلة التمويل من أبرز التحديات التي تواجه النشاط التعليمي لمؤسسات قطاع التعليم العالي، و تؤثر في مساراته ومستوى الجودة في الخدمات والتطور المستقبلي، و يمثل القطاع الحكومي المصدر الرئيسي لتمويل هذا القطاع.

- فيما يتعلق بإصلاح التعليم العالي، فان نظام التعليم الجديد ل.م.د الذي تم تطبيقه في أغلب جامعات الوطن لم تسمح المخصصات المالية لهذا القطاع من تغطية جميع مستلزمات تطبيقه المالية و البشرية.
- إن فتح المجال أمام القطاع الخاص من أجل الاستثمار في التعليم العالي بمعنى إمكانية إنشاء جامعات خاصة يعد كحل أخير تلجأ إليه الحكومة لتخفيف من الضغط على ميزانيتها العامة.

- بن زيان إيمان، نموذج متابعة الخريجين كسبيل لخدمة سوق العمل في الجزائر، نموذج وحدة النجاح الفلسطينية، مداخلة بجامعة الحاج لخضر باتنة حيث تطرقت الباحثة إلى الإشكالية الآتية: كيف سيتم تجسيد نظام متابعة المتخرجين كسبيل لخدمة سوق العمل في الجزائر في ظل تطبيق جامعاتها لنظام ل،م،د. ومن أهم النتائج المتوصل إليها :

- توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن نظام المتابعة للخريجين في سوق العمل في الجزائر ضرورة حتمية، خاصة في ظل الإصلاحات المنتهجة في كل من الجامعة وسوق العمل، كما نجح النظام فيها مرهون بتكاتف الجهود من الطرفين مع الالتزام التام لهما حسب تقسيم مسؤولياتهما، وكذا التاطير الجيد للنظام و التوزيع السليم للمهام و الأنشطة مع تحمل مسؤولية من كلا الطرفين و هذا خاصة في ظل تطبيق نظام ل،م،د الهادف إلى توطيد العلاقة بين الجامعة و سوق العمل.

- أوجه الاختلاف:

تتجسد نقاط الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة في:

*بحثت الدراسة الأولى عن فعالية إدارة المعرفة في تحسين أداء الجامعة و توظيفها في إطار السياق المسموح به من اجل النهوض بالتعليم العالي بالجزائر، وكذا أهمية توظيف المعارف الإدارية و ارتباطها بقدرات الأفراد.
*أما الدراسة الثانية فقد ركزت على متغير واحد وهو بطالة الجامعيين المتعلمين على اختلاف مستوياتهم - على التوالي - من حيث أسبابها و آثارها و سبل مواجهتها.

*فيما تجلت الدراسة الثالثة حول مختلف طرق تمويل قطاع التعليم العالي وآليات تمويله من خلال تخصيص ميزانية معتبرة له، وكذا تخصيص الطاقات المالية والبشرية الأزمة لقطاع التعليم العالي بالجزائر.

*أما الدراسة الأخيرة فكانت حول وضع مخطط لمتابعة المتخرجين قصد تتبع مسارهم منذ التخرج إلى حين الحصول على مناصب عمل دائمة، الهدف منها تخفيف على المتخرج عناء البحث و إهدار الوقت وكانت وحدة النجاح الفلسطينية نموذج واضح في تبني هذه الإستراتيجية.

11- تقسيم البحث:

لتحقيق الأهداف المرجوة و الإجابة على الأسئلة المطروحة فقد قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاثة فصول :

الفصل الأول بعنوان سوق العمل أسس ومفاهيم، حيث سنتطرق في المبحث الأول إلى عموميات حول سوق العمل ويشمل ماهية السوق وبالتطرق إلى العرض و الطلب على العمل ومحددات كل منهما مع ذكر مميزات و مؤشرات السوق، وفي المبحث الثاني تناولنا النظريات المفسرة لسوق العمل، عند مختلف المدارس الاقتصادية، الكلاسيكية، الكينزية، والحديثة، فيما يخص المبحث الثالث فكان حول سياسات التشغيل في الجزائر تعريفها أهدافها وأنواعها.

الفصل الثاني فضاء سياسة التعليم العالي في الجزائر، حيث كان المبحث الأول عن عموميات حول التعليم العالي مفهومه و تطوره و أهم الصعوبات و التحديات التي تواجه التعليم العالي، أما المبحث الثاني فكان حول التعليم العالي في الجزائر، فعرضنا فيه مبادئ تعليم العالي في الجزائر، مراحل تطوره وإصلاحات التعليم العالي (ل،م،د)، أما المبحث الثالث جاء يعرض أهم المؤشرات الكمية لقطاع التعليم العالي في الجزائر وشمل كل من تطور عدد الطلبة وهيئات التدريس إضافة إلى الهياكل البيداغوجية.

الفصل الثالث فكان بعنوان دراسة حالة مدى موائمة خريجي جامعة ابن خلدون مع سوق الشغل، فكان المبحث الأول يتناول بطالة خريجي الجامعات، أسبابها ونتائجها وآثارها إضافة إلى برامج التشغيل الموجهة لمكافحة بطالة المتعلمين، أما المبحث الثاني فتناول واقع سوق الشغل لولاية تيارت بالتطرق إلى تعريف بمنشآت الدراسة وهي مديرية التشغيل للولاية وجامعة ابن خلدون تيارت، حيث استخدمنا المعلومات المقدمة من طرف المعنيين و توظيفها في تحليل مختلف النسب المقدمة و التحدث عن جانبي عرض وطلب على مستوى مديرية التشغيل للولاية، وعن وضعية طلبة وخريجي جامعة ابن خلدون.

فيما يخص المبحث الثالث قمنا بدراسة إحصائية استبائية تم من خلالها توزيع استبانة على عينة من المجتمع، و اعتمدنا في تحليلها و تفسيرها على برنامج إحصائي SPSS

الفصل الأول: سوق العمل أسس ومفاهيم

تمهيد:

يعتبر سوق العمل كأحد الأركان الهامة في النظرية الاقتصادية، فهو يمثل نقطة إلتقاء عارضي قوة العمل مع الطالبين عليها، وتبدأ دراسة سوق العمل وتنتهي بتحليل الطلب والعرض الخاص بعنصر العمل فيقوم الأفراد بعرض خدمات عملهم التي تعد السلعة محل التبادل في هذا السوق وأن أي إختلال في سوق العمل خاصة إذا زاد العرض عن الطلب فإنه يؤدي إلى ظهور أزمة البطالة، إن التفاعل بين الطلب والعرض يحدد شروط العمل ومستوى التشغيل والأجور وتوزيع العمال على مختلف الوظائف والصناعات وأصحاب العمل، حيث تسعى مختلف النظريات الإقتصادية إلى اللجوء إلى إيجاد حلول لهذه الظاهرة بالإضافة إلى سياسات معالجتها، ومن خلال هذا الفصل سنتناول الزوايا الثلاث التالية:

-المبحث الأول: عموميات حول سوق العمل.

-المبحث الثاني: النظريات المفسرة لسوق العمل.

-المبحث الثالث: سياسات التشغيل.

المبحث الأول: عموميات حول سوق العمل

سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توفر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى

الإقتصادي لذلك سنتطرق في هذا الجزء الى ماهية سوق العمل

المطلب الأول: ماهية سوق العمل

1- مفهوم سوق العمل

يعد العمل كأحد أهم عناصر الإنتاج في النشاط الاقتصادي، وهو من بين أساسيات سوق العمل حيث إعتبره الإقتصادي "أدم سميث" كأساس لثروة الأمم وخلق كل ما هو ضروري للأمة ورفاهيتها، كما يعرف العمل أنه ذلك الجهد الفكري والجسدي الذي يبذله الإنسان لإضافة وخلق منفعة مقابل دخل يتلائم والجهد المبذول، وينفق بدوره لتلبية حاجياتهم المتنامية بإستمرار.¹

وعليه يعرف سوق العمل بأنه "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته والمشتري هو من يرغب في الحصول على خدمات العمل"، وبعد الحصول على التطور في وسائل الإتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي يتم فيه عملية التبادل الإقتصادي سواءا كان هذا الإطار مكانا أو أجهزة إلكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس.²

كما يمكن تعريف سوق العمل على أنه: "السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة ومن خلاله يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمال حسب المهن والإختصاصات المختلفة. إذ يمكن تعريفه على أنه سوق الذي تباع وتشتري فيه خدمات العمل نتيجة تفاعل جانب الطلب الممثل في أصحاب المؤسسات وجانب العرض الممثل في العاملين أو الباحثين عن العمل وهو الآلية التي تحدد الأجور والتوظيف، كما أنه المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة بين الأفراد.³

¹ - جباري عبد الرزاق: "أثر سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر" رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص

الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف، 2015-2014 ص16.

² - الدكتور مدحت قرشي: اقتصاديات العمل، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، الاردن، 2007، ص21.

³ - محمد طاقة، حسين عجلان حسين، اقتصاديات العمل، الطبعة الاولى، 2008، ص31.

2- مميزات وخصائص سوق العمل ومؤثراته

إذا كان سوق العمل كغيره من الأسواق الأخرى يتوفر على عنصري العرض والطلب، فإنه ينفرد عنها بمجموعة من الخصائص والمميزات:

1- خصائص سوق العمل: لسوق العمل مجموعة من الخصائص منها:

1-1: المنافسة الكاملة: وهو عدم وجود أجر واحد من نفس الأعمال المتشابهة، بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف ذات الأجور المرتفعة من جهة، ولعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي والمهني من جهة ثانية.

1-2: سهولة التمييز بين الخدمات العمل: حتى وإن تشابهت خدمات العمل الأسباب العنصرية

كالجنس، اللون، أو الدين أو أسباب أخرى كالسن والثقافة.

1-3: تأثير عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم: سواء تعلق الأمر بكمية وقت الفراغ، مستوى

الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، نظام التأمينات والمعاشات ... إلخ، وهو ما يختلف عن طبيعة العرض في سوق العمل، السلع والخدمات الذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.

1-4: تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني: وهو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:

- إلقاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري، أين حلت الآلة محل الإنسان.

- ظهور خبرات لم تكن موجودة، مستوى تعليمي أعلى مما يكفل سلامة التعامل مع الآلة.

2- مميزات سوق العمل: يختلف سوق العمل عن باقي الأسواق بالاختلافات التالية في جانبي الطلب

والعرض.

1-2: بالنسبة لجانب الطلب: فالطلب على خدمات العمل هو طلب مشتق من الطلب السوقي على

السلعة التي ساهم العامل في إنتاجها ومن ثم فهو لا يعكس تحقيق منفعة مباشرة ما عدا بعض الخدمات كالطب والتعليم مثلاً.

2-2: بالنسبة لجانب العرض: فالعامل يبيع خدمات عمله متحفظاً برأسماله مثلاً: الطبيب يقدم خدمة

ولكن لا تنقل خبراته إلى مستوى هذه الخدمة، كما أنه يستحيل الفصل بين العامل وخدمات العمل التي

يقدمها بالإضافة إلى أن تقديم قدرات مختصة لنوعيات معينة من خدمات العمل يتطلب فترة طويلة لأدائها (التعليم والتدريب).¹

3- مؤشرات سوق العمل

توجد عدة مؤشرات خاصة بسوق العمل بمعنى إجمال المؤشرات فيما يلي:

1-3: معدل النشاط (TA): يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي، وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل مائة (100) ساكن إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان، لأننا أدمجنا أفراد لا يسمح القانون بمزاولة العمل لحساب هذا المعدل لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة معدل النشاط الصافي الذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل مائة (100) فرد من السكان الذين هم في سن العمل.

$$TA = \frac{PA}{PAT} \times 100$$

حيث **PA**: حجم السكان النشطين (القوى العاملة)

PAT: حجم السكان في سن العمل.

TA: معدل النشاط.

ويتوقف معدل النشاط على العوامل المؤثرة في المقام أي العوامل التي تؤثر في حجم السكان النشطين وحجم السكان في سن العمل ونذكر منها:

- القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل (سن التقاعد العادي والمسبق).
- معدل الزيادة الطبيعية للسكان.
- الظروف الاقتصادية وما يتميز من ركود وإنتعاش.

2-3: معدل الشغل (TO) ومعدل العمالة (TE)

1- معدل الشغل (TO): إن معدل الشغل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم ومقلوبه عبارة عن معدل الإحالة والذي يبين عدد الأفراد الذين يعيلهم شخص واحد بالمتوسط.

¹ عبد الرزاق جباري، اثر سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 25 .

وتظهر أهمية المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص ونعبر عنه رياضيا كالاتي:

$$TO = \frac{PO}{PT} \times 100$$

حيث: **TO**: معدل الشغل

PO: عدد الأفراد المشغلين

PT: عدد السكان الإجمالي يساوي عدد السكان النشطين + عدد السكان غير النشطين أي:

$$PT = PA + PNA$$

PNA: عدد السكان غير النشطين (يتمثل الأفراد الذين لا يسمح لهم القانون بالعمل والأفراد الذين هم في سن العمل لا يعملون ولا يبحثون عن العمل أو ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم إيقافهم عنها بشكل مؤقت).

PA: عدد السكان النشطين.¹

2- **معدل العمالة (TE)**: هو نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل ويعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة ويعبر عنها رياضيا كالاتي:

$$TE = \frac{PO}{PAT} \times 100$$

يعرف السكان العاملين حسب المكتب الدولي للعمل بأنه:

"مجموع الأفراد من الجنسين الذين صرحوا أنهم زاولوا نشاطا اقتصاديا بالمقابل على الأقل ساعة واحدة خلال فترة المرجعية رغم تصريحهم أنهم عاطلون خلال فترة مسح".

3- **معدل البطالة (TC)**: يعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للسكان النشطين (القوى العاملة) ونعبر عنه رياضيا كالاتي:

$$TC = \frac{STR}{PA} \times 100$$

حيث: **TC**: معدل البطالة.

¹ - لعريفي عودة : محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، سنة 2010-2011، ص3.

STR: عدد الأفراد العاطلين

PA: عدد السكان النشطين (عدد الأفراد المشتغلين + عدد الأفراد العاطلين)

أي: **STR+PO=PA** .

يعرف السكان العاطلين حسب مكتب العمل الدولي بأنهم مجموع الأفراد القادرين على العمل والذين هم في سن العمل وقد سرحوا خلال مقابلة:

- أنهم بدون عمل بمعنى آخر لم يزاولوا أي نشاط خلال الفترة المرجعية.
- أنهم مستعدون للعمل خلال فترة لا تتجاوز 15 يوما، وفي حالة المرض يتمدد الأجل إلى شهر.
- أنهم يبحثون عن العمل بشكل جدي.
- أنهم بدون عمل مستعدون له وقد وجدوا عملا يستغلونه لاحقا.

إذا كان هذا المعدل صغيرا فهذا دلالة على أنه سوق العمل قريب من التشغيل الكامل أما إذا كان هذا المعدل كبيرا معناه أن سوق العمل في حالة الاختلال.¹

المطلب الثاني: طلب العمل ومحدداته

1-الطلب على العمل

يشكل الطلب الإجمالي للعمل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف اليد العاملة عند أجر حقيقي معين كما أن الطلب على خدمات العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

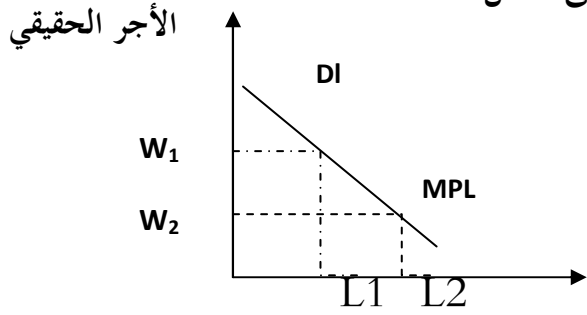
ينص قانون الطلب على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي هي علاقة عكسية مع إفتراض ثبات العوامل الأخرى ذات العلاقة، كما أن طالبي العمل عند تقييمهم يعتمدون على الأجر الحقيقي من جهة والإنتاجية الحرة للعمل **MPL** من جهة أخرى .

إن منحى الطلب على العمل بالنسبة للمنشأة الإنتاجية يمثل قيمة الناتج حدي للعمل تحت فرضيتين المنافسة التامة وثبات كمية خدمات عوامل الإنتاج الأخرى وتتناقص قيمة الناتج الحدي للعمل بتزايد

¹- عودة لعريفي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص4.

العاملين، أي أنه بزيادة عدد العمال يزداد الإنتاج ولكن بمعدل متناقص وذلك بسبب قانون تناقص العوائد الحدية¹.

الشكل (1-1): منحنى الطلب على العمل



الطلب على العمل

المصدر: مدحت قريشي ، إقتصاديات العمل ، دار وائل للنشر عمان 2007 ص 33

كما أن تأثيرات التغير في الأجر على حجم الطلب على العمل تنتج عن عاملين هما :

1-1: تأثير الحجم أو السعة: إن زيادة الأجور تعني زيادة تكاليف الإنتاج هو عادة ما يؤدي إلى إرتفاع أسعار المنتجات وبالتالي إنخفاض الإنتاج الذي يؤدي بدوره إلى إنخفاض الطلب على العمل.

2-1: تأثير الإحلال: إن زيادة في الأجر -بفرض ثبات رأس المال- يولد حافزا لدى صاحب العمل بأن يخفض تكاليف الإنتاج عن طريق تبني أسلوب إنتاج كثيف لرأس المال مما يعني إنخفاض طلب على عنصر العمل . كما أن هناك عوامل أخرى تؤثر في الطلب على العمل عادة الأجر نذكر منها :

● **معدل النمو الإقتصادي:** الإستثمار ، التطور التكنولوجي، زيادة اوإنخفاض في النمو الإقتصادي

● **معدلات النمو السكاني:** نوع النشاط الإقتصادي ، القوانين والتشريعات

2- محددات الطلب على العمل

هناك العديد من العوامل والمحددات التي تؤثر في الطلب على العمل وأهم هذه العوامل هي :

● **الطلب على المنتجات العامة:** الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على منتجات العامل لذلك فأي زيادة في الطلب على المنتجات التي يشترك العامل في إنتاجها تؤدي الى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الطلب على العمل و العكس صحيح².

¹ - مدحت قريشي، إقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره ، ص 32-33.

² - اسماعيل محمد هاشم، مبادئ الإقتصاد التحليلي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1988م، ص 383.

- **الإنتاجية الحدية:** كلما زادت الإنتاجية الحدية للعامل كلما زاد الطلب على العمل وكذلك مما يعمل على رفع الإنتاجية ، الرعاية الصحية والإجتماعية و النفسية و المسكن الغير الصحي و سوء الحالة النفسية تجعل العامل مكتئبا. وهذا من شأنه أن يقلل من كفاية الإنتاجية فينخفض الطلب على العمل .
- **معدل الأجر:** الأجر بإعتباره تكلفة إستخدام عنصر العمل بالنسبة للمشروعات فهو يعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة في الإقتصاد.
- **مستوى الطلب الكلي في سوق المنتجات:** يرتبط حجم الإنتاج إرتباطا طرديا بمستوى الطلب الكلي والتغيرات في مستوى العمالة لا تعكس دائما تغيرات في الأجر ولكنها يمكن أن تكون إنعكاس لما يطرأ على حجم الطلب في سوق المنتجات من التغيرات، ففي حالة الإنتعاش الاقتصادي يشجع على زيادة الإنتاج وبالتالي الطلب على العمل إضافي لتمويل هذه الزيادة والعكس صحيح في حالة الانكماش الإقتصادي.¹
- **الإستثمار:** يزداد الطلب على العمل كلما زاد حجم الاستثمارات في البلد حيث أن زيادة الاستثمار تؤدي إلى زيادة الإنتاج. أي الزيادة في معدل النمو الإقتصادي وبالتالي زيادة في الطلب على الأيدي العاملة.
- **التطور التكنولوجي:** إن التطور التكنولوجي يمكن أن يؤثر سلبا أو إيجابيا على الطلب على الأيدي العاملة وذلك حسب نوع التطور المحقق، فإذا كان التطور التكنولوجي يؤدي إلى استخدام تكنولوجيا كثيفة رأس المال في العملية الانتاجية فهذا يؤدي إلى إحلال عنصر رأس المال محل عنصر العمل والعملية الإنتاجية، وبالتالي يخفض الطلب على العمل والعكس صحيح. عندما يكون التطور التكنولوجي النوع الكثيف للعمل فإنه يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل بسبب ارتفاع نسبة مدخلات العمل في الإنتاج.

¹ - عودة لعريفي، محددات الاجور واثرها على العمالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره.

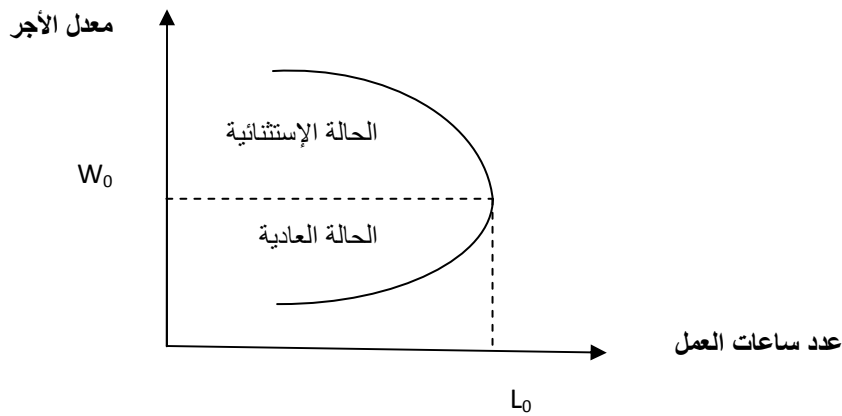
المطلب الثالث: عرض العمل ومحدداته

1- عرض العمل

يمثل جانب عرض العمل القوى العاملة الراغبة في عرض خدمات عملها لقاء أجر معين بصفة أدق يعني مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين، وخلال فترة زمنية معينة.

كما ينص قانون عرض العمل أنه في الحالات العادية هناك علاقة طردية بين كمية العمل المعروضة ومستوى معين من الأجر لكن في بعض الحالات الاستثنائية تصبح العلاقة بينهما عكسية لأن العامل عند مستوى معين من الدخل قد يميل إلى تفضيل وقت الراحة عن وقت العمل وهذا ما يبينه الشكل الآتي:¹

الشكل (1-2): منحنى عرض العمل



المصدر: نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاديات، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002، ص 52
من خلال الشكل يتضح أن منحنى عرض العمل موجب الميل في الحالة العادية ينحدر من الأسفل إلى الأعلى نحو اليمين عكسا بذلك العلاقة الطردية بين كمية العمل والأجر حتى بلوغه مستوى الأجر (W_0) لينعكس ميل المنحنى من الأسفل إلى الأعلى نحو اليسار لتصبح بذلك علاقة عكسية بسبب تفضيل العمالة راحة عن العمل. حيث يتأثر عرض العمل بمجموعة من العوامل نذكر منها:

1-1: حجم السكان: كلما زاد حجم السكان زاد عدد الأشخاص القادرين على العمل²

1-2: ساعات العمل: زيادة ساعات العمل تعني زيادة عرض العمل

¹ - مدحت قريشي، اقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 77

² - محمد طاقة حسين عجلان حسين، اقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 48_49.

1-3: نسبة السكان في سن العمل: فكلما زادت نسبة الفئة النشطة إلى مجموع السكان (زيادة معدل

النشاط)، كلما زاد عرض العمل، وتتأثر بالعادات والتقاليد السائدة.

1-4: حرية اختيار العمل: من حيث ظروف وطبيعة العمل، الكفاءة، التعليم، والإعداد المهني.

1-5: التركيب النوعي للسكان: من حيث الجنس والعمر

1-6: الهجرة: انتقال العمال يؤثر في الحجم المتوفر من الأيدي العاملة، كما يؤثر في نوع الخبرات الموجودة

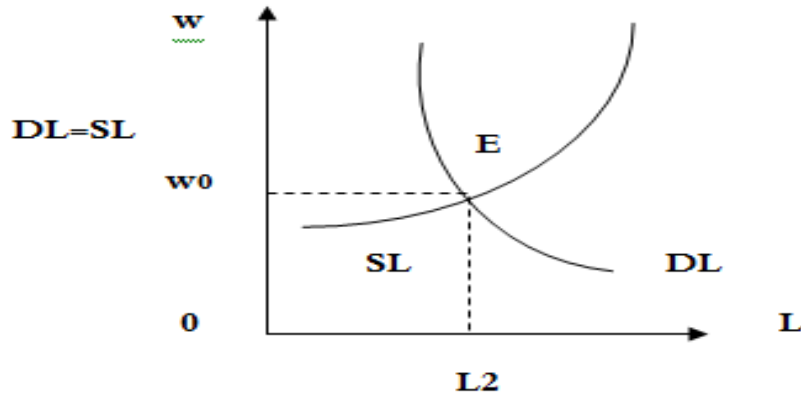
ومدى تخصصها.

2- توازن سوق العمل: يتحقق توازن سوق العمل عند معدل الأجر الحقيقي الذي عنده يتساوى عرض

العمل مع الطلب عليه، ويتحقق هذا التوازن عند الاستخدام التام الذي يجعل بالإمكان تصفية السوق من

العاطلين عن العمل. وبالتعبير البياني نحصل على الشكل:

الشكل (3-1): مستوى الاستخدام



المصدر: ضياء مجيد موسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الإقتصادي الكلي، ص 84

في الشكل يتحقق توازن سوق العمل عند معدل أجر الحقيقي w_e ومستوى الاستخدام L حيث عنده

يتحقق مستوى الاستخدام التام، إذ ينعدم وجود البطالة بين العمال عند معدل الأجر الحقيقي التوازني،

وتتوفر فرص العمل لكل من يرغب العمل عند الأجر الحقيقي التوازني، ما عدا العمال الذين هم في دور

التفتيش على فرص العمل.¹

¹ ضياء مجيد موسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الإقتصادي الكلي، طبعة 1994 ص 83.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة لسوق العمل

كان سوق العمل محل اهتمام مختلف المنظرين الاقتصاديين قصد فهم آليات عمله، ومن ثم تحقيق استغلال أمثل للموارد البشرية، هذا أدى إلى تعدد آراء الإقتصاديين في تفسير سوق العمل بحيث ظهرت نظريات حديثة انتقدت النظريات التقليدية، وهذا ما سوف نتناوله خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية للعمل

يتطلب دراسة التحليل الكلاسيكي معرفة هذه المدارس ودراسة كل من آلية الطلب على العمل وعرضه ثم نتعرض لمستوى الأجر والعمالة التوازنيين اللذان يحددتهما السوق.

1- المدرسة الكلاسيكية

لقد بينت التحليلات هذه المدرسة من طرف الاقتصاديين، آدم سميث ، ديفيد ريكاردو وساي على مجموعة من المبادئ هي:

1- إن الإقتصاد تسوده المنافسة التامة.

2- المرونة التامة بالنسبة للأجور والأسعار.

3- إن السلوك الإقتصادي للفرد يتسم بالرشد، فالمنتج يستهدف تعظيم ربحه والمستهلك يستهدف تعظيم نفقاته ومالكي عوامل الإنتاج يسعون إلى تعظيم دخلهم.

4- إن المجتمع تسوده الحركية الملكية الفردية وإن الدولة لا تستهدف التدخل في الشؤون الاقتصادية.

5- زيادة الاستخدام الكامل بمعنى آخر إن كل الموارد عند مستوى تشغيلها الكامل.¹

2- الطلب على العمل عند الكلاسيك

يعتمد الناتج القومي في المدى الطويل على كمية عوامل الإنتاج ونوعيتها، العمل، رأس المال الجانب الفني فدالة الإنتاج Y تتعلق بمتغيرات L المتمثل في العمل و K المتمثل في رأس المال و T المتمثل في الجانب الفني.²

$$Y=y(L, k, T)$$

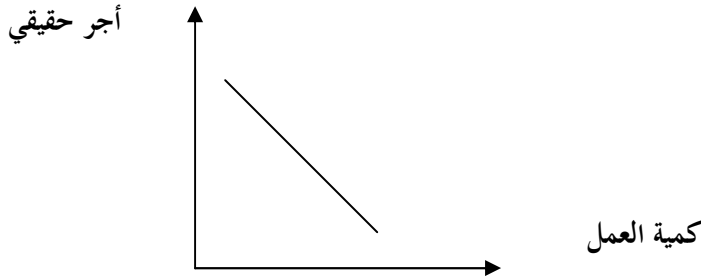
إذا كان على المدى الطويل يجب إن تعتبر هذه العناصر كمتغيرات إما على المدى القصير يفترض ثبات كل من رأس المال K والمستوى التقني T وبالتالي فدالة الإنتاج تصبح تابعة للعمل أما علاقة طلب العمل بالأجر الحقيقي توضح أن المؤسسات تزيد من استخدام العمال عند انخفاض الأجر الحقيقي للعمل لأن هدف كل مؤسسة هو تحقيق أقصى حد من الأرباح.

¹- خليل سامي، نظرية الاقتصاد الكلي، مفاهيم النظريات الأساسية، الطبعة الأولى، 1994، ص 145-149.

²- آيت عيسى عيسى، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر، رسالة دكتوراه ص 30-31.

وما يهم الإشارة إليه هو أن طلب المؤسسات على العمالة والأجرة الحقيقية تمثلان علاقة عكسية أي كلما انخفضت الأجرة الحقيقية يزداد الطلب على استخدام مزيد من العمالة، وهذا ما يوضحه الشكل

الشكل رقم(4-1): منحني طلب على العمل بالنسبة للأجر الحقيقي

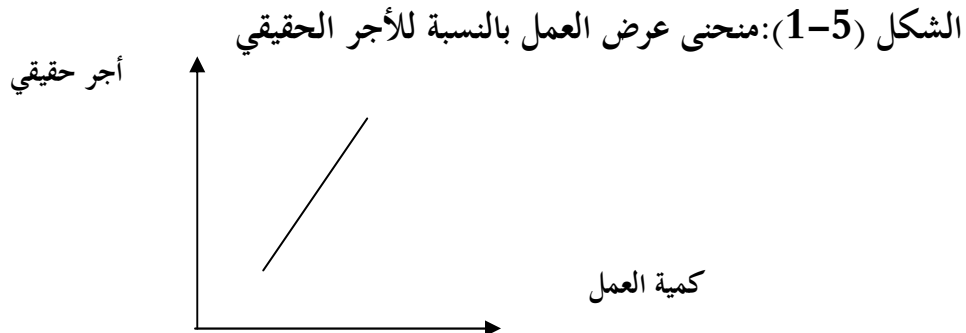


مصدر: رمزي زكي، الإقتصاد السياسي، العدد 226، سلسلة عالم المعرفة، الكويت 1998.

3- عرض العمل عند الكلاسيك

يتمثل عرض العمل في مجموع العمال الراغبين في العمل عند معدل الأجر الحقيقي السائد وتتأثر دالة العرض بمقدار المفاضلة بين وقت الراحة والأجر المحقق جراء التضحية بهذا الوقت واستثماره للعمل. وللحسم في هذه المفاضلة يتعلق الأمر بدراسة مستوى الأجر على ذلك، فزيادة في معدل الأجر معناه ارتفاع في تكلفة سعة الراحة وبالتالي ارتفاع في تكلفة الوقت المتنازل عليه.

فالمقصود بعرض العمل إذا عدد العمال وساعات العمل التي يؤديها العمال الجدد والقدماء، وهذا العرض يتأثر طردياً بالأجرة الحقيقية، ولذا فإن منحني العرض لدى الكلاسيك سيكون في تصاعد كما هو موضح في الشكل البياني التالي:¹



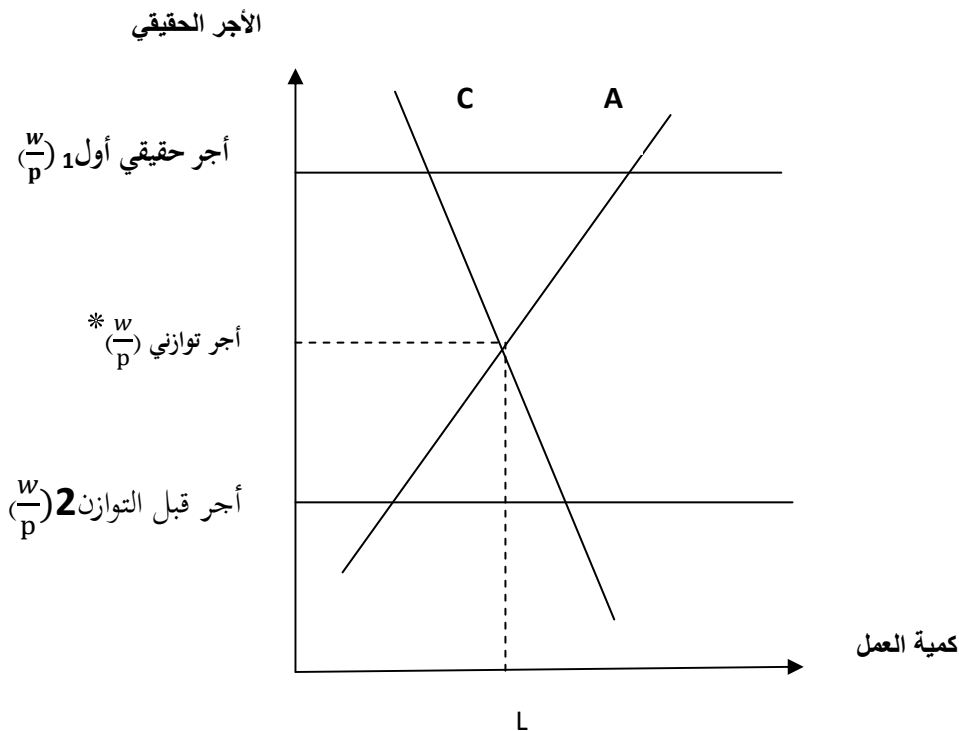
¹ - آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سبق ذكره ص 31.

المصدر: محمد شريف المان، محاضرات التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برقي، الجزائر 1994 ص 101

3-توازن في سوق العمل عند الكلاسيك

يتحقق التوازن في سوق العمل عند نقطة إلتقاء منحنى العرض مع منحنى الطلب، هذه النقطة تحدد لنا حجم توازن العمالة ومعدل التوازن للأجر الحقيقي، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل (6-1): توازن سوق العمل عند الكلاسيك



المصدر: محمد العربي شاكر مرجع سابق ص 05

عند معدل أجر حقيقي $(\frac{W}{P})$ يكون الطلب على العمل أكثر من العرض على العمل أي أن سوق العمل يعاني من نقص كبير في اليد العاملة ومن الشكل يقدر بالمسافة **AB**.

وهذا يؤدي بالمنتجين اللذين يعملون سوق المنافسة التامة من أجل الحصول على العمال وبالتالي :

يؤدي إلى زيادة أجورهم $(\frac{w}{p})^*$ ويحدث التوازن بين العرض والطلب عند هذا الأجر .

أما عند معدل أجر حقيقي $(\frac{W}{P})$ فإن عرض العمل أكبر من الطلب عليه أي أن سوق العمل يعاني من فائض كبير في اليد العاملة ومن الشكل يمثل المسافة **AC**، ومن أجل قضاء على هذه البطالة وتوظيف هذا الفائض من اليد العاملة يجب على العمال القبول بتخفيض أجورهم إلى مستوى الذي يتم فيه التوازن حيث ينخفض الأجر إلى المستوى التوازني $(\frac{W}{P})^*$ وعند هذا المستوى يتحدد حجم العمل التوازني L^* .¹

4-نقد النظرية الكلاسيكية

من خلال دراستنا للمبادئ التي قامت على أنقاضها المدرسة الكلاسيكية يمكن القول إجمالاً أن مبادئها تخدم تدعم الطبقة البرجوازية إذ أن الكل كان يهدف ورائه إستبعاد التدخل الحكومي. فالحرية الاقتصادية تكفل لهذه الطبقة حتى القيام بتعاقد واستغلال العمال ودفع أجورهم حسب قانون الطلب والعرض، وبالتالي هناك إجحاف في حقوق العمال في غياب السماح بأي تدخل حكومي نقابي يتبنى نظرة "مانس" التشاؤمية إنتشار البطالة والفقر والجوع هو أمر طبيعي مما يقدم بتبرير آخر للبرجوازية بأنهم ليسوا مسؤولين على تشغيلهم ولا يفيد تدخل الدولة لمحاولة تصحيح الإحتلال، يتقدم الإعانات المفروضة على رجال الأعمال.

- تكريس مبدأ المصلحة العامة تحفز الأفراد لتحقيق غايتهم الشخصية هو سلاح أيضاً لخدمة تلك الطبقة أي منع تدخل الحكومي.

- حيادية التفرد التي اعتمدها الكلاسيك في تحليلهم وجهلهم لدورها كمستودع للقيمة ولإيمانهم أن العرض يخلف الطلب وكانت أزمة الكساد العالمية 1929 وما أنجر عنها من بطالة فيما يعد جواباً عن خطأ فرضياتهم.

- اعتمادهم أيضاً في التحليل على سوء المنافسة في النظام الرأسمالي يعود إلى المراحل الأولى قبل ظهور الإحتكار ما لذلك من أثر في إحتلال التوازن.²

المطلب الثاني: النظرية الكينزية للعمل

1-2:مبادئ المدرسة الكينزية

¹ رمزي زكي، البطالة والاقتصاد السياسي، عالم المعرفة، الكويت، أكتوبر، 1998، ص145.

² أحمد فريد مصطفى، التحليل الاقتصادي الكلي، جامعة الأردن، 2000، ص206.

ترتكز النظرية الكينزية على عدة مبادئ في العمالة فقد أوضح كينز أوجه النقص في نظرية الإستخدام الكلاسيكية ووضع نظرية بديلة لتفسير كيفية تحديد مستوى الإستخدام حيث بين أن الإقتصاديين الكلاسيك لا ينطبق تحليلهم إلا في حالة الإستخدام الكامل، في حين ينطبق تحليله على جميع مستويات الإستخدام ، وذلك تحت الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى: يقتصر كينز على دراسة أداء الإقتصاد القومي في الزمن القصير إذا ينصب إهتمامه على تشغيل ما هو قائم من قوى إنتاجه.

الفرضية الثانية: يقتصر كينز أن معدلات الأجور النقدية والأسعار ثابتة أي أن قيمة النقود لا تتغير.

الفرضية الثالثة: في حالة الإختلال يكون التعديل الإقتصادي بواسطة الكميات في حالة النموذج الكينزي تكون الأسعار جامدة في الأجل القصير، بحيث أن المشتريات المرغوبة والتي تفوق الإنتاج المخطط تدفع المؤسسات للزيادة في الكميات المنتجة بدون الرفع الأسعار، وفي نفس الوقت إذا كانت المشتريات المرغوبة أقل من الإنتاج المخطط ، فإن المؤسسات تقوم بتقليص حجم الإنتاج بدون تخفيض السعر لأن تكاليف الإنتاج تكون ثابتة في الأجل القصير.

الفرضية الرابعة: يفترض "كينز" أن المشروعات متكاملة في هذا الإقتصاد بمعنى أن المشروع يقوم بكل العمليات اللازمة للإنتاج من إنتاج المواد الأولية في تجارة التجزئة في ناتج من المنتجات.¹

2-2: سوق العمل عند كينز

اعتبر كينز البطالة اجبارية وليست اختيارية حسب ما جاء في الفكر الكلاسيكي، كما أن التوازن يمكن أن يتحقق عند مستويات مختلفة تقل عن مستويات التشغيل الكامل ومن ثم ففرضية مرونة الأجور والأسعار تسمح بعودة التوازن حسب آلية السوق (قانون ساي للمنافذ) أصبحت مفروضة، بل لا بد من تدخل الدولة لتصحيح الوضع الاقتصادي عن طريق الطلب الكلي الفعال.

1-الطلب على العمل: لم يختلف كينز عن الكلاسيك في تحليله لجانب الطلب على العمل، فهو بالنسبة إليه دالة مشتقة من دالة الإنتاج، وهي متناقصة بالنسبة للأجر الحقيقي وهي توضحه المعادلة التالية:

$$LD = DId/Dw \dots > 0 \quad LD = F(W) = f(w/p)$$

¹ - صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص - ص 181-182.

حيث أن $W=w/p$

LD: طلب العمل

W: الأجر الحقيقي

W: الأجر الاسمي

P: المستوى العام للأسعار

من أجل أن يحقق المنتج أكبر ربح ممكن، فإنه يقوم بتحديد كمية الإنتاج إلى الحد الذي يصبح فيه الإنتاج

الحددي لعنصر العمل متعادلا مع الأجر الحقيقي $MPL=W=w/P$

2- عرض العمل: على الرغم من استخدام كينز لنفس النموذج الكلاسيكي (يحث العمال على تعظيم

أجورهم) إلا أن الاختلاف بينه وبينهم يكمن في دالة العرض من حيث:

الاختلاف الأول: يكمن في نوع معدل الأجر المعبر، بينما يعتبر الكلاسيك معدل الأجر الحقيقي

(w/P) فإن كينز يعتبر الأجر الاسمي أو النقدي (W) هو المحدد للعرض وهذا راجع حسبه لسببين:

- إن العمال معرضون لظاهرة الخداع النقدي، لأنهم لا يأخذون بعين الاعتبار سوى الأجر المعمول به في

السوق (الاسمي) بغض النظر عن تغيرات المستوى العام للأسعار يتحدد بكمية النقد المتداولة، بينما يتحدد

معدل الأجر الإسمي في سوق العمل.¹

- كون المستوى العام للأسعار يتحدد بكمية النقد المتداولة، بينما يتحدد معدل الأجر الاسمي في سوق

العمل، فإن تغير الأجور الحقيقية والأجور الاسمية لا يكون بشكل تناسبي، عكس ما افترضه الكلاسيك.

الاختلاف الثاني: بينما يفترض الكلاسيك وجود مرونة عالية في الأجور (سواء نحو الارتفاع أو الانخفاض)

يرى كينز أن معدل الأجر الإسمي غير مرن نحو الانخفاض بسبب وجود حد أدنى لا يمكن أن ينخفض إلى

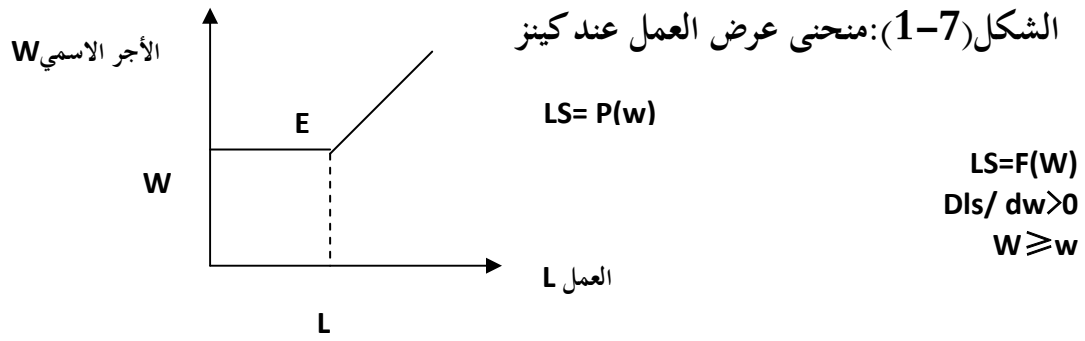
أقل منه وهذا راجع إلى عدة عوامل كالقوانين التي تحمي العمال، وجود معدل أجر أدنى مضمون قانونيا

(SMIE)²

وعليه تكون دالة العرض الكينزية على الشكل التالي:

¹ سعيد بريش، الاقتصاد الكلي، نظريات نماذج وتمارين محلولة، دار العلوم، عنابة، 2007، ص 185.

² سعيد بريش، الاقتصاد الكلي، مرجع سبق ذكره، ص 185.



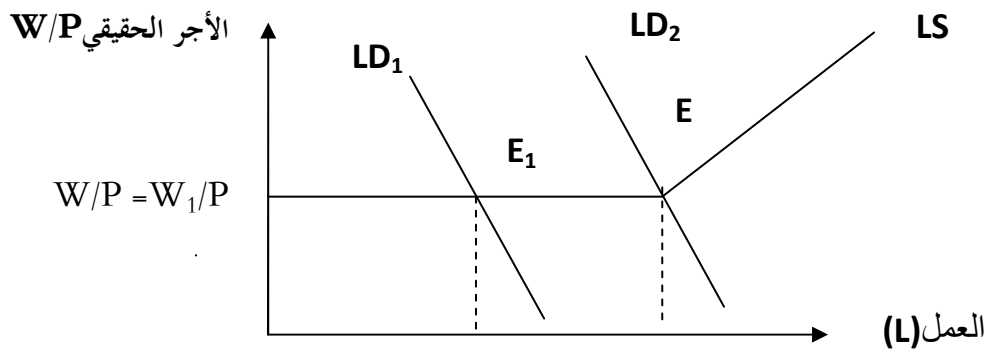
المصدر: محمد العربي شاكر، محاضرات في الإقتصاد الكلي، دار الفجر للنشر، القاهرة، 2006

نلاحظ من خلال الشكل أنه عندما يتناقص معدل الأجر الإسمي ، فإن الكمية المعروضة من العمل تنخفض حتى تصل إلى النقطة (E) التي تقابل الأجر الأدنى الإسمي (W) حيث أن الجزء الأفقي يعني أنه من أجل أجر إسمي (W) يعرض العمال كمية عمل مقدارها (O-L)، أما الجزء المتصاعد فيعني أن أي زيادة في عرض كمية العمل يجب أن تقابلها زيادة في الأجر الإسمي.¹

3-توازن سوق العمل عند كينز: (توازن التشغيل غير الكامل) يرى كينز أن التوازن في سوق السلع والخدمات حتمية لا بد منها حتى يتحقق التوازن في سوق العمل وذلك لا يكون إلا من خلال اعتماد سياسة دفع العمل لمواجهة البطالة.

حيث أنه من أجل مستوى أسعار ثابت (P)، فإن التوازن عند كينز يتحقق عندما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه ، بإعتبار أنه يمكن التعبير عن دالة العرض بدلالة الأجر الحقيقي بدلا من الأجر الإسمي ، كما هو مبين في الشكل الموالي :

الشكل رقم (8-1): توازن سوق العمل عند كينز



¹ - عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والـ L_2 سير رسمي - نياسية بمنطقة تلمسان الحضرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد تنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010، ص32،

المصدر: محمد بوخاري، الإقتصاد الكلي العميق، دار هوما للطباعة والنشر، الجزائر 2014، الطبعة الأولى، ص 136.

حيث أن النقطة (E) حالة المستوى التوازني عند التشغيل الكامل، أما إذا تراجع الطلب على العمل بسبب نقص الطلب على السلع والخدمات فإنه سوف يتحرك باتجاه الأسفل ليصبح المستوى التوازني الجديد لسوق العمل هو النقطة (E₁) ولكن عند التشغيل الناقص لأنه هناك فائض عند عرض العمل قدره المسافة (L-L) وهم العمال الذين يقبلون بمستوى الأجر السائد (W₁/P) ولكن المنتجين يطلبون حجم عمل أقل مما يستدعي وجود بطالة إجبارية (لا إرادية) حسب كينز بسبب عدم مرونة معدل الأجر الاسمي نحو الانخفاض ومن ثم فالدولة مطالبة بحسبه بالتدخل لتحريك النشاط الاقتصادي، من خلال السياسات المالية التوسعية التي تشجع الطلب الكلي مما يساهم في خلق مناصب عمل التي تحقق التشغيل الكامل كما أراده الكلاسيك والذي يعتبر حالة من الحالات التي يمكن أن يكون عليها الاقتصاد الوطني.¹

المطلب الثالث: النظريات الحديثة لسوق العمل

ويشمل هذا المنظور عدد من النظريات التي سعت لتغيير الاختلال في سوق العمل اعتمادا على صياغة بعض الفرضيات المتعلقة بآليات التوازن نتيجة بروز ظاهرة البطالة، ومن أبرز هذه النظريات: نظريات البحث عن العمل، نظرية الداخلين والخارجين، نظرية تجزء سوق العمل ونظرية اختلال سوق العمل.

1- نظرية البحث عن العمل: تركز هذه النظرية على تغيير فرض أساسي من فرضيات النموذج التقليدي لسوق العمل والمتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه، وهذه مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل، وبالتالي الأمر يدفع للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات وتقييم عملية البحث عن هذه السميتين الأساسيتين وهما: السمة الأولى: عملية مختلفة، لأنها تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختبار، والسمة الثانية أنها عملية تستغرق فترة زمنية من الوقت وتستند

¹ نوال بن فايزة، اشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال فترة 1990-2005، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد، جامعة الجزائر، 2007-2009، ص 21.

هذه النظرية على هاتين السمتين بتفسير ظاهرة وجود كم من المتعطلين طبقاً إلى حين مع وجود فرص عمل شاغرة، ولتفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة دون أن يعني ذلك وجود أي نوع من الاختلاف في آليات سوق العمل، فمن وجوه نظر هذه النظرية أن الأفراد يتركون مناصب عملهم والتفرغ للبحث عن وظائف جديدة ملائمة لقدراتهم وحسب هيكل الأجور وبالتالي فالبطالة في هذه الحالة هو سلوك اختياري، كما أن هذه البطالة تعتبر ضرورية من أجل الحصول على التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة.¹

ويتوقف طول فترة البطالة على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة تحسين معلوماته بأحوال السوق، وعلى المناخ الاقتصادي العام في المجتمع، كما أن الداخلين الجدد في سوق العمل وخالة الفئة الشبانية نظراً لإنعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وبالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول من غيرهم، والواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث عن معلومات فرص العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة، فلا يمكن إرجاعها لمجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات وبالتالي هي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة، كما أن الواقع الميداني أثبت أن، البحث عن عمل جديد يكون للفرد المشتغل وليس البطال وأن نسبة كبيرة من البطالة ترجع إلى تخلي المشروعات عن العمل وليس الفكر.

2- نظرية الداخلين والخارجين: يبين هذا التوجه أن الداخلين هم الذين يساهمون مباشرة في رسم السياسة الأجرية بالمؤسسات من خلال جلوسهم إلى طاولة المفاوضات، حيث المؤسسات ومن منطلق تواجد التفاوض مع العمال وليس مع البطالين الذين يفتقدون إلى أي تأثير ومنه فمحاولة المؤسسة تخفيض أجور عمالها تحت وعيد البطالة لا يكون فعالاً على الإطلاق لسببين، يتمثل الأول في أنه يستطيع العمال المهددون للاستسلام للاقتطاع من الأجر مقابل التفاعل السلبي معه من خلال اللامبالاة، ثم تخفيض الجهود المبذولة في العملية الإنتاجية، أما الثاني فيتمثل في مغادرة العمال الحاليين لمناصبهم ستلجأ المؤسسة إلى توظيف عمال كانوا في عدادا البطالين بأجور أقل ليصبحوا بعد ذلك داخلين، فعلى المؤسسة وأولى لها

¹ مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 245.

أن تحافظ على الداخلين الأوائل بأجور أعلى وخبرة وإنتاجية أكبر من خارجين ليصبحوا داخلين بأجور دنيا وكفاءة أقل.¹

3-نظرية تجزؤ سوق العمل: تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية هي أن سوق العمل ينقسم إلى سوقين: سوق رئيسية أخرى ثانوية ويتصف المشتغلون بالسوق بمهارات عالية وفرص للترقي جيدة، ويحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار وشروط عمل جيدة وتكون من فئة الأعمال ما بين 24-25 سنة هي الفئة الغالبة لهذه السوق.

ويتصف المشتغلون بالسوق الثانوية بانخفاض المهارات وصغر سن الفئة العاملة وحصولهم على أجور منخفضة والمعاناة من عدم الاستقرار والأمان في ظل هذه السوق، وتضم السوق بالإضافة إلى الشباب فئات المهاجرين والإناث وبالتالي فإن الفئات العاملة في هذه السوق تكون أكثر عرضة من غيرها من البطالة وأكثر هشاشة وضعفاً أمام تقلبات السوق ولا توجد تشريعات وقوانين تحمي العاملين في هذه السوق.²

وتكون السوق الرئيسية من مجموع الوحدات الإنتاجية كبيرة الحجم والتي تستخدم فنونا إنتاجية وتكنولوجيا كثيفة رأس المال وبالتالي فإن العاملين فيها يتمتعون بقدر عال من المهارات المكتسبة سواء عن طريق التأهيل أو عن طريق الممارسة، وبحكم كبر قيم هذه المنشآت وسيطرتها على أسواق السلع فهي تتمتع بقدر عال من الاستقرار والربحية، الأمر الذي يحقق استقرار أحوال العاملين فيها ويدير البعوض تحت مسمى هذه السوق كافة المنشآت ووحدات القطاع الحكومي والقطاع العمومي ومنشآت القطاع الخاص المنظم.

أما السوق الثانوية التقليدية فتتكون من وحدات إنتاجية صغيرة الحجم أو تكون وحدات كبيرة الحجم لكن أدوات الإنتاج المستخدمة فيها بدائية وتستخدم عمالة كثيفة بمهارات متدنية وتكون منتجات هذه السوق قليلة الربحية وتعجز عن المنافسة، كما تكون عرضة للتأثير بالتقلبات الاقتصادية، وبالتالي فهي لا تتمتع

¹- عبد القادر خليل، دراسة قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص57.

²- عالية المهدي، ظاهرة البطالة الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع، البعد الاقتصادي، الطبعة الأولى، العربية للعلوم، ناشرون، بيروت، 2007، ص136.

بقدر كاف من الاستقرار فتبرز ظاهرة البطالة بين أفرادها بشكل كبير ويندرج تحت المسمى هذه السوق قطاع الزراعة وحدات الصناعات التحويلية غير المنظمة وقطاع الخدمات والتجارة وغالبية وحدات قطاع البناء.

4-نظرية اختلال سوق العمل: تفرض هذه النظرية على عكس النموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير، ويرجع هذا الجمود من وجهة نظر أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الإستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي وتكون النتيجة الحتمية، وجود فائض في المعروض من قوة العمل يزيد عن حجم الطلب ما يؤدي إلى وقوع البطالة الإجبارية، ولا ترى هذه النظرية أن وقوع البطالة يأتي نتيجة لإختلال سوق العمل بمفرده بل أنها محصلة متزامنة لإختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات وسوق العمل.

لذلك فإن نظرية اختلال سوق العمل ترى أن ظهور البطالة في سوق العمل يمكن سببا ونتيجة لقصور الطلب في سوق السلع بوجه عام، فعندما ينخفض إجمالي الطلب الفعال تتكدس المنتجات ويزداد المخزون من السلع وهذا بدوره يقود إلى حالة من البطالة في سوق العمل ينشأ عنها عجز في إجمالي الطلب الفعال على السلع والخدمات، لكن الاختلال في سوق العمل طبقا لهذه النظرية يمكن إن يحدث بفعل ارتفاع الأجور التي تقلل من ربحية المنشآت واللجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال.¹

المبحث الثالث: سياسات التشغيل

يعد مصطلح سياسات التشغيل من المفاهيم التي تندرج في إطار برامج تنمية لأي بلد حيث أنها موجودة ضمن كل سياسات الإقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، من أجل تنمية فرص العمل نموا يتناسق كَمَا وكيفا مع مختلف مناطق وقطاعات الإقتصاد.

المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل

¹ - عودة لعريفي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 136.

1-تعريف التشغيل: لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث عكس البطالة كما أنه لا يعني العمل فقط بل يشمل استمرارية في العمل وضمن التعليق المرتب للعامل تبعا لإختصاصه ومؤهلاته والتي يجب على المؤسسة الإعتراف بها.

ويعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة، حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها تعريف "باتريك يولر" يمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل ونظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتميزة لسوق العمل. وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب شغل.
- يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.
- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

أما لجنة الإتحاد الأوروبي فترى أن الشغل: هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات حالية تنميه وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل.

2-تعريف السياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية بالتشغيل، وهي كافة عمليات التأشير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني يشغل بها وقته لقاء أجر.

3-تعريف سياسة التشغيل: تعتبر الأسلوب الذي يتبناه المجتمع لتوفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة في إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرة للعمل وحق المواطن فيه.

كما تعرف سياسة التشغيل على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق.¹

¹ - راجي بو عبد الله، مداخلة بعنوان البطالة والتشغيل في الجزائر من خلال البرامج التنموية 2001-2014، جامعة اكلي محمد اولحاج، البويرة.

3-1: سياسات التشغيل في الجزائر: تعني جميع البرامج أو الأجهزة التي أنشئت بقرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً إجتماعياً ومالياً تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية .

-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ**

-جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة **CNAC**

-البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية **PNDA**

-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر **ANGEM**

-برنامج عقود ما قبل التشغيل **CPE**¹

3-2: أنواع التشغيل: للتشغيل أنواع منها

● **التشغيل الكامل:** وهو الحالة التي يوجد فيها عمل لكل العمال المتاحين ، والذين يرغبون في العمل وهذا يعني أنه يوجد من الوظائف بقدر ما يوجد من العمال، لأنه توجد وظائف شاغرة بقدر ما هناك من عمال ليسوا في وظائفهم ، هذا المفهوم هو المفهوم النظري الذي لا يمكن تحقيقه على أرض الواقع ، حيث أن العمالة الكاملة ليست كاملة تماماً، ولكي تكون العمالة كاملة هدفاً علمياً يمكن إدارته يجب إن تعرف اللاعمال بطريقة تتسع للأشخاص غير القادرين وغير الراغبين في العمل.

● **التشغيل الدائم والمتقطع:** وهو علاقة عقد العمل الغير المحدود بين العامل وصاحب العمل، أما التشغيل الدائم فهو تلك العلاقة المحدودة زمنياً والناجمة عن عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، ويظهر بصفة عامة في القطاع الزراعي لأنه مرتبط بمواسم الزراعة، وبصفة أقل حدة في القطاع الخدمي والصناعي وهذا تبعاً لحاجة المؤسسات الإنتاجية وهناك من يصنفها إلى ²:

● **التشغيل المباشر:** والذي يعني قيام المنشآت لتشغيل الوظائف الحالية مباشرة دون الإلتجاء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف .

¹-راجحي بوعبد الله، البطالة والتشغيل في الجزائر من خلال البرامج التنموية 2001_2014، مرجع سبق ذكره.

²-فراج رشيد، الخير زميت، البطالة وسياسات تشغيل في الجزائر، سنة 2014، جامعة أكلي محند وألحاج البويرة_ ص 5.

● **التشغيل المؤقت:** هو أحد أشكال الإستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محدودة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية، أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة وقد تزايد الإتجاه نحو هذا العمل تزامنا مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال سنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية ويهدف التشغيل المؤقت لمواجهة ثلاث وضعيات:

-تعويض عامل غائب

-نمو إستثنائي أو مفاجئ للعمل

-تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين طالبي العمل وبهذا يكون الهدف التعديل بين طلب وعرض اليد العاملة

3-3: أهمية التشغيل: تتمثل أهمية التشغيل في:

-زيادة عدد السلع والخدمات التي يتبعها المجتمع ويستمتع بها وذلك بزيادة القوى الإنتاجية.

-القضاء على الفوارق العنصرية أو إضعافها وتحقيق المساواة بين الأفراد، وذلك بسبب إشتداد الطلب على العمل من جانب أصحاب العمل .

-العمل يمهد الطريق للتنمية الإقتصادية والإجتماعية أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل.¹

- الدخل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف والدخول وذلك من أجل الحد من الفقر ومن أجل الإستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة.

4-أسس عامة للتشغيل

تخضع عملية التشغيل إلى مجموع المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر، وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف ونذكر هذه المبادئ التي صارت عالمية وشاملة لمختلف النظم.

-**مبدأ المساواة:** وهو مبدأ يجب تطبيقه في عدم تمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد والرأي.

¹-وهابي كلتوم، مداخلة: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، ص6.

-مبدأ الجدارة: الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية، مهنية وبدنية معينة ويجب تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة للتوظيف وفي ضمان العمل الدائم للمواطن التي يرغب فيه على كل حال، ففي الدول الرأسمالية التي عرفت مبدأ الحرية في العمل مؤداه حرية الفرد في ممارسة العمل وحرية في اختيار العمل الذي يناسبه وهو تعبير صريح عن الليبرالية، إلا أن هذه الدول صارت تتدخل أكثر لخلق نوع من التوازن بين العرض والطلب أما النظم الاشتراكية فأخضعت العمل لمبادئ صارمة وجعلت منه حقا وواجبا.

وفرضت نفسها في سوق العمل لضمان إمكانية العمل كل المواطنين وهكذا فقد وضع المشرع في المادة 06 مبدأ الحق في العمل حيث نص: "الحق في العمل مضمون طبقا للمادة 59"، أما المادة 24 من هذا القانون فقد ذهبت إلى أبعد من ذلك حين جعلت المجتمع يقوم على العمل وحين نبذت التطفل واعتبرت العمل شرط للتنمية ومصدر للرزق بالنسبة للعامل.

5-الشروط القانونية للعمل: وتشتمل هذه الشروط على شرطين ورد بعضهما في النصوص الأساسية باعتبارها مبادئ عامة وجاء بعضها في النصوص نظرا لخصوصية المؤسسة أو الأشخاص الذين تطبق عليها.

5-1: الشروط السياسية والعلمية

✓الجنسية: وذلك تعبيرا عن حق المواطنة واكتساب الحقوق السياسية للمواطن، وقد ورد ذلك ضمنا في القانون العام للعامل في مادة 214 تناولت استثناءات على العامل الأجنبي، كما تركت الحرية للمؤسسات في تناول هذا الشرط.

✓الخدمة الوطنية: حيث لا يجوز لأي مواطن تولي منصب عمل في أي قطاع إلا بتثبيت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية وذلك ما تناوله الأمر 107/74 في مادته الثامنة.¹

✓شروط اللياقة:

1-شروط اللياقة العلمية: ويقصد بها الاستظهار بالإمكانيات العلمية والتعليمية التي يملكها المرشح قبل توظيفه لشغل منصب عمل أي إثبات جدارته ومقدرته على منصب العمل.

¹-وهائي كلتوم: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مرجع سبق ذكره، ص 7-8.

2- شرط اللياقة البدنية: ويقصد بها أن يكون العامل المرشح للتوظيف على شيء من القدرة البدنية والعقلية والسلامة من الأمراض والعاهات التي قد لا تتلائم مع نوع منصب العمل المطلوب شغله وذلك ما نصت عليه المادة 54 من القانون الأساسي للعامل.

3- شروط اللياقة الخلقية: وهي ضرورة تمتع المواطن بخلق حسن وهذا بصدور أي حكم في جنابة أو جريمة مخلة بالشرف، ولم يسبق فصله تأديبياً من أي عمل كان تقتضي عدم ذلك ما جسده المادة 42 من القانون الأساسي للعامل.

المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل

تهدف سياسات التشغيل في مجملها إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها:

- توفير فرص العمل، وهذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة.
- تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها مع تنظيم أساليب ومواعيد ادخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة ويرفع من مستوى معيشتهم واستخدام كفاء لقدرات العمال ربما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني ويرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية للبلد.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة الراغبة في العمل والبحث عنه.
- إستقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليل التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.¹
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي، الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة
- إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية.

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001 ص166.

- رفع مناصب الشغل.

- القضاء على البطالة وبالتالي ما يصاحبها من آفات اجتماعية خطيرة كالفقر والتخلف والامية.

المطلب الثالث: أنواع سياسات التشغيل

يوجد لسياسات التشغيل أنواع مختلفة، لكن هناك نوعان معمول بهما عموما هما:

- سياسة تشجيع عملية التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية).
 - سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية).
- 1- سياسة تشجيع عملية التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية).

وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل، وعلى تكيف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد. ووفقا لهذه السياسة فقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تندرج ضمنها وهي المصالح العمومية للتشغيل، التكوين المهني والتناوب على الوظائف وتقييم العمل، حوافز العمل، التشغيل المحمي، وإعادة التأهيل، خلق فرص العمل مباشرة، إعانات لخلق المؤسسات.¹

2- سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة

حسب حالة سوق العمل والتخفيف من الآثار التي تولدها إختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية ومحاولة الحد من الفئة النشطة، وقد أحصت (OCDE) مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما منح التعويضات البطالة والتقاعد المسبق.

3- العلاقة بين أنواع سياسات التشغيل: بصفة عامة تعتبر تدابير دعم الدخل والتقليل من إمدادات العمال سياسات سلبية بينما تعتبر البرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف وتعزيز الاستخدام أو تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل ايجابية، غير أنه يصعب أحيانا التمييز والفصل بين

¹ رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص تسيير مالية عامة، جامعة تلمسان، ص104.

السياسات الإيجابية والسلبية للتشغيل، بسبب الإتجاه الذي يتطلب ممن يحصلون على إعاقة اجتماعية أن يكونوا مشاركون في برامج استخدام، حتى يحصلوا على الإعانات المقررة، وقد أصبحت هذه الإعانات أقل سخاء مما كانت عليه ومشروطة بتقديم ما يثبت السعي للحصول على عمل والاستعداد للمشاركة في البرامج الإيجابية، ومن شأن ذلك تحويل الإعانات التي كانت تعتبر سلبية إلى تدابير إيجابية، ومن جهة أخرى فإن سياسات مثل الأشغال العامة كثيرا ما تقل من احتمالات العثور على عمل منظم مما يجعلهم يعتمدون على نظام الضمان الاجتماعي ويجعلهم بذلك إلى سلسلتين وكمثال آخر على هذا التداخل نجد من بين الوسائل، السياسات النشطة للتشغيل، اعتماد عملية التكوين لليد العاملة من أجل ضمان حظوظ أوفر لتشغيل هذه الأخيرة وملائمة العرض وفق طلب المؤسسات، لكن في نفس الوقت نجد سياسة التكوين النشطة المعتمدة في هذا الباب تلعب دورا آخر كونها تمتص جزءا من عرض العمالة في سوق العمل لتصبح ذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عملية التشغيل، ونفس الشيء بالنسبة لبعض سياسات التراجع عن عملية التشغيل كما هو الحال بالنسبة لمنحة البطالة التي تعمل على استقرار سوق العمل بشكل أساسي، لكن في نفس الوقت تعتبر كإعانة للبطال تساعد في مصاريف البحث عن عمل يلائمه ويوافق قدراته العملية وبذلك يصبح هذا النوع من السياسة وإن كان يعتمد في سياسات التراجع عن عملية التشغيل، تعتبر كسياسة نشطة لتشجيع التشغيل.¹

كثيرا ما تستخدم سياسات الإيجابية لسوق العمل لتكملة السياسات السلبية، كما هو الشأن في البلدان التي تمر حديثا بمرحلة انتقالية، ففي بلدان منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OCDE) يخصص جزء كبير من الميزانية للأدوات السلبية مثل إعانات البطالة والمعاش المبكر، وإعانات الإعاقة تعتبر سياسات وسيطة وتحصل على تمويل أكبر لذا فإنه في كثير من البلدان، التي تميل سياسيا نحو الأخذ بالسياسات السلبية لا تكون لسياسات سوق العمل الإيجابي إلا دورا ثانويا ينعكس ذلك عادة في قلة مخصصاتها المالية، غير أنه وفي السنوات الأخيرة دعت الكثير من المؤسسات ومن بينها (OCDE) إلى زيادة استعمال السياسات الإيجابية بسوق العمل، ويرجع ذلك إلى اعتبارات تتعلق بالإنصاف والكفاءة، فالعلاقة المباشرة بين الفقر والبطالة هي الأساس الذي تقوم عليه حجة الإنصاف كون فقر العمال وأقاربهم حقا هم عادة

¹ - رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 107.

الذين يتعطلون عن العمل لمدة طويلة وتكون مهاراتهم محدودة، ويؤخذ بالسياسات الإيجابية لسوق العمل كذلك لأسباب تتعلق بالكفاءة لأنها قادرة على تصحيح أوجه الإختلال المفترضة في سوق العمل، ذلك أنه من الممكن أن تحول هذه السياسات دون الضغوط دون الضغوط السلبية التي تفرضها عوامل خارجية على الأجور والناجمة عن ارتفاع نسبة بطالة طويلة الأجل، فالسياسات الإيجابية لسوق العمل يمكن أن تكون لها أثر إيجابي على سوق العمل بالإبقاء على حجم القوة العاملة من خلال الفترات التي ترتفع فيها نسبة البطالة، وفضلا عن ذلك فإن السياسات الإيجابية يمكن أن تحسن من العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة عن طريق تحقيق الاستقرار في التوظيف خلال فترات الدورة التناقضية وبإزالة الاختناقات في سوق العمل خلال فترات تصاعدية.¹

4- الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل في الجزائر: إن سياسات التشغيل ومكافحة البطالة لا زالت جزءا من سياسات التنمية الاقتصادية يمكن الاهتمام فيها بالجوانب المادية والبشرية، وهذا لا يكون إلا بتوفير مناصب عمل للقادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع برامج وآليات كالجامعات ومعاهد التكوين فنجد لسياسات التشغيل عدة جوانب تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف نذكر منها:

4-1: البعد الاقتصادي: يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والإجتماعية في البلد وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين نوعية ومردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.

4-2: البعد الإجتماعي: يتركز على ضرورة القضاء على مختلف الأفات الإجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة، و ذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة والخاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، ولإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة للبأس والتهميش والإقصاء وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر هؤلاء الشباب أولا وبالبلاد ثانيا وتقصد

¹ - عبد الرزاق جباري، أثر سياسة التشغيل خلال فترة 2001_2012، مرجع سبق ذكره، ص 188

بذلك اللجوء الى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

3-4: الأبعاد التنظيمية والهيكلية: وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008 والتي تتمثل فيما يلي:

- محاربة البطالة من مقاربة إقتصادية.
- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط
- تنمية روح المبادرة والمقاولة.
- تكيف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب العمل
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.¹
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل

خلاصة الفصل

إن دراستنا لسوق العمل أوضحت لنا أنه يقوم على عدة نظريات إقتصادية حيث إختلفت هذه النظريات بإختلاف مدارسها التي أصبحت محل إهتمام المنظرين الإقتصاديين إلا أنها تتبع مدرستين أساسيتين هما المدرسة الكلاسيكية والكينزية فالأولى تؤمن بضرورة تدخل الحكومة في الحياة الاقتصادية وحدوث التوازن التلقائي أما الكينزية فتؤمن بأن الطلب الفعال هو الذي يخلق العرض وبالتالي لا بد من تنشيطه وتشجيعه حيث إن التشغيل يتم على ثلاث مراحل أساسية فهناك التشغيل التام والناقص إضافة

¹ -بوزار صافية، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة خلال فترة 2014-1990 ص562.

إلى التشغيل الزائد وان التوازن لا يحدد تلقائيا بل بفعل قوى العرض والطلب وهذا ما تهدف إليه سياسة التشغيل.

الفصل الثاني: سياسة التعليم العالي في الجزائر

تمهيد

يعد التعليم العالي من أبرز وأهم القطاعات التي أصبحت محل إهتمام دول العالم وهذا لما له من أهمية بالغة وبإعتباره آخر مرحلة تعليمية يمر بها المتعلم التي تمكنه من إحتلال مكانة في سوق العمل حيث يساهم في انتاج المعرفة وكذا امداد القطاع الاقتصادي والاجتماعي برأس المال البشري الكفاء الذي يساعد على ضمان سيرورة وبقاء مختلف المنظمات والمؤسسات الإقتصادية بما فيها العمومية والخاصة في ظل ضعف ونقص فعالية التعليم العالي والأداء خاصة في الدول النامية وسنحاول في هذا الفصل التعرف على أهمية التعليم العالي والتطرق إلى مختلف الآليات والوظائف التي يتبعها ومدى أهميته ومختلف الصعوبات التي تواجهه مع محاولة عرض واقع هذا القطاع من خلال النقاط التالية:

-المبحث الأول: عموميات حول التعليم العالي.

-المبحث الثاني: التعليم العالي في الجزائر.

-المبحث الثالث: المؤشرات الكمية لقطاع التعليم العالي في الجزائر.

المبحث الأول: عموميات حول التعليم العالي

إن التعليم العالي شكل من أشكال الاستثمار في رأس المال وأهم ارتكازات تحقيق التنمية الشاملة من خلال وظائفه وأهدافه الخاصة فهو يعتبر من أدوات التحول نحو المعرفة.

المطلب الأول: التعليم العالي (مفهوم)

1- ماهية التعليم العالي: يقصد بالتعليم العالي، التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي فهو كل أنواع الدراسات، التكوين الموجب الذي يتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى المؤسسات الجامعية أو المؤسسات التعليمية الأخرى المعترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة¹.

كما يعتبر التعليم العالي كل نمط للتكوين والبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة وهو تكملة للجهود الإنسانية بغرض الرقي بالإنسان و تثقيفه وتحقيق طموحه المعرفي، فضلا عن كونه يسد حاجات المجتمع من خيرات ومهارات معينة بغرض التنمية والتطور.²

ويعرف المشرع الجزائري التعليم العالي وفق القانون رقم 99-05 بأنه "كل نمط للتكوين والبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة، وتتكون مؤسسات التعليم العالي من الجامعات والمراكز الجامعية والمدارس والمعاهد الخارجية عن الجامعة، كما يمكن أن تنشأ معاهد ومدارس لدى دوائر وزارية بتقرير مشترك من الوزير المكلف بالتعليم العالي".³

¹ نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2011-2012، ص14.

² مرماط نبيلة، مداخلة في مؤسسات التعليم العالي وشق العمل في الجزائر، جامعة آكلي محند، البويرة، 2010.

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 24، 1999، القانون رقم 99-05.

2-مكونات التعليم العالي: إن الخدمة التعليمية التي توفرها الجامعات تعتمد على عدة عناصر والتي

تسمى بمدخلات ومخرجات العملية، فكل نظام تعليمي يبدأ بأهداف ثم مدخلات للوصول إلى مخرجات.

1-2:أهداف النظام التعليمي: تنقسم إلى قسمين: أهداف عامة وأخرى خاصة تتمثل الأهداف العامة

في تكوين أفراد قادرين على استخدام المنهج العلمي في التفكير عند اتخاذهم لقراراتهم المتعلقة بمختلف جوانب حياتهم. أما الأهداف الخاصة، فتتمثل في تكوين قوى عاملة متخصصة في مجالات معينة مثل

تأهيل فرد ملم بعلم الاقتصاد أو العلوم الطبية أو تكوين فرد قادر على تشغيل وصيانة أجهزة ومعدات انتاجية ... إلخ.

2_2:مدخلات النظام التعليمي: تتكون مما يلي:

-هيئة التدريس: تعتبر حيز الزاوية لهذا النظام وهو قائم بهذه العملية، بحيث يعتبر ناقلا للمعرفة، لذا ينبغي

أن تهيب له مستلزمات الحياة الكريمة حتى يستطيع الفرغ لهذه المهام وأداء مسؤوليته العلمية والتربوية التي يمكن تحديدها في الجانب العلمي والجانب التفكيرى والبحث العلمي، كما يعتبر مسؤولا عن السير الحسن

للعلمية البيداغوجية في الجامعة.

-الطالب: يعتبر أحد العناصر الأساسية والفعالة في العملية التربوية بمكوناتها وعناصرها، من أجل تكوينه

وتأهيله علميا وفكريا وسلوكيا ليصبح قادرا على قيادة وإدارة قطاعات الدولة المختلفة.¹

كما يعتبر الشخص الذي سمح له مستواه العلمي بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى الجامعة وفقا للتخصص الذي يخول له للحصول على الشهادة.

-الوسائل المادية: تتمثل في الفضاءات البيداغوجية التي تشمل المباني بكل مرافقها بالإضافة إلى المعدات

والأجهزة اللازمة للمؤسسات التعليمية، يضاف إليها المكتبات والقاعات وورشات العمل وغيرها التي تحتاجها المؤسسات التعليمية، كما يمكن إضافة الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل هيئة التدريس

والطلبة في عملية التعليم والتعلم، وتتمثل في المطبوعات والكتب، أجهزة الغرض وغيرها.

-العملية التعليمية: يقصد بها عملية التدريس والتدريب والمقررات التعليمية والمناهج التي ينبغي أن تتماشى

مع متطلبات سوق العمل.

¹- نيس سعيدة، دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2014-2015، ص60.

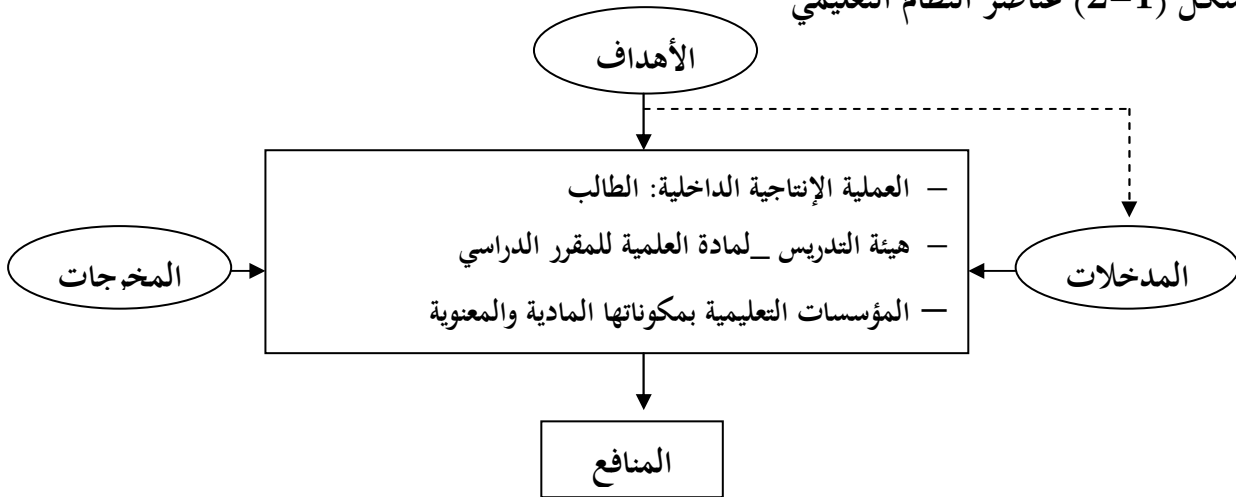
2-3: مخرجات النظام التعليمي

تعد مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات ذات المخرجات المتنوعة والمتعددة إلى حد كبير بإعتبارها الوسيلة الأساسية لتقديم وازدهار أي مجتمع في العالم، كما يلاحظ أن المخرجات للعملية التعليمية تتسع أطرها وفقا لمتطلبات البيئة الخارجية السريعة التغير مما جعلها أكثر تنوعا وشمولا.¹

2-4: المنافع: لا يمثل الهدف النهائي للنظام التعليمي في الحصول على إنتاج تعليمي أو قيمة مضافة بالشكل السابق، وإنما في إنتاج منافع طويلة الأجل محصل عليها من الإستخدام الفعلي والعلمي للمنتوجات الحالية للعملية التعليمية.²

ويمكن تلخيص عناصر النظام التعليمي في الشكل الآتي

الشكل (1-2) عناصر النظام التعليمي



المصدر: إبراهيم طلعت الدمرداش، إقتصاد اجتماعي، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 2006، ص 497.

3- أشكال التعليم: يمكن تصنيف أشكال التعليم على النحو الآتي

1-3: التعليم العالي التقليدي: هو الشكل الأساسي والرئيسي تقريبا للنظام العالي.

2-3: التعليم العالي المفتوح: ويتميز بالتخلص من سلبيات وتعقيدات التعليم التقليدي من حيث العمر والبعد المكاني وقيود الحضور، حيث يتيح هذا النوع من التعليم مدى الحياة وهو ما يلائم تكنولوجيا المعلومات.

¹ - محسن الظالمي، مجلة الإدارة والاقتصاد، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل، العدد 90، 2012، ص 154.

² - نيس سعيدة، دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 60.

3-3: التعليم عن بعد: وهو استخدام البريد الإلكتروني والشبكة المعلوماتية والاتصال من خلال القنوات

الفضائية والأقمار الصناعية وبرامج الفيديو، ويتميز هذا النوع من التعليم بالمزايا التالية:

- زيادة شريحة المتعلمين تعليما عاليا.

- الإدماج في العالمية بزيادة التعاون في تبادل المعرفة مع الجامعات العالمية .

- التخفيض من العبء المالي عن كاهل الدولة فلا يعتبر ضعفا على المؤسسات التعليمية ومواردها المالية

والبشرية .

- دمج التكنولوجيا بالتعليم العالي فيصبح المنهج الدراسي هو منهج إلكتروني عن طريق شبكة المعلومات

الدولية ، أيضا تنوع دراسة المقررات حيث أنها تكون بلغات مختلفة .

4-وظائف التعليم العالي: يلعب التعليم العالي دورا إيجابيا في إنجاح السياسة الاقتصادية والاجتماعية التي

تنتجها الدولة ، والتي تهدف الى رفع مستويات التنمية وتحقيق مستويات أعلى من الرفاهية لأفراد المجتمع،

ومن بين وظائف التعليم العالي ما يلي:

— تكوين كفاءات في مختلف المجالات العلمية وتوجيهها إلى المجالات المهنية والفنية المختلفة.

— تجديد المعلومات والخبرات بشكل دوري ومستمر بحيث تتماشى مع متطلبات سوق العمل.

— ربط الجامعة بالواقع الاجتماعي والسياسي من خلال المساهمة في نشر الوعي والتفكير العلمي والسلوك

القومي¹.

ويمكن تحديد ثلاثة وظائف رئيسية للتعليم العالي وهي:

4-1: إعداد القوى البشرية: من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم العالي (الجامعي) منذ نشأته وهذا من

خلال إعداد الكوادر المطلوبة والتي تستقوم بشغل الوظائف العلمية والتقنية والمهنية والإدارية ذات المستوى

العالي، وهيئتها للقيام بمهام القيادة الفكرية في مختلف النشاطات من أجل تقديم الاستشارة والمساهمة في

القيام بمهام القيادة.

4-2: البحث العلمي (تطوير المعرفة): يعتبر البحث العلمي أحد الوظائف الثلاثة التي يستند إليها

التعليم الجامعي في مفهومه المعاصر، فالمتوقع من الجامعة أن تقوم بتوليد المعرفة والاختراعات المطلوبة عن

¹ - يحياوي سمير، خديجة حمادي، مداخلة الاستثمار في التعليم العالي وأثره على سوق العمل، 2014، جامعة البويرة.

طريق متابعة البحث والتعمق العلمي والاسهام في تقديم المعرفة الإنسانية لوضعها في خدمة الإنسان والمجتمع عن طريق تشخيص مشكلاته الاجتماعية والاقتصادية وإيجاد الحلول العلمية المناسبة لتطوير الحياة في مجتمعات هذه الجامعة، فلا يمكن أن توجد جامعة بالمعنى الحقيقي إذا هي أهملت البحث العلمي.

3-4: التنشيط الثقافي والفكري العام: يعتبر نشر العلم والثقافة من رسالة الجامعة والتي هي بمثابة مركز للإشعاع الفكري والمعرفي وتنمية المهارات العلمية والمهنية والتي تمثل الحجر الأساسي لعمليات التنمية الوطنية، فللجامعات دور في تقديم المعرفة وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالمجتمع، كما أنها تسعى للحفاظ على هوية المجتمع والتجديد في هذه الهوية بإتجاه تحديات المستقبل.

ومن هنا يمكن أن نستخلص مجموعة من الوظائف والمهام الرئيسية للجامعات والمعاهد العليا في وظائف أساسية متكاملة هي:

- إعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية من المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع في مختلف مواقع سوق العمل لبدأ التنمية الإقتصادية والاجتماعية وتحقيقها.
- القيام بدور أساسي في البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل على تطويرها.
- المشاركة في تقدم المعرفة وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالطبقات الاجتماعية التي تؤدي إلى التقدم الإقتصادي والاجتماعي.¹
- المشاركة في تحقيق التنسيق والتكامل بين التعليم الجامعي ومراحل التعليم العام من جهة وبين التعليم الفني والتكنولوجي من جهة أخرى، وذلك بهدف الوصول إلى توازن مرن مناسب بين مدخلات مراحل التعليم المختلفة ومخرجاتها.
- إيجاد قاعدة اجتماعية عريضة متعلمة تضمن حد أدنى من التعليم لكافة فئات المجتمع ويتطلب ذلك محور أمية جميع الأفراد كحد أدنى للمعرفة والمواطنة الصالحة.

¹ - غربي صباح، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية، جامعة بسكرة سنة 2013-2014 ص-ص 51-52.

- المساهمة في تعديل نظام القيم و الإتجاهات بما يتناسب وطموحات التنمية في المجتمع ، وزيادة قدرة التعليم على تغيير القيم والعادات الغير مرغوب فيها، لخدمة كافة قطاعات الإنتاج والخدمات الإدارية والقضاء على البطالة.
- إعداد القوى البشرية وتأهيلها وتدريبها للعمل في القطاعات المختلفة وعلى كافة المستويات والمهن وذلك عن طريق تزويدها بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم اللازمة للعمل المستهدف، وبما يمكنها من التعايش مع العصر التقني وتطوير وسائلها محليا مع التركيز على العلوم وتطبيقاتها المختلفة وبالتالي ضمان وجود قاعدة دائمة من الموارد البشرية ورصيد مستمر نت رأس المال البشري.
- تنمية الموارد العلمية والتكنولوجية وإستغلالها من خلال الأفراد القادرين على تحمل أعباء التنمية وقيادتها.
- تنمية أتماط التعبير والتفكير وتنوعها لدى الأفراد، بما يحقق اتصالهم بجزورهم الثقافية وانتمائهم الوطني الأصيل.
- انفتاح التعليم على العالم الخارجي واهتمامه بشؤون القضايا الدولية لتعميق الاهتمام والحوار مع شعوب العالم.
- نشر المعرفة وتأهيل الهوية الوطنية والقومية وتطوير الاتجاهات الفكرية الاجتماعية بما يوفر ثقافة مشتركة. ومنهجها موحدا في التخطيط والتنظيم والعمل.
- إعداد الباحثين في مختلف مجالات البحث العلمي والتقني والإنتاجي، بما يضمن الكشف عن المعارف الجديدة والإبداع والابتكار والتجديد في شتى ميادين الحياة والعلم والمعرفة
- إرساء الديمقراطية الصحيحة فهناك مثل يقول "كلما تعلم الإنسان زادت حرته" وهذا يعني ارتباط الحرية بالتعليم فالتعليم يحرر الإنسان من قيود العبودية والجهل ومن هذه الوظائف أصبح ينظر إلى الجامعات والمعاهد العليا اليوم على أنها من المؤسسات الاجتماعية الرائدة التي تؤدي دورا هاما في تنمية المجتمعات وعليه حظي التعليم وبما فيه التعليم العالي بنظرة خاصة سواء من المسؤولين التربويين أو من قادة المجتمع ومؤسساته، مما أدى إلى سعي كافة الدول للقيام بوظائفه وتحقيق أهدافه.

3- أشكال التعليم: يمكن تصنيف أشكال التعليم على النحو التالي:

1-3: التعليم العالي التقليدي: هو الشكل الأساسي و الرئيسي تقريبا للنظام العالي.

2-3: التعليم العالي المفتوح: ويتميز بالتخلص من سلبيات و تعقيدات التعليم التقليدي من حيث العمر والبعد المكاني وقيود الحضور حيث يتيح هذا النوع التعليم مدى الحياة و هو ما يلاءم وتكنولوجيا المعلومات.

3-3: التعليم عن بعد: وهو استخدام البريد الإلكتروني و الشبكة المعلوماتية و الاتصال من خلال

القنوات الفضائية و الأقمار الصناعية و برامج الفيديو. و يتميز هذا النوع من التعليم بالمزايا التالية

- زيادة شريحة المتعلمين تعليما عاليا.

- الاندماج في العالمية بزيادة التعاون في تبادل المعرفة مع الجامعات العالمية.

- التخفيض من العبء المالي عن كاهل الدولة فلا يعتبر ضغطا على المؤسسات التعليمية و مواردها المالية و البشرية.

- دمج التكنولوجيا بالتعليم العالي فيصبح المنهج الدراسي هو منهج الكتروني عن طريق شبكة المعلومات الدولية أيضا تنوع الدراسة للمقررات حيث أنها تكون بلغات مختلفة.

4- وظائف التعليم العالي: يلعب التعليم العالي دورا إيجابيا في إنجاح السياسة الاقتصادية و الاجتماعية التي تنتهجها الدولة. و التي تهدف إلى رفع مستويات التنمية و تحقيق مستويات أعلى من الرفاهية لأفراد المجتمع و من بين وظائف التعليم العالي ما يلي:

- تكوين كفاءات في مختلف المجالات العلمية و توجيهها إلى المجالات المهنية والفنية المختلفة.

- تجديد المعلومات و الخبرات بشكل دوري و مستمر بحيث تتماشى مع متطلبات سوق العمل.

- ربط الجامعة بالواقع الاجتماعي و السياسي من خلال المساهمة في نشر الوعي والتفكير العلمي والسلوك القومي.¹

ويمكن تحديد ثلاث وظائف رئيسية للتعليم العالي وهي:

¹- يحيوي سمير، خديجة حمادي، مداخلة الاستثمار في التعليم العالي وأثره على سوق العمل، سنة 2014، جامعة البويرة

4-1: إعداد القوى البشرية: من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم العالي (الجامعي) منذ نشأته و هذا من خلال إعداد الكوادر المطلوبة و التي ستقوم بشغل الوظائف العلمية و التقنية و المهنية و الادارية ان المستوى العالي و تهيئها للقيام بمهام القيادة الفكرية في مختلف النشاطات من أجل تقديم الاستشارة و المساهمة في القيام بمهام القيادة .

4-2: البحث العلمي (تطوير المعرفة): يعتبر البحث العلمي احد الوظائف الثلاث التي يستند اليها التعليم الجامعي في مفهومه المعاصر فالمتوقع من الجامعة ان تقوم بتوليد المعرفة و الاختراعات المطلوبة عن طريق متابعة البحث و التعمق العلمي و الاسهام في تقدم المعرفة الانسانية لوضعها في خدمة الانسان و المجتمع عن طريق تشخيص مشكلاته الاجتماعية و الاقتصادية و ايجاد الحلول العلمية المناسبة لتطوير الحياة في مجتمعات هذه الجامعة فلا يمكن ان توجد جامعة بالمعنى الحقيقي إذا هي اهملت البحث العلمي.

4-3: التنشيط الثقافي والفكري العام: يعتبر نشر العلم و الثقافة من رسالة الجامعة و التي هي بمثابة مركز للإشعاع الفكري و المعرفي و تنمية المهارات العلمية و المهنية و التي تمثل الحجر الأساسي لعمليات التنمية الوطنية فللجامعات دور كبير في تقديم المعرفة و تشجيع القيم الأخلاقية و النهوض بالمجتمع. كما أنها تسعى للحفاظ على هوية المجتمع و التجديد في هذه الهوية باتجاه تحديات المستقبل. و من هنا تمكن أن نستخلص مجموعة من الوظائف و المهام الرئيسية للجامعات و المعاهد العليا في وظائف أساسية متكاملة هي:

- اعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية من المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع في مختلف مواقع سوق العمل لبدئ التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و تحقيقها.

- القيام بدور أساسي في البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الانسانية و تطبيقاتها العلمية و التكنولوجية و العمل على تطويرها.

- المشاركة في تقدم المعرفة و تشجيع القيم الأخلاقية و النهوض بالطبقات الاجتماعية التي تؤدي الى التقدم الاقتصادي و الاجتماعي.

- المشاركة في تحقيق التنسيق و التكامل بين التعليم الجامعي و مراحل التعليم العام من جهة و بين التعليم الفني و التكنولوجي من جهة أخرى و ذلك بهدف الوصول الى توازن مرن مناسب بين مدخلات مراحل التعليم المختلفة و مخرجاتها .

- إيجاد قاعدة اجتماعية عريضة متعلمة تضمن حد أدنى من التعليم لكافة فئات المجتمع و يتطلب ذلك نحو أمية جميع الأفراد. كحد أدنى للمعرفة و المواطنة الصالحة.
- المساهمة في تعديل نظام القيم و الاتجاهات بما يتناسب وطموحات التنمية في المجتمع و زيادة قدرة التعليم على تغيير القيم و العادات غير مرغوب فيها بخدمة كافة قطاعات الانتاج و الخدمات الادارية والقضاء على البطالة.
- اعداد القوى البشرية، تأهيلها وتدريبها للعمل في القطاعات المختلفة وعلى كافة المستويات والمهن وذلك عن طريق تزويدها بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم اللازمة للعمل المستهدف. وبما يمكنها من التعايش مع العصر التقني وتطوير وسائلها محليا مع التركيز على العلوم وتطبيقاتها المختلفة وبالتالي ضمان وجود قاعدة دائمة من الموارد البشرية ورصيد مستمر من رأس المال البشري.
- تنمية الموارد العلمية والتكنولوجية واستغلالها من خلال الأفراد القادرين على تحمل أعباء التنمية وقيادتها.
- تنمية أنماط التغيير والتفكير وتنوعها لدى الأفراد، بما يحقق اتصالهم بمجذورهم الثقافية وانتمائهم الوطني الأصيل.
- انفتاح التعليم على العالم الخارجي واهتمامه بشؤون القضايا الدولية بتعميق التفاهم والحوار مع شعوب العالم.
- نشر المعرفة وتأهيل الهوية الوطنية والقومية وتطوير الاتجاهات الفكرية الاجتماعية بما يوفر ثقافة مشتركة ومنهجاً موحداً في التخطيط و التنظيم و العمل.
- إعداد الباحثين في مختلف مجالات البحث العلمي و التقني و الإنتاجي بما يضمن الكشف عن المعارف الجديدة والإبداع و الابتكار و التجديد في شتى ميادين الحياة و العلم والمعرفة.
- إرساء الديمقراطية الصحيحة فهناك مثل يقول "كلما تعلم الإنسان زادت حرته" و هذا يعني ارتباط الحرية بالتعليم يحرر الإنسان ن قيود العبودية و الجهل و من هذه الوظائف أصبح ينظر إلى الجامعات والمعاهد العليا اليوم على أنها من المؤسسات الاجتماعية الرائدة التي تؤدي دورا هاما في تنمية المجتمعات و عليه حظي التعليم وبما فيه التعليم العالي بنظرة خاصة سواء من المسؤولين أو من قادة المجتمع ومؤسساته، مما أدى إلى سعي كافة الدول للقيام بوظائفه و تحقيق أهدافه.

المطلب الثاني: تطور التعليم العالي

يعد التعليم العالي في عصر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و عصر الاقتصاد المعرفي خدمة أكثر حيوية حاملة للنجاح و قوة محركة للتغيير فعالم اليوم يتعامل و يهتم بالتعليم بطريقة تختلف عن الماضي من قبل عديد من المهتمين من علماء التربية و الاجتماع و الاقتصاد و السياسة و النفس و التنظيم و الإدارة و غيرها و قد ارتبطت نشأة التعليم العالي بنشأة التعليم النظامي الذي ارتبط بدوره باكتشاف الكتابة و تذكرة "الموسوعة العربية العالمية".

1-**الجامعة في العصور الوسطى:** كان أول ظهور للجامعة في أوروبا من الكاتدرائيات و المدارس المحلية لبعض المدن في اقرن 12 وهي جامعة باريس و بولونيا التي كانت نتيجة انبعاث الفلسفة اليونانية من جديد فالشهرة الواسعة للمدارس التابعة للكنائس في باريس استقطبت و جذبت طلاب شمال أوروبا ومع حلول القرن 13 نمت و تطورت مدارس باريس إلى أن أصبحت **single studium general** سنة 1194 بقرار من ال pope ثم من الملك الفرنسي سنة 1200.¹

إن كلمة **universitie** لم تعد تعني تجمعا فقط لكن في باريس و أوروبا كانت تعني "تجمع الأساتذة"، أما في بولونيا و إيطاليا فتعني "تجمع الطلبة" و بذلك أصبحت الجامعة تعني تجمع الأساتذة والطلبة، أما المدن الإيطالية فقد عرفت تسابقا لنيل شرف تأسيس الجامعات بها بسبب هجرة الطلبة إلى المدن الإيطالية.

وفي اسبانيا تم تأسيس جامعة سنة 1218 و في البرتغال تأسست جامعة في لشبونة سنة 1290 وتتالت عملية تأسيس الجامعات في مختلف الدول الأوروبية.

2-**الجامعة والمجتمع الصناعي:** إزداد عدد الجامعات التي ظهرت في القرن 12 إلى 16 جامعة بحلول سنة 1300، 38 جامعة في 1400 و 72 جامعة في 1500 و من أهم الأسباب التي أدت إلى زيادة و توسيع التعليم العالي هي الثورة الصناعية التي أدت إلى ظهور نموذج جديد للجامعات و التي تختص بالبحث حيث ظهرت عدة علوم منها :

- علوم طبيعية جديدة : الكيمياء، البيولوجيا، الجيولوجيا.

¹. نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، مرجع سبق ذكره، ص 23.

- علوم تطبيقية جديدة: الهندسة، المعادن، الكهرباء، الطب التطبيقي.

- العلوم الإنسانية: التاريخ، اللغة المعاصرة.

وفي أواخر القرن 19 ازداد عدد الطلاب و انتشر الطلبة عبر أنحاء أوروبا من بريطانيا و فرنسا إلى ألمانيا و روسيا وصولا إلى الولايات المتحدة الأمريكية، و كان أول ظهور للمرأة بتشجيع من الجامعات التي اتخذتها الجامعات البريطانية بمنحها إشارات معادلة للطلبة سنة 1878، فبدأ قبولها في الجامعات البريطانية و كذا باقي الجامعات.

بدأ توسع التعليم العالي عبر الزمن، ففي القرن العشرين التغيير كان كافي لإتاحة فرص الإلتحاق بالتعليم العالي لطلبة طبقات المجتمع الدنيا.

3-الجامعات ومجتمع ما بعد التصنيع:عرف التعليم العالي توسعا كبيرا بعد الحرب العالمية الثانية منذ

القرن 12 حيث نمت الجامعات القديمة في كل الدول و توسعت في الحجم و التخصصات و هذا راجع إلى ما يسمى أو ما يعرف بالثورة الثالثة في تاريخ الإنسانية التي تحول إلى مجتمع مبني على خدمات الخبراء المتخصصين والذي يدعى عادة بـ "مجتمع ما بعد التصنيع"، و غالبا ما يسمى بـ "مجتمع المعلومات" تأكيد على أهمية الاتصال الالكتروني و التكنولوجيا الرقمية أو مجتمع المعرفة، و الذي يضم التطبيقات المختلفة للمعرفة في مجالات عدة: البيولوجيا، الطب، الفنون، العلوم... و الذي يعتمد على متخصصين.¹

كل هذه التخصصات تدرس و تقدم في الجامعات و المدارس الخاصة بالأعمال التابعة لها لهذا ما جعل الجامعة المؤسسة المحورية لمجتمع ما بعد التصنيع.

4-الجامعة في الوطن العربي: كان للأفراد نصيب وافر من النشأة المبكرة للتعليم حيث كان يعتمد على كتاتيب و كانت تدرس علوم الدين و ما ارتبط من علوم أخرى، وكان المسجد هو المدرة الوحيدة للتعليم ثم تطورت عن الجامعات الحديثة التي تبدأ من انشاء جامعة القرويين وجامعة الزيتونة في شمال افريقيا وجامعة الأزهر في مصر التي تعتبر من أقدم الجامعات العالم كانت تبدأ بتدريس العلوم الإسلامية ثم أصبحت معظم العلوم المعاصرة تدرس فيها.

¹- نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، مرجع سبق ذكره ص 26-27.

تقع جامعة القرويين في مدينة فاس بالمملكة المغربية بالإضافة إلى المدارس النظامية ببغداد أشهرها المدرسة المستنصرية تختص بالدراسات الفقهية و أنشئت أولى الجامعات في الوطن العربي عام 1908م ، و هي الجامعة المصرية ثم الجامعة الجزائرية سنة 1909م و مع مرور الزمن تزايد إنشاء الجامعات في باقي الدول العربية أو الوطن العربي منذ أوائل القرن العشرين التي تحرص وزارات التعليم على تمويلها بكل ما يلزم لمواجهة الطلب المتزايد و الأعداد المتزايدة لطلبة التعليم العالي.

المطلب الثالث: الصعوبات والتحديات التي تواجه التعليم العالي

أصبح التعليم العلي اليوم يواجه مجموعة من القيود التي تأثر على طبيعة دوره ومدى كفاءته التي قد تؤدي إلى الحد من امكانية تطوره. فهو يواجه اليوم مجموعة من التحديات نذكر منها:¹

1-التحديات الاجتماعية: إن الارتفاع المتزايد لمعدل الخصوبة و تحسين الظروف الاجتماعية والرعاية الصحية أدى إلى التزايد السكاني الكثيف بالإضافة إلى تطبيق مبدأ ديمقراطية التعليم وتشجيع تعليم البنات وباعتبار أن الدراسة في الجامعة قيمة اجتماعية هذا ما أدى الى تزايد عدد الطلبة الملتحقين بالجامعات أن معظم أنظمة التعليم العالي تعاني من أزمة التمويل بسبب رصد المؤسسات مبالغ إضافية للتحكم في وضعية الجامعة و هذا ما قد يؤدي بالجامعات إلى تخرج أعداد كبيرة من الطلبة البطالين إن لم تتحكم في الوضعية و اتخاذ الإجراءات المناسبة لها.

2-التحديات الاقتصادية:يواجه التعليم العالي أزمات مالية و اقتصادية مستمرة بسبب كثرة مسؤوليات الحكومة في معالجة الاحتياجات الأساسية لأعداد متزايدة من السكان نتيجة أن احتمالات تخصيص الموارد الإضافية للتعليم العالي تبدو ضئيلة و هذا ما أثر في وظائف الجامعة التدريسية و البحثية الاجتماعية ولمعالجة هذه الصعوبات المالية لابد من التفكير في أساليب و بدائل لتمويل التعليم العالي.²

¹ - جيلالي خالدية، الجامعة الجزائرية و دورها في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، جامعة ابن خلدون. تيارت 2010-2011، ص 28.

² - برعودي يسمينة، التعليم العالي و علاقته بالتغيرات التكنولوجية الحديثة، رسالة ماجستير ، العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة 2008_2009، ص32.

3-الثورة العلمية والتكنولوجية: نتيجة تطور تكنولوجيا الآلات المتناهية في الحجم و الأدوات المعقدة و الأجهزة عالية الطاقة و الاتجاه المتزايد نحو استخدام الآلة في مجالات الحياة المختلفة والتي قد تحدث تغييرات جوهرية في البيئة الطبيعية والاجتماعية.

4-التطور الهائل في نظم ووسائل الاتصال: لقد أصبح العالم اليوم قرية صغيرة بفضل التقدم الهائل في وسائل الإعلام و الأقمار الصناعية وهو ما جعل الأفكار والأخبار و المعلومات في أي مكان في متناول الجميع بحيث أصبح الكل على دراية بما يجري حوله من أحداث.¹

المبحث الثاني: التعليم العالي في الجزائر

عرف التعليم العالي في الجزائر مجموعة من الإصلاحات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، فبعد سنة 1962 أصبح المطلب الاقتصادي على التعليم ملحا داخل المجتمع الجزائري و اتضحت الحاجة إلى تكوين الإطارات السامية بوتير مستعجلة، ولم تكتف الجامعة الجزائرية الموروثة عن العهد الاستعماري التي كانت تتماشى و أغراض أقلية أوروبية قادرة على الاستجابة للوضعية الجديدة الناتجة عن عهد الاستقلال مما ألزم الحكومة الجزائرية إدخال تعديلات على تسيير الجامعة لتكييف التعليم العالي وجعله يتماشى و سياق السيادة الوطنية ويفوض تلبية الحاجة المستعجلة إلى الإطارات والتقنيين في التخصصات المختلفة، أنشأ منذ بداية 1962 معاهد تقني متخصصة وتعيين على الجامعة أن تصلح نفسها إصلاحا عميقا وأن تباشر مجموعة من التحولات والمتمثلة في قانون إصلاح التعليم العالي 1971 م.

المطلب الأول: مبادئ التعليم العالي في الجزائر

تم من خلال إصلاحات المنظومة الجزائرية للتعليم العالي رفع التحديات الكبرى وتحقيق أهم المكتسبات الأربعة التالية:²

¹ - سمير عماري، دور الإدارة الالكترونية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه . كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، سنة، 2017-2018، ص 97.

² - وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في خدمة التنمية 1962-2012 ، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ،ص-ص 26-29.

1-الديمقراطية: كان اسباغ الطابع الديمقراطي في التعليم العالي سمة في السياسة الجزائرية منذ عام 1962 إلى يومنا هذا ففي عام 1954 كان بمقدور أقل من 7 طلبة في كل 100 ألف نسمة الولوج إلى الجامعة في وطنهم و بعد خمسين عام تجاوز عدد الطلبة الجامعيين إلى 3 آلاف طالب في كل 100 ألف نسمة. إن إسباغ الطابع الديمقراطي على التعليم العالي و المستورد بمجانبة هذا الأخير وبوجود خدمات جامعية لا يمكن اختزالها في عملية فتح أبواب التعليم العالي لأكثر عدد ممكن من المسجلين ومن كل الجهات والمناطق، و أن يكون التوزيع حسب الجنس غير مجحف في حق الإناث، وقد تم بذل جهد كبير في هذا الشأن كما لا يخفى أنه من خلال الديمقراطية تهدف إلى تحقيق ما يلي:

- إتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين أتموا بنجاح دراستهم الثانوية لمتابعة تعليمهم حسب كفاءته العلمية بغض النظر عن مكانته الاجتماعية.

- توسيع شبكة الجامعات والمعاهد و المدارس الوطنية في كل جهات الوطن قصد تعدد مراكز التعليم ونشر التكنولوجيا.

- توفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية لأبناء فئات المجتمع المتوسطة والفقيرة وهذا من أجل الاستفادة العامة من فرص التعليم العالي.¹

2-الجدارة والهيكل والمناهج والأطر: يعتبر الإصلاح خطوة حاسمة لوضع المؤسسة الجامعية في مسارها الطبيعي، هو خدمة التنمية الوطنية والتكيف لمتطلبات التغيير السريع الذي عرفته الجزائر منذ الاستقلال، وخاصة بعد وضع المخطط الرباعي الأول، فقد كان الإصلاح ضرورة لإخراج الجامعة من غربتها وعزلتها و تجديدها هيكلها التي صممها الاستعمار منذ حوالي 50 عاما لتلبية مصالح قلة من المستوطنين فيما كان يسمى بممتلكات ما وراء البحر.

تمثلت الهيكل الجديدة في إلقاء نظام الشهادات والسنة التحضيرية وتوزيع الاختصاصات على فروع تجمعها دوائر، وتأسيس معاهد من مجموع تلك الدوائر التي كانت تصمها في السابق كليات والعمل على تنسيق نوع من التكامل و التعاون العلمي والإداري بين مختلف المعاهد وإنشاء لجان التنسيق التربوي

¹ - جيلالي الخالدية، الجامعة الجزائرية ودورها في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل وفق تطلعات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره، ص 9.

(C.C.P) على مستوى الإدارة والاختصاص يناقش فيها الأساتذة والطلاب والإدارة القضايا التربوية المختلفة، وعن طريق التربصات الميدانية لربط الجامعة بالحياة العلمية.¹

أما بالنسبة للمناهج فقد أحدث لإصلاح إنقلابا في الطرق التقليدية الموروثة تعرضها في أساليب تربوية جديدة مثل طريقة التكوين المندمج و المراقبة المستمرة المعارف وتدعيم الحصص الأعمال التطبيقية والموجهة داخل كل وحدة والتخلي عن الأسلوب التلقيني والإلقاء و اعتبار الوحدة الدراسية مجموعة متناسقة من المعارف والمهارات التي تشكل مع غيرها مع الوحدات حصيلة كمية و كيفية اجرائية يمكن توظيفها داخل عدد من الاختصاصات.

وبالنسبة للتأطير فإن جزارة الادارة ومراكز الأشراف ابتداء من الجامعة ومراكز البحث حتى الوزارة بسرعة و قضت على الوصايا المباشرة التي كان يمارسها الاجانب على تعليمنا العالي وأنشطة البحث المختلفة إلا أن هذه السياسة لم تستكمل في عدد من المعاهد والاختصاصات بجزارة هيئة التدريس فقد تطلب الاصلاح الاستعانة بالخبرات الأجنبية بإعداد كثيرة من مستوى الأساتذة.

3-التقريب: خلال السنوات الأولى من الاستقلال مس التقريب معهد الدراسات الإسلامية التابعة لجامعة الجزائر، وفرع اللغة العربية الذي التحقت به إعداد هامة من الطلبة ثم شمل تدريجيا. تخصصات أخرى إذ إلى جانب فروع التعليم التي تدرس باللغة الفرنسية أنشأت فروع مدربة داخل مدرسة الصحافة خلال سنة 1965م ثم الفلسفة و التاريخ يهدف تكوين أساتذة التعليم الثانوي وفي الحقوق إبتداء من سنة 1969 وقد كان بداية تعريف العلوم الاجتماعية وعلوم الأرض والحياة إبتداء من الدخول الجامعي 1989،وعربت تعريبا تاما خلال الموسم الجامعي،1996-1997م.²

4-مردود التعليم العالي وتدعيم التعليم العلمي والتقني

نظرا للتضخم في بعض التخصصات ونسبة التسرب نتيجة ضعف التوجيه في مستوى التعليم العالي وانعدام التنسيق مع وزارة التربية والتعليم، وتعدد جهات التكوين، والتسرع في توسيع بعض الاختصاصات

¹-يوسف مريم، أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة باتنة، الحاج لخضر سنة 2015-2016، ص ص 96-97.

²-أيمن يوسف، تطور التعليم العالي، الإصلاح و الآفاق السياسية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة بن يوسف بحدّة، الجزائر، ص 47.

التي لم يكن أوانها بعد مثل الاعلام الآلي والالكترونيات واهمال اختصاصات أخرى أكثر الحاحا مثل الري و المناجم و البيطرة.....إلخ.¹

قد نبهت الوزارة المعنية إلى هذه الوضعية ، فأشارت إلى الخطورة التي يشكلها الاختلال في التوازن بين الاختصاصات وعدم تطابقها مع حاجات البلاد الراهنة و المستقبلية وانعدام التوجيه والاعتماد على الاجراءات الادارية لمواجهة المشاكل بعد أن تستفحل وعدم الإسراع بوضع نظام للتوجيه على مستوى الوزارة و مؤسساتها التعليمية.

يمثل الغرض من هذا المبدأ المساهمة في التقدم العلمي والتكنولوجي و التحكم في العلوم الحديثة و اكتساب قيم جديدة، هذا يعني التركيز على ما يلي:

- الاهتمام بالتعليم التكنولوجي والتوسع فيه و تشجيع الدارسين على الالتحاق بمدارسه ومعاهده العليا.
- المزج بين الدراسة النظرية و العلمية في التعليم العالي الجامعي بحيث يكون الطلب قادرا على تطبيق النظريات العلمية في المجالات التطبيقية، في الصناعة و الزراعة و الطب و غيرها.

المطلب الثاني: مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر

مر التعليم العالي في الجزائر بعدة مراحل وصولا إلى الاصلاح و أبرز المحطات التي مر بها نذكر منها المراحل الآتية:

المرحلة الأولى:مرحلة تأسيس الجامعة الوطنية

تأسست جامعة الجزائر رسميا في عام 1919 حيث تعود أصولها إلى مدرسة الطب و العلوم الصيدلانية التي أنشئت عام 1856 في عام 1879، أضيف لها على التوالي كل من كلية العلوم ثم كلية الآداب، فكلية الحقوق في عام 1909، ثم ضم هذه الكليات إلى المعاهد الأخرى، و تمخض عنها ميلاد جامعة الجزائر أثناء الحقبة الاستعمارية.²

¹ - يوسف مریم، أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي، مرجع سبق ذكره، ص 98.

² - لیلی بن زرقة، أثر الاستثمار في منظومة التعليم العالي في الجزائر و أثره على تطور عدد الأساتذة و الخريجين خلال فترة، 1992-2014، سنة 2014، ص 200.

ورثت الجزائر بعد الاستقلال، جامعة مكونة من كليات أكاديمية حيث الاختصاص، تتميز بفصل صارم بين الاختصاصات، و هكذا فإن جامعة الجزائر خلال هذه المرحلة كانت تضم أربعة كليات: كلية الطب، كلية العلوم، كلية الآداب و العلوم الإنسانية، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، و أكثر ما يميز هذه المرحلة كذلك أن مؤسسات التعليم العالي كانت في بدايات إعادة بناء الوطني على قلتها، موجودة في الجزائر العاصمة.

المرحلة الثانية: مؤسسات التعليم العالي و إصلاحه 1971

في هذه المرحلة بدأت بوادر الإصلاح الأولى حيث تم تقسيم الكليات إلى معاهد مختلفة، تضم الدوائر المتجانسة و اعتماد نظام السداسيات المستقلة و أجريت التعديلات على مراحل الدراسة الجامعية، تزامنت هذه المرحلة مع تطبيق المخطط الرباعي الأول (1970-1973) فهي تمثل مرحلة إعادة النظر في محتوى التعليم الجامعي و الذي خلفه الاستعمار، إضافة إلى مرحلة تطبيق المخطط الرباعي الثاني في (1977-1374)، والذي يعبر عن تغيير جذري على مستوى التعليم العالي خاصة في مجال بناء الهياكل الجامعية و تعريب التعليم العالي خاصة العلوم الانسانية والذي لم يحدث على مستوى التخصصات العلوم التطبيقية و التكنولوجية.¹

لقد مكن إصلاح 1971 الجامعة الجزائرية الإسهام بشكل فعال وحاسم في التنمية الوطنية، من حيث كونه يسمح لها بضمنان تكوين الإطارات اللازمة في مؤسسات الدولة والاقتصاد، فضلا عن تلبية احتياجات الجامعة من الاساتذة و تكوين المكونين.

كما تميزت هذه المرحلة بفرض إعادة هيكلة عميقة لمنظومة التربية بشكل عام و لمنظومة التعليم العالي بشكل خاص، و نصت عملية إعادة هيكلة وفقا لأربعة محاور رئيسية هي:

1-محور إعادة صياغة برامج التكوين: ركز هذا المحور على إعادة صياغة برنامج تكوين بشكل كلي من خلال ثلاث سمات رئيسية هي: التنوع، التخصص، والاحترافية، الهدف منه تطوير تعليم التكنولوجيا في

¹ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2007، ص 05.

الجامعة، تمثل ذلك في تنظيم مسارات دراسية جديدة، و ظهور شهادات جامعية جديدة، مثل شهادات مهندس، شهادات التعليم العالي و شهادات ليسانس تعليم.¹

2-محور التنظيم البيداغوجي الجديد للدراسة: تمثل هذا المحور في تنظيم التعليم حسب نظام السداسيات وفقا لمنطق المقاييس، وليس على أساس المعدل السنوي، ويتمثل كذلك في المشاركة الفعالة للطلبة في الدراسة، كما تم تخصيص حيز مهم للأعمال الموجهة في البرامج التي أصبح لها وزنها في التقييم النهائي.

3-محور تكثيف نماء التعليم العالي: كان يهدف إلى تمكين أكبر عدد ممكن من الشباب من بلوغ المستويات العليا من منظومة التربية و التكوين، مما يسمح بتزويد الاقتصاد الوطني الذي هو في طور التوسع بأكبر عدد من الإطارات السياسية.

4-محور إعادة تنظيم شامل للهياكل الجامعية: تمثل في الانتقال من المخطط التقليدي للكليات إلى المعاهد الجامعية، بحيث يكون لكل واحد منها تخصص في مجال علمي محدد، الهدف من وراءه إدراج التكنولوجيا ضمن مسارات التعليم والتكوين، وقد استلهم نمط تنظيم هذا بقدر كبير من نموذج الجامعات الانجلوسكسونية حيث تم تطوير العلوم التطبيقية حول القاعدة صلبة تتألف من العلوم البحتة الأساسية. المرحلة الثالثة: تمتد من بداية الثمانينات إلى نهاية التسعينات (رسم الخريطة الجامعية)

يمثل قانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذو الحجة الموافق ل 04 أفريل 1999 لحظة فارقة وهامة بالنسبة إلى تطور منظومة التعليم العالي، فهو قانون توجيهي يمثل خلاصة كل ما استحدثت من الاستقلال من أطر تنظيمية و قانونية.²

- لقد تميزت هذه المرحلة بتوسع هائل في عدد الطلبة، مما أدى إلى تدهور التكوين والتأثير سلبا على جودته ووضع الخريطة الجامعية سنة 1984 و تبني عدة إصلاحات.

¹ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في الخدمة التنموية 1962-2012 منشورات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، الجزائر 2012، ص ص 20 - 22.

² . فارس بوباكور، همامة بن عمومة، الملتقى الوطني الثاني حول إشكالية التقويم وأساليبه في منظومة التعليم العالي الجامعي في ظل نظام ل.م.د، جامعة ورقلة 2013، ص 07.

كما عرفت هذه الفترة تغير أنظمة التسيير الجامعي سنة 1998م. والعودة إلى نظام الكليات والجدوع المشتركة الذي كان قد ألقى لصالح نظام المعاهد ذات استقلالية المالية والإدارية في إصلاح 1971م ومن خلال القانون الذي صدر في تلك الفترة و الذي تضمن القانون الأساسي لمؤسسات التعليم العالي وتسييره المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي.

"فإن مؤسسات التعليم العالي مؤسسات عمومية ذات طابع علمي و ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي" يدير هذه المؤسسات مجلس إدارة متكون من ممثلي الدولة وممثلين ومنتخبين عن الأسرة الجامعية وممثلين من القطاعات الأساسية المستعملة. يمكن لهذه المؤسسات في إطار مهامها أن تؤدي خدمات وخبرات عن طريق الاتفاقيات والعقود و استقلال براءات الاختراع و المتاجرة بمنتجاتها المختلفة.¹

المرحلة الرابعة: مرحلة الإصلاح الشامل من 2000 إلى يومنا هذا

لم تتوقف جهود الجزائر عند هذا الحد في التطوير والبحث العلمي بل عمدت إلى انتهاج إستراتيجية جديدة على مستوى التنظيمي بإصدار عدة قوانين تدور حول الإهتمام بهذا الأخير وتوجيه نشاطات البحوث العلمية كأولوية وطنية تشكل قوى للتنمية الاجتماعية للبلاد إما على مستوى تمشين نتائج بحث تم انشاء وكالة وطنية لشمين نتائج البحث العلمي.

وقد أشار رئيس الجمهورية في اقتحامه للموسم الجامعي (2001-2002م) إلى ضرورة توجيه مشاريع البحث لتقدير الواقع تقديرا عقلانيا، وإيجاد الحلول و العلاج اللازم لبعض المشاكل التي يعاني منها المجتمع حيث قال: "و من هذا المتطور بالذات فان الجامعات والمراكز البحث معدة أكثر من أي وقت مضى إلى الدخول في هذه المعركة الحاسمة من أجل كسب المستقبل"².

وقد أبرزت اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية في تقريرها، مختلف العوائق التي تعاني منها الجامعة، كما أبرزت الحلول الواجب إدخالها لتمكين الجامعة من القيام بالدور المنوط بها في دفع سيرورة تكيف منظومتها التكوينية مع متطلبات والحاجيات التي أفرزتها هذه السيرورة وعلى ضوء هذه اللجنة و توجيهات المخطط التنفيذي الذي صادق عليه مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة في 30 أفريل 2002

¹. مشنان بركة، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 2016-2015، صص 165-166

² - نيس سعيدة، دور التعليم العالي في التنمية، مرجع سبق ذكره، ص 70 .

حددت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي استراتيجية عشرية لتطوير القطاع للفترة 2004-2013م وتتضمن هذه الإستراتيجية في أخذ محاورها الأساسية إعداد وتطبيق إصلاح شامل و عميق للتعليم العالي تتمثل في المرحلة الأولى لهذا الإصلاح في وضع هيكلية جديدة للتعليم ذات ثلاث أطوار تكوينية : ليسانس، ماستر، دكتوراه أي هيكلية تستجيب للمعايير الدولية، وتكون مصحوبة بتحديث وتأهيل مختلف البرامج التعليمية وباعتبار تنظيم جديد للتسيير البيداغوجي، إن هذا الإصلاح الذي شرع فيه في محيط يتسم بتحويلات سريعة يومي إلى:

- الموازنة بين متطلبات الشرعية الديمقراطية الإلتحاق بالتعليم العالي والمتطلبات الضرورية لضمان تكوين نوعي.¹

- إعطاء مفهومي التنافس و الأداء كل مدلولاتهما.

- إرساء أسس الحكامة الراشدة للمؤسسات تمتد على المشاركة و التشاور.

- إشراك الجامعة التنمية المستدامة .

- تمكين الجامعة الجزائرية من أن تصبح من جديد قطبا للإشعاع الثقافي و العلمي على الأصعدة الوطنية و الإقليمية و الدولية.

وتبرز بجلاء أهمية هذه التحديات التي تتضمنها هذه الأهداف عندما تعلم أنه يتوجب على الجامعة استقبال أزيد من مليون و نصف المليون طالب مع مطلع دخول الجامعي 2009-2010م وعلى ضوء هذه الاعتبارات فقد أصبح من الضرورة بما كان وضع الجامعة الجزائرية في سياق ديناميكية إصلاح صممت في إطار مشروع شامل و منسجم و تزويدها تدريجيا بالوسائل البشرية و المادية والتنظيمية التي تسمح لها بالتحضير لمواجهة هذا الموعد في ظروف جيدة، و لهذا الغرض فقد تم تنظيم استشارة واسعة للأسرة الجامعية بدءا من 2002-2003م وهي الإستشارة التي تمت في إطار الندوات الجهوية الجامعية و كانت متبوعة بتنظيم ملتقيات و أيام دراسية على مستوى المؤسسات الجامعية كما نظمت عدة لقاءات أخرى بمشاركة خبراء دوليين من عدة جامعات أجنبية : كندية- أمريكية- فرنسية- بلجيكية .

¹ - جمال حواوسة ، واقع البحث العلمي في الجزائر ودوره في التنمية الاجتماعية دراسة استطلاعية على عينة من الاساتذة

الباحثين، مجلة العلوم الانسانية، العدد الثامن الجزء الاول، ديسمبر 2017 ،جامعة قلمة، صص260-261

لقد أصبح من الضروري دعم الجامعة الجزائرية بالوسائل البيداغوجية و العلمية و البشرية التي تمكنها من الاستجابة بفعالية للتطلعات المجتمع في مجال تحسين نوعية التكوين ورفع تشغيله الخريجين، والسؤال الذي يطرح نفسه هو لماذا الإصلاح¹؟

يرمي هذا الإصلاح علاوة على تأكيدها طابع المرفق العمومي للتعليم العالي الذي يقدم خدمة عمومية و على تكريس ديمقراطية الالتحاق بالجامعة إلى التكفل بالمتطلبات الجديدة الآتية :

* ضمان تكوين نوعي من خلال الاستجابة للطلب الاجتماعي المشروع على التعليم العالي.

* تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيو اقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة ما بين الجامعة و عالم الشغل.

* تطوير آليات التكيف المستمر مع تطورات المهنة.

* تدعيم مهمة الثقافية الجامعة من خلال ترقية القيم العالمية لا سيما منها تلك المتعلقة بالتسامح واحترام الغير و يضاف إلى كل هذه المتطلبات الجديدة البعد الدولي للتعليم العالي و الذي يبرز من خلال:

* التنوع والتنافسية اللتان أصبحتا تميزان أنظمة التعليم العالي، حيث تستأثر الأنظمة الأكثر نجاعة باستقطاب أفضل الكفاءات و الاستفادة من خدماتها.

* إنشاء فضاءات جامعية إقليمية ودولية وفضاء مغاربي أورو متوسطي تسهل حركية الطلبة والأساتذة والباحثين من مختلف الأقطار ومن ثم تشجيع التبادلات العلمية و التكنولوجية والثقافية على مستوى التعليم العالي والبحث أنه بإمكان الجامعة الجزائرية من خلال انخراطها في هذه الفضاءات أن ترمي مصداقيتها على الصعيد الدولي وأن تحقق أفضل استفادة من هذه التبادلات أن اختيار نظام LMD يندرج ضمن هذا المسعى فهو يستجيب لأهداف و يسمح بمقروئية أفضل للشهادات الوطنية، ويحقق تناغم النظام الوطني للتعليم العالي مع أنظمة التعليم العالي في العالم.²

¹ - منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2007، مرجع سبق ذكره، ص 7-8.

² - خليلد عائشة، تقييم أنشطة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة الاعمال، جامعة الجزائر، 2013_2014، ص 206_207.

المطلب الثالث: إصلاح التعليم العالي في الجزائر عبر نظام ل.م.د.

إن التحديات والرهانات التي تواجه الجزائر ألزمها تطوير التعليم عموما و التعليم الجامعي بصفة خاصة قصد إعطاء دفعة قوية للتعليم العالي بهدف مواكبة التطورات العالمية وتطوير تنمية المجتمع الجزائري وتحقيق فترة نمووية نوعية تكون بمساهمة أفراد هذا المجتمع وقامت الدولة الجزائرية بمباشرة إصلاح تعليمها العالي، مما لا شك فيه أن الثورة التعليمية الجديدة فرضت على الدول التي عملت على مواكبة مستجدات العصر وقد سعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بمباشرة تطبيق الإصلاح الجديد والمتمثل في نظام ل.م.د. وسن تحديات تطبيقية وأسباب اعتماده وأهم العقليات التي تواجه تطبيقه مبرزين الاهداف والمكتسبات المستقبلية لتطبيقه.¹

1-تعريف نظام ل.م.د.: هو نظام دراسة مدعو لتلبية تطلعات المجتمع الجزائري في الحقبة الحالية في ميدان التكوين ومن ضمنها نسبة الالتحاق بالتعليم العالي ، و زيارة المنافذ المهنية المرتبطة بكل مستوى من مستويات المنظومة مع التركيز أكثر على البعد المهني و الإرساء الإقليمي و تطوير حصص نشاطات الإنتاج والخدمات.

كما يمكن تعريفه على أنه نظام تعليمي مستوحى من السياسات التعليمية للدول الانجلوسكسونية يحتوى على ثلاث شهادات هي، **L**: شهادة ليسانس ، **M**: شهادة المستر ، **D**: شهادة الدكتوراه و ندل به حاليا مجموعة من الدول مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، كندا، انجلترا،فرنسا ، بلجيكا، روسيا، ألمانيا، تركيا، تونس، المغرب و عدد معتبر من الدول الإفريقية الأخرى....إلخ.

وقد إعتد نظام ل.م.د. في الجزائر ابتداء من سنة 2004م بعد تنظيم استشارة واسعة للأسرة الجامعية إبتداء من السنة الجامعية (2002-2003م) و التي تمت في إطار الندوات الجهوية الجامعية وكذا تنظيم ملتقيات و أيام دراسية على مستوى الجامعات، كما تضمنت عدة جلسات وطنية للتعليم العالي و البحث العلمي و بحضور أكثر من 1400 مشارك ممثلين عن الأسرة العلمية من الباحثين وأساتذة و طلبة

¹ -فارس بوباكور، همامة بن عمومة، الملتقى الوطني الثاني حول إشكالية تقويم وأساليب منظومة التعليم الجامعي في ظل

نظام ل-م-د، جامعة ورقلة 2013 ص7.

و ممثلي القطاعات من الدوائر الوزارية و مؤسسات اقتصادية و هيئات اجتماعية و ادارية كما تم من خلالها التأكيد على ضرورة التوأمة بين التكوين وعالم الشغل، مما سبتي فيما مضافة لعملية التكوين في الجزائر.¹

2-أهداف نظام ل.م.د: يهدف نظام ل.م.د.إلى تحقيق

* تطوير الشهادات الجامعية لتحقيق الأهداف التنموية الوطنية و التلاؤم مع مسابير الدولة.
*تحسين نسب النجاح و الرفع من جودة التعليم العالي و ضمان تقارب أكبر بين التكوين الجامعي وسوق العمل الوطنية والدولية لتسهيل إدماج الطالب إلى تخرجه.
* استشراف المستقبل و تأمين المكتسبات و فتح الآفاق الأكاديمية و المهنية أمام الطالب ضمن رؤية متوازنة تحافظ على المكاسب و تطور المنظومة التعليم العالي بما يتماشى مع المعايير الدولية الجديدة.
* تحقيق درجة عليا من الوضوح في مستويات التخرج بالنسبة إلى جميع الأطراف المهنية بالتعليم العالي والمحافظة على الطابع الوطني للشهادات.
*إرساء مسالك تكوينية مرنة وناجعة ذات صيغة أكاديمية وتطبيقية توفر للطالب إمكانية الاندماج في سوق العمل.

* تيسير حركة الطلبة بالداخل و الخارج وتسهيل معادلة الشهادات.

* تسهيل تعديل المسارات أثناء الدراسة.

3-الهيكلية الجديدة للتعليم العالي: يتمثل إصلاح التعليم العالي على الصعيد البيداغوجي في إرساء تنظيم تعليمي من غاياته تكوين الطالب من:

*اكتساب معارف و تعميقها و تنوعها في مجالات أساسية تتوافق مع المحيط الاجتماعي المهني مع توسيع فرص التكوين من خلال إدماج وحدات تعليمية استكشافية وأخرى للثقافة العامة باعتبارها العناصر المكونة لمقاربة متداخلة للتخصصات تتيح بصفقتها تلك معايير في مختلف المراحل المشكلة للمسالك التكوينية .
*اكتساب مناهج عمل تنمي الحس النقدي و ملكات التحليل و التركيب و القدرة على التكيف.

¹-مشتان بركة، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، جامعة

*أن يكون الفاعل الأساسي في مسار تكوينه من خلال بيداغوجية نشطة مدعومة بفريق بيداغوجي طوال مساره الدراسي.

*الاستفادة من توجيه ناجع و ملائم يوفق بين رغباته واستعداداته قصد تحضيره الجيد، أما للحياة العملية عبر تعظيم فرص اندماجه المهني أو لمتابعة الدراسة الجامعية.

إن تجسيد هذه الأهداف يتجلى من خلال وضع هيكلية من ثلاثة أطوار تعليمية هي: الليسانس-الماستر والدكتوراه و تختصر وفق حروف LMD ويتشكل كل طور من وحدات تعليمية موزعة على سداسيات وفقاً لما يلي:

3-1. الليسانس: يشتمل هذا الطور على ستة سداسيات، كما يتضمن مرحلتين تتمثل أولاهما في تكوين قاعدي متعدد التخصصات والمرحلة الثانية تكوين متخصص وينتهي طور الليسانس إلى غايتين:

- غاية ذات طابع مهني تمكن الطالب من الاندماج المباشر في عالم الشغل.
- غاية أكاديمية تمكن الطالب من مواصلة الدراسة على مستوى الماستر.

3-2: الماستر: يشتمل هذا الطور على أربع سداسيات و هو طور مفتوح لكل طالب حاصل على شهادة ليسانس أكاديمية ويستوفي الشروط المطلوبة للالتحاق بهذا الطور كما أنه مفتوح كذلك لكل حاصل على شهادة ليسانس ذات طابع مهني الذي يمكنه هكذا العودة إلى الجامعة بعد قضاء فترة في الحياة المهنية يحضر تكوين الماستر لمهنتين هما:

- مهمة مهياً متميزة باكتساب تخصص دقيق في حقل معرفي محدد بما يسمح بالانفاذ إلى مستويات عالية من الأداء و المهارة (ماستر مهني).¹
- مهمة الباحث المتميزة بالتحضير للبحث العلمي الموجه منذ البداية للقيام بنشاط بحث في الوسط الاقتصادي أو في الوسط الجامعي (ماستر بحث).

3-3: الدكتوراه: يضمن هذا الطور من التكوين الذي تبلغ مدته ستة سداسيات (06) ما يلي:

- تعميق المعارف في تخصص محدد.

¹سومية الزاحي، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة2، سنة

2013-2014، صص252-253

- تحسين المستوى عن طريق البحث من أجل البحث(تنمية الاستعدادات للبحث، معنى العمل في فرق...) و يتوج هذا الطور من التكوين بشهادة دكتوراه بعد مناقشة الأطروحة.

4-المفاهيم التنظيمية لهيكل ل.م.د (LMD)

1-المسلك: مسار تدريجي للتكوين يوضع له عنوان وتحدد له أهداف، الوحدة التعليمية.

تشكل مجموعة المواد والمقاييس والأنشطة المنسجمة بيداغوجيا، صممت وفق منطق تدرج بغية اكتساب كفاءات و مهارات محددة و تقدم الوحدات التعليمية سداسيا و هي على ثلاثة أنواع:

1-1:وحدات تعليمية استكشافية: تضم الموارد التعليمية التي تسمح بتوسع الآفاق المعرفية للطالب وتمكنه من توسيع نظرياته ومعرفته وتساعد في إعادة توجيهه¹

1-2:وحدات تعليمية أفقية: تضم مواد تعليمية توفر الأدوات الأساسية لاكتساب ثقافة عامة وتقنيات منهجية كمواد اللغة الحية و مواد تكنولوجية الإعلام و الاتصال.

1-3:الرصيد: هو وحدة قياس وحساب لتقييم جهد وعمل الطالب و يأخذ بعين الإعتبار أعمال موجهة، أعمال موجهة، أعمال تطبيقية، ترصص معبر عنها بقيمة عددية و يتم تحديد عدد الأرصفة لكل وحدة تعليمية على أساس حجم العمل المطلوب القيام به من طرف الطالب للحصول على الوحدة .

5-مبادئ نظام ل.م.د

شهادة ل.م.د. معترف بها في كل أقطار العالم لأن خاصية هيكله مطابق لكل دول العالم وهي تقوم على ثلاثة مبادئ:

5-1:الرسملة: وما يعرف بالترصد و يعني أن الوحدات الدراسية المكتسبة لا مجال لإعادتها وتمكن الطالب من تحويل رصيده عندما يغادر مؤسسته الجامعية الأصلية اتجاه مؤسسة جامعية أخرى فوفق هذه الخاصية اكتساب وحدات الدراسية تبقى سارية المفعول بغض النظر عن مدة الدراسة.

5-2:الحركية:تمكن الطالب من تحويل ملفه البيداغوجي وتسجيله في أي مؤسسة جامعية فهي تعطي للطالب حرية أكبر للانتقال بين المؤسسات الجامعية .

¹عمران نزيهة، دور إصلاح سياسة ل-م-د في تحقيق جودة التكوين في الأنظمة المغاربية، أطروحة دكتوراه في العلوم

3-5:الوضوحية: يمكن سوق العمل المقارنة بسهولة بين الشهادات LMD في إطار التشغيل فالطالب بحاجة أن تكون بحاجة أن تكون شهادته معترف بها و ذات مقروئية بالنسبة للمستخدمين في سوق العمل في الدول التي تمهه .

المبحث الثالث: المؤشرات الكمية لقطاع التعليم العالي

بعد الاستقلال كانت الجزائر تملك جامعة واحدة وهي جامعة الجزائر، وبعد إنشاء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي سنة 1970م بعد أن كانت مهام هذا القطاع موكلة إلى وزارة التربية و اليوم نخصي عدد كبير من منظمات التعليم العالي موزعة عبر مختلف أرجاء البلاد بالإضافة إلى المعاهد الوطنية والمدارس العليا، وسنحاول في هذا المبحث عرض بعض أهم المؤشرات الكمية لتطور قطاع التعليم العالي في الجزائر من حيث عدد الطلبة و هيئة التدريس بالإضافة إلى التأطير البيداغوجي للبحث العلمي.¹

المطلب الأول:التطور الكمي للطلبة

سنحاول في هذا المطلب عرض تطور عدد الطلبة حيث شهدت تطور كبير في عدد الطلبة المسجلين بعد الاستقلال و ذلك لأن الدولة اهتمت بهذا القطاع من خلال محاولة تكوين عدد كبير من الإطارات لمواجهة العجز الحاصل في مختلف قطاعات الدولة و سنعرض في الجدول التالي تطور أعداد الطلبة المسجلين في التعليم العالي عبر السنوات 2009-2016.

الجدول:(1-2) تطور عدد الطلبة قبل و بعد التدرج (2009-2016)

2015- 2016	2014- 2015	2013- 2014	2012- 2013	2011- 2012	2010- 2011	-2009 2010	
1315744	1165040	1119515	1124434	1090592	1077945	1034313	عدد الطلبة المسجلين في التدرج

¹-معلومات مقدمة من قبل نيابة جامعة ابن خلدون-تيارت-

عدد الطلبة المسجلين بعد التدرج	58975	60617	64212	67671	70734	76510	76961
المجموع	1093288	1138562	1154804	1192105	1190249	1241550	1392705

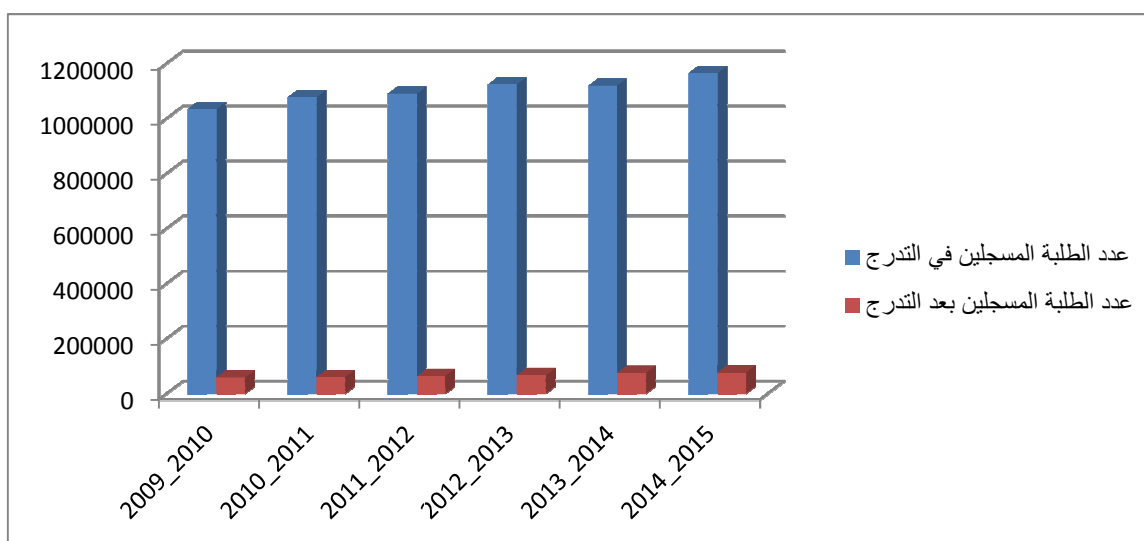
- المصدر: من إعداد الطالبان بناء على:

- تقرير حول التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر 50 سنة في خدمة التنمية 1962-2012، وزارة

التعليم العالي و البحث العلمي، الجزائر، ص 32.

- الديوان الوطني للإحصاء ، نشرة 2016، رقم 46، ص 28.

الشكل: (2-2) تطور عدد الطلبة قبل و بعد التدرج (2009-2016)



نلاحظ من خلال الأرقام المبينة في الجدول أعلاه أن هناك ارتفاع و تزايد ملحوظ و كبير في أعداد الطلبة

المسجلين في التعليم العالي، حيث ارتفع عدد الطلبة من 1032431 طالب سنة 2010 إلى

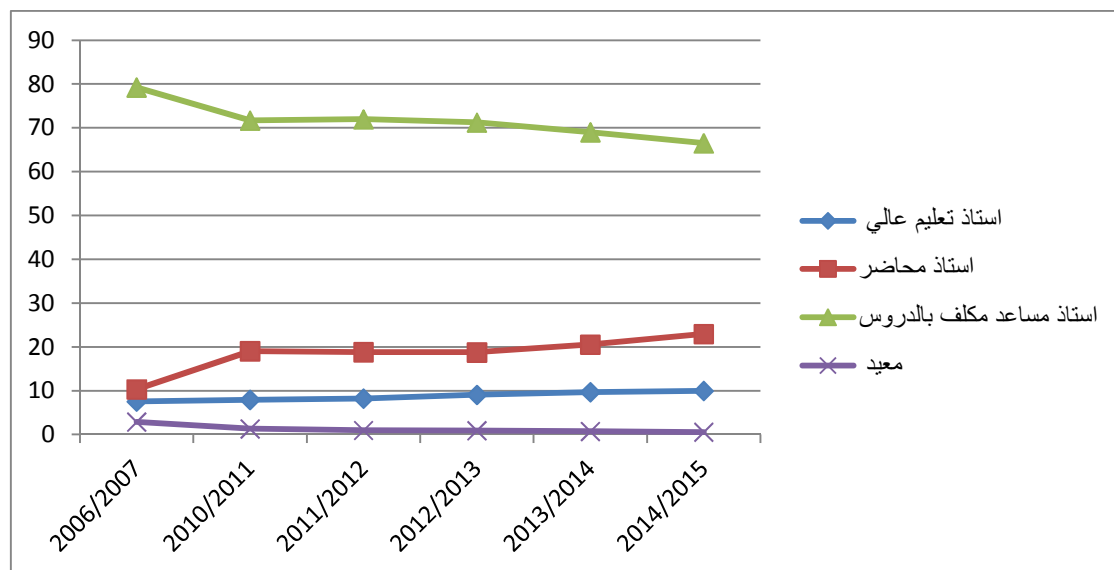
1124434 سنة 2013، أي تزايد ب 1,08 في أقل من ثلاث سنوات.

وبلغ عدد الطلبة المسجلين عند الدخول الجامعي 2014-2015 حوالي 1241550 طالب،

فملاحظ تضاعف عدد الطلبة الراجع إلى ارتفاع و زيادة فرص الالتحاق بالتعليم العالي، موازاة مع التحسن

الملحوظ في شبه نجاح شهادة البكالوريا، و أما الدخول الجامعي 2015-2016 فقد بلغ عددا كبيرا جدا

الشكل (3-2): تطور عدد الأساتذة حسب الرتب



نلاحظ من خلال الجدول أن التطور الكمي و النوعي لهيئة التدريس في الجامعات الجزائرية وفقا لرتبهم، يلاقي أرقام ضعيفة للرتب العليا إذ يوجد 5346 أستاذ تعليم عالي و 12310 أستاذ محاضر مقابل 35663 أستاذ مساعد و 303 معيد، في سنة 2015. و هذا راجع لهجرة الكثير من الرتب العليا نحو الخارج خصوصا في التسعينات بالإضافة إلى تدني الاهتمام بالإطارات العلمية من ناحية المستوى المعيشي و عدم توفر ظروف مناسبة للتدريس و البحث، و انتقالهم إلى قطاعات مغايرة. كما نلاحظ الزيادة السريعة في تعداد الأساتذة المساعدين بسبب عملية التوظيف التي شملت هذه الفئة و سهولة الترقية من رتبة أستاذ مساعد إلى رتبة أستاذ مكلف بالدروس، و هذا ما قدم المجال للفئتان بأخذ نسبة و قفزة نوعية سنة 2015 حيث شغلت 66,51% من الهيئة التدريسية الجامعية في الجزائر.¹

أما رتبة معيد فنلاحظ تراجع و هذا لتخلي السلطات عن هذا التصنيف تدريجيا و توقف التوظيف لهذه الفئة، (تمثل 0,50%) ، خصوصا بعد صدور قانون الأستاذ الباحث سنة 2008.

المطلب الثالث: تطور الهياكل البيداغوجية

¹ - حوليات إحصائية صادرة عن وزارة التعليم العالي و البحث العلمي www.ons.dz/dr

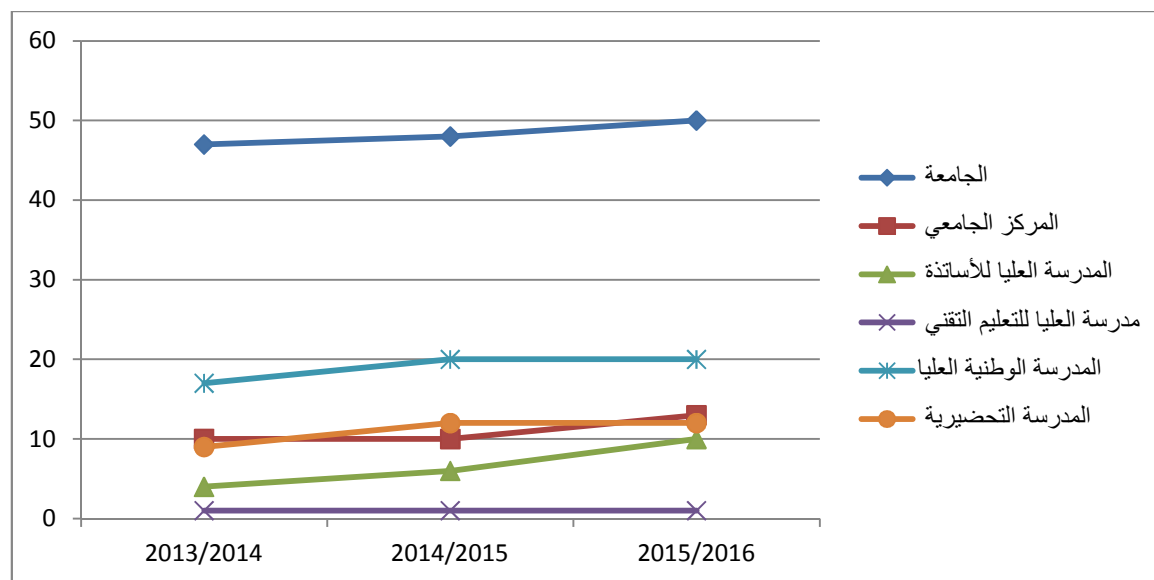
لقد شهد قطاع التعليم العالي و البحث العلمي قفزة فيما يخص الهياكل البيداغوجية التي تخص القطاع بعد ما كان شبه مقتصر على جامعة الجزائر، فقد توسع بشكل ملحوظ خصوصا في ظل تزايد عدد الطلبة، و الجدول التالي يلخص جانبا منه:

جدول (3-2): أهم المنشآت القاعدية لقطاع التعليم العالي و البحث العلمي

التعيين	2013/2014	2014/2015	2015/2016
الجامعة	47	48	50
المركز الجامعي	10	10	13
المدرسة العليا للأساتذة	4	6	10
مدرسة العليا للتعليم التقني	1	1	1
المدرسة الوطنية العليا	17	20	20
المدرسة التحضيرية	9	12	12

المصدر : ديوان الوطني للإحصائيات نشرة 2016 عدد 46، ص 30.

الشكل (4-2): أهم المنشآت القاعدية لقطاع التعليم العالي و البحث العلمي



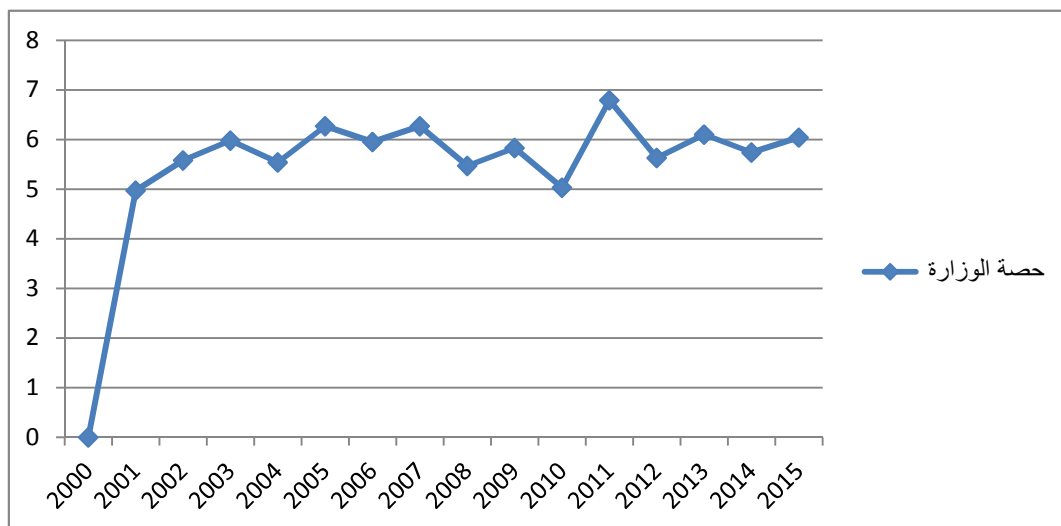
من تطورت الهياكل والمنشآت التعليمية في الجزائر خصوصا في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، بعدما كان عدد الجامعات بعد الاستقلال قليل جدا، أما اليوم فإن توزيع الشبكة الجامعية تضم عدد لا بأس به من مؤسسات تعليم العالي تتوزع على (113) مؤسسة، موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني و مقسمة على النحو التالي :

- المركز الجامعي (13).
 - المدرسة العليا للأساتذة، حيث زادت من (10) إلى (13) أواخر 2016.
 - فيما توجد مدرسة (1) و هي العليا للتعليم التقني.
 - المدرسة الوطنية 20.
 - المدرسة التحضيرية 12.
- الميزانية التسييرية لقطاع التعليم العالي و البحث العلمي:
- الجدول (4-2): ميزانية قطاع التعليم العالي و البحث العلمي من مجموع اعتمادات الدولة.

السنوات	ميزانية الوزارة	ميزانية الدولة	حصة الوزارة %
2000	38703077000	830084800000	66,4
2001	47122250000	9487600000000	97,4
2002	58743195000	1053366167000	58,5
2003	68282507000	1141685900000	98,5
2004	66497092000	1200000000000	54,5
2005	78671380000	1255273000000	27,6
2006	85699925000	1439548823000000	95,5
2007	104449439000	1652698265000	27,6
2008	129190158000	2363188196000	47,5
2009	155160798000	2661257650000	83,5
2010	173483802000	3445999823000	03,5
2011	291441690000	4291181180000	79,6
2012	277173918000	4925110475000	63,5
2013	264582513000	43355614484000	10,6
2014	270742002000	4714452366000	74,5
2015	300333642000	4972278494000	04,6

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الجريدة الرسمية الجزائرية لسنوات (2000-2015).

الشكل (5-2): ميزانية قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من مجموع اعتمادات الدولة.



من خلال الجدول و الأرقام الموضحة أعلاه نلاحظ وجود تغيرات و تطورات بارزة في ميزانية التعليم العالي و البحث العلمي، حيث كان منخفضة جدا في سنة 2000 و التي قدرت بنسبة 4,66% ثم بدأت ترتفع تدريجيا لتبلغ أعلى سقف لها في سنة 2011 حيث وصلت إلى نسبة 6,79، ثم بقيت النسبة على العموم متقاربة بالنسبة لباقي السنوات.

أما بخصوص سنة 2015 و نظرا لإدراك الدولة بأهمية هذا القطاع، فقد أولت اهتماما كبيرا ومتزايدا بالإتفاق عليه لما له من مساهمة في تطوير المنظومة التعليمية ومواكبة سياسة الاستيعاب ومتطلباته خصوصا من تحسين نوعية مدخلات ومخرجات التعليم العالي والبحث العلمي حيث بلغت ميزانية تسيير قطاع 300333642 ألف دج في سنة 2015 أي بنسبة تقدر بـ 6,04% من ميزانية الدولة.

خلاصة الفصل

إن دراسة وتحليل تطور التعليم العالي في الجزائر خاصة والوضع التي يتميز بها حاليا من تحديات بنيوية وتنظيمية وإدارية متعددة تحتاج إلى تدخلات قوية ومتكاملة في هذا القطاع وتشخيص الوضع الراهن جراء الإصلاحات التي عرفها هذا القطاع والمتمثل في نظام ل.م.د (ليسانس، الماستر، دكتوراه) فإنه مازال يعاني من مشاكل كثيرة تعيقه عن التقدم في أداء مهامه وبلوغ أهدافه، إن تقييم التعليم العالي من حيث تطور الطلبة وهيئات التدريس سينعكس على النظام البيداغوجي ومن هنا نستنتج ان الجزائر لازالت بعيدة كل البعد عن المستوى الذي بلغته باقي الدول الاخرى.

الفصل الثالث: سياسة التعليم العالي في الجزائر

تمهيد:

تعد بطلاة المتعلمين أو حاملي الشهادات من أبرز تحديات التي تواجه قطاع تعليم العالي وهذا في ظل عدم التناسق الموجود بين كل من مخرجات الجامعة وسوق الشغل، فبعدها تطرقنا إلى الجانب النظري، لكل من سوق العمل وإصلاحات التعليم العالي في الجزائر، قمنا بتخصيص الفصل الثالث للجانب التطبيقي وذلك تمثل في الدراسة الميدانية لمديرية التشغيل لولاية تيارت، ومعرفة دورها في التنسيق بين مخرجات التعليم العالي والتي تعد مدخلات لسوق العمل، وبهدف دعم البحث بمفاهيم نظرية سابقة الذكر وتوظيفها في البحث، حيث تعد مرحلة عرض البيانات الميدانية وتفسيرها آخر مرحلة يتم اللجوء إليها لإسقاط النتائج المتوصل إليها وتطابقها مع الدراسة، اعتمدنا في دراستنا على المقابلات وكذا الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة وتحليلها باستعمال برنامج إحصائي وإختبار الفرضيات وعليه سنتناول في هذا الفصل:

-المبحث الأول: بطلاة خريجي الجامعات.

- المبحث الثاني: واقع سوق العمل في ولاية تيارت.

- المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة الميدانية (الاستبيان).

المبحث الأول: بطالة خريجي الجامعات

سيتم في هذا المبحث التطرق إلى الأسباب التي تؤدي بخريجي الجامعات للبطالة فهي تعتبر بدورها إشكالية كبرى تواجه منظومة التعليم العالي التي تتسبب في خلل علاقة الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي وقبل ذلك سنتعرف على ماهية كل من البطالة بصفة عامة وبطالة خريجي الجامعات بصفة خاصة.

المطلب الاول: أسباب البطالة.

تعتبر البطالة من أهم المواضيع الاقتصادية والاجتماعية التي تشغل معظم الدول، كما أنها تعد من أخطر المشكلات التي تواجه العالم اليوم، وما هو ملاحظ في وقتنا هذا أنها أصبحت تهدد أصحاب الشهادات وخريجي الجامعات.

1-تعريف البطالة: يتفق الإقتصاديون على تعريف البطالة حسب توصيات من منظمة العمل الدولية، فالعاطلون عن العمل هم: "مجموع الأفراد الذين هم في سن العمل، والقادرون على العمل، ويرغبون به، ويبحثون عنه، ويقبلون به عند مستوى الأجر السائد في السوق، ولا يجدونه".¹

كما تعتبر البطالة ظاهرة اقتصادية تنتج عن ضعف حجم الاستثمار والمشاريع الاقتصادية وزيادة النمو السكاني، حيث أن تزايد هذه الظاهرة ينعكس بصفة مباشرة على الفقر.² وتعرف منظمة العمل الدولية البطالة على أنها: "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه، ويقبل به عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى".

2-بطالة الجامعيين

تعتبر بطالة الجامعيين نوع من أنواع البطالة الأكثر انتشارا وهي أولئك الذين تحصلوا على شهادات جامعية أي أنهم أنهو دراستهم الجامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم العمل أي (بطلين) لأسباب

¹ - بوزار صافية، فعالية وإنعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقري الجزائر خلال الفترة (1990_2014)،

الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، جامعة تيبازة، يومي 8_9 ديسمبر 2014، ص555.

خارجة عن إرادتهم كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والإمكانيات المتوفرة لديهم. كما تعتبر نتائج إرتفاع معدل النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات مقارنة بمعدل نمو فرص العمل المتاحة. يعتبر هذا النوع من البطالة موضوع الدراسة الحالية لهذا يستمر التركيز عليه وهذا من خلال الوقوف على أسبابه والآثار المترتبة عنه وطرق مكافحة هذه البطالة كل هذا سنتطرق عليه فيما تبقى من عناصر هذا المبحث.

3-أسباب بطالة خريجي الجامعات

هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في تفاقم مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات نذكر منها:

3-1: أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي: تتمثل في ما يلي:

- عدم تلائم مخرجات التعليم الجامعي بين إحتياجات سوق العمل المحلي.
- تدني محدودية مستوى المهارات والقدرات التي تجوز عليها الخريجين التي لا تلي إحتياجات السوق المحلي خاصة لدى القطاع الخاص بسبب عدم توفر الإمكانيات المالية لدى هذه المؤسسات.
- التوسع السريع وغير المخطط في التعليم الجامعي.
- عدم تلائم بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكم والكيف.
- إعتقاد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في إختيار المدخلات من الطلاب وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقويم.
- عدم إعتداد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة للإحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية.
- ضعف البرامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم الجامعي.
- التوجه العام يسلك التعليم الأكاديمي والعزوف على التوجه نحو التعليم المهني.
- فشل أو سوء سياسة التخطيط والبرمجة المركزية في توزيع أعداد الطلبة.¹

¹ بالعربي أسماء، واقع سياسة الإماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الإجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013_2014، ص ص 73_77.

- الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم خريجي الجامعات التي تجعلهم يواجهون صعوبات في تطبيق ما تعلمون والخوف والقلق من مواجهة المهنة وذلك لعدة أسباب منها :
- إهمال وكسل الطالب معظم سنوات الدراسة.
- عدم قناعة الطالب بإختصاص أو بنتيجة وجدوى تعليمه.
- عدم هضم المناهج التعليمية لعدة أمور.
- قصور السياسة التعليمية بسبب قلة وعدم كفاءة الكوادر التدريسية والتدريبية.
- سوء توزيع الخريجين أو توزيعهم عشوائيا على قنوات ليس لها بتخصصاتهم أو بما درسوه.

3-2: أسباب متعلقة بظروف وطبيعة سوق العمل المحلية:

- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.
- المهارات المتوفرة لدى خريجي الجامعات لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.
- عدم توفر مستوى الإتصال بين الجامعات وجهات التوظيف بالفعالية المطلوبة.
- عدم توفر فرص العمل في نفس إختصاص الخريجين بسبب التضخم في إعداد الطلبة وتركزهم في إختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.
- إرتفاع إعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير إتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي او العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة

3-3: أسباب المتعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة:

- إرتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة في فئتي الشباب والأطفال.
- بطئ معدلات النمو الإقتصادي وإعتماد الجزائر الشبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات.
- الزيادة المستمرة في الطلب الإجتماعي على التعليم الجامعي وخاصة التطري منه.
- العادات والتقاليد الإجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فبلا يقبل بها الخريجون.¹

¹ -جيلالي خالدية، الجامعة الجزائرية ودورها في الإستجابة لمتطلبات سوق الشغل، مرجع سبق ذكره، ص96.

- التوجه العام للناس والمتعلق بإهتمامهم وميولهم وتوجهاتهم القيمة ومثال ذلك أن التدريس مهمة محترمة بصورة عامة وللمرأة بصورة خاصة ولهذا نجد أعداد كبيرة من الفتيات في الجزائر يتوجهن إلى الكليات المعنية على حساب باقي المهن التي تعاني نقص في الإطارات واليد العاملة المؤهلة.

4-تطور بطالة الجامعيين في الجزائر

تعتبر بطالة الجامعيين في بلادنا ظاهرة متأخرة بالمقارنة مع البطالة الكلاسيكية وعلى عكس مما كان معروفا بأن التعليم يشكل ضمانا تجاه البطالة، فقد عرفت الجزائر بروز هذه الظاهرة، إذ تشير الإحصائيات إلى إرتفاع معدلاتها بشكل مستمر، حيث يعزي ظهورها إلى تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية والتي كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة إجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقتنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد كبير من مناصب العمل في القطاع الحكومي نجم عنه إرتفاع نسبة العمال الإجراء الدائمون في مجمل الوظائف، أما خلال النصف الثاني من الثمانينات والمرافق للمخطط الخماسي الثاني (1985_1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الأزمة النفطية لسنة 1986 وتغير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرت معه كذلك مشكلة البطالة الجامعيين اليوم بدلا من بطالة الأميين في السبعينات.¹

إذن فالتعليم أو الشهادة الجامعية في الجزائر لم يعد ضمنا للحصول على عمل جيد وقار حيث ظل معدل البطالة بين الجامعيين يرتفع نسبة بعد أخرى، إلى أن بلغ 22.8% سنة 2008 ويرجع الإرتفاع المستمر إلى وصول العدد الكبير من الشباب خريجي الجامعات إلى سوق العمل، إلى جانب إن القوى البشرية المتعلقة بالكفاءة لم تعد مسألة عدد فقط، لأن المهم هو النوعية التي ينبغي أن يتميز بها هذا الكم، وهو ما يرتكز أساسا على نوعية التعليم الذي تلقتته هذه القوى البشرية ومدى ملاءمته لمتطلبات سوق العمل "فمثلا في غضون سنتين فقط عدد حاملي الشهادات الجامعية الذين دخلوا سوق العمل من 80000 سنة 1996 غلى ما يقارب 100.000 سنة 1998" إما حاليا فيقدر عدد الوافدين

¹ بلعربي أسماء: واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال فترة 2008-2012 مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية.العدد 16 سبتمبر 2014 جامعة محمد خيضر بسكرة.

سنويا لسوق العمل من الجامعيين ب 120.000 حاصل شهادة جامعية خلال سنة 2012 حيث بلغت نسبة البطالة 17.6% إلى غاية فرييل 2017

المطلب الثاني: نتائجها وآثارها

تشكل البطالة سببا رئيسيا لمعظم الأمراض الإجتماعية في المجتمعات، كما أنها تمثل تهديدا واضحا للإستقرار الإجتماعي والسياسي والإقتصادي. وفي معظم الآثار الناجمة عن البطالة يذكر أن معظم المشكلات الإجتماعية والنفسية والأخلاقية التي إنتشرت في الآونة الأخيرة في بعض الدول العربية والإسلامية التي تعاني من مشكلة البطالة التي تعتبر العامل المشترك في خلقها ويمكن تلخيص هذه الآثار والنتائج في النقاط التالية.

1- تخفيض قيمة الشهادة: لقد أدى التوسع العام في توفير التعليم من ناحية والأخفاق الجزئي في محاولات تخطيط القوى البشرية من ناحية أخرى، إلى سلسلة من المشكلات المتعلقة بالتفاعل بين توفير التعليم والطلب المهني، مثل إنعدام التوافق بين العرض والطلب المهني، والوفرة الزائدة في عدد الخريجين وطبيعة الأعمال التي لا تتطلب قدرة فائقة، حيث حذرت بعض الدراسات من تجاوز المستوى التعليمي المناسب لطبيعة العمل، لأن هذا التجاوز لن يكون له عائد في دخل الفرد، لهذا فإن الخبراء الذين حللوا الآثار المتمكنة التي تنجم عن الأقران في التعليم مثل رامبرجر (Ramberger) لا يجذبون رفع المستويات التعليمية لممارسة أعمال بسيطة، لأنه لا يكون لها أي معنى إقتصادي، بل تؤدي فقط إلى تغير جهة البطالة، من بطالة الفئة المتعلمة إلى بطالة الفئة الأقل تعليما أو غير متعلمة، مع المحافظة على مستوى البطالة، إضافة إلى هدر الأموال الكبيرة نتيجة عدم الإستفادة الخريجين مما تلقوه وما أنفق عليهم خلال فترة الدراسة أو نتيجة تأخرهم الدراسي، هذا ما يحدث فعلا في الجزائر حيث نرى مهندس دولة يعمل كسائق سيارة أجرة، أو حاملا لشهادة الماجستير يبيع الجرائد على الرصيف فتنج عن هذا خسائر المزدوجة، يخسر حامل الشهادة سنوات طويلة من عمره التي لا يحكنه تعويضها أو إسترجاعها وتخسر الدولة ملايين الدينارات لتكوين إطارات جامعية نشعل مناصب بسيطة¹

¹ - بلعربي أسماء، واقع سياسة الإدماج، مرجع سبق ذكره، ص 79.

2-التسرب المدرسي في سن مبكرة:تعتبر هذه النتيجة من أخطر النتائج الإجتماعية والإقتصادية في آن واحد وهذا بسبب الآثار المترتبة عنها وقد ثبت علميا أن الطفل عندما يصل إلى سن الخامسة عشر يصبح بمقدوره التمييز جيدا بين الأشياء حيث يبدأ في التفكير في مستقبله ويتأثر كثيرا بمحيطه، وبالتالي عندما يلاحظ معظم حملة الشهادات الجامعية بطالين، فإنه يفضل التوقف عن الدراسة مبكرا وهذا بمساعدة الذهنيات الموجودة في المجتمع، التي تغيرت نظرهم للتعليم الذي أبح اليوم تضييعا للوقت بعدما كان مفخرة في السابق.

3-إنتشار الجهل:تسعى الأمم التي تطلب التقدم والرقي إلى إهتمام بتكوين وتطوير مواردها البشرية لأنها تشكل أوقا رابحة ومهمة لحياة المؤسسات والدول والإنحرف في مستوى التكوين يجعل هذه الأخيرة أمة محفوفة بالخطر، وكما هو معروف علميا أنه إذا لم يتم شخص متعلم بمراجعة معلوماته دوريا فإنه سيفقدتها، إذن ماذا سيصبح حال الطفل الذي ترك المقاعد الدراسية في سن الخامسة عشر بعد عدة سنوات من البطالة ، بالطبع جاهل وأمي، هذا ما تتخوف منه معظم المجتمعات المتقدمة التي تعاني من هذه الظاهرة، لأنها تعلم أنه إذا إستمر الحال هكذا فإنها ستصبح مجتمعات جاهله في المدى الطويل وبالتالي ستواجه من المشاكل أخطرها.

4-اللجوء إلى إستيراد اليد العاملة المؤهلة من الخارج: نظرا للتطور الهائل الذي يسود العالم اليوم، ومن أجل مواكبه كل هذه التطورات وخاصة التكنولوجية منها فرضت على الدولة تغيرات هيكلية في مبناها الإجتماعي والإقتصادي لكن المشكل في الجزائر يكمن في ظاهرة البطالة التي يعاني منها جملة الشهادات الجامعية، والتي لا تسمح لها بالمواكبة التغيرات التكنولوجية بسبب ضعف تكوين الجامعيين وهو ما يحتم عليها في أغلب الأحيان إستيراد يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج كما حصل عفي السبعينات أثناء بناء القاعدة الصناعية، حيث لجأت دولتنا إلى إستيراد عمال ماهرة من الخارج والنتيجة هي حلقة مفرغة أي إستمرار البطالة دوما¹

5-زيادة الهجرة إلى الخارج وهروب الأدمغة: الهدف الأساسي لأي طالب جامعي هو الحصول على شهادة تمكنه من الحصول على منصب عمل يعوضه عما فاته في السنوات الدراسية، وإذا لم يجد هذا

¹ - بالعربي اسماء، واقع سياسة الإدماج، مرجع سبق ذكره، ص80.

المتعلم ما يرغب فيه في بلده، فإنه يبحث عنه في مكان آخر، هذا ما يحدث في الجزائر على غرار باقي الدول العربية من هجرة كثيفة لحملة الشهادات الجامعية نحو الخارج، خصوصا إذا علمنا أن الأجر الذي يمكن أن يتحصل عليه صاحب الشهادة الجامعية في بلده ضعيف جدا مقارنة بالفئات الأخرى، إضافة إلى القرن الهائل في مستوى وظروف المعيشة بين الحالتين، فإنه يتحمس أكثر للهجرة، وخير دليل على هذا، تلك الأعداد الكبيرة من الشباب الذين يمكن لأي شخص ملاحظتهم أمام القنصليات والسفارات الأجنبية والنتيجة المستخلصة من هذا السلوك خسارة مزدوجة للمجتمع الجزائري، هي أنه من الممكن أن يصبح هذا الشباب المهاجر عالما كما هو الحال مع عدة علماء جزائريين هاجروا فلا يستفيد منهم وطنهم، وأما الخسارة الثانية فهي ملايين الدینارات التي أقتطعت من مداخيل المواطنين وإتفق في تكوين هؤلاء الذين هاجروا منذ بداية مشوارهم الدراسي إلى غاية حصولهم على الشهادة الجامعية، والتي بإمكان تخصيصها لأغراض عامة المنفعة يستفيد منها دافعوها، في هذا النطاق يرى بعض كتاب الإقتصاد أن إنفاق الأموال العمومية في أغراض لا يستفيد منها المجتمع في ظلم الأجيال الي تم في عهدنا جمع هذه الأموال من ضرائب وغير ذلك، ويبقى المستفيد من ظاهرة الهجرة هو دوما البلد المستقبل الذي يستقبل شباب الجزائر دون أي تكلفة.

__ زيادة عدد الأيدي العاملة أو المتخصصة في مجال ونقصها في مجال آخر.

__ حدوث الكثير من الإنحرافات والأمراض الإجتماعية نتيجة لوجود أعداد كبيرة من الجامعيين العاطلين عن العمل.

__ ضعف روح المواطنة لدى البعض تعتبر هذه بعض النتائج المترتبة عن بطالة الجامعيين في الجزائر وليس جميعها لأن القائمة تبقى مفتوحة، ومهما كانت النتائج إلا أنها تبقى سلبية وعليه فإننا أمام مشكلة إجتماعية وإقتصادية جديرة بالإهتمام والمتابعة وتتطلب بذل جهود مضاعفة ومتكافئة من قبل جميع منظمات المجتمع، وعناصره الحية وعلى رأسهم الدارسون والباحثون على وجه الخصوص وفي مختلف الميادين.¹

¹ -مداني بن شهرة، سياسات الإصلاح الإقتصادي، مرجع سبق ذكره، ص 112.

المطلب الثالث: برامج التشغيل الموجهة لمكافحة بطالة المتعلمين:

مع نهاية الثمانينات وعلى طول سنوات التسعينات شهدت الجزائر إرتفاع نسبة طالبي العمل نتيجة إتباع الدولة عدة إصلاحات التي أدت إلى غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال الذي نجم عنه إرتفاع الهائل في معدلات البطالة، وخاصة أصحاب الشهادات الجامعية ولهذا إتخذت الحكومة الجزائرية عدة إجراءات لمكافحة البطالة وخلق مناصب شغل وباعتبار أن هذه الشريحة تمثل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر، لذا إعتمدت الدولة على عدة أجهزة وبرامج للتشغيل.

1-برنامج دعم الشغل: بمقابل الشباب الذين لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسسات هناك شباب يبحثون عن عمل مأجور، ومن أجل مساعدة هؤلاء ومرافقتهم في بحثهم هذا يتم الاعتماد على مجموعة من الآليات والتدابير، ويعتبر هذا البرنامج منصب مؤقت يشغل على مستوى البلديات والإدارات المحلية لمجهوداتها في مجال محاربة البطالة.

وتتمح هذه المناصب للولايات من طرف الوزارة في شكل حصص ولائمة لكل سداسي في إطار برنامج تقدمه مديرية التشغيل بناء على إقتراحات البلديات، ويهدف الشغل المأجور بمبادرات محلية إلى إمتصاص طلبات العمل المسجلة لدى الوكالة المحلية للشغل، ولدى مكاتب البلديات المخصصة لهذا الغرض، كما يهدف إلى تحسين الحياة المعيشية للشباب وإعطائهم فرصة لإكتساب خبرة مهنية حيث تسلم لهم الشهادات عمل منذ إنتهاء فترة التعاقد وقد أنشأ هذا الجهاز نسبة 1990 كإجراءات بديلة لإمتصاص البطالة.

2-برنامج أشغال المنفعة العامة: أنشأ البرنامج بموجب القرار الوزاري رقم 52: المؤرخ في 12 نوفمبر 1994 والذي تم فيه تحديد مبالغ تعويضية ومنح جغرافية للتضامن، ويدخل هذا الجهاز ضمن برنامج الشبكة الإجتماعية وهو موجه ليد العاملة البسيطة غير المؤهلة، حيث أن الشخص هو الذي يلتبس بنفسه المشاركة في النشاطات ذات المنفعة العامة لدى المصالح المختلفة للمجلس الشعبي البلدي، فيقدم تصريحاً شرفياً يؤكد فيه إنعدام أي دخل يكون ممضي ومصادق عليه من طرف مصالح البلدية ومرفوقاً ببطاقة الحالة المدنية، وبرنامج أشغال المنفعة العامة يستجيب قبل كل شيء لحاجيات وانشغالات السكان

المحرومين، إذ يجري من طرف مصالح البلدية بمساعدة تقنية من الهيئات المختصة على مستوى الدائرة والولاية وقد تم إنشاء هذا البرنامج من أجل هدفين هما: المساهمة في إنجاز أشغال ذات منفعة عامة.¹

__ المساهمة في مكافحة البطالة عن طريق خلق مناصب شغل مؤقتة تتحدد وفق مدة إنجاز المشاريع ذات المنفعة العامة.

3-الوكالة الوطنية لدعم التشغيل الشباب ANSEJ: أنشأت الوكالة في سنة 1996 وقد أصبح هذا الجهاز عمليا منذ السداسي الثاني في سنة 1997 وهو خاص بفترة الشباب البطال الذي يرغب في إنشاء مشروع أو مؤسسة ذات طابع إنتاجي أو خدماتي وذلك بهدف إنجاز منصب شغل والبروز كفرد له دور في المجتمع، ولتحقيق هذا المشروع يجب أن تتوفر في الفرد أو الشباب المستفيد منه الشروط التالية:

- أن يتراوح سنه ما بين 19_35 سنة ويمكن تمديده إلى 40 سنة في حالة إنشاء ثلاث مناصب شغل دائمة.

- أن يكون حائز على شهادة تأهيلية أو مهارة مثبتة.
- القدرة على التوفير قيمة طالبة، من أجل المساهمة في المشروع المراد الإستثمار فيه.
- ويستفيد الشباب صاحب المشروع من خلال مراحل إنشاء مؤسسته من:
- مساعدات المجانية: استقبال وإعلام ومرافقة وتكوين متخصص.
- إمتيازات جنائية كالإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الإستغلال.
- الإعانات المالية وقرض بدون فائدة وتخفيض نسب الفوائد البنكية، وضعت الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل، وتضطلع بالإتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام التالية:
- تدعيم وتقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم.

¹ - حمودة سعيدة، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بسكرة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005-2006، ص 91.

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

- تسير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما بتخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات المالية التي يضعها وزير العمل والتشغيل تحت تصرفها.¹

- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
- تقوم بمتابعة الإستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع وتقيم علاقات متواصلة مع البنك والمؤسسات المالية

3-1: مستويات تحويل المشاريع: هناك نوعان من مستويات التمويل

المستوى الأول هو المويل الثنائي ويتم فيه تحديد نسبة المساهمة من التكلفة الإجمالية والتي تحددها الفاتورة التشكيلية المعدة مسبقا من ملف طلب القرض كما هو مبين في الجدول

الجدول (3-1) كيفية التمويل الثنائي

مستوى التمويل	نسبة المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة
المستوى 1 أقل أو يساوي 200.000 دج	%75	%25
المستوى 2 ما بين 200.000 دج و 1.000.000 دج	%80	%20

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية ولدعم تشغيل الشباب (ENSEJ)

المستوى الثاني: هو التمويل الثلاثي وهو تكملة للمستوى الأول من التمويل أي هو ثنائي مضاف إليه القروض البنكية مع تخفيض نسبة من الفوائد وهذه القروض تقدمها البنوك التالية:²
(CPA.BEA.BEA.BNA.BDL.BADER.BARAKA) وتتحدد وفق الجدول الآتي:

¹ - جيلالي خالدية، الجامعة الجزائرية ودورها في الإستجابة لمتطلبات سوق الشغل، مرجع سبق ذكره، ص98 .

² - لوسداد زين الشريف، الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع

جامعة وهران ، سنة 2011-2012. ص64.

الجدول(2-3) كيفية التمويل الثلاثي

قروض بنكية		قروض بدون فائدة ENSEJ	المساهمة الشخصية		مستويات التمويل
مناطق خاصة	مناطق أخرى		مناطق خاصة	مناطق أخرى	
%70	%70	%25	%5	%5	المستوى 1 أقل أو يساوي 200.000دج
%70	%70	%20	%8	%10	المستوى 2 ما بين 200.000دج و1000.000دج

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ)

4-برنامج عقود ما قبل التشغيل: وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في جويلية من سنة 1998م نتيجة لتزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة المناصب العمل سواء المؤقتة أو الدائمة وضع هذا البرنامج للحد من ظاهرة البطالة خاصة للفتة الجامعية بالدرجة الأولى على عكس البرامج الأخرى التي تمس فئة الشباب البطال بغض النظر عن مستواه التعليمي. يدعم ويمول هذا البرنامج الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ويخص الشباب البطال الذي يفوق 19 سنة وحامل شهادة التعليم العالي (بكالوريا+4سنوات جامعية) كما يمكن أن يستفيد منه الشباب البطال الذي سبق له العمل في إطار برنامج العمل المؤقت (برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية ESIL أو الأشغال ذات المنفعة العامة وتتمثل أهداف هذا البرنامج في:

-محاولة إدماج الشباب خريجي الجامعات في سوق العمل في منصب يتلائم مع مؤهلاتهم ومستواهم التعليمي ومكنهم من اكتساب الخبرة المهنية التي تسهل ادماجهم في الحياة العملية وتتم عملية التسجيل للاستفادة من البرنامج لدى وكالات التشغيل المحلية ANEM فإن وجود هذا النوع من البرامج يساعد في التخفيف من عبء البطالة لفترة مؤقتة فنجاحه مرتبط باستمراريته وفعاليتها.¹

5-القرض المصغر(ANGEM): بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04.14 المؤرخ في 22 جانفي 204م تم انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر الذي هو برنامج يخص فئة الشباب البالغين 18 سنة وما فوق

¹ - لوسداد زين الشريف، الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ، مرجع سبق ذكره، ص 82.

والذين يسعون إلى إنشاء نشاطات ولا تتوفر لديهم الإمكانيات المالية اللازمة فهو يعتبر كأداة لمكافحة الفقر والبطالة عن طريق تحسين عائدات وشروط معيشة العائلات المحرومة والفئات العاطلة عن العمل. وهو يقوم على تشجيع النشاطات الحرفية والتقليدية في المناطق الحضرية والريفية. كما يشجع العمل الذاتي والمنزلي خاصة لدى النساء الماكثات بالبيت واللواتي يردن القيام بمشروع بهدف العمل كالحياطة، صنع الحلويات التقليدية... وغيرها من النشاطات بشرط أن يكون المستفيد حاملا لشهادة تأهيلية أو شهادة كفاءة في نشاطات حرفية حتى يكون الفرد مؤهلا لإنجاز مشروع كما يستهدف المشروع أيضا الأفراد ذوي المداخيل غير مستقرة وغير منتظمة.

- كانت تتراوح قيمة القرض ما بين 50.000 و350.000 بنسب فوائد منخفضة ولكن بعد التعديلات التي جاءت في المرسوم التنفيذي رقم 04.14 والمتضمن لإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ارتفعت قيمة القرض المصغر إلى 1.000.000 دج فالقرض المصغر يهدف إلى الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للمواطنين المستهدفين غير إحداث الأنشطة المنتجة للسلع والخدمات وكذا الأنشطة التجارية حسب المادة رقم 02 من نفس المرسوم تتمثل القروض في مبالغ تقدر ب:

1) 1.000.000 دج للحرفيين.

2) 40.000 دج للفئة النسوية الماكثة بالبيت لمشاريع (الحياطة-صنع الحلويات) إضافة إلى التخفيضات في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المتحصل عليها وقرض بدون فوائد من أجل اقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية للشروع في النشاط وقيمة لا تتجاوز 1.000.000 دج ومساهمة المستفيد ب: 1% من القيمة الإجمالية للمشروع ومساهمة الوكالة للقرض المصغر ب: 29% بدون فوائد والقرض البنكي بنسبة 70%.

6-برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): وضع هذا الجهاز من أجل تصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب وترقية الشغل والهدف منه هو تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات وفق مشاريع من اقتراحاتهم تكون على شكل تعاونية جماعية أو فردية وذلك من أجل ترقية وتطور روح المبادرة ويستفيد من هذا المشروع ثلاث فئات.¹

¹-لوسداد زين الشريف، الاندماج الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، صص 60_66.

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

الفئة الأولى: تضم الشباب حاملِي شهادات التعليم العالي و التقنين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني من خلال عقد حاملِي الشهادات (CDI).

الفئة الثانية: تضم الشباب خريجي التعتيم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني او الذين تابعوا تربصا تمهينيا من خلال عقد الإدماج المهني(CIP).

الفئة الثالثة: تضم الشباب بدون تكوين ولا تأهيل من خلال عقد تكوين إدماج (CFI) ونضم البالغين ما بين 18 و 35 سنة كما يمكن قبول الشباب طالبي العمل المبتدئين الذين يبلغون 16 سنة بشرط أن يقبلوا متابعة التكوين في الفرع والتخصصات التي تعرف حجرا في يسوف التشغيل.

7-وكالة التنمية الاجتماعية (ADS): تعتبر هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني نشأته عالم 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر، هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتمهيش ومن بين المهام الأساسية للوكالة ما يلي:

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لما منفعة اقتصادية واجتماعية تشتغل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في ل مشروع.

8-الصندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC): يعتبر أحد التنفيذيين سنة 2004 موجهة للأشخاص البطالين الذين أعمارهم ما بين 35-50 سنة ويحتمل نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب من حيث المحتوى والخطوات المتبعة في تجسيد المبادئ المقدمة وبحجم استثماري يفوق 5 مليون دينار جزائري.

المبحث الثاني: واقع سوق التشغيل في ولاية تيارت

عرف الاقتصاد من الاستقلال تغيرات في الكشف عن هشاشة النظام المستعمل آنذاك (التخطيط المركزي) والذي انبث فشله ليس فقط في الجزائر بل في كثير من الدول مما استدعى الشروع في سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية الملحوظة في تحسين بعض المتغيرات الاقتصادية.

المطلب الأول: التعريف بمنشآت الدراسة

1-تقديم جامعة ابن خلدون تيارت.

تأسست جامعة ابن خلدون لأول مرة على هيئة مركز جامعي في 1981/1980 و في سنة 1984 تم تقسيمه إلى معهدين وطنيين لتعليم العالي هما:-معهد جامعي للتعليم العالي في الهندسة المدنية .

-معهد جامعي للتعليم العالي في الزراعة و البيطرة .

وفي سنة 1992 أصبحت المؤسسة مركزا جامعيًا من جديد، وفي سنة 2001 حيث ارتقت إلى مصف جامعة و سميت على صاحب مقدمة علم الاجتماع العلامة عبد الرحمان ابن خلدون في 2010 أعيدت هيكلية الجامعة إلى ست كليات و معهدين وفي سنة 2013 تم هيكلتها إلى 08 كليات و معهدين.

نشأة الجامعة: شهدت جامعة ابن خلدون منذ نشأتها تطورا منتظما على مستوى عدد الطلبة و الأساتذة و نوعية التكوين في مختلف المؤسسات الجامعية التابعة لها و تعيش جامعة ابن خلدون اليوم مرحلة جديدة تتسم بالحرفية و مزيد من الهيكلية في التعامل مع محيط وذلك ما تبينه الجداول الإحصائية الآتية إضافة إلى حوالي 1000 عامل و عاملة مهنيين.

1-1:الهيكل التنظيمي للجامعة: تحتوي جامعة ابن خلدون على عدة نيابات و كليات نذكرها كالاتي:

1-مديرية الجامعة:تتكون الجامعة من أربع نيابات مديريةية

-نيابة مديريةية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول و الثاني والتكوين المتواصل و الشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج.

-نيابة مديريةية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية و التعاون وتنشيط و الاتصال و التظاهرات العلمية

-نيابة مديريةية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطورين الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي وكذا

التكوين العالي فيما بعد التدرج

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

2-الأمانة العامة:تشمل الأمانة العامة التي يلحق بها مكتب التنظيم العام ومكتب الأمن الداخلي الهياكل الآتية.

-المديرية الفرعية للمستخدمين و التكوين.

-المديرية الفرعية للمالية و المحاسبة.

-المديرية الفرعية للوسائل و الصيانة.

-المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضة..

3-المكتبة المركزية للجامعة و تشمل المصالح الآتية:

-مصلحة الاقتناء. -مصلحة المعالجة.

-مصلحة البحث البليوغرافي -مصلحة التوجيه.¹

الجدول(3-3):كليات ،ملاحق ومعاهد ولاية تيارت

المنطقة	الكلية/الملحقة/المعهد
حي كرمان بمدخل المدينة	كلية علوم الطبيعة و الحياة
المنطقة الصناعية زعرورة	كلية الآداب و اللغات
المنطقة الصناعية زعرورة	كلية العلوم الاقتصادية،التسيير والعلوم التجارية
المنطقة الصناعية زعرورة	كلية الحقوق و العلوم السياسية
حي كرمان بمدخل المدينة	كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
حي زعرورة	كلية العلوم التطبيقية
حي زعرورة	كلية علوم المادة
حي الجامعة	كلية الرياضيات و الإعلام الآلي
بدائرة السوق	ملحقة السوق
بدائرة قصر الشلالة	ملحقة قصر الشلالة

المصدر: تقرير مقدم من نيابة مديرية الجامعة البيداغوجية -تيارت-

¹-النيابة العامة لجامعة ابن خلدون -تيارت-

1-2: أهداف ونشاطات الجامعة: يتمثل النشاط الأساسي للجامعة في:

- إنجاح جامعة ديمقراطية التعليم و مجانيته وكذا تعميمه، إذ هي مؤسسة عامة تقوم بمهام التعليم الرسمي في مختلف فروعها و مجالاته منها العلمية والأدبية وتتضح الأهداف أكثر كما يلي:
- تكوين الطلبة تكويناً علمياً يتماشى مع متطلبات العصر.
- الإسهام في تطوير البحث العلمي و تنمية الروح العلمية ونشر المعارف و الدراسات
- نشر الدراسات و الأبحاث.
- تلبية الاحتياجات، من إطارات و دراسات، للمحيط الاقتصادي و الاجتماعي .
- تنمية الموارد البشرية من أساتذة، باحثين، و إطارات تقنيين.
- إدماج الأنشطة الثقافية و الأنشطة الرياضية في الحياة الجامعية.
- الانفتاح على الصعيد الدولي.
- تكوين إطارات للجامعات و المعاهد الجزائرية المختلفة.

1-3: نظام التكوين ل، م، د

لقد سطرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أهدافاً إستراتيجية تتمثل في الإصلاح الشامل وعميق للتعليم العالي، وتنطلق المرحلة الأولى بوضع هيكل جديد للتعليم العالي، مصحوباً بتحسين البرامج البيداغوجية و إعادة تنظيم التسيير البيداغوجي.

- توفير تكوين نوعي للجميع من اجل إدماج مهني أفضل.
 - المشاركة في التنمية المستدامة للبلاد، و التفتح على العالم الاجتماعي و الاقتصادي.
 - ترسيخ قواعد الاستقلالية الذاتية الحقيقية للمؤسسات وفقاً لمبادئ الحكم الرشيد.
- تمكين الجامعة الجزائرية من استرجاع مكانتها كقطب للإشعاع الثقافي و العلمي على مستوى الإقليمي و الدولي ولتجسيد هذه المبادئ، تبنت وزارة التعليم العالي و البحث العلمي هيكلية جديدة تعرف بنظام ل، م، د وهي هيكلية مستمدة من الهياكل المعمول بها في البلدان الانجلو سكسونية خاصة و البلدان المصنعة عامة.

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

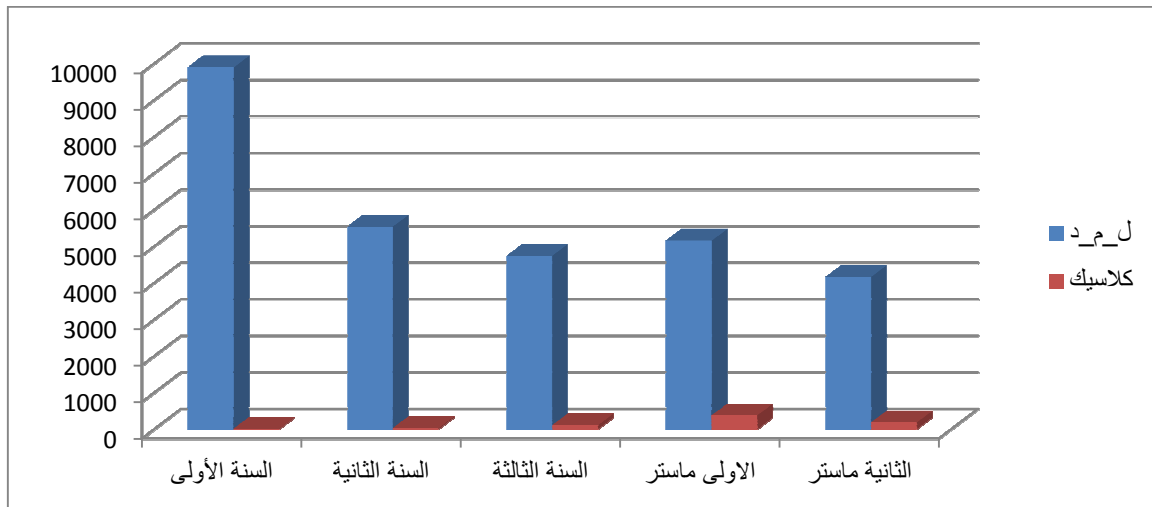
الجدول(3-4):تعداد الطلبة حسب المستويات:

نظام ل،م،د	السنة الأولى ليسانس	السنة الثانية ليسانس	السنة الثالثة ليسانس	مجموع الليسانس
	9907	5549	4747	20203
نظام ل،م،د	السنة أولى ماستر	السنة الثانية ماستر	مجموع الماستر	مجموع ل،م،د
	5168	4169	9307	29510

نظام كلاسيك	السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	السنة الرابعة	السنة الخامسة	مجموع الكلاسيك
	22	42	121	385	197	767
المجموع الكلي للطلبة	30277					

المصدر: تقرير من نيابة مديرية الجامعة البيداغوجية -تيارت-

الشكل(3-1):تعداد الطلبة حسب المستويات:



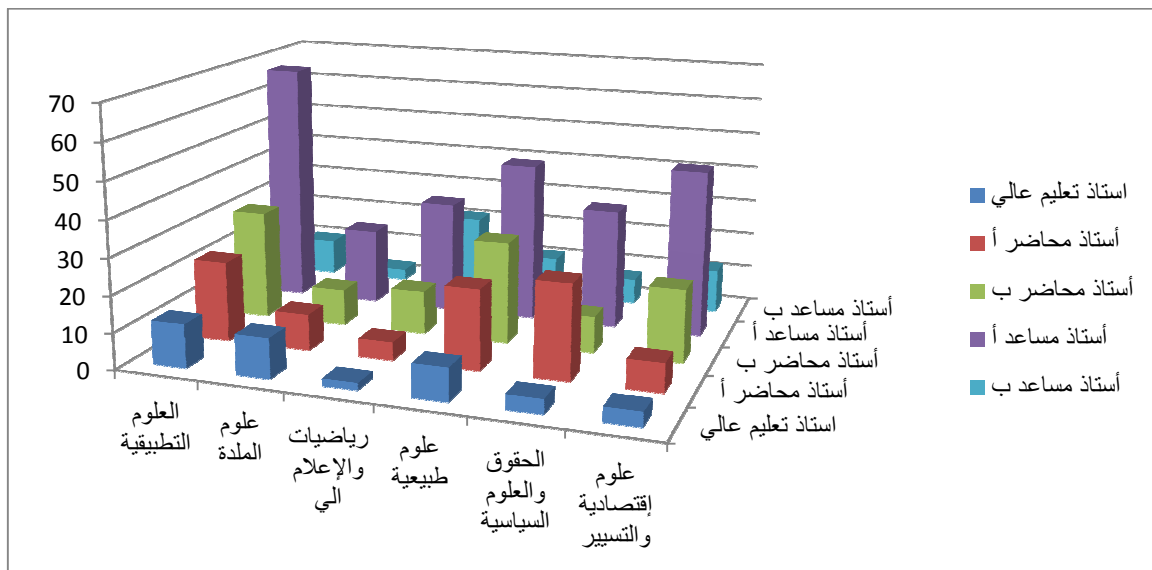
من خلال الجداول السابقة و الإحصائيات المقدمة، نجد إن جامعة ابن خلدون في تطور ملحوظ من حيث تعداد الطلبة حيث كان مجموع الطلبة الكلي في سنوات السابقة 29080، بينما ارتفع العدد ليصل إلى 30277 مع بداية الموسم الدراسي 2018/2017. وهذه الأرقام تشمل الطلبة الجامعيين بنظامها ال ل،م،د ونظام الكلاسيك الذي يشمل شعبة البيطرة حيث إننا هذه الأخيرة سيتم دراسة إضافة الماستر لهذه الشعبة.

جدول رقم (5-3): توزيع أساتذة جامعة ابن خلدون حسب الكليات.

الرتبة	أستاذ تعليم العالي	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد أ	أستاذ مساعد ب	مساعد	المجموع
ك.ع. التطبيقية	12	22	30	67	10	01	142
ع.المادة	11	10	10	21	03		55
رياضيات، إعلام ألي	02	05	12	31	21		71
ع.الطبيعة و الحياة	09	22	28	44	11	01	115
حقوق، ع سياسية	04	26	10	33	07		80
ك.ع.اقتصاديةوت	04	08	20	46	12		90
ك.آداب و لغات	11	42	17	55	22		147
ع.اجتماعية و إ		15	28	93	08		144
ع.البيطرة	07	05	14	25			51
ملحقة السوق			01	03	14		18
ملحقة شلالة		02	11	16	07		36
المجموع	60	157	181	434	115	02	949

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على تقرير من نيابة مديرية الجامعة البيداغوجية -تيارت-

الشكل (3-2): توزيع أساتذة جامعة ابن خلدون حسب الكليات.

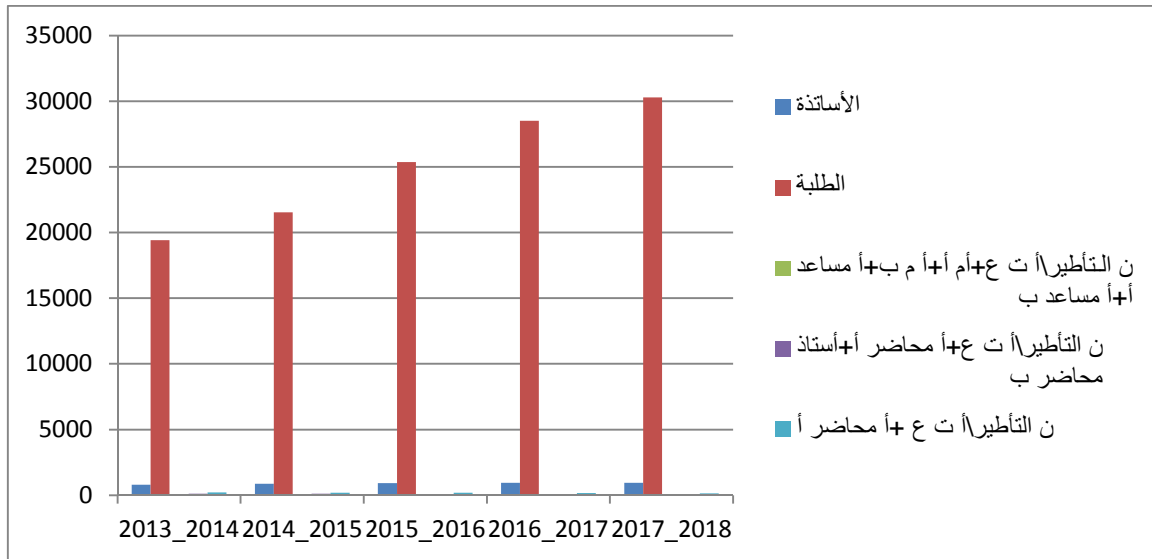


جدول رقم(3-6)نسبة التأطير بجامعة ابن خلدون تيارت.

السنة	أساتذة	طلبة	نسبة التأطير	أ ت ع+أ محاضر	أ ت ع+أ محاضر
14-13	786	19424	25	أ ت ع+أ م ب+أ مساعد أ+أ مساعد ب	أ ت ع+أ محاضر أ+أستاذ محاضر ب أ
15-14	875	21536	25		
16-15	922	25373	28		
17-16	932	28500	31		
18-17	949	30277	32		

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على إحصائيات جامعة ابن خلدون تيارت .

الشكل(3-3):نسبة التأطير بجامعة ابن خلدون تيارت.



جدول رقم (3-7):عدد الطلبة المسجلين حسب كليات جامعة ابن خلدون تيارت.

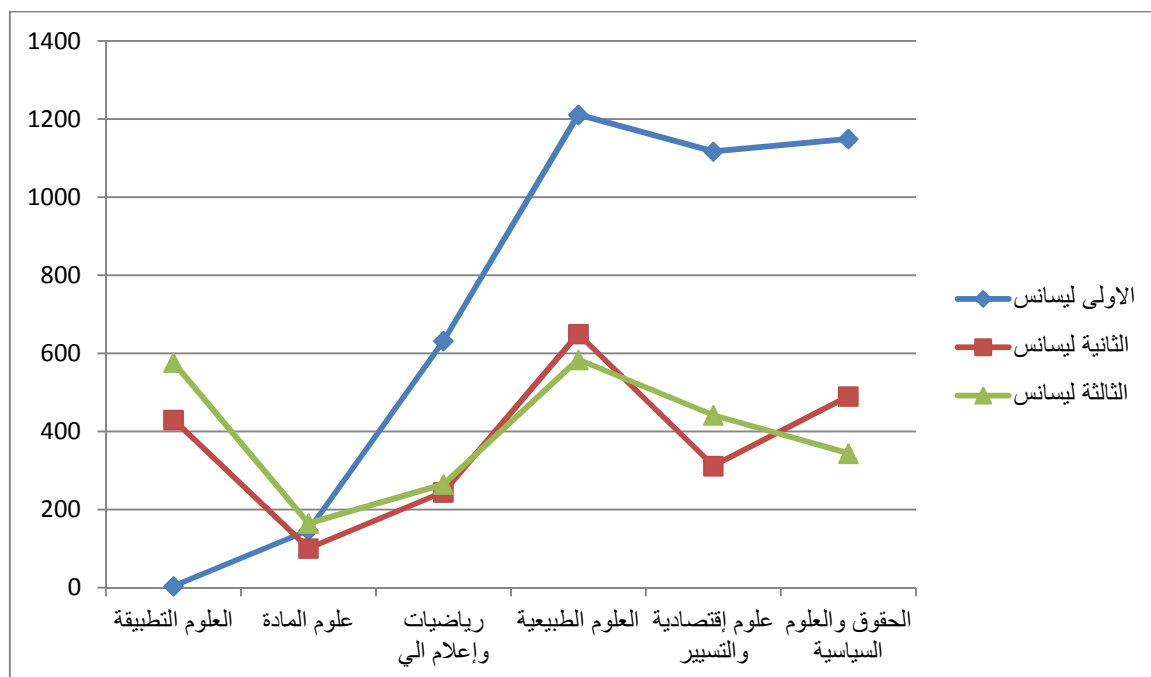
الكلية	سنة أولى ليسانس	سنة ثانية ليسانس	سنة ثالثة ليسانس	المجموع
ك.ع.تطبيقية	1021	430	577	2028
علوم المادة	147	101	165	413
رياضيات و إعلام	632	245	265	1142

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

2245	584	650	1211	ع.ط.و الحياة
2145	442	312	1117	ك.ع.ا.و التسيير
1983	344	490	1149	حقوق.ع.سياسية
4861	1137	1392	2332	ع.ا.وإنسانية
4213	1090	1258	1516	آداب ولغات
693	152	214	317	ملحقة شلالة
247	71	101	545	ملحقة السوق
20203	4747	5549	9907	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على إحصائيات جامعة ابن خلدون تيارت.

الشكل (3-4): عدد الطلبة المسجلين حسب كليات جامعة ابن خلدون تيارت.



الجدول (3-8): عدد الطلبة المسجلين بعد التدرج.

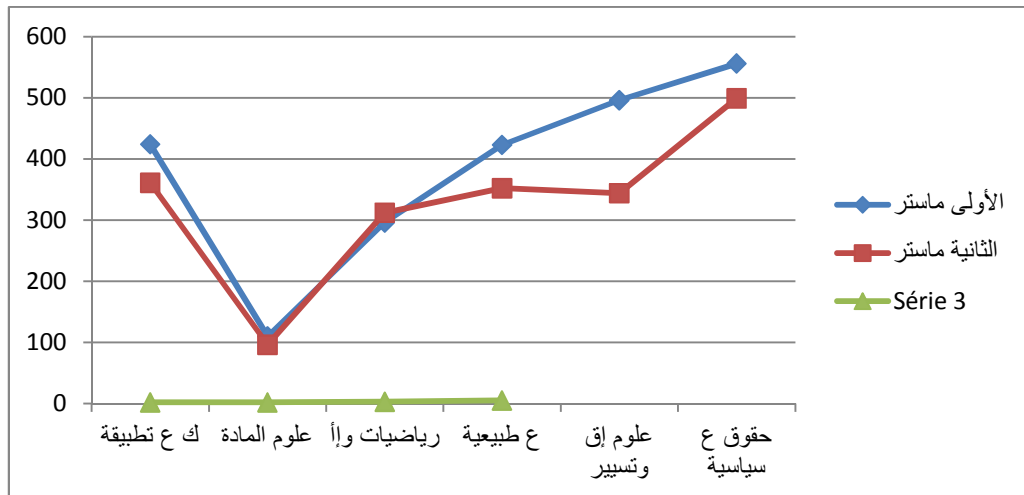
المجموع	السنة الثانية ماستر	السنة أولى ماستر	الكلية
785	361	424	ك.ع.تطبيقية
206	96	110	علوم المادة

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

608	312	296	رياضيات و إعلام ألي
775	352	423	ع.ط.و الحياة
840	344	496	ك.ع.ا.و التسيير
1055	499	556	حقوق.ع.سياسية
1988	770	1218	ع.ا.وإنسانية
1962	825	1137	آداب و لغات
462	196	222	ملحقة شلالة
655	355	400	ملحقة السوقر
9307	4169	5168	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على إحصائيات جامعة ابن خلدون تيارت.

الشكل (5-3): عدد الطلبة المسجلين بعد التدج.



الجدول (9-3): الطلبة المسجلين حسب المستوى والجنس.

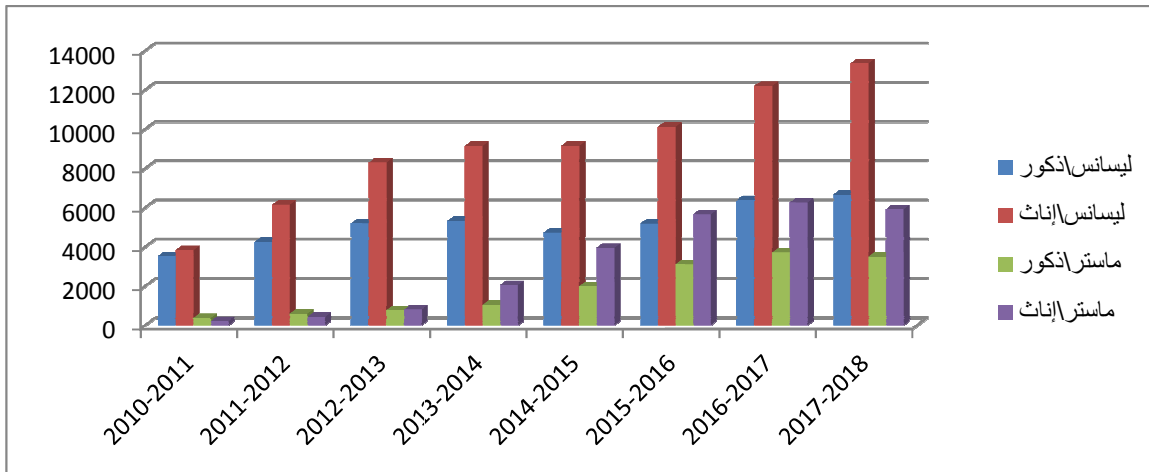
المجموع	ماستر		ليسانس		السنة الجامعية
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
7964	379	223	3529	3833	2011-2010
11434	599	434	4253	6148	2012-2011
15081	771	805	5196	8309	2013-2012

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

17563	2051	1042	9145	5325	2014-2013
19823	3951	1987	9157	4728	2015-2014
24069	5652	3108	10123	5186	2016-2015
28574	6268	3709	12206	6391	2017-2016
29427	5915	3500	13356	6656	2018-2017
161738	25432	15295	74832	46179	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على إحصائيات جامعة ابن خلدون تيارت.

الشكل (6-3): الطلبة المسجلين حسب المستوى و الجنس.



من خلال الجدول أعلاه نرى أن عدد الطلبة المسجلين في تزايد مستمر، حيث كان مجموع المسجلين للموسم الجامعي 2010-2011 يبلغ 7964 إرتفع العدد بصفة تدريجية وهذا راجع إلى جملة الإصلاحات التي شهدتها قطاع التعليم العالي، وبعد وضع نظام ل.م.د مما ساعد في إستقطاب عدد من الطلاب لتحسن ظروف التمدرس وإتاحة الهياكل البيداغوجية اللازمة، فنجد عدد المسجلين للموسم الجامعي 2017، 2018 29427 طالب وهو عدد كبير .

الجدول (10-3): عدد الطلبة المتخرجين حسب الجنس والمستوى.

السنة الجامعية.	ليسانس.	ماستر	المجموع
	ذكور	ذكور	إناث
2011-2010	462	367	1049
2012-2011	437	499	1261

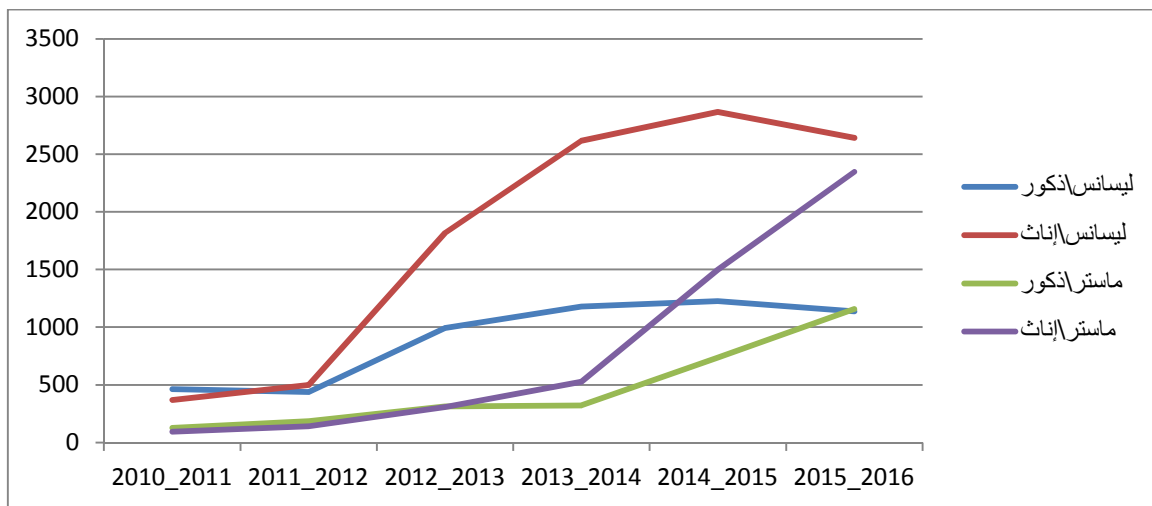
الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

3433	308	314	1817	994	2013-2012
4644	527	321	2616	1180	2014-2013
6322	1497	734	2865	1226	2015-2014
7283	2347	1157	2642	1137	2016-2015
8841	2897	1715	2856	1373	2017-2016
8938	2529	1573	3502	1334	2018-2017
42436	10339	6125	17429	8543	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على إحصائيات جامعة ابن خلدون تيارت.

من خلال الجدول المبين أعلاه نجد أن عدد المتخرجين من جامعة ابن خلدون تيارت، في تزايد مع مرور السنوات بعدما كان ضئيل في الموسم الجامعي 2010-2011 والذي قدر بـ 1049 متخرج جامعي يجمع ذكور وإناث، وبقي في تزايد إلا أن وصل عدد المتخرجين للموسم الجامعي (2016-2017) 8841 متخرج، وهذا نظرا لتحسن جودة التعليم العالي و توفير الهياكل البيداغوجية إضافة إلى ارتفاع جيد في نسبة التاثير.

الشكل (7_3): عدد الطلبة المتخرجين حسب الجنس والمستوى.



2-الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

1-2: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): تعتبر الوكالة للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير

خاص تسيير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006.

تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والشغل والضمان الاجتماعي.

2-2: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:

تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسس. تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقنيات سوق التشغيل واليد العاملة.

- القيام بكل الدراسة وتحقيقي لها صلة بأداة مهمتها.

- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد التشغيل وتقسيمها.

- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها. وتكلف هذه الصفة بما يلي:

• ضمان استقبال طالبي العمل وأعلامهم وتوجيههم وتنظيمهم.

• القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.

• تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.

• تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العلم.

• يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله الاستفادة من تنصيب عن

طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة

العمومية والخاصة ويستفيد من التوجيه والاستثمار والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.

كما تتمثل مهامها في تنظيم وتوفير وتطوير سوق العمل الوطنية واليد العاملة والتأكد من ان لكل عمل أو مستخدم خدمة توظيف فعالة وذات طابع شخصي.

2-3: هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) هناك أربعة أنواع للوكالة:

1-المديرية العامة: يتمثل دور المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل في تطبيق العلاقات والاستثمارات

القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية أين يتم معالجتها.

2-الوكالات الجهوية للتشغيل: يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات وتعد جسر امتداد بين المديرية

العامة والهيكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية) ويهدف إلى:

- ضمان التسيير اللامركزي للمنصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المؤسسة بين المديرية العامة والهيكل الخارجية.

- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

3-الوكالات الولائية للتشغيل:تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تقوم

باستقبال المتعاملين معها سواء مع طالبي العمل أو المستخدمين وتتلخص مهامها فيما يلي:

- مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه.

- تنصيب الأجهزة والبرامج الخاصة بالشغل على المستوى المحلي ع الشركات، وهذا العمل يقدم طرف مصلحة المستخدمين.

- تقديم الدعم التقني في متابعة الإدارية: معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل.

- المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.

4-الوكالة المحلية:تعتبر كملحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة

الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظمي هيكل الوكالات الوطنية للتشغيل تتكون على مستوى

الدوائر والبلديات تتخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجه عروض العمل إلى السكان

المقيمين، وقد جاء القانون رقم 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة

الشغل، ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء

الأماكن التي لا يوجد بها هيكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود

اختصاصاتها الإقليمية وحتى توأكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وتقوم بدورها في توفير

فرص العمل حسب معايير العمل الدولية.أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلة بطريقة تسمح لها

بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هيكلها من: المديرية العامة و10 وكالات جهوية وأكثر من 157

وكالة محلية.

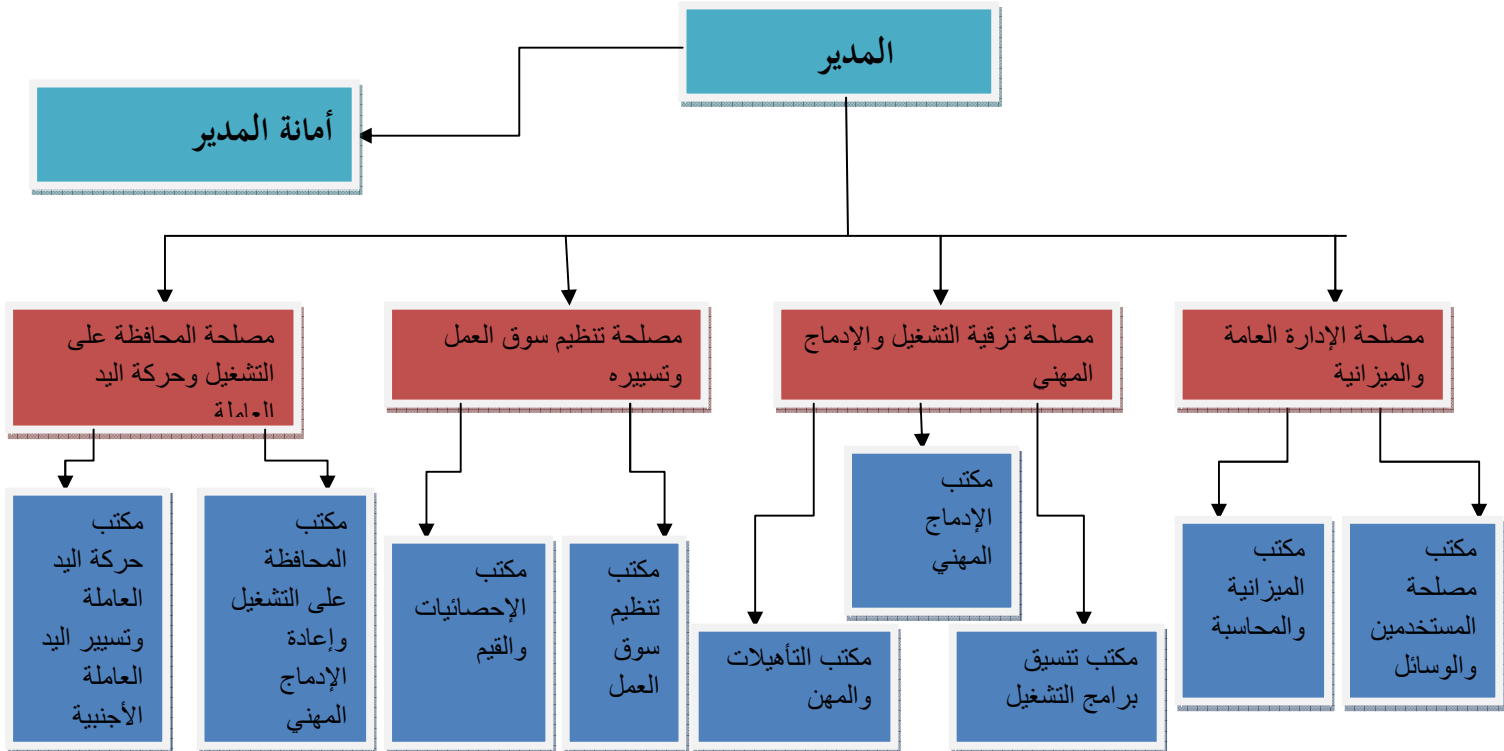
بعد التعرف على الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM والتطرق الى مهامها وهيكلها سيتم دراسة حالة مديرية التشغيل التي تعد فرع من فروع الوكالة الوطنية للتشغيل.

4- مديرية التشغيل لولاية تيارت

4-1: تعريف مديرية التشغيل

تعتبر مديرية التشغيل فرع من فروع الوكالة الوطنية للتشغيل، تحرص على تنفيذ خطة معينة بهدف تنظيم سوق العمل ومراقبة ميكانيزمات العرض وفقا لمتطلبات الولاية البلديات وكذا الدوائر، فهي تقوم بإستغلال جميع الإمكانيات على مستوى الولاية بغية الحد والتخفيض من نسبة البطالة بهدف تنشيط وتنمية سياسة التشغيل.

4-2: الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل



المصدر: مديرية التشغيل لولاية تيارت

المطلب الثاني: طلبات العمل لولاية تيارت.

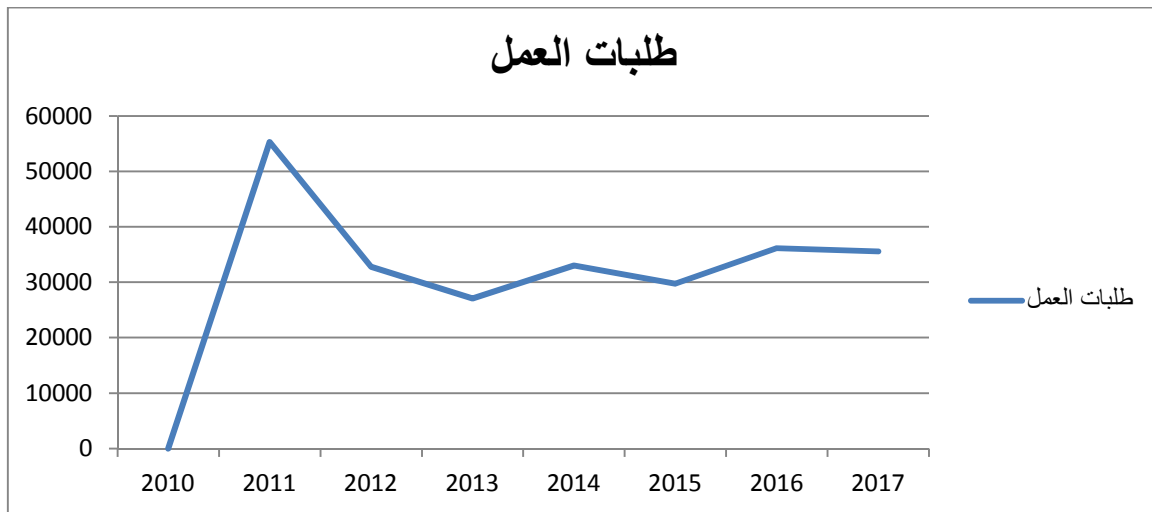
عرف سوق الشغل لولاية تيارت حركية ملحوظة في السنوات القليلة الماضية ،شملت عدة قطاعات هامة.

الجدول رقم(11-3): طلبات العمل المسجلة لولاية تيارت في الفترة 2010-2017

السنوات	طلبات العمل
2010	51224
2011	55343
2012	32806
2013	27074
2014	33034
2015	29756
2016	36134
2017	35542

المصدر: إحصائيات مقدمة من طرف وكالة التشغيل.

الشكل(8-3): طلبات العمل المسجلة لولاية تيارت في الفترة 2010-2017



من خلال الإحصاءات المقدمة نجد أن طلبات العمل كانت مرتفعة سنة 2010 حيث قدرت ب 51224، وتزايدت في السنة الموالية و ذلك نظرا لوجود مؤسسات اقتصادية تبحث عن عمال ،فنجد أن البطالة كانت تخص الفئة الغير المؤهلة أي بدون مستوى تعليمي حيث كانت تقدر ب 14227 مسجل

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

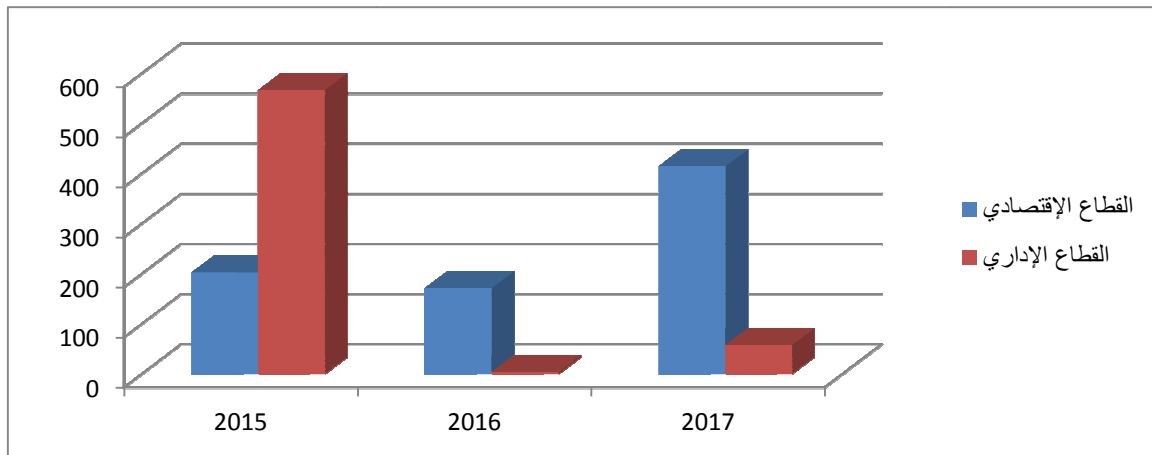
أي بنسبة 56.17%. وبتزايد السنوات قلت طلبات العمل و هذا إما راجع لوجود طرق متاحة أمام المتخرجين عن طريق التشغيل المباشر أو بعد القيام بمسابقات التوظيف .

الجدول (12-3):تنسيبات العمل لحاملي الشهادات CID.

السنوات	القطاع الاقتصادي	القطاع الإداري	المجموع
2015	203	567	770
2016	172	108	280
2017	415	58	473
المجموع	790	733	1523

المصدر: اعتمادا على إحصاءات الوكالة.

الشكل (9-3):تنسيبات العمل لحاملي الشهادات CID.



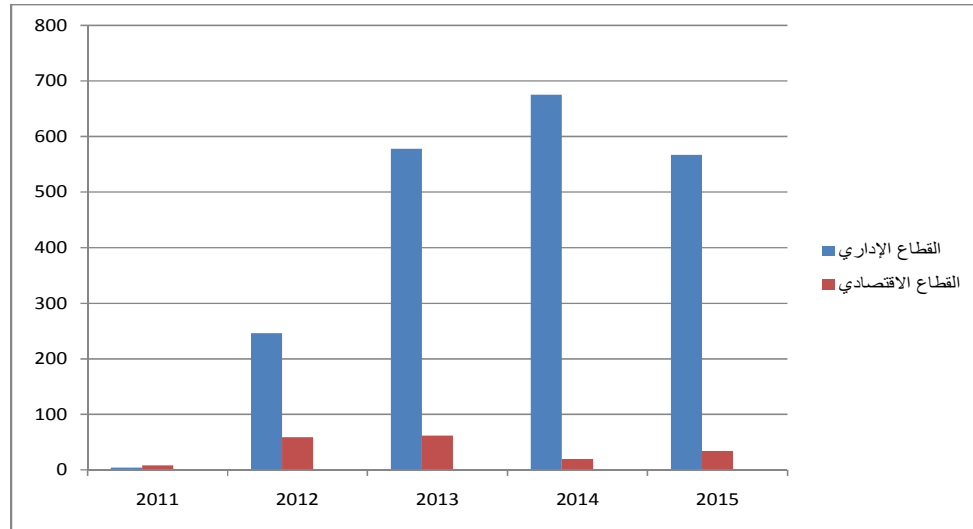
من خلال الجدول أعلاه و النتائج المتوصل إليها ، نجد أن إدماج حاملي الشهادات الجامعية توزع عبر القطاعين الاقتصادي والإداري في اطار عقود الادماج المهني ففي سنة 2015 استفادوا ب 770 منصب أي بنسبة 63% من إجمالي المناصب المستحدثة حيث نجد، أن أكبر التنسيبات كانت في القطاع الاقتصادي ب 790 مستفيد أما القطاع الإداري ب733 مستفيد، ومع الوصول إلى سنة 2017 فنرى تراجع في عدد المناصب بخصوص القطاع الإداري حتى بلغ 58 منصب وهذا راجع إلى التجميد في التنسيبات بخصوص هذا القطاع و التي تم منحها لمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لتدعيم الأقسام الخاصة.

الجدول (3-13): المناصب الدائمة في القطاعين الإقتصادي و الإداري.

السنة	القطاع الإداري	القطاع الاقتصادي	المجموع
2011	4	8	12
2012	246	59	305
2013	578	62	640
2014	675	20	695
2015	567	34	601
2016	739	9	748
2017	523	33	556
المجموع	3332	225	3557

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على إحصاءات مديرية التشغيل.

الشكل (3-10): المناصب الدائمة في القطاعين الإقتصادي و الإداري.



المطلب الثالث: عروض العمل المسجلة لولاية تيارت.

الجدول رقم (3-14): توزيع عروض العمل حسب الوكالات والمستوى التأهيلي.

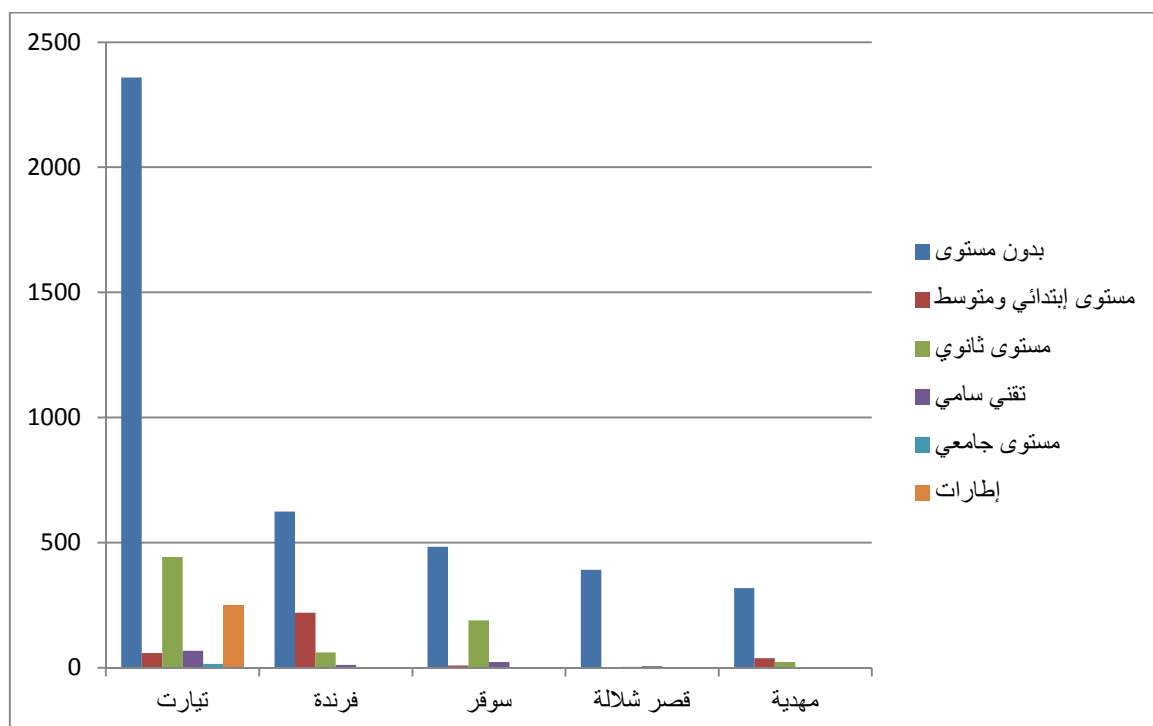
المستوى والوكالة	بدون مستوى	مستوى ومتوسط	مستوى ابتدائي	مستوى ثانوي	تقني سامي	مستوى جامعي	إطارات	المجموع
تيارت	2359	59	443	68	15	248	3192	
فرندة	624	220	61	12	00	67	984	

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

سوقر	9	189	23	01	36	742
قصر شلالة	03	04	06	00	13	418
مهديّة	39	23	02	00	15	398
المجموع	330	720	111	16	379	5734

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على إحصاءات مديرية التشغيل 2017.

الشكل (11-3): توزيع عروض العمل حسب الوكالات و المستوى التأهيلي.



من خلال الإحصاءات المبينة في الجدول (3_14) المقدمة من طرف وكالة التشغيل لولاية تيارت، نرى أن عروض العمل المتقدم بها على مستوى الوكالة تيارت بمجموع 3192 عرض أي بنسبة 55.66% و تليها وكالة فرنزة بنسبة 17.16% أما على مستوى وكالة السوقر فتقدر عروض العمل ب742 أي بنسبة 12.94% من المجموع الكلي 5734 تشمل بقدر كبير الشريحة بدون مستوى تأهيلي حيث

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

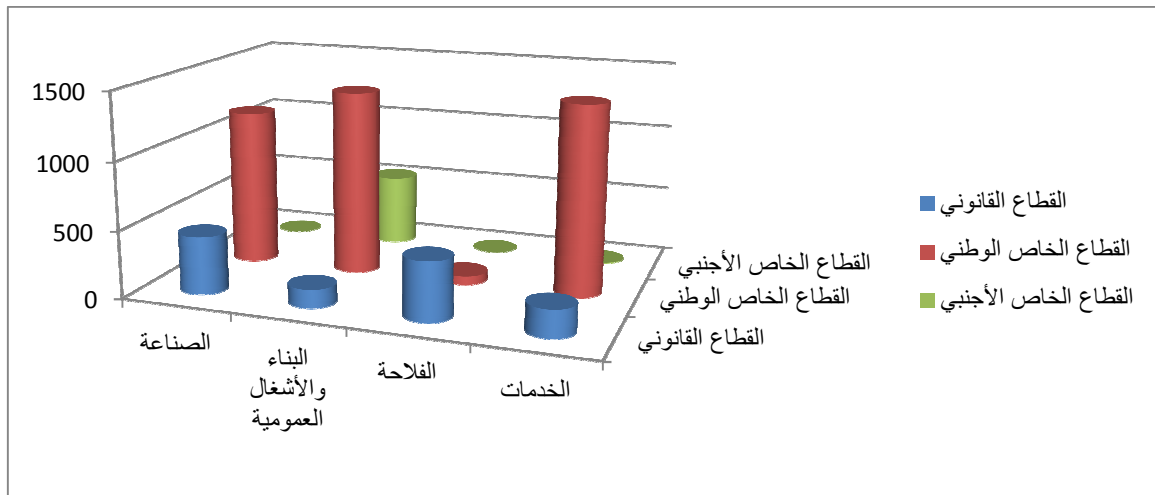
قدرت ب 4178 عرض عمل عبر جميع وكالات الولاية، وبنسبة تقدر ب 72.86% وهي نسبة مرتفعة جدا ، في حين نجد عروض العمل بالنسبة للمستوى الثانوي عبر كامل الوكالات تصل إلى 720 أي بنسبة 12.55% من مجموع الكلي.

الجدول رقم(15-3):توزيع عروض العمل حسب القطاع القانوني وقطاع النشاط

المجموع	الخاص	القطاع الأجنبي	الخاص	القطاع الوطني	القطاع القانوني	القطاع قطاع النشاط
1590		0		1162	428	الصناعة
2037		531		1371	135	البناء والأشغال العمومية
501		0		64	437	الفلاحة
1606		3		1400	203	الخدمات
5734		534		3997	1203	المجموع
%100		%9.31		%69.70	%20.98	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على إحصاءات مديرية التشغيل 2017

الشكل(12-3):توزيع عروض العمل حسب القطاع القانوني و القطاع النشاط



بالنظر إلى معطيات وإحصاءات الجدول أعلاه الذي يبين عروض العمل لكل من القطاعات القانونية والأجنبي الخاص والوطني، لسنة 2017 وتقدر ب 5734 وهو لا يعادل طلبات العمل المقدمة، و عليه فإنه يمكننا استنتاج مايلي :

➤ النسبة الكبيرة من عروض العمل والمقدرة ب 3997 منصب أي بنسبة 69.70% من إجمالي العروض تتعلق بالقطاع الخاص الوطني .

➤ فيما يخص القطاع القانوني فقد كانت مساهمته بنسبة 20.98% ، والقطاع الخاص الأجنبي ب 9.31%.

➤ مساهمة قطاع البناء و الأشغال العمومية بشكل ملحوظ فقد بلغ المجموع الإجمالي لهذا القطاع ب 2037 عرض موزعة على القطاعات القانونية، الخاص و الأجنبي الوطنيين.

➤ تزايد ملموس في قطاع الخدمات فقد بلغت عروض المقدمة ب 1606 منصب وهذا يساعد في حركية للنشاط و مساهمة في امتصاص البطالة.

➤ أما فيما يخص قطاع الفلاحة فهناك تراجع كبي في هذا القطاع حيث لم تبلغ العروض المقدمة إلا ب 501 منصب وهذا راجع إلى العزوف الكبير في التشغيل لهذا القطاع .

المبحث الثالث: وصف وتحليل الاستبيان نتائج الدراسة التطبيقية

من أجل تسليط الضوء على اثر سياسة التعليم العالي على سوق العمل ولمعرفة مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي على سوق العمل، قمنا بإجراء دراسة تطبيقية على مستوى مديرية التشغيل لولاية تيارت وذلك للوقوف على مدى التزام هذه الجامعات لمعايير جودة التعليم العالي، وقد اخترنا مرحلة التعليم العالي

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

باعتبارها مرحلة هامة من مراحل الباحث كونها تربط بين مرحلتين مهمتين وهي تعليم وتكوين الطلبة للخروج لسوق العمل.

وبالتالي إذا كانت هذه مدخلات ذات جودة فإنها حتما تقود للحصول على مخرجات تتلاءم و متطلبات سوق العمل و يستفيد منها قطاع الأعمال و المجتمع بصفة عامة وقد اعتمدنا في هذه الدراسة منهج وصفي تحليلي لأنه يتناسب مع موضوع دراسة .

المطلب الأول: إجراءات الدراسة التطبيقية .

1-مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جامعات ولاية تيارت موسم الجامعي 2017/2018 البالغ عددها ثلاث جامعات موزعة كما يلي

الجدول(16-3):توزيع الطلبة حسب جامعات تيارت

الجامعة	عدد الطلبة
كلية العلوم التطبيقية	4845
كلية العلوم الاقتصادية،تسيير و علوم تجارية	5130
كلية العلوم الطبيعة و الحياة	5665

2-عينة الدراسة:أجريت الدراسة على عينة عددها 60 كانت موزعة بين طلبة و إداريين أي بنسبة 33.2% من مجتمع الدراسة كانت موزعة بطريقة عشوائية.

لقد تم انتقاء العينة من جميع جامعات ولاية تيارت حتى تكون الدراسة شاملة وذات مصداقية وقد وجهت الدراسة لكل من الطلبة و الإداريين.

3-مصادر الدراسة

تعتمد الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

3-1:البيانات الأولية:وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع الاستبيانات لدراسة بعض مفردات الدراسة وحصرو وجميع المعلومات في موضوع الدراسة ،ومن ثم تفرغها و تحليلها باستخدام برامج

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات لتدعيم موضوع الدراسة.

3-2:البيانات الثانوية: لقد قمنا بمراجعة الكتب و الدورات التعليمية الخاصة المتعلقة بالموضوع من اجل إثراء موضوع الدراسة.

4-حدود الدراسة

4-1:الحدود المكانية: يتمثل المجال المكاني للدراسة في مديرية التشغيل لولاية تيارت وكذا جامعة ابن خلدون.

4-2الحدود الزمانية: وهو المجال الزمني للدراسة الممتدة من 2018/03/20 إلى غاية 2018/04/11 وهذا بعد استكمال وتحليل كل النتائج، و الإجابة على التساؤلات.

5-أداة الدراسة: اعتمدنا في الدراسة على الاستبيان باعتباره أداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة بالإضافة إلى المعلومات المتحصل عليها من المقابلة والملاحظة مع الطلبة والإداريين وبعض موظفي مديرية التشغيل.

-لتحقيق أهداف الدراسة ومعرفة مدى تطابق مخرجات الجامعة مع سوق العمل، من خلال الإصلاحات المنتهجة التي قامت بها الدولة والمتمثلة في نظام ل.م.د، حيث استهدفت الدراسة للموسم 2018/2017 ثلاثة عناصر أساسية طلبة إداريين ومتخرجين كون هذه لعناصر الثلاثة مهمة لنجاح أو فشل أي نظام.

*إستبيان موجه للإداريين: لقد تم توزيع 10 استمارات تم استرجاعها كلها أي بنسبة 100%

*إستبيان موجه للطلبة: لقد تم توزيع 42 استمارة وتم استرجاعها كلها أي بنسبة 100%

وهذا الاستبيان مكون من جزأين:

الجزء الأول:يشمل المتغيرات الشخصية للفئة المبحوثة و تتمثل في الجنس الفئة العمرية المؤهل العلمي والانتماء الجامعي .

-**الجزء الثاني:**يشمل محاور الدراسة حيث اشتمل على 34عبارة موزعة على ثلاثة محاور جودة التعليم العالي تقييم سوق العمل و أداء الجامعة و سوق العمل.

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

وقد قامت الطالبة بتطوير هذا الاستبيان بناء فقراتها من خلال الخطوات التالية:

-إلقاء نظرة على بحوث و دراسات سابقة.

-الاضطلاع على أهم الإصلاحات مطبقة على منهج التعليم العالي في الجزائر لتحسين مخرجاتها.

-استشارة بعض الأساتذة المتخصصين .

ولقد تم استخدام مقياس ليكارت لقياس درجة إجابة المستجوبين على عبارة الاستبيان ،حيث يعتبر هذا

المقياس من أكثر المقاييس شيوعا بحيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقة على خيارات محددة

موضحة بخمس خيارات موضحة كما يلي:

الجدول (17-3):مقياس التحليل ليكارت الخماسي

التقييم	غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

4-صدق و ثبات أداة الدراسة

1-صدق أداة الدراسة: يقصد به مقدرة أداة الدراسة على قياس ما وضعت من اجله حيث قمنا

باستخدام بالتحليل بمختلف المعاملات المعتمدة في الدراسة و تقييمها.

2-ثبات أداة الدراسة : يقصد به أن يعطينا الاستبيان النتائج نفسها التي إذا أعيد تطبيقها على نفس

العينة في فترتين مختلفتين وفي الظروف نفسها وقد تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل

α كرونباخ Cronbach alpha.

المطلب الثاني: وصف وتحليل الدراسة التطبيقية.

بعد قيام بجمع المعلومات من الاستبيان الموزع و معالجتها من خلال البرنامج الإحصائي المعروف

باسم الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss طبعة 19 والذي يعتبر من أهم البرامج الإحصائية

المعتمدة في إجراء تحليلات إحصائية بكافة أشكالها و قد تم استخدام معالجات الإحصائية التالية:

-نسب مئوية .

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

-تكرارات.

-متوسطات حسابية و انحرافات معيارية.

-معامل α كرونباخ .

-تحليل تباين أحادي Anova.

-تحليل الانحدار الخطي.

2-تحليل نتائج البيانات الشخصية:

الجدول (18-3):توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	24	46.15%
أنثى	28	53.85%
المجموع	52	100%

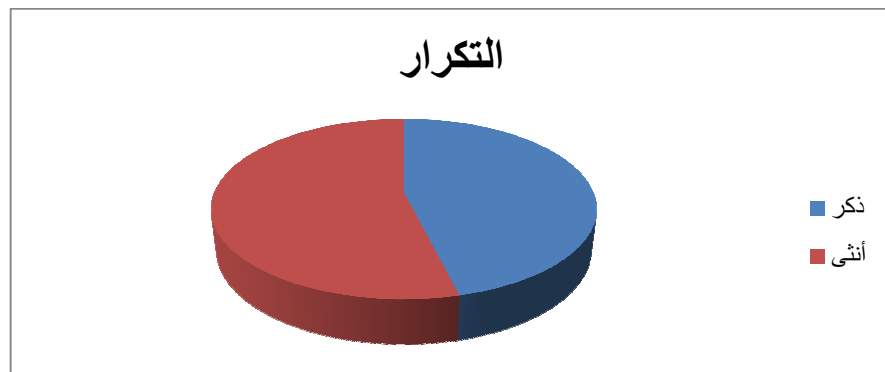
المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على بيانات SPSS.

من خلال نتائج المتحصل عليها و المبينة في الجدول أعلاه، يتبين لنا أن الإجابات المتحصل عليها من خلال

هذا الاستبيان ، من طرف المستجوبين كانت نسبة الذكور متساوية مع نسبة الإناث حيث بلغت 50%

وهذا ما يدل على أن المؤسسات التعليمية تشمل الفئتين دون تمييز.

الشكل رقم (13-3):توزيع الأفراد حسب الجنس



الجدول (19-3):التوزيع الأفراد حسب الفئة العمرية :

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
من 21 إلى 22	18	34.6%

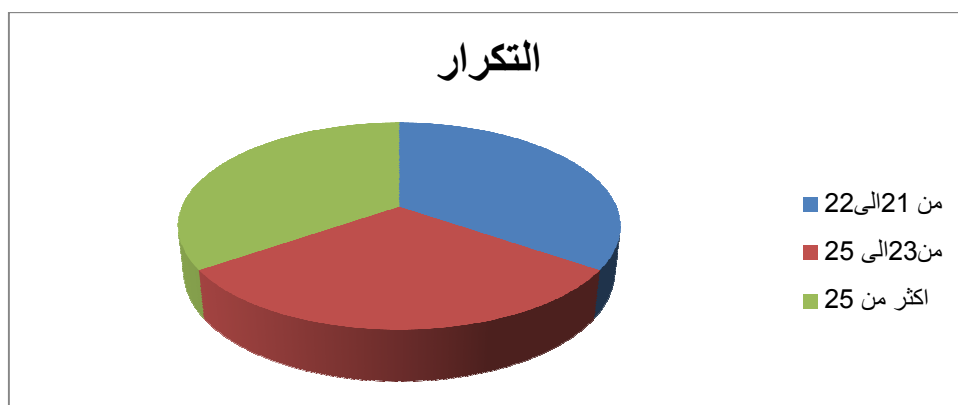
الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

من 23 إلى 25	16	30.8%
أكثر من 25	18	34.6%
المجموع	52	100%

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على بيانات و نتائج spss .

من خلال الجدول أعلاه وبعد تحليل النتائج المتحصل عليها بعد تفريغ الاستبيان، فإن الإجابات المسترجعة توزعت بشكل متساو بين فئتي (21-22) و(أكثر من 25) حيث بلغت النسبة المئوية لكل منهما 34.6% ، بينما كانت النسبة المئوية للفئة العمرية (23-25) تتراوح بـ 30.8% أي بانخفاض طفيف عن باقي الفئتين، وهذا ما يدل على أن معظم المستجوبين لديهم نسبة تسمح لهم بالتحلي بالمصادقية و الموضوعية في ملا الاستبيان الموجه إليهم.

الشكل(14-3):توزيع الأفراد حسب الفئة العمرية.



الجدول(20-3):توزيع أفراد العينة حسب الإنتماء للجامعة:

الانتماء للجامعة	التكرار	النسبة المئوية
ك.ع الاقتصادية و التجارية.	23	44.2%
ك.ع. التطبيقية.	13	25.0%
ك.ع. الطبيعة و الحياة .	16	23.8%
المجموع.	52	100%

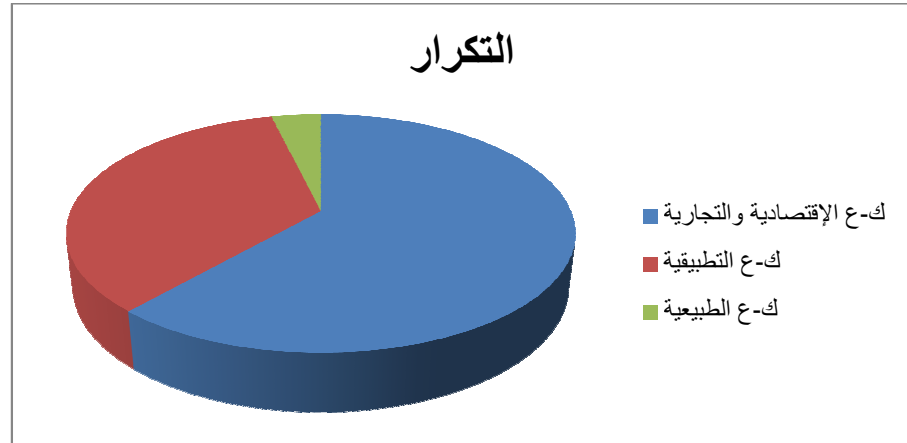
المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج و بيانات spss .

من النتائج التي توصلنا إليها بالاعتماد على بيانات و تحليلات، فإن غالبية المستجوبين كانوا ينتمون إلى كلية العلوم الاقتصادية و علوم التجارية أي بنسبة قدرت بحوالي 44.2% وهي مرتفعة عن بقية

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

الكليات، أما بقية المستجوبين فتوزعوا بين كلية العلوم التطبيقية التي بلغت نسبتها 25.0% ، أما كلية العلوم الطبيعية و الحياة فكانت النسبة بما هي 23.8% .

الشكل (15-3): يبين توزيع الأفراد حسب الإنتماء للجامعة.



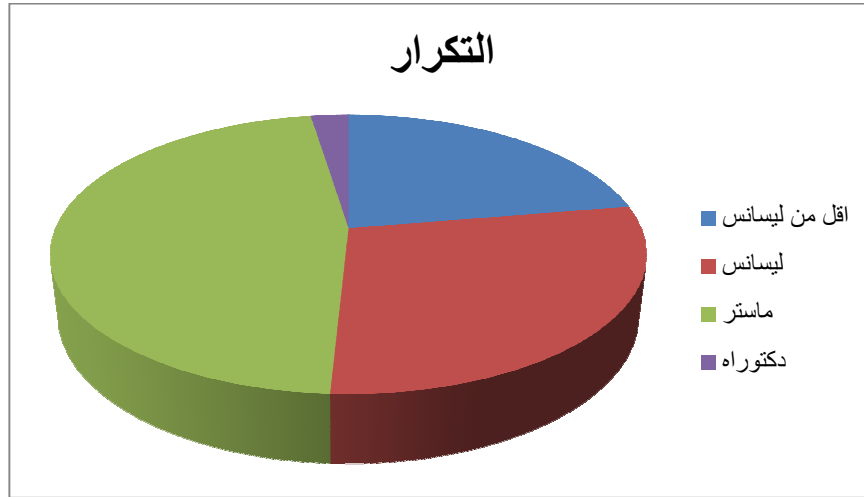
الجدول (21-3): توزيع الأفراد حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية.
اقل من ليسانس.	11	21.2%
ليسانس.	14	26.9%
ماستر.	23	44.2%
دكتوراه.	4	7.7%
المجموع.	52	100%

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على بيانات و نتائج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلبية المستجوبين هم من خريجو و طلبة مؤهلهم العلمي هو شهادة الماستر ، حيث بلغت نسبتهم إلى 44.2% أي أنهم أكملوا دراسات ما بعد التدرج أو كما تعرف دراسات عليا ، في حين نجد أن بقية المستجوبين انحصر مؤهلهم العلمي بين حاملي شهادة ليسانس والذين بلغت نسبتهم 26.9% ، بينما كانت نسبة الذين لم يتحصلوا على ليسانس 21.2% و وجدنا إن نسبة المستجوبين الحاملين لشهادة دكتوراه نسبتهم ضئيلة تراوحت ب 7.7% ومن هنا نجد أن معظم الخريجين والباحثين عن العمل هم أصحاب شهادات جامعية.

الشكل رقم(16-3):توزيع الأفراد حسب المؤهل العلمي.



3-تحليل و تفسير محاور الدراسة:في هذا العنصر نقوم بتحليل محاور الاستبيان بغية الإجابة على أسئلة البحث باستخدام الإحصاء الوصفي ،لقد تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach Alpha لقياس ثبات الاستبيان والاتساق الداخلي لعباراته فتحصلنا على نتيجة كل محور من المحاور وهي مبينة كما يأتي :

الجدول (22-3):نتائج إختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

المحاور	معامل الثبات
المحور الأول: جودة التعليم العالي في الجامعة(11عبارة)	0.769
المحور الثاني:تقييم سوق العمل (16عبارة).	0.732
المحور الثالث:أداء الجامعة وسوق العمل (7عبارات)	0.566
جميع عبارات الاستبيان (34عبارة).	0.817

المصدر: من إعداد الطالبتان بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون –دراسة حالة-

بالنظر إلى النتائج المسجلة و المتحصل عليها، بعد تحليلها تبين لنا في الجدول أعلاه بان قيمة معامل

ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة الثلاث ، كانت نتائجها كالتالي: المحور الأول كان معامل ألفا كرونباخ 0.769

أما المحور الثاني 0.732 بينما المحور الثالث فكان 0.566

معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان فكانت ب 0.817 وهي نسبة ثبات عالية جدا ، مما يدل

على أن عبارات الاستبيان كانت تتسم بالمصادقية و التناسق الداخلي فيما بينها وهذا ما يجعلها قابلة

لدراسة ، وتحليل النتائج المتحصل عليها و المستخلصة.

1-المحور الأول:

الجدول(23-3):المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية المحور الأول

القرار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأسئلة
محايد.	1,157	3,38	تعليم عالي ذو جودة عالية
غير موافق	5,742	4,17	يتوفر خريجو الجامعات على مهارات فنية عالية
غير موافق	1,159	3,40	خدمات مقدمة للأساتذة والطلبة في الجامعة ذات جودة
غير موافق	1,241	3,40	وجود تكنولوجيات المعلومات والاتصال متطورة داخل الجامعة
محايد	1,163	3,02	تميز خريجي الجامعات بالانضباط والمسؤولية
محايد	1,130	3,31	إلمام الطلبة المتخرجين بمختلف المعارف الإدارية
محايد.	1,034	3,10	يتميز خريجي الجامعات بمستوى تعليمي جيد
محايد.	1,236	2,96	سعى الكلية إلى توفير هيئة تدريس متخصصة لتنمية القدرات
محايد.	1,274	2,94	سعى الكلية لتحسين خدمات وبرامج التعليم
محايد.	1,341	3,25	تعمل الجامعة على زيادة براءة الاختراع
محايد.	1,243	2,94	تستثمر الكلية في تطوير الموارد البشرية

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

المجموع	3.26	17.846	محايد.
---------	------	--------	--------

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss

المحور الثاني: الجدول رقم(24-3):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

القرار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأسئلة
محايد	1,210	3,21	تناسب تخصصات الدراسة مع سوق العمل
غير موافق	1,123	3,38	تناسب نسبة خريجي الجامعات مع طلبات سوق العمل.
غير موافق	1,329	3,63	تتوفر مناصب الشغل بالقدر الكافي لخريجي جامعات سنويا
محايد	1,148	2,77	قدرة خريجي الجامعات على تحمل أعباء العمل
محايد	1,181	2,69	قدرة المتخرج على التفاعل مع مشاكل العمل المختلفة
محايد	1,236	3,04	تقاضي خريجي الجامعة أجر مناسب مع وظيفة العمل
محايد	1,155	3,00	كفاءة المتخرج في تولي مناصب عمل والقدرة على تسييرها
محايد	1,246	2,77	قدرة المتخرج على تولي أكثر من وظيفة.
محايد	1,293	2,88	قيام بعمل تطوعي قصد اكتساب الخبرة.
محايد	1,061	2,67	التزام المتخرجين بمواعيد العمل.
محايد	,971	2,63	مقدرة على التعامل مع مختلف الأجهزة والمعدات.
محايد	1,205	2,81	توفير برامج تدريبية لتأهيل لخريج للعمل بالمؤسسة.
محايد	1,162	2,94	كفاءة خريجين على اتخاذ قرارات العمل المناسبة
محايد	1,171	2,96	حرية الرأي بالوظيفة للمشاركة في اتخاذ القرارات.
محايد	1,204	3,04	إتاحة فرص تدريب من طرف مؤسسة للعامل للتنمية قدراته.

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

تحفيز الإدارة على أهمية العمل الجماعي.	2,67	1,200	محايد.
المجموع	2.943	19.895	محايد.

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات

المحور الثالث:

الجدول (25-3): يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات المحور الثالث.

الأسئلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القرار
وجود دافع عالي لدى الخريج للعمل.	2,12	1,263	موافق
تنمية قدرات من خلال استخدام منظم للمعرفة.	2,62	1,087	محايد
توافق مناهج التعليم العالي مع سوق العمل.	3,37	1,103	محايد
الجامعة لها ارتباط وثيق بمؤسسات الاقتصادية.	3,33	1,080	محايد
تساهم برامج الاقتصادية في تخفيض من بطالة المتخرجين.	3,08	1,118	محايد
وجود ثقة بمخرجات التعليم العالي من خريجين وأبحاث علمية للجامعات.	2,81	1,155	محايد
دمج أنماط جديدة للتعليم والتعليم باستمرار تؤدي إلى تنوع وتوسع، في فرص العمل.	2,79	1,377	محايد
المجموع	2.87	8.183	محايد

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

- يبين الجدول السابق أعلاه رقم (25-3)، المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات جودة التعليم العالي في الجامعة، من منظور الطلبة والإداريين، حيث بلغت قيمة الكلية للمتوسط الحسابي للمحور

الأول والذي هو جودة التعليم العالي في الجامعة بـ 3.26 وبانحراف معياري قدره 17.846 ، وهذا ما يعني أن درجة الموافقة الكلية لأفراد العينة على عبارات المحور الأول كانت بدرجة محايد، بحيث جاءت العبارة الثانية وهي توفر الطالب على مهارات فنية بمتوسط حسابي عالي قدره 4.17، في حين كانت العبارتين (سعي الكلية إلى تحسين خدمات وبرامج التعليم) و (استثمار الكلية في تطوير المورد البشري) بمتوسط حسابي ضعيف قدر بـ 2.94، أي يعني أن مجمل أفراد العينة أجابوا بالحياد على هذه العبارات مما يدل على أن تطبيق جودة التعليم العالي في الجامعة غير واضحة ومبهمه لدى المستجوبين حيث أشاروا إلى أن البرامج المطبقة لا ترقى إلى تطوير المنظومة التعليمية وإنجاحها.

-أما بالنسبة للمحور الثاني والذي هو تقييم سوق العمل، فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي له 2.943 و بانحراف معياري قدره 19.895، وهذا يعني أن درجة الموافقة الكلية لأفراد العينة على عبارات المحور الثاني كانت، درجة محايد حيث جاءت العبارة (تتوفر مناصب الشغل بالقدر الكافي مع خريجي الجامعات سنويا) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.67، و عبارة (قدرة المتخرج على التعامل مع كافة الأجهزة و المعدات داخل المؤسسة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 2.61، أي ان المستجوبين من متخرجين و إداريين يرون أن المتخرج لا يتجاوب مع سوق العمل و متطلباته بالقدر الكافي ، ولا يستفيد من التغييرات من اجل تطوير أدائه داخل المؤسسة .

- فيما يخص المحور الثالث الذي هو أداء الجامعة و سوق العمل، فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي للإجابة على عبارات المحور بـ 2.87 و بانحراف معياري قدره 8.183 حيث جاءت درجة الموافقة الكلية لأفراد العينة على جميع عبارات المحور بدرجة محايد، حيث كانت عبارة (توافق مناهج التعليم العالي مع سوق العمل) بمرتبة أولى بمتوسط حسابي 3.37، أما العبارة (وجود دافع عالي لدى الخريج للعمل) جاءت بمتوسط حسابي ضعيف 2.12، أي إن المستجوبين ليست لديهم رغبة ملححة للعمل وإن عدم توافق المناهج التعليم العالي مع معايير سوق العمل ما خلق مشكل لدى الباحث عن العمل.

المطلب الثالث: اختبار صحة الفرضيات

1-معامل الارتباط (معامل بيرسون):

الجدول رقم (26-3): يوضح درجة الارتباط بين المحاور.

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون –دراسة حالة-

المحاور	جودة التعليم العالي في	تقييم سوق العمل	أداء الجامعة و سوق العمل
محور1: جودة التعليم العالي في الجامعة	01	0.407	0.426
محور2: تقييم سوق العمل.	0,407	01	0,366
محور 3: أداء الجامعة وسوق العمل	0,426	0,366	01

الارتباط معنوي عند مستوى دلالة **0.01**.

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات **spss**.

من خلال النتائج المتوصل إليها، في الجدول أعلاه نلاحظ أن هناك ارتباط قوي بين محور جودة التعليم العالي في الجامعة و تقييم سوق العمل ،حيث قدر معامل بيرسون ب **0.407** كما انه يوجد ارتباط قوي بين جودة التعليم العالي في الجامعة وأداء الجامعة وسوق العمل حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون ب**0.426**،وبين تقييم سوق العمل و أداء الجامعة وسوق العمل فنجد معامل الارتباط بيرسون بينهما قدر ب**0.366**،وهذا ما يدل على أن لأداء الجامعة و سوق العمل تأثير كبير بين تطبيق جودة التعليم العالي في الجامعة و تقييم سوق العمل وهذا راجع لان كلما كان تناسب في مناهج المطبقة في التعليم العالي تتلاءم و متطلبات سوق العمل كلما سمحت بتوفير مناصب شغل و تخفيف على الباحث في إيجاد منصب عمل.

2-اختبار الفرضيات.

اختبار الفرضية الأولى:

H0:توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة تعليم العالي و تقييم سوق العمل.

H1:لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة تعليم العالي و تقييم سوق العمل .

الجدول رقم (27-3):يبين التحليل التباين الأحادي أنوفا بين جودة التعليم العالي و سوق العمل .

النموذج	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر F	الدلالة المعنوية SIG
---------	-------------	----------------	--------	----------------------

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون -دراسة حالة-

بين المجموعات	3,003	3	1,001	0,956
داخل المجموعات	50,228	48	1,046	
المجموع	53,231	51		

من خلال النتائج المتوصل إليها، ومن نتائج التحليل التباين الأحادي Anova، فإن مستوى الدلالة المعنوية $\text{sig}=0.956$ وهو أعلى من 0.05 مستوى الدلالة المعتمدة وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية h_0 والتي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة التعليم العالي وتقييم سوق العمل، ونرفض الفرضية البديلة h_1 .

-اختبار الفرضية الثانية:

H_0 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم سوق العمل و أداء الجامعة .

H_1 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم سوق العمل و أداء الجامعة .

الجدول (28-3): يبين التحليل التباين الأحادي أنوفا بين تقييم سوق العمل و أداء الجامعة.

النموذج	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر F	الدلالة المعنوية SIG
بين المجموعات	4,907	3	1,636	2,866
داخل المجموعات	27,400	48	0,571	
المجموع	32,308	51		

الارتباط المعنوي عند مستوى دلالة 0.05 .

-من خلال تحليل التباين الأحادي ANOVA، فإن مستوى الدلالة المعنوية $\text{sig}=2.866$ وهو أكثر من 0.05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة، وهذا ما يمكننا من قبول الفرضية البديلة و التي تنص على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم سوق العمل وما ينطبق حول أداء الجامعة، في حين نرفض الفرضية البديلة .

-إختبار الفرضية الثالثة:

الفصل الثالث: مدى توافق خريجي جامعة ابن خلدون –دراسة حالة-

- H0: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة التعليم العالي وتأثيرها على أداء الجامعة .
- H1: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة التعليم العالي وتأثيرها على أداء الجامعة.
- الجدول(29-3): يبين التحليل التباين الأحادي بين جودة التعليم العالي و أداء الجامعة.

النموذج	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر F	الدلالة المعنوية SIG
بين المجموعات	3,975	3	1,325	1,468
داخل المجموعات	43,333	48	0,903	
المجموع	47,308	51		

الارتباط المعنوي عند مستوى الدلالة 0.05.

من خلال نتائج التحليل المتوصل إليها، فإن مستوى الدلالة المعنوية $sig=1.468$ ، وهو أكثر من 0.05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة ، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية البديلة و التي تنص على انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة التعليم العالي و أداء الجامعة في سوق العمل .

خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل وضعية كل من جامعة ابن خلدون لولاية تيارت و معرفة تطور الطلبة فيها والعائد إلى تحسن هيئة التدريس وتوفر مختلف الهياكل البيداغوجية بها، إضافة إلى وضعية سوق الشغل للولاية باعتبارها همزة وصل بين المتخرجين من الجامعة و الباحثين عن عمل أي دمجهم في سوق العمل وذلك بعد استعراض جانبي العروض و الطلبات على مستوى الولاية، و ستنادا لنتائج المقابلة الشخصية والاستبيان من خلال تصميمه وفقا لمقياس ليكارت واختبار صدق وثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، فوجدنا أن المديرية تسعى جاهدة إلى التوفيق بين مخرجات التعليم العالي و سوق العمل من خلال دمجهم وفق عقود العمل، وذلك بتوجيههم إلى الاستثمار و التوجه إلى المؤسسات الاقتصادية قصد التخفيف ولو بجزء ما من البطالة، وهذا لاعتمادها على برامج تشغيل مختلفة و أجهزة مساعدة لها لمواجهة مختلف العراقيل وتبقى هذه الجهود نوعا ما لا ترقى للمستوى المطلوب في جانب التسيير والتعامل مع مختلف العروض والطلبات.

وهذا حسب ما تم اعتماده من مؤشرات هامة مقدمة من طرف مديرية التشغيل في الدراسة والتطرق إلى جانبي العرض والطلب على مستوى سوق العمل بولاية تيارت ، وقد وجدنا أن هذه السوق عرفت تحسنا ملحوظ في الآونة الأخيرة وهذا ما عكسه معدل البطالة المسرح به، وتوفر الظروف الملائمة للعمل عكس ما كانت عليه سابقا خاصة فيما تعلق الأمر بمشاريع التي استفاد منها الشباب جراء برامج التشغيل المساعدة وما عرفته من قوانين وتشريعات تكفل السهولة نوعا ما للشباب للاندماج في هذا الفضاء، ثم قمنا في المبحث الثالث بالاعتماد على نتائج الدراسة التطبيقية الاستبائية بالتحليل والتعليق عليها، لنستخلص عدة نتائج تم اعتمادها كركيزة أساسية لاختبار صحة فرضيات الدراسة.

خاتمة

تسند القيمة الاقتصادية للتعليم العالي بمدى مساهمته في مختلف جوانب التنمية، ومادامت مواصفات العامل البشري تتأثر بعوامل عديدة من أهمها التعليم، فانه يعتبر الدعامة الأساسية التي تبنى عليها المعارف والمهارات، لذا ركز علماء اقتصاديات التعليم و الباحثون في هذا الصدد على الدور الذي يلعبه التعليم في إحداث التنمية، إن الانتقال أو التحول من اقتصاد إلى اقتصاد أكثر انفتاحا، نتج عنه انعكاسات اجتماعية صاحبتها بعد ذلك، فكان لقطاع التعليم العالي و البحث العلمي عامة و الجامعة خاصة دورا مركزيا من خلال ما سمحت به في إمداد طلبتها بتكوين نوعي عالي يمدهم بالمؤهلات الضرورية ليكونوا إطارات مطلوبة للعمل.

فالتعليم العالي يهتم بالبحث عن امثل السبل لاستخدام الموارد المالية و البشرية المتاحة من اجل إعداد فرد كفؤ، من خلال التعليم والتدريب معتبرة تمويله لا يتعلق بالكم بل أيضا تتوقف على كيفية استخدام و استغلال هاته الموارد في رفع كفاءة التعليم و تحسين مخرجاته بشكل يتلاءم مع حاجات سوق العمل، إن الوصول إلى تنسيق بين سياسة التعليم العالي و سياسة التشغيل في الجزائر ، هي من المواضيع التي يجب إعطاؤها نصيبها من العناية ، خاصة أنها همزة وصل بين أهم عنصر في المجتمع (حامل الشهادات) وهذا يتمكن صناع القرار الوصول إلى طرق و حلول مجدية لعدم ملائمة المخرجات الجامعية لاحتياجات و متطلبات سوق العمل، وذلك بوضع خطة إستراتيجية و خلق الحوار لتحديد الأدوار المختلفة لكل من مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، فارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين دليل على أنه سياسات التنمية في الجزائر، حيث أصبح نمو السنوي للخريجين أكثر من الوظائف المحددة ، كما أن افتقاد النظام التعليم لطابعه التكويني المهني سببا في اختلال الحاصل بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل.

2-اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: تساعد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية خريجي الجامعات الحصول على منصب عمل الذي يتناسب و تخصصاتهم العلمية.

يمكننا تقييم صحة الفرضية وذلك قبل تأكيد صحتها أو خطئها تم تقسيمها جزأين، حيث إن الوظيفة تتلاءم مع التخصص العلمي ومن جانب هل يضمن التحصيل العلمي الحصول على الوظيفة المرجوة داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، فقد توصلنا من خلال هذا البحث و دراسة التطبيقية إلى أن أكثر

نسبة من متخرجي الجامعات يعملون في تخصصهم العلمي و هذا ما أكدته النتيجة المتحصل عليها وهي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من المتغيرين ، طبيعة العمل و التخصص أي أن شطر من الفرضية صحيح أما بخصوص الجزء الثاني فان عمل خريج الجامعة في تخصصه داخل المؤسسة الاقتصادية يساهم في إظهار قدراته و إمكانياته وهذا يحقق الاستغلال الأمثل لصالح العام .

الفرضية الثانية: توفر عدة طرق ووسائل للخروج من وضعية البطالة خلال جمع المتخرج المعلومات عن سوق الشغل، مما يقلص مدة البحث عن عمل باعتباره محدد رئيسي له.

توصلنا في الفصل الثالث إلى أنه لا توجد علاقة بين تعدد طرق ووسائل البحث عن عمل و مدة البحث، وهذا ما يجعلنا ننفي الفرضية وبالمقابل يتيح لنا المجال إلى البحث في متغيرات أخرى التي تؤثر في مدة البحث عن عمل، فتبين لنا كل من مكان البحث و طرق الحصول على منصب عمل هي متغيرات تفسيرية لمدة البحث غير أنها لا تفسر إلا نسبة قليلة جدا لا تتعدى 15% منها.

الفرضية الثالثة: قدرة المتخرج على العمل الجماعي لانجاز المهام في السياق المسؤوليات الموكلة إليه.

في الفصل الثالث وجدنا أن معدل البطالة كان في انخفاض سنة بعد الأخرى و هذا مقابل وقوف الدولة بمجهودات لترقية التشغيل، و إنشاء و خلق عدة برامج لتشغيل الشباب كما رأينا خلال الدراسة مختلف الأجهزة المساهمة في هذا الانجاز و الاستمرار في تطويرها، و لاختبار هذه الفرضية طرحنا سؤالاً على عينة الدراسة تعلق الأمر بمساهمة البرامج الاقتصادية في خفض بطالة المتعلمين، وتوصلنا إلى انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية و عليه هذه نتائج تجعلنا نقبل الفرضية الرابعة حيث أن للبرامج الاقتصادية دور في تخفيض البطالة لكن ليس بفعالية المطلوبة.

3- نتائج البحث:

اعتماداً على اختبار الفرضيات أعلاه التي تم وضعها في بداية الدراسة ، أمدنا تحليل الجوانب المتعلقة بالجامعة و سوق الشغل و المحيط الاقتصادي إلى مجموعة من النتائج التي نستعرضها كالآتي:

-من الجانب النظري:

- * تبين من خلال دراستنا هاته انه عدم وجود دور للنظام التعليمي الجديد بالمؤسسات في تأهيل المتخرجين لسوق العمل، وهذا لوجود انفصال بين التكوين الجامعي و المحيط العام مما افقده مصداقيته.
- * عدم استقرار منظومة التعليم العالي عموما، كان له وقع وهذا من خلال الانتقال إلى نظام ل،م،د هذا ما صاحبه تراجع في استيعاب البرامج المتعلقة به الأمر الذي انعكس على مستوى المتخرجين.
- * لم تعد الشهادة العلمية الركيزة الأساسية في يد حاملها و تأشيرة لدخوله سوق العمل، حيث أن تكون فترة بطالة المتخرج مدة طويلة، فلم يعد سوق الشغل يمد أولوية لصاحب الشهادة العليا.
- * لاشك أن التعليم العالي في الجزائر يمثل قطاعا هاما، في كل مجتمعات غير أن أهميته ازدادت بالنظر إلى التطور التكنولوجي الحاصل.
- * إن تسيير الجامعات أصبح تحت ضغط تسارع وتيرة التغيير وتزايد عدد الطلبة و الهياكل الإدارية و البيداغوجية، غير مجدية لبلوغ أهداف الجامعة في الاستجابة لاحتياجات سوق العمل، وهذا ما تسعى إلى التوفيق فيه من خلال معطيات إصلاح التعليم العالي و تطبيق نظام تعليمي جديد ل،م،د.
- * تتميز سوق العمل في الجزائر بعدم القدرة على استيعاب كل طلبات التوظيف التي تتطور بوتيرة أسرع من تطور مناصب العمل التي توفرها المؤسسات في سوق الشغل، وهو ما يرفع من معدلات البطالة في المقنعة الناتجة عن غياب التخطيط في السياسات .
- * لا تزال الجزائر تسيير بخطى بطيئة نحو اقتصاد المعرفة و محاولة بناء قاعدة لهذا المشروع .
- * افتقار التعليم العالي في الجزائر الانفتاح على العالم و ضعف الاستفادة من الدول المتقدمة بعدم الاستجابة للمستجدات المعاصرة، مما زاد من تدني جودة التعليم العالي و بالتالي انخفاض مستوى تنافسيته و انخفاض الطلب على المورد البشري الناتج عنه في سوق العمل.
- * حملت السياسة الإصلاحية ل،م،د في الجانب النظري الكثير من الايجابيات ،فالإصلاح يتضمن هيكلة التكوين و محتويات البرامج البيداغوجية لمختلف المناهج، واليات تسمح بضمان جودة العملية التكوينية و جودة مخرجاتها فهو الدراسة بطريقة مغايرة، تقييم مختلف، تكوين مختلف.

*نظام التعليم العالي في الجزائر بحاجة إلى تبني إستراتيجية علمية و عملية لتطوير العملية التكوينية و تحقيق جودتها و إمكانية الوصول إلى تخريج كوادر قادرة على التجديد و مواكبة التغيير.

-من الجانب التطبيقي:

من خلال النتائج المتوصل إليها في الفصل الثالث و الدراسة التطبيقية توصلنا إلى:

*أهم المحطات التي عرفتها الجامعة الجزائرية عبر مراحل زمنية، بعد الإصلاحات التي استهدفت التكوين النوعي للإطارات التي تحتاجها، فتمحورت حول مفهوم فعالية و تحسين جودة التكوين وإعداد إطارات مؤهلة تستجيب لمتطلبات سوق العمل.

*إن توجه حاملي الشهادات إلى العمل في القطاع الخاص الوطني بدل القطاع العام الأجنبي .

*لا تزال طلبات العمل بعيدة كل البعد عن التصور المطلوب ، إذ تسعى مديرية التشغيل إلى التوفيق بين مخرجات التعليم و فضائها من خلال توجيه الخريجين للاستثمار و التوجه إلى المؤسسات الاقتصادية.

*توصلنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق جودة التعليم العالي و تقييم سوق العمل ، من خلال مختلف البرامج المسطرة و تنسيبات العمل المتوفرة وفق تخصصات معينة.

* سن مجموعة من القوانين تكفل السهولة للمتخرجين من اجل اللجوء إلى القيام بمشاريع تنموية ، ودمجهم في فضاء الشغل مانحين بدورهم فرص عمل من خلال إشراك عدد من طالبي العمل ضمن هاته المشاريع.

*تعتبر كل من طريقة الحصول على العمل و مكان البحث عن العمل من الصعوبات التي يمر بها الباحث عن شغل فهي متغيرات تفسيرية لوجود عوامل أخرى سبب في تأخر الحصول على وظيفة.

*توصلنا إلى إن أغلبية القرارات و الإجراءات التي مست سوق الشغل الجزائرية كانت سياسية أكثر منها اجتماعية، عكس الوقت الراهن فهي إجراءات تنموية اقتصادية أكثر منها سياسية.

*تحتل بطولة حملة الشهادات العليا اليوم باهتمام المسؤولين و لكن ليست بصفة كافية مقارنة مع أهمية هذه الفئة في السير قدما بتطوير المجتمع و رقي الوطن.

4-توصيات واقتراحات:

- بعد التطرق إلى أهم المشاكل و الجوانب الصعبة التي مست هذه الدراسة وما خلصنا إليه من نتائج ،توصلنا إلى طرح بعض التوصيات من اجل التوفيق بين كل من مخرجات الجامعة و سوق العمل :
- تطوير الآليات التي تنفذ بها مشاريع التخرج لتصبح أكثر فاعلية في إيجاد التكامل بين مخرجات التعليم العالي و سوق العمل، وذلك بربط مواضعها بسوق العمل و تنفيذ بالتعاون مع مؤسساته.
 - إعطاء الطالب نفسه الفرصة و الإحساس بالمسؤولية في البحث عن جهة العمل التي يمكن أن تشارك معه في تنفيذ مشروعه،وتمكّنه من تحمل المسؤولية ما إن يجد الدعم و التوجيه من الجامعة.
 - ضرورة تدعيم العلاقة بين منظومة التعليم العالي و المحيط الخارجي.
 - لا بد من وجود إصلاح للتعليم العالي يعكس خصوصية المجتمع الجزائري،لان النظام المتبع حاليا يتجلى عن تجربة غربية.
 - على الجزائر بناء علاقة بين الجامعة و المؤسسات الاقتصادية،فجاحها في ذلك هو ضمان الوحيد لاستمرارية عملية التطوير و التمويل مع الاعتبار لمتطلبات جهاز التكوين.
 - ينبغي أن يوفر الإنتاج في الدولة عدد الوظائف الكافية و المناسبة لمخرجات التعليمية من اجل استثمار طاقات و المخرجات المؤهلة استغلالا امثل.
 - وضع خطة إستراتيجية محكمة خاصة بحصر نقاط القوة و الضعف لدى الطلبة و الاستثمار فيها لما يتلاءم و مختلف الفرص و التهديدات المحيطة بسوق العمل.
 - إعادة النظر في طرائق الإرشاد و التوجيه الأكاديمي للطلبة بالاعتماد أكثر على الطرق الحديثة ذات فعالية و التي تتيح مجالا أوسع للطلاب لتنمية المعارف العلمية،و استعداداته الميدانية لسوق العمل.
 - تجسيد العلاقة بين الجامعة و المؤسسات بوضع اتفاقيات مشتركة بين القطاعين من خلال تنظيم زيارات طلابية تكوينية ،للمؤسسات حيث تكون هذه الدورات حافز لتحسين و صقل الطالب لمستواه مع إمكانية استقطابه للعمل في هذه المؤسسات.
 - إشراك المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، خاصة بالنسبة للشباب المتخرج من الجامعات و المعاهد التكنولوجية العليا وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى أي يتم توزيع مجموعة

من عناصر المنتج على وحدات في شكل عقود مقابلة و تفرغ المؤسسات صاحبة المشروع للأشغال و الأعمال الكبرى.

5-آفاق الدراسة:

إن تناولنا لموضوع الجامعة الجزائرية وعلاقتها بفضاء الشغل، لا يعتبر إلا محاولة منا في هذا البحث إسقاط الضوء على وضعية الطلبة الجامعيين بعد حصولهم على شهادات جامعية ودمجهم في المجتمع، من خلال استثمار في المعلومات والمعارف المتوفرة لذلك، لهذا فإن بحثنا المتواضع هذا لم يشمل جميع الزوايا المطروحة فقد حاولنا الإجابة على بعض التساؤلات والإشكاليات المتعلقة بمدى مواءمة مخرجات الجامعة المحلية مع متطلبات المؤسسات الاقتصادية، تاركين الآفاق للباحثين في المستقبل من اجل التوسع أكثر في هذا الصدد ومن خلال اخذ بعض عناوين المقترحة:

- مدى تطبيق نظام ل،م،د في الدول العربية والغربية و الاستثمار في مخرجاته.
- تنسيق سياسات التعليم العالي وانعكاسها على المؤسسات الاقتصادية والثقافية .
- دور خريجي الجامعة في تحقيق تنمية مستدامة طويلة الأمد.
- البحث العلمي و التطور التكنولوجي وأثره على مخرجات التعليم العالي.

قائمة الكتب والمراجع

أ- الكتب :

1. أحمد فريد مصطفى، التحليل الإقتصادي الكلي، جامعة الأردن، 2000.
 2. اسماعيل محمد هاشم، مبادئ الاقتصاد التحليلي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1988.
 3. خليل سامي، نظرية الاقتصاد الكلي، مفاهيم النظريات الأساسية، الطبعة الأولى، 1994.
 4. رمزي زكي، البطالة والاقتصاد السياسي، عالم المعرفة، الكويت، أكتوبر، 1998.
 5. سعيد بريش، الاقتصاد الكلي، نظريات نماذج وتمارين محلولة، دار العلوم، عنابة، 2007.
 6. صالح تومي، مبادئ التحليل الإقتصادي الكلي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
 7. ضياء مجيد موسوي، النظرية الإقتصادية، التحليل الإقتصادي الكلي، طبعة 1994.
 8. محمد طاقة، حسين عجلان حسين، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، 2008.
 9. مدحت قرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الاردن، 2007.
 10. مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
 11. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2001.
- II. قائمة الملتقيات والمجلات:
12. عالية المهدي، ظاهرة البطالة الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع، البعد الإقتصادي، الطبعة الأولى، العربية للعلوم، ناشرون، بيروت، 2007.
 13. راجحي بو عبد الله، مداخلة: البطالة والتشغيل في الجزائر من خلال البرامج التنموية 2001-2014، بجامعة أكلي محند أولحاج، البويرة.
 14. وهابي كلثوم، مداخلة: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة.

15. بوزار صفية، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر، فعالية وإنعكاسات سياسات التشغيل على البطالة خلال فترة 1990_2014.
16. مرماط نبيلة، مداخلة في مؤسسات التعليم العالي وشق العمل في الجزائر، جامعة آكلي محند، البويرة، 2010.
17. محسن الظالمي، مجلة الإدارة والاقتصاد، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل، العدد 90 ، 2012.
18. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 24، 1999، القانون رقم 99/05.
19. يحيوي سمير، خديجة حمادي، مداخلة الاستثمار في التعليم العالي وأثره على سوق العمل، 2014، جامعة البويرة.
20. فارس بوباكور، همامة بن عمومة، الملتقى الوطني الثاني حول إشكالية التقويم وأساليبه في منظومة التعليم العالي الجامعي في ظل نظام ل.م.د، جامعة ورقلة 2013.
21. جمال حواوسة، واقع البحث العلمي في الجزائر ودوره في التنمية الاجتماعية دراسة استطلاعية على عينة من الاساتذة الباحثين، مجلة العلوم الانسانية، العدد الثامن الجزء الاول، ديسمبر 2017، جامعة قلمة.
22. بوزار صافية، فعالية وإنعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990/2014)، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، جامعة تيبازة، يومي 8_9 ديسمبر 2014.
23. بلعربي أسماء: واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال فترة-2012 2008 مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 16 سبتمبر 2014 جامعة محمد خيضر بسكرة.
24. فراح رشيد، الخير زميت، البطالة وسياسات تشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثالث حول: سياسات التشغيل في اطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر المنظم من طرف كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة آكلي محند أولحاج البويرة، يومي 11 و 12 نوفمبر 2014.

III. الرسائل الجامعية:

25. آيت عيسى عيسى، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص علوم التسيير - جامعة الجزائر 3، 2010.
26. عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع غير رسمي دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص: إقتصاد تنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010.
27. نيس سعيدة، دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2014-2015.
28. غربي صباح، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية، جامعة بسكرة سنة 2013-2014.
29. سمير عماري، دور الإدارة الالكترونية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017/2018.
30. يوسف مريم، أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة باتنة، الحاج لخضر 2015-2016.
31. ليلي بن زرقة، أثر الاستثمار في منظومة التعليم العالي في الجزائر و أثره على تطور عدد الأساتذة و الخريجين خلال فترة، 1992-2014.
32. مشنان بركة، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 2015_2016.
33. خلود عائشة، تقييم أنشطة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة الاعمال، جامعة الجزائر 3، 2013_2014.
34. سومية الزاحي، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2، سنة 2013_2014.

35. جباري عبد الرزاق: "أثر سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر" رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف 2014-2015
36. لعريفي عودة. محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي، جامعة حسيبة بن بوعلی شلف، سنة 2010-2011
37. نوال بن فايزة، اشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال فترة 1990-2005، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد، جامعة الجزائر، 2007-2009.
38. عبد القادر خليل، دراسة قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-2002.
39. رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص تسيير مالية عامة، جامعة تلمسان.
40. نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2011-2012.
41. جيلالي خالدية، الجامعة الجزائرية و دورها في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، جامعة ابن خلدون . تيارت 2010 . 2011.
42. برعودي يسمسنة، التعليم العالي و علاقته بالتغيرات التكنولوجية الحديثة، رسالة ماجستير ،العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة 2008_2009.
43. أيمن يوسف، تطور التعليم العالي ، الإصلاح و الآفاق السياسية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة بن يوسف بخدة، الجزائر.
44. بالعربي أسماء، واقع سياسة الإماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013_2014.
45. حمودة سعيدة، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بسكرة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005_2006.

46. لوسداد زين الشريف، الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع جامعة وهران، سنة 2011-2012.
47. عمران نزيهة، دور إصلاح سياسة ل-م-د في تحقيق جودة التكوين في الأنظمة المغاربية، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016-2017.
- IV. المواقع الإلكترونية:
48. وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في الخدمة التنمية 1962-2012، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر 2012
<https://psyeduc.wordpress.com>
49. نيابة جامعة ابن خلدون-تيارت- www.univ-tiaret.dz
50. حوليات إحصائية صادرة عن وزارة التعليم العالي و البحث العلمي www.ons.dz/dr

الملاحق