



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



المرجع :/2022

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

الفرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مذكرة بعنوان:

دور الجامعة في ترقية متطلبات الشغل في الجزائر دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص " إدارة أعمال "

إشراف الأستاذ(ة):

خير الدين بنون

إعداد الطلبة:

- مطيع سامية

- عيطور كريمة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	عقون شراف
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	خير الدين بنون
ممتحنا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	لمزاودة رياض

السنة الجامعية 2021/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر لله العلي القدير، الذي بتوفيقه تتم الأعمال، شكرا خالصا
يليق بجلاله وعظيم سلطانه.

نتقدم بجزيل الشكر والإمتنان لكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل المتواضع، ونخص
بالذكر الاستاذ الفاضل الدكتور "خير الدين بنون" الذي قبل وتفضل بالإشراف على
هذا العمل، فكان لنا نعم المشرف والناصح والمرشد، ولم يبخل علينا بوقته وجهده
وأفكاره التي دعمتنا لإتمام هذا العمل،
فلك منا جزيل الشكر والتقدير والإحترام.

كما نتوجه بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان الى اعضاء لجنة المناقشة الموقرة
لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة، ولما خصصوه من وقتهم
في تقييم البحث وإغناءه.

دون نسيان مديرتنا وزملائنا في العمل
الذين كانوا متفهمين وداعمين لنا أثناء فترة الدراسة
ولا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر لكل الاساتذة المحترمين بقسم علوم التسيير على ما
قدموه لنا بإخلاص خلال المشوار الدراسي،
شكرا لكل من ساندنا خلال فترة إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد
ولو بكلمة طيبة.

اهداء

..... وصلت مرحلة أخرى من رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة.....

وها أنا ذا أختتم بحث تخرجي بكل همة ونشاط.
وأمتن لكل من كان له فضل في مسيرتي، وساعدني ولو باليسير الى
ابي حفظه الله

الى الروح التي علمتني معنى الفقد اذ ليس الوجد في أيام الفقد
الأولى

بل حين تأتي الأيام السعيدة
أمي رحمها الله

وكل العائلة بالاخص الكتاكيت : ياسر ، مرام ، ماريا الأهل
والأصدقاء والأساتذة المبجلين..
أهديكم بحث تخرجي

حريمة

اهداء

إلى روح أمي وأبي رحمهما الله،

إلى عائلتي، إلى أصدقائي وزملائي

إلى كل من لم يدخر جهدا في مساعدتي

إلى كل روح ساعدتني بدعائها أهدي هذا العمل المتواضع

ونسأل الله أن يجعله نبراسا لكل طالب علم.

سامية

الملخص:

تسعى مؤسسات التعليم العالي هي نشر العلم والمعرفة ومواكبة آخر تطورات العلم الحديث وتلبية حاجات المجتمع بالإضافة إلى تلبية احتياجات سوق الشغل، أي توفير موارد بشرية بعدة تخصصات بالكم والكيف الذي تحتاج إليه المؤسسات الجزائرية، و نهدف من خلال هذه الدراسة الي التعرف على التكوين الجامعي وواقع سوق الشغل و مدي موائمة التكوين بالمركز الجامعي ميلة مع متطلبات سوق الشغل بالولاية وكذ الدور الذي تلعبه الاجهزة الداعمة لربط الطلبة بعالم الشغل ، وقد توصلنا انه لا يخفى علينا أن ما ينتجه المركز الجامعي ميلة كباقي مؤسسات التعليم العالي الجزائرية من خريجين في كل سنة دراسية يفوق المناصب المالية المفتوحة بكثير سواء كانت في القطاعات الاقتصادية أو الإدارية الخاصة والعمومية، وفي كثير من الأحيان بعض التخصصات لا تتناسب مع احتياجات سوق الشغل بالولاية ما يؤدي إلى الوقوع في مشكل البطالة في فئة خريجي الجامعات الامر الذي فرض على المؤسسات الجامعية ترقية متطالبات سوق الشغل من خلال تحسين عروض التكوين الجامعي والبحوث العلمية والانفتاح على المحيط الاجتماعي والاقتصادي بهدف تنميو الولاية.

الكلمات المفتاحية: الجامعة، التكوين الجامعي، سوق الشغل

Abstract:

Higher education institutions seek to spread science and knowledge and keep pace with the latest developments in modern science and meet the needs of society in addition to meeting the needs of the labor market, that is, providing human resources with several specializations in quantity and quality that Algerian institutions need, and we aim through this study to identify university training and the reality of the market Employment and the extent to which the training at the university center is in line with the requirements of the labor market in the state, as well as the role played by the supporting devices to connect students to the world of work. It is widely open, whether in the private or public economic or administrative sectors, and in many cases some specializations do not fit the needs of the labor market in the state, which leads to falling into the problem of unemployment in the category of university graduates, which imposed on university institutions to upgrade the demands of the labor market by improving offers University training, scientific research and openness to the social and economic environment in order to With a view to developing the region.

The key words: university, university training, job market

قائمة

المحتويات

الصفحة	العنوان
/	الشكر
/	الإهداء
/	الملخص
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
/	فهرس الأشكال
١ - ل	مقدمة
13	الفصل الاول: الجامعة والتكوين الجامعي الجزائري
15	تمهيد
16	المبحث الأول: أساسيات حول الجامعة.
16	1- مفهوم الجامعة
17	2- مكونات الجامعة
18	3- وظائف الجامعة
20	4- أهداف الجامعة
21	المبحث الثاني: التكوين الجامعي في الجزائر
21	1- انواع التكوين الجامعي
23	2- اسس التكوين الجامعي
23	3- صعوبات التكوين الجامعي
24	4- مؤسسات التكوين الجامعي
26	المبحث الثالث: مراحل تطور الجامعة الجزائرية
26	1- المرحلة 1 الجامعة الجزائرية أثناء الاستعمار الفرنسي
27	2- المرحلة 2 من 1962-1969
28	3- المرحلة 3 من 1970-2003
28	4- المرحلة 4 من 2004 الى يومنا هذا
29	المبحث الرابع: الجامعة الجزائرية و دورها التنموي
29	1- التنمية الاجتماعية
31	2- التنمية الاقتصادية
31	3- التنمية البشرية
32	4- التنمية التكنولوجية

33	المبحث الخامس: الجامعة الجزائرية و تحدياتها كنسق مفتوح
33	1-الجامعة الجزائرية و مجتمع المعرفة
34	2-الجامعة الجزائرية و اقتصاد المعرفة
35	3-الجامعة الجزائرية و العولمة
36	4-الجامعة الجزائرية و إدارة الجودة
38	خلاصة
39	الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر
41	تمهيد
42	المبحث الأول: مفاهيم أساسية لسوق الشغل
42	1 - مفهوم سوق الشغل
43	2 - خصائص سوق الشغل
51	3 - المرتكزات الأساسية لسوق الشغل
53	المبحث الثاني: العوامل المؤثرة في سوق الشغل
53	1 - العوامل البيئية والديموغرافية
53	2 - العوامل الاقتصادية والسياسية
54	3 -النظام التربوي والتكويني
55	4 - التطور التكنولوجي
55	المبحث الثالث: سياسة التشغيل في الجزائر
55	1 - مدخل نظري لسياسة التشغيل
56	2 - أهداف سياسة التشغيل وأنواعها
59	3 - أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر
64	4 - تأثيرات سياسة التشغيل في الجزائر
67	المبحث الرابع: مخرجات التعليم العالي بين التشغيل و البطالة
67	1 - البطالة في وسط خريجي التعليم العالي في الجزائر
76	2 - سياسة تشغيل خريجي التعليم العالي في الجزائر
83	3 - تقييم برامج وأجهزة دمج مخرجات التعليم العالي في سوق الشغل
90	خلاصة
91	الفصل الثالث دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة
93	تمهيد:
94	المبحث الأول: تقديم عام للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

94	1- نشأة المركز الجامعي وموقعه
95	2- مهام المركز الجامعي
96	3- الهياكل القاعدية للمركز الجامعي
97	المبحث الثاني: تحليل الامكانيات المتوفرة لدى المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة
97	1- تحليل الامكانيات المادية
101	2- تحليل الامكانيات البشرية
108	3- تحليل الامكانيات البيداغوجية
119	المبحث الثالث: الاجهزة الداعمة لربط المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة بعالم الشغل
120	1- دار المقاولاتية
124	2- مكتب الربط بين الجامعة و المؤسسة:
125	2- مركز دعم التكنولوجيا و الابتكار
127	3- مركز المسارات المهنية
127	5- نادي البحث عن الوظيفة
129	خلاصة
130	خاتمة
134	قائمة المراجع

قائمة

الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	معدلات بطالة حملة الشهادات العليا موزعين حسب الجنس والتخصصات سنة 2010	68
02	تطور معدلات بطالة حملة الشهادات الجامعية في الجزائر للفترة (2003-2018).	62
03	الهياكل البيداغوجية المستغلة	97
04	تطور المقاعد البيداغوجية	98
05	تطور تعداد الطلبة الكلي	99
06	تطور التأطير البيداغوجي	102
07	توزيع الاساتذة على المعاهد التكوين	103
08	عدد الاساتذة المستفيدين من البرنامج الوطني الاستثنائي PNE	105
09	عدد الطلبة المستفيدين من برنامج التكوين الاقامي في الخارج	106
10	عدد الاساتذة المستفيدين من التربصات قصيرة المدى في الخارج الى غاية 2021	107
11	ميادين التكوين في معهد العلوم الإقتصادية, التجارية و علوم التسيير	108
12	ميادين التكوين في معهد العلوم والتكنولوجيا	109
13	ميادين التكوين في معهد الآداب و اللغات	109
14	مكونات النسيج الصناعي بولاية ميلة	110
15	تطور عدد المتخرجين في ليسانس والماستر	111
16	تطور عدد الطلبة منذ تأهيل الدكتوراه بالمركز	113
17	تطور مشاريع البحث التكويني الجامعي PRFU + CNEPRU	114
18	حصيلة التظاهرات العلمية	118
19	تطور حصيلة النشاطات المنجزة في إطار ترقية المقاولاتية	121-122
20	برنامج التظاهرات العلمية لمركز دعم التكنولوجيا والابتكار خلال سنة 2022	127

قائمة

الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تطور عدد المؤسسات الجامعية في الجزائر(1999-2018)	26
02	توزيع نسب العمالة حسب فئات العمر	46
03	توزيع العمالة بين القطاعات	47
04	تطور معدل البطالة (2002 - 2015)	48
05	منحنى الطلب على العمل	51
06	منحنى العرض على العمل	52
07	هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر	59
08	مسار خريجي مؤسسات التعليم العالي في سوق الشغل	77
09	نسبة استفادة الجنسين من مناصب الشغل في إطار (PID) و (CPE) ما بين 2008-2014.	84
10	عدد المناصب المستحدثة في إطار (CID) ما بين 2008-2014	86
11	عدد المناصب المستحدثة في إطار (CTA) (ما بين (2008-2014)	87
12	الموقع الجغرافي للمركز الجامعي ميله	94
13	الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميله-	96
14	تطور العدد الكلي للطلبة	100
15	تطور عددالمخرجين في الليسانس والماستر	112
16	الاجهزة الداعمة لربط المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله بعالم الشغل	118

مقدمة

مقدمة:

عرفت العشرية الأخيرة إصلاحات في التعليم العالي وتناولت نوعية التكوين والتسيير والتحضير لعالم الشغل وما يميز هذه الإصلاحات العالمية هو توجهها نحو التمهين والتنويع والتدويل نظرا للضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي تتادي بضرورة ربط التكوين الجامعي بسوق العمل .وفي ضوء هذه الضغوط ظهرت قابلية التشغيل للخريجين الجامعيين كأحد أهم المؤشرات لنوعية التكوين الجامعي، فالجامعة لا يجب أن تبقى مرتبطة فقط بمهامها التقليدية المتمثلة في إنتاج المعرفة لأن أكبر تحد يواجهها اليوم هو المساهمة في إدماج خريجها بسوق العمل من خلال تحضيرهم لعالم الشغل المتغير باستمرار تحت التأثير الكبير لتطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال الذي جعل مناصب العمل تتغير بسرعة وتتطلب كفاءات جديدة وبالتالي زيادة الطلب على خريجي الجامعة من ذوي التكوين الجيد والمؤهلات العالية، كما أدى هذا التطور في تكنولوجيات الإعلام والاتصال إلى تغير في ظروف العمل وظهور وظائف جديدة واختفاء الوظائف التقليدية منها تحت شعار "لكل تكنولوجيا جديدة مهارات جديدة". فكثير ما يجد الخريجون الجامعيون أن المهارات المكتسبة أثناء التكوين لا تتوافق مع المتطلبات الجديدة لسوق العمل وعليه يؤكد الخبراء في مجال التعليم العالي أن الجامعة لا بد أن تبقى منتبهة لمشاكل ومتطلبات سوق العمل وأن تضع ميكانيزمات أكثر ذكاء وفعالية تمكنها من جمع كل ما يتعلق بسوق العمل المتغير من أجل المساهمة في تحضير وإدماج خريجها من خلال ربط التكوين بالتشغيل وإعادة التخطيط لسياسة التكوين ابتداء من تقدير الحاجات لليد العاملة المؤهلة التي يتطلبها سوق العمل والقادرة على الاستجابة للتغيرات الاقتصادية التي تحدث . وقد أكدت الدراسات العلمية الحديثة أن الخريجين الأكثر تأهيل يندمجون أحسن بسوق العمل الذي يشكو من قلة الكفاءات والمؤهلات) قلة العرض (بالرغم من العدد المتزايد لمخرجات التعليم العالي وخاصة في السنوات الأخيرة التي مس فيها التطور صميم كل النشاطات البشرية وظهور ما يسمى بمجتمع المعرفة أو المجتمع ذو التأهيل highly educated society وأيضا في ظل الاحتياجات الحالية لاقتصاد المعرفة فالخريجون الجامعيون يجدون أنفسهم أحيانا معرضون لوضعية سلبية ترجع إلى ضعف أو عدم توافق بين مؤهلاتهم العلمية واحتياجات سوق التشغيل وبالتالي أزمة موائمة بين التعليم العالي والتشغيل.

إن التعليم العالي بالجزائر الذي يسعى إلى تطبيق معايير ضمان الجودة ، يواجه تحديا كبيرا في مواكبة النظام العالمي المزمع ترسيمه في سياق العولمة بالرغم من التطور الكمي الهائل في شبكة مؤسسات التعليم العالي والزيادة الكبيرة في أعداد الطلبة الذي يقدر بحوالي مليون و 300 ألف طالب وتبني نظام الجودة من خلال القيام بإصلاح 2004 المتمثل في تطبيق نظام ل.م.د، الذي يهدف إلى تحسين نوعية التعليم وضمان جودة التكوين وتأمين مرافقة بيداغوجية للطالب من خلال مده بالمعارف الضرورية والأدوات المنهجية التي تمكنه من اختيار مسلك التكوين الذي يرغب بما يتناسب وقدراته ومن ثم بناء مشروعه المهني من موقع الكفاءة والمهارة والافتقار من جهة ومن جهة أخرى إلى انفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي والاجتماعي وتفعيل علاقاتها من خلال الشراكة والتدابير مع الوسط المهني وإقحام المهنيين بما يلبي

احتياجات المحيط الاقتصادي والاجتماعي ومتطلبات التنمية المستدامة، بما يعزز العلاقة بين التكوين والتشغيل لأن النظرة التقليدية في العملية التعليمية والتكوينية والتي كان مركز الثقل يركز على "مبدأ ماذا تعرف" أصبح يتجه بموجب الإصلاحات إلى ربطه بمبدأ "كيف تستثمر ما تعرفه". إن إشكالية التشغيل ومحاربة البطالة تعد أيضا أهم انشغالات ليس فقط بالنسبة للحكومات وإنما أيضا للمؤسسات الدولية كمنظمة العمل الدولية وبرامج الأمم المتحدة وكذا التجمعات الدولية والإقليمية كالإتحاد الأوروبي ومنظمة العمل العربية وهي التكتلات التي تضع التشغيل ومحاربة البطالة في صلب اهتماماتها. والجزائر ليست بمعزل عما يحدث إقليميا وعالميا وما الإصلاحات التي انتهجتها إلا دليل على ذلك وخاصة في قطاع التعليم العالي والقطاع الاقتصادي الذي بدأ ينتقل من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة لأن الموارد البشرية هي العنصر المنتج للمعرفة والمستثمر لها وخير دليل على ذلك الأعداد الهائلة للخريجين الجدد والذين يمثلون طلبا سنويا إضافيا يفد إلى سوق العمل، وبالتالي تستدعي الضرورة إيجاد آليات تستثمر هذه الكفاءات ومن تحضيرهم أثناء التكوين الجامعي لعالم الشغل بغية مساعدتهم على إيجاد مناصب عمل قارة ومناسبة تدمجهم في الحياة المهنية وهذه إحدى المسؤوليات الكبيرة التي أصبحت تلقى على عاتق الجامعة في ظل التحولات العالمية في ميدان التعليم العالي.

1- إشكالية البحث:

إن التعليم العالي بالجزائر ليس بمنأى عما يحدث عالميا وما الإصلاحات المتعاقبة التي شهدتها القطاع إلا دليل على ذلك حيث مست العديد من الجوانب أهمها علاقة الجامعة بعالم الشغل الذي جاء به نظام (ل.م.د) الذي يركز على ربط التكوين الجامعي بالتشغيل، بغية تحقيق مستوى مقبول من المواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل انطلاقا من ضمان تكوين نوعي يأخذ بعين الاعتبار تحضير الطلبة إلى عالم الشغل قصد الاستجابة لحاجات سوق الشغل الذي يشهد تحولا جذريا في مناصب العمل التي أصبحت متغيرة باستمرار وتتطلب كفاءات جديدة أهمها القدرة على التكيف معها. وعلى ضوء ماسبق تم طرح التساؤل الرئيسي التالي :

ما هو دور الجامعة في ترقية متطلبات سوق الشغل في الجزائر ؟

وهذا التساؤل يقودنا إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي :

- ❖ ما أهمية الجامعة ؟ وما هي الوظائف الحديثة للجامعة ؟
- ❖ هل ينبغي على الجامعة أن تقود المجتمع نحو التطور أم أن تسير ذلك وتتبعه؟
- ❖ كيف تعمل الجامعة على رفع كفاءة خريجها لتوافق حاجات سوق الشغل؟
- ❖ هل تلعب الأجهزة الداعمة والنشاطات المكملة دورا في ربط الطلبة بعالم الشغل؟

2 - فرضيات البحث : تنطلق الدراسة في هذا البحث من:

أ- الفرضية العامة: تلعب الجامعة دور في ترقية متطلبات سوق الشغل في الجزائر

ب - الفرضيات الفرعية:

- ❖ توفر الجامعة ميادين للتكوين تتوافق ومتطلبات سوق الشغل.
- ❖ تعمل الجامعة على رفع كفاءة خريجيها لتوافق احتياجات سوق الشغل .
- ❖ تلبي الجامعة إحتياجات سوق الشغل بالكم والنوع.
- ❖ تلعب الأجهزة الداعمة والنشاطات المكملة دور في ربط الطلبة بعالم الشغل.

3- أسباب اختيار الموضوع

أ - أسباب شخصية:

إن اختيارنا للموضوع دور الجامعة في ترقية متطلبات سوق الشغل يرجع إلى أهمية البحث كونه نابع من أفكارنا وتجاربنا التي تواجه الطالب إبان تخرجه. وهو الواقع الذي يجب على كل طالب التحضير له قبل الولوج إلى عالم الشغل هذا إن كان من المحظوظين.

ب - أسباب موضوعية:

- ❖ معرفة الأسباب الحقيقية التي أدت إلى ظهور فجوة بين مخرجات الجامعية وبين احتياجات سوق الشغل وانتشار البطالة في صفوف الطلبة وعدم ملائمة مؤهلاتهم مع متطلبات مناصب الشغل وأيضا الكم الهائل من المتخرجين
- ❖ تقديم اقتراحات للتخفيف من حجم ظاهرة بطالة الخريجين الجامعيين بالجزائر من خلال تحضيرهم لعالم الشغل أثناء مرحلة تكوينهم بالجامعة.

4- أهمية الدراسة:

- ❖ تكمن أهمية البحث في أنه يدرس المورد البشري من أجل الاستفادة منه والاستثمار فيه ويتعلق الأمر بجملة الشهادات الجامعية التي توليها الجزائر أهمية بالغة باعتبارها ركيزة تقدمها ورقيا.
- ❖ وتكمن أهمية البحث أيضا في إبراز الدور الذي تلعبه الجامعة، من خلاله ما تقدمه كلا من مكاتبها المستحدثة وما تنظمه من ندوات ومؤتمرات حول عالم الشغل ومتطلباته، من أجل ضمان مناصب شغل لخريجي هذه الجامعة، كما تساعد أيضا في التحسين من مستوى التعليم الجامعي عموما بدأ بنوعية التكوين بفتح التخصصات المطلوبة التي تتوافق مع عالم الشغل¹.
- ❖ كما تسلط هذه الدراسة الضوء على مدى مساهمة الجامعة الجزائرية لسوق العمل المتغير باستمرار في ظل نظام العولمة واقتصاد السوق وكذلك في ظل التوجيهات العالمية الحديثة في ميدان التعليم العالي.

¹ - حورية سليخ و بحرية بلخادم، الملتقى وطني الموسوم ب: تحديات الانتقال من الجامعة إلى سوق الشغل في الجزائر، جامعة بسكرة، 2018 ،

❖ إطلاع المسؤولين بمؤسسات التعليم الجامعي على الواقع الصعب لخريجي الجامعات ، وكيف أن الطالب بعد مذاكرة وصبر وفي النهاية يجد بطالة تنتظره على الرغم من حاجة المجتمع له

❖ أصبحت قضية تلبية مخرجات النظام التعليمي لمتطلبات سوق العمل من أبرز قضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مختلف الدول فهي تكتسب أهمية خاصة في الوقت الحاضر وستكتسب أهمية حيوية كبرى في المستقبل¹.

5-أهداف الدراسة: تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

- ❖ التعرف علي مفهوم التكوين الجامعي وسوق العمل؛
- ❖ مدى استجابة التكوين الجامعي لمتطلبات الشغل؛
- ❖ مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة لعالم الشغل؛
- ❖ توضيح أهمية التكوين الجامعي من خلال مساهمته في الولوج لسوق العمل؛
- ❖ التعرف على أجهزة الدعم المساعدة على إدماج المتخرجين في سوق الشغل ؛
- ❖ تقديم اقتراحات علمية للتخفيف من حجم ظاهرة بطالة الخريجين الجامعيين بالجزائر من خلال تحضيرهم لعالم الشغل أثناء مرحلة تكوينهم بالجامعة.

6 - المفاهيم الأساسية

أ- الدور :

الدور هو نمط من الدوافع والأهداف والمعتقدات والقيم والاتجاهات والسلوك الذي يتوقع أعضاء الجماعة. وأن يروه فيمن يشغل وظيفة ما أو يحتل وضعا اجتماعيا معينا ، والدور الذي يصف السلوك المتوقع من شخص في موقف ما.

ويعرف " كاتز وكاهن "الدور بأنه إطار معياري للسلوك يطالب به الفرد نتيجة اشتراكه في علاقة وظيفية، بصرف النظر عن رغباته الخاصة والالتزامات الداخلية الخاصة البعيدة عن هذه العلاقة الوظيفية، ويتحدد محتوى الدور بمتطلبات الواجبات الوظيفية والنظام الهرمي .وتتميز الأدوار بأ نه يمكن تعلمها وتعليمها سواء من خلال الإعداد للوظيفة قبل الدخول فيها، أو التدريب عليها أثناء ممارستها، وكثير من الأدوار يمكن تعلمها عن طريق الملاحظة والتقليد والمحاكاة ويكون أداء الدور بطريقة تلقائية ذاتية².

¹ - أسامة محمد الجميل عبد العالي، متطلبات تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول، ماجستير، جامعة مصر، 2018.

² - قاسم فتحة ، دور الجامعة في التغيير الاجتماعي المحلي من خلال تكوين الكفاءات:جامعة الجلفة نموذجاً رسالة لنيل درجة دكتوراه علوم في علم الاجتماع،2017/2018، ص:20.

عرفه " ألبورت " على أنه أسلوب الفرد في المساهمة في الحياة الاجتماعية و هو مجرد ما يتوقعه المجتمع من شخص يشغل وصفا اجتماعيا معينا¹»

ويعرف أيضا على أنه المطلوب أو المتوقع في موقف ما حسب المعايير الموضوعية، و كل فرد في المجتمع له دور معين أو مجموعة من الأدوار يؤديها حسب توقعات المجتمع منه، لذا نجد أن فردا ما يقوم بدوره المحكم في المدرسة و دور الأب في البيت و دور الزوج....الخ²»

ب- الجامعة

لغة: فالجامعة لغة التجميع والتجمع، أما كلمة" الكلية "فمصدرها الكلمة اللاتينية Colegie وتشير ،«إلى التجمع والقراءة معا، وقد استخدمت في القرن الثالث عشر من قبل الرومان لتدل على مجموعة حرفيين أو تجار، استخدمت في القرن الثامن عشر بمعنى كلية في " أكسفورد " لتدل على مكان التجمع المحلي للطلاب متضمنا مكان الإقامة المعنية والتعليم.³

وتعرف الجامعة بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا تمنح بموجبها درجات علمية للطلاب⁴.

وتعرف الجامعة أيضا على: أنها تمثل مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة ووظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها.⁵

كما تعرف الجامعة أيضا بأنها مؤسسة اجتماعية طورها المجتمع لغرض أساسي هو خدمته، وخدمة المجتمع حسب هذا المفهوم تشمل كل جانب من جوانب نشاطات الجامعة). "الاقتصادية و الاجتماعية من جهة أخرى، لتحقيق التنسيق و خلق النجاعة في عملية إدارة مخرجات الجامعة الجزائرية⁶.

وتعرف الخدمة التي تقدمها الجامعة لمجتمعها على أنها " :نشاط ونظام SHOENFELD وشونفيلد

SHANON يعرف كل من شانون تعليمي موجه إلى الغير طلاب الجامعة، ويمكن عن طريقة نشر المعرفة

¹ - عطية عبد الحميد السيد و جمعة محمود سلامة، النظرية الممارسة في خدمة الجماعة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، دط ، 2001 ص:4

² - إبراهيم عثمان وآخرون، علم الاجتماع التربوي، الشركة العربية المتحدة، القاهرة، ط1، 2013 ، ص: 188 .

³ - محمد منير مرسى، الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة، طبعة مزيده ومنقحة، عالم الكتب للطباعة، القاهرة، 1993 ، ص:10.

⁴ - مجدي محمد مصطفى ، تحديد أولويات خدمة المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية -دراسة تطبيقية على مجالات التعليم والصحة والشؤون الاجتماعية بمدينة العين ، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع 109 ، الجزء الثاني، يونيو 2002 ، ص:7.

⁵ - إيهاب محمد عبد الحليم و محمد على عزب ، دور كلية التربية جامعة الزقازيق في تنمية البيئة وخدمة المجتمع -الواقع والمعوقات، وإمكانية التغلب عليها-، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع 28 ، 1997، ص: 66

⁶ - السيد أحمد، دور بعض المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة الأزهر في خدمة المجتمع ، مذكرة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، 2002، ص : 12.

خارج جدران الجامعة وذلك بغرض إحداث تغييرات سلوكية وتنموية في البيئة المحيطة بالجامعة ووحدة الإنتاجية والاجتماعية المختلفة¹

ونجد أن هذا التعريف يتطلب أن تضع الجامعة جميع إمكانيات المادية والبشرية في خدمة المجتمع عامة، وفي خدمة المجتمع الإقليمي، ويتطلب أيضا معرفة الاحتياجات العامة للمجتمع، وترجمتها إلى نشاط تعليمي في المجتمع الذي تخدمه الجامعة، ويدل هذا على اختلاف الخدمات التي تقدمها كل جامعة وذلك لاختلاف طبيعة المجتمعات المحلية واختلاف احتياجات ومشكلات.

تعريف الجامعة حسب التشريع الجزائري: مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها، وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد².

إجرائيا:

من خلال ما سبق من التعريفات للجامعة يمكن التوصل إلى التعريف الإجرائي لمفهوم يتماشى مع البحث، هي: مؤسسة ذات طابع علمي يتكون من كليات وأقسام تسمح للطلاب بإثراء رصيده وفق التخصص الذي يدرسه وتهينه لعالم الشغل وفيها عدة درجات.

ج- المتطلبات : تعرف المتطلبات بأنها : "الشروط الواجب توافرها".

كما تعرف بأنها : "الحاجات التربوية المختلفة من ضوابط وأخلاقيات ومواصفات والتي ينبغي توافرها لتحقيق الأهداف المرغوبة".

د- سوق الشغل (العمل):

سوق الشغل : كلمة السوق في اللغة اللاتينية :مشتقة من كلمة ماركاتوس ماركيس، مارسيس - mercatus (- mercies merx) والتي تعني السلعة ولفظ السوق لا ينطبق فقط على السلع ولكن على جميع المنافع والخدمات التي تشكل موضوعا للتبادل (سوق رؤوس الأموال، سوق العمل، سوق التأمينات.....) ويعرف أيضا على أنه المجال الذي يتجه إليه خريج الجامعة بعد حصوله على الشهادة الجامعية بغرض الحصول على منصب عمل³

❖ **حدود الدراسة:** حدود البحث :وتتمثل فيما يلي:

- **الحد المكاني :**المركز الجامعي ميله نموذجا.
- **الحد الزمني :** أجريت الدراسة الميدانية في السنة الجامعية 2021-2022.

¹ - shannon.T,J & shoenfeld , **C.Auniversity Extension the center of Applied research in Education** , New yourk 1965 p3.

² - الجريدة الرسمية لسنة 1983 ، المرسوم رقم 544-83، المؤرخ في 1983/09/24

³ - الزهراء معلم وأحمد دنافة، مخرجات التكوين الجامعي في الجامعة الجزائرية وميدان الشغل، مجلة المحترف لعلوم الرياضة و العلوم الانسانية و الاجتماعية، المجلد (09) العدد 01 ،السنة: 2022،30/01/2022،ص:129.

- **الحد البشري:** شملت كلا من الفاعلين من مدراء للمكاتب المشار إليها، إضافة إلى رئاسة الجامعة ووكالة التشغيل بميلة وممثلي المكاتب لشغل.

• أدوات جمع البيانات

من اجل فهم وتفسير الظاهرة المراد دراستها والوصول إلى نتائج صالحة للتعميم، لذا يستوجب استخدام الأدوات البحثية، ومن بين أدوات جمع البيانات اخترنا المقابلة ، وهي محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من اجل تحقيق أهداف الدراسة.

7- المنهج :

لمعالجة هذه الإشكالية تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، لكونهما يتناسبان مع طبيعة الموضوع، فالمنهج الوصفي كان من خلال التطرق إلى ماهية الجامعة والتكوين في الجزائر، سوق الشغل وقابلية التشغيل والتعريف بالمكاتب الداعمة، أما المنهج التحليلي فهو يساعد في تقييم مساهمة مكاتب الدعم ممثلة في دار المقاولاتية، مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات، مركز المسارات المهنية ونادي البحث عن الوظيفة، وذلك بتحليل مختلف الإحصائيات ونتائج لمعرفة مدى مساهمتهم في تحسين قابلية التشغيل لدى الطلبة المتخرجين بالمركز الجامعي، أما أدوات الدراسة فتتم باستخدام المقابلة كأداة رئيسية لجمع البيانات إضافة إلى وثائق المقدمة والتقارير ومواقع الالكترونية الرسمية لكل الهيئات ذات الصلة بالدراسة.

8- الدراسات السابقة:

1-الدراسة الأولى: دراسة لحسن بو عبد الله، محمد مقداد وبوزيد نبيل

أجريت هذه الدراسة التطبيقية لتقويم برامج التكوين الجامعي ، و قد انطلقت الدراسة من حقيقة مبنية على دراسات سابقة مفادها أن هناك انفصالا بين البرامج التكوينية بالجامعة و برامج التنمية الوطنية ، ما أدى إلى عجز التكوين الجامعي عن الاستجابة إلى متطلبات العمل الميداني .ومن ثم جاءت بعض أسئلة الدراسة كالتالي:ما علاقة المهام التي يقوم بها كل من المهندس الإلكترونيين و السيكلوجي الصناعي في مناصبي عملهما بالتكوين الذي تلقياه في الجامعة ، والى أي مدى مكنهما هذا الأخير من اكتساب كل المهارات و الخبرات المتعلقة بمنصب عملهم؟

وقد تم الاعتماد على تصميم و تطبيق استمارة لتحليل العمل و استمارة لتقويم برامج التكوين، أما عينة البحث فقد كانت مقسمة إلى قسمين:

- عينة مهندسين الالكتروتقني الذين يزاولون وظائفهم ميدانيا كرؤساء فرق انجاز المشاريع الكهربائية و الذين تمثل نسبتهم 80 بالمائة.

- عينة المختصين في علم النفس الصناعي ، و الذين يشغلون وظائفهم في مؤسسات مختلفة.

* نتائج الدراسة: وقد خلصت الدراسة إلى:

ان تكوينهم الجامعي لم يمكنهم من اكتساب الخبرات والمهارات المهنية اللازمة لمناصب عملهم، بسبب ضعف البرامج المعتمدة في تكوينهم، وعدم تغطيتها لكل الجوانب المهنية المطلوبة من جهة، وغياب التوافق بين خصائص خريجين و متطلبات سوق العمل من جهة أخرى، وقد توصلت الدراسة لعدة أسباب لجوانب الضعف، والقصور في برامج التكوين العالي نذكر أهمها:

- افتقار مؤسسات التعليم العالي إلى إطار نظري للتكوين يؤطر لممارستها و نشاطاتها؛
- غياب وعدم وضوح أهداف برامج التكوين في مؤسسات التعليم العالي ؛
- التفاوت في التركيز على محتوى المكونات الأساسية لبرامج التكوين في مؤسسات التعليم العالي وعدم تحديد الحجم النسبي لكل منها؛
- عدم التركيز على الجوانب الأدائية التطبيقية في التكوين.

* التعليق:

هذه الدراسة جاءت لتؤكد أنها هناك انفصالا واضحا بين ما تعطيه الجامعة في برامجها للطلاب وبين متطلبات سوق العمل، و هي بذلك تدعم مبدأ أساسيا من مبادئ الدراسة الحالية ألا وهو ضرورة ربط برامج التكوين بالواقع العملي. و بالتالي تعد هذه الدراسة، مصدر إفادة كبير للدراسة الحالية في كثير من الجوانب، كالتعرف على خصائص البرامج التكوينية والصعوبات التي تعرفها، ومدى تماشي التكوين الجامعي بمتطلبات سوق العمل.

2-الدراسة الثانية : دراسة كربوش هشام بعنوان إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل مقارنة مستسقة لفعالية الجامعة وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم النفس العمل والتنظيم جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2016-2017، وكانت إشكالية الدراسة كما يلي:

أين تكمن إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي في الجزائر و منظمات التشغيل ؟

وقد تم تجزئة السؤال الرئيسي إلى أسئلة فرعية تمثلت في:

- هل الإشكال في علاقة الجامعة بباقي منظمات المجتمع باعتبارها انساق مفتوحة ؟
- هل المشكلة في عدم فعالية نظام التكوين الجامعي المطبق في الجزائر كإصلاح الجامعة الجزائرية باعتبارها نسق قائم بذاته ؟

* أهداف الدراسة:

- مقارنة المعطيات حول التكوين الجامعي والتشغيل بين فترة 2004-2013 للوقوف علي تأثير هذا النظام علي علاقة بين الجامعة والمنظمات الموظفة لمخرجاتها.
- تصميم تصور مقترح لتقييم فعالية الجامعة الجزائرية كنسق مفتوح علي المجتمع.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي واعتمد في دراسته علي نوعين من البيانات، بيانات كمية إحصائية عن النسق ككل و أخرى كيفية من الأفراد الفاعلين في النسق إلا أن الباحث حرص علي المقابلات.

-الإطار الزمني : سبتمبر 2010 حتي جويلية 2013 .

- الإطار المكاني : في أم البواقي وشملت 28 مؤسسة منها جامعة أم البواقي بكل كلياتها ومديرية للنشاط الاجتماعي وفرع الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية المرتبطة بالمؤسسات والعمل التابعة لولاية أم البواقي.

*** نتائج الدراسة:**

- الجامعة تقوم باحتضان مشكلة التشغيل وإعادة هيكلتها ومنحها وقتا ، وهي منظمة معزولة مغلقة علي نفسها، علي غرار منظمات المجتمع المحيطة بها ، وعليه فإن إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي وتشغيل من خلال تناول فعالية نظام التكوين الجامعي علي مستوى الجامعة كنسق ، أو في حل المشكلات التي تواجه علاقته التفاعلية مع باقي انساق المجتمع الكلي ، أي فشل إصلاح التعليم العالي في الجزائر من خلال اعتماد نظام LMD في مواكبة إصلاحات الدولة في مجال الاقتصاد لغياب مساقات تكوينية تخدم المجتمع وغياب مساقات بحثية توجه تطور المجتمع ، وعليه فان إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل من خلال تناول فعالية نظام التكوين الجامعي من منظور تتجسد في فشل نظام التكوين في حل المشكلات التي تواجهه علي مستوى الجامعة كنسق ، أو في حل المشكلات التي تواجه علاقته التفاعلية مع باقي انساق المجتمع الكلي ، اي فشل إصلاح التعليم العالي في الجزائر من خلال اعتماد علي نظام LMD في مواكبة بحثية تواجه تطور المجتمع. وعليه تمكن الباحث من الوصول إلي الإجابة عن الأسئلة الدراسة:

- يوجد إشكال علي مستوى علاقة الجامعة بباقي منظمات المجتمع.

- يوجد إشكال في فعالية نظام التكوين الجامعي المطبق في المجتمع كإصلاح الجامعة الجزائرية باعتبارها نسق قائم بذاته تتجسد في جميع وحداته.

- لا يحقق نظام التكوين المعتمد الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية.

*** تقييم الدراسة :** هذه الدراسة جاءت لتؤكد إن هناك انفصالا بين مخرجات التعليم الجزائري والتشغيل وفشل إصلاحات الجامعة في مواكبة تفاعلية العملية التشغيلية وهي تدعم بذلك مبدأ أساسي من مبادئ الدراسة الحالية ألي وهو ضرورة ربط برامج التكوين بالواقع العملي.

وبالتالي تعد هذه الدراسة مصدر إفادة كبيرة للدراسة الحالية للتعرف علي خصائص البرامج التكوينية والصعوبات التي تعرفها.

3-الدراسة الثالثة : دراسة فريد بلواهي بعنوان مدي تماشي التكوين الجامعي في نظامLMDمع متطلبات سوق العمل "حسب أري الأساتذة وهي دراسة ميدانية بجامعة المسيلة.

و جاءت تساؤلات الدراسة علي النحو الآتي:

- هل الإمكانيات المادية للجامعة دور في تحقيق أهداف نظام LMD؟
- ما هو دور نظام LMD في تحضير الطلاب إلي سوق العمل والتمهين ؟

- هل هذا النظام يعمل علي تحسين الجودة والنوعية والنجاحة في التسيير ؟.

* أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة تركز علي تحديد: مختلف أهداف هذا النظام الجديد علي المستوى العالمي مع مقارنة هذه الأهداف بـ:

- المجال الاقتصادي والاجتماعي للجزائر

- تحضير الطلاب إلي سوق العمل والتمهين

- ترقية نوعية التكوين الجامعي

- القيام بتقييم عملية التطبيق لنظام LMD علي ارض الواقع في ضوء الأهداف المسطرة له.

* أهمية الدراسة السابقة :

إن تطبيق نظام LMD يعتبر من أهم الإصلاحات التي عرفها التعليم العالي في الجزائر ،ومن أهم المواضيع التي جلبت اهتمام الباحثين والطلبة والأساتذة الجامعيين التي تعد مشكلة حديثة ما ازلت الدراسات والبحوث تجرى وتعد من اجلها ، والنظر إلي هذا المفهوم من منظور متكامل من حيث مفهومها كظاهرة متزايدة او من حيث أسبابها المتعددة.

أما من ناحية العلمية فأن أهمية هذا البحث تنبع من أهمية هذا الموضوع ، حيث انه لتحقيق الكفاءة في الاستفادة من القوي العاملة المؤهلة والمكونة في المؤسسات التعليم العالي ، لابد من توظيف تلك القوي التوظيف الأمثل ، وذلك للتخلص من المشاكل المترتبة علي عدم توازن سوق العمل مع التكوين الجامعي والبطالة التي تنتج من خلال هذا الأخير ، وبالتالي تتجلى أهمية هذه الدراسة خاصة في توضيح مدى تماشي التكوين في نظام LMD مع متطلبات سوق العمل في تحضير الطلبة وتكوينهم تكويناً يتماشى مع التنمية الوطنية واحتياجات سوق العمل وعالم الشغل.

إن ارتفاع خريجي الجامعة بالجزائر أصبح يشكل ظاهرة مقلقة لدى المجتمع بصفة عامة ، ولقد بات واضحاً لدى الجميع إن التكوين الجامعي يشكل واحد من أهم الأسباب التي أدت إلي هذه الظاهرة ، لذلك أصبحت لدينا قناعة كبيرة في إن بحث علاقة تحضير الطلبة إلي عالم الشغل و المتطلبات الجديدة في سوق العمل يشكل موضوع العصر .

واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي وكما استخدم الاستبيان في أدوات جمع البيانات، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

❖ تفقد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر إلى مسالة الترشيد خاصة على مستوى الفواعل.

❖ أن هناك غياب شبه تام لدور المجتمع المدني والقطاع الخاص في هذا النوع من القطاعات وهذا راجع إلي هشاشة القطاع الخاص بالدرجة الأولى وعدم فاعلية المجتمع المدني وخاصة في الجانب الاقتصادي.

4- الدراسة الرابعة: خامرة بوعمامة بعنوان جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في

الجزائري أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير عمومي جامعة الجزائر 3

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، وجاءت الاشكالية كمايلي:
مامدى التوافق النوعي بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر؟
 و يتفرع عن هذا السؤال أسئلة فرعية هي:

-ماهو الإطار العام للمهارات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي للوفاء بمتطلبات سوق الشغل؟
 -مامدى مساهمة المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في تحسين جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي في الجزائر؟

-مامدى مساهمة نظام LMD في تحسين جودة مخرجات التعليم العالي؟
 -مامدى مساهمة أجهزة وبرامج إدماج خريجي التعليم العالي في سوق الشغل كماً ونوعاً؟
 -مامدى تلبية مخرجات التعليم العالي لمتطلبات الوظيفة مهارياً من وجهة نظر المسؤولين في مختلف مؤسسات سوق الشغل في الجزائر؟

-ماهي أهم مجالات التعاون الممكنة بين مؤسسات التعليم العالي وباقي المؤسسات في مختلف القطاعات لتحسين جودة مخرجات التعليم؟

*أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي المتوخى من هذه الدراسة، هو محاولة الربط بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل، وتحقيق التوافق النوعي بين هذه المخرجات ومتطلبات الوظائف في سوق الشغل، مما يؤدي إلى ربط التعليم العالي بالتشغيل والتوظيف، وهذا سيؤدي بدوره إلى تعميق الروابط بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات المستفيدة من هذه المخرجات، بحكم أن هذه المؤسسات يهمها بدرجة كبيرة جودة مخرجات التعليم، ولأنها معنية بتوظيفها والاستفادة من إمكانياتها، مما سيؤدي في آخر المطاف إلى تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، وإجمالاً تهدف هذه الدراسة بالتحديد إلى ما يلي :

- تحديد المواصفات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي؛
- إبراز أهمية قطاع التعليم العالي في تحقيق التنمية الاقتصادية؛
- إبراز أهم الإصلاحات التي عرفها قطاع التعليم العالي وإنعكاسها على جودة المخرجات؛
- إعطاء صورة على واقع سوق الشغل بالجزائر؛
- تقييم سياسات دمج مخرجات التعليم لعالي في سوق الشغل في الجزائر؛
- معرفة مستوى جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر مؤسسات سوق الشغل في الجزائر؛
- التعرف على مدى توافق مخرجات التعليم العالي في مجال المهارات الشخصية لمتطلبات سوق الشغل؛
- التعرف على مدى توافق مخرجات التعليم العالي في مجال المهارات المعرفية لمتطلبات سوق الشغل؛
- التعرف على مدى توافق مخرجات التعليم العالي في مجال المهارات المهنية لمتطلبات سوق الشغل؛
- رصد مدى تطابق ما تعلمه الخريج مع متطلبات الوظائف في سوق الشغل؛

-تحديد المجالات التي يمكن أن تساهم فيها المؤسسات في مختلف القطاعات لتحسين جودة مخرجات التعليم العالي في الجزائر؛
-اقتراح نموذج لتعزيز مستوى التوافق النوعي بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق الشغل.

*نتائج الدراسة:

-وجود مهارات شخصية بدرجة مقبولة لدى مخرجات التعليم العالي تمكنها من تلبية متطلبات الوظيفة في سوق الشغل؛
-تمتلك مخرجات التعليم العالي مهارات المعرفية بدرجة متوسطة ولم ترق بعد لتلبية متطلبات الوظيفة في سوق الشغل؛
-مخرجات التعليم العالي تمتلك مهارات مهنية بدرجة متوسطة ولم تصل بعد لتلبية متطلبات الوظيفة في سوق الشغل؛
-تمتلك مخرجات التعليم العالي مهارات عامة بدرجة متوسطة ولم تصل بعد لتلبية متطلبات الوظيفة في سوق الشغل؛
- يوجد فرق في مستوى جودة خريجي التعليم العالي بين القطاع الخاص والقطاع العام حيث بين اختبار (t-test) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛
-مستوى المهارات المهنية لدى خريج التعليم العالي في قطاع الصناعة أقل مستوى مما هو عليه في قطاعي الفلاحة والخدمات؛
-استعداد المؤسسات الممثلة لسوق الشغل في المساهمة والتعاون مع مؤسسات التعليم العالي في تحسين جودة مخرجات التعليم العالي في كثير من المجالات.

* تعليق:

هذه الدراسة جاءت لتؤكد على ضرورة تحسين جودة مخرجات التعليم العالي حتى تتمكن من تلبية متطلبات مختلف الوظائف في سوق الشغل من خلال تحسين التوافق النوعي بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر .وبالتالي تعد هذه الدراسة مصدر إفادة كبيرة للدراسة الحالية للتعرف على أهمية تحسين والتطوير النوعي للبرامج التكوينية بمايتماشى مع احتياجات سوق الشغل.

الفصل الأول:
الجامعة و التكوين الجامعي
الجزائري

تمهيد

المبحث الأول: أساسيات حول الجامعة.

- 1- مفهوم الجامعة.
- 2- مكونات الجامعة
- 3- وظائف الجامعة.
- 4- أهداف الجامعة.

المبحث الثاني: التكوين الجامعي في الجزائر

- 1- انواع التكوين الجامعي
- 2- اسس التكوين الجامعي
- 3- صعوبات التكوين الجامعي
- 4- مؤسسات التكوين الجامعي

المبحث الثالث: مراحل تطور الجامعة الجزائرية.

- 1- المرحلة 1 الجامعة الجزائرية أثناء الاستعمار الفرنسي
- 2- المرحلة 2 من 1962-1969
- 3- المرحلة 3 من 1970-2003
- 4- المرحلة 4 من 2004 الى يومنا هذا

المبحث الرابع: الجامعة الجزائرية و دورها التنموي

- 1- التنمية الاجتماعية.
- 2- التنمية الاقتصادية.
- 3- التنمية البشرية.
- 4- التنمية التكنولوجية.

المبحث الخامس: الجامعة الجزائرية و تحدياتها كنسق مفتوح

- 1- الجامعة الجزائرية و مجتمع المعرفة.
- 2- الجامعة الجزائرية و اقتصاد المعرفة.
- 3- الجامعة الجزائرية و العولمة.
- 4- الجامعة الجزائرية و إدارة الجودة.

خلاصة.

تمهيد:

إن الجامعة تحتل موقعا مهما و مؤثرا في المجتمعات المعاصرة وهو ما القي عليها مسؤوليات جديدة نتيجة التحولات النوعية و المتسارعة، اجتماعية، اقتصادية، علمية و تكنولوجية طرأت على الساحة الدولية بشكل عام والعربية بكل خاص ، و لتصبح الجامعات رائدة في تطوير مجتمعاتها و النهوض بها من خلال قيامها بممارسة مهامها وأدوارها ووظائفها حيث أصبح مطلوبا منها أن تقوم بالمواكبة التحولات. وعليه فقد أدركت الجامعة الجزائرية خطورة التحديات الخارجية التي تفرض على الجامعة ومحاولة مسايرتها قصد اللحاق بركب الدول المتطورة، و سنحاول من خلال هذا الفصل التعريف بالجامعة وعناصرها، ثم التعرض إلى أهم أهدافها ووظائفها، و إلى أوضاع الجامعة الجزائرية منذ الفترة الاستعمارية إلى وقتنا الراهن الذي تعرف فيه الجامعة حركة إصلاحية واسعة في منظومتها التعليمية، كما سيتم إبراز أهم تحدياتها لهذه المستجدات المعاصرة.

المبحث الأول: أساسيات حول الجامعة

سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى الإطار المفاهيمي للدراسة والذي تم التطرق فيه للعديد من المفاهيم المختلفة للجامعة والتي اختلفت باختلاف الباحثين والميادين العلمية التي ينتمون إليها ، ثم إبراز أهم الخصائص والمكونات التي تتكون منها الجامعة ،وكذا الوظائف التي تقوم بها ،وفي الأخير تطرقنا إلى الأهداف التي تسعى لتحقيقها.

1- مفهوم الجامعة:

1-1-تعريف الجامعة: إن اصطلاح كلمة جامعة University مأخوذ من كلمة Universities و تعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذا في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة و هكذا استعملت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة و الطلاب من مختلف البلاد و الشعوب، هذا و تعد كلمة الجامعة باللغة العربية ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية¹.

في حين يعرف مصطلح الجامعة على أنه يعني " أكثر من مجرد تجمع الأساتذة فهو يتضمن أبعادا عديدة منها جامعة المعارف و جامعة لمختلف إبداعات الفكر الإنساني و جامعة لثوابت المجتمع و خصوصياته الثقافية، و جامعة لموارد و مصادر المعرفة، بما ييسر تجديدها و إنتاجها"². فالجامعة إذا مؤسسة وطنية قبل أن تكون مؤسسة أكاديمية أساسا، وبغض النظر عن النظام الذي تنتمي إليه، فإن الجامعة تظل مؤسسة ذات طابع خاص تنشذ الاستقلالية، لتحقيق أهدافها في إنتاج المعرفة ونشرها، تلك الاستقلالية التي لا تقطعها عن المجتمع بل توثق انتمائها إليه وتجعلها جزءا لا يتجزأ منه، فهي مرآة عاكسة لما يحدث في المجتمع، تتأثر بكل ما يحدث فيه من توترات وصراعات ،كما تتأثر بكل التطورات الإيجابية منها والسلبية على حد سواء، وتؤثر فيه بما تنتجه من كفاءات علمية ومنتجات معرفية.

إن الجامعة تعتبر آخر المنظومات التعليمية في حياة الأفراد، والتي يتوقف أدائها لوظيفتها على مجموعة من العوامل، بعضها يتعلق بالهيكل، وبعضها الآخر يتمثل في التنظيمات التي تسود فيها وتحكمها، بالإضافة إلى البرامج التي تقدمها والمناخ الثقافي والاجتماعي الذي تعمل فيه.³ ويعرفها المشرع الجزائري: أنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي و ثقافي و مهني تتمتع بالشخصية والاستقلالية المالية.⁴

من خلال التعاريف السابقة يمكن الوصول لمفهوم حديث للجامعة فهي تعتبر بوابة حقيقية للخروج من التخلف و التبعية الفكرية و الاستلاب الثقافي، و العاملة على إثبات الهوية الوطنية و تحقيق التطور في

¹ - عريفي سلطي، الجامعة و البحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعة و النشر و التوزيع، عمان، ط1، 2001، ص: 23 .

² - حامد عمار، الجامعة رسالة و مؤسسة، دراسات ثقافية، القاهرة، 2002، ص: 24.

³ - محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص: 177.

⁴ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 544-83 ، المؤرخ في: 1983/09/24.

الفصل الاول: الجامعة والتكوين الجامعي الجزائري

جميع المجالات، لذلك نجد الجامعة الجزائرية تعمل جاهدة من أجل الرقي بهذه المؤسسة التكوينية قصد مسايرتها للتحديات الراهنة المحيطة بها من جميع الأصعدة.

1- 2- خصائص الجامعة:

إن الجامعة هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة البكالوريا أو ما يعادله تعليميا نظريا ، معرفي وثقافي تبني أساسا إيديولوجيا وإنسانيا يلزمه تدريب مهني وفني بهدف اخراجهم إلى حياة العملية كأفراد منتجين فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات تتفاوت في المجتمع تؤثر عن تفاعلات الطلاب المختلفة في مجتمعهم بما تملكه من قدرات أكاديمية وإيديولوجية وبشرية وبحسب هذا التعريف فإن الجامعة لها خصائص تتمثل حسب حامد عمار¹:

3- أنها جامعة لمعارف عامة مشتركة تمثل قاعدة المعارف ومنها المتخصصة؛

4- أنها جماع لمختلف منتجات التصور والخيال الإنساني؛

5- أنها جامعة لتأثير المجتمع الذي يؤسسها ،كما أنها مسؤولة في الوقت ذاته عن التأثير الايجابي في مسيرتها؛

6- جامعة لشتى المعارف التي لا يقتصر نموها منزلة في امتدادات من خلال مختلف خصوصيات المنهجية المجالات المعرفة؛

7- أنها المؤسسة التي تؤثر على الطالب وتجعله يتحمل مسؤولية اتجاه بحثه العلمي؛

8- المؤسسة التي تساهم في إعداد قوى البشرية المؤهلة من الباحثين في مختلف تخصصات؛

9- كما تعد المؤسسة التعليمية التي تستقطب الطالبات والطلبة بمختلف الثقافات ،وهي التي تسعى إلى معالجة مشاكل المجتمع عن طريق البحث العلمي الذي يؤهل الطالب الى التنمية.

2 - مكونات الجامعة:

إن الخدمة التي تقدمها المؤسسات التعليمية في الجامعات والمعاهد والكليات تعتمد على عدة عناصر والتي تتمثل في مدخلات ومخرجات العملة التعليمية وهذا لتلبية احتياجات الأطراف المستفيدة وهي:

أ- أعضاء هيئة التدريس: إذا كانت تحتاج في أداء وظائفها إلى خلفية تربوية تنظيمية تتصف بالمرونة والقابلية للتطور مع مراعاة البعد الإنساني في العلاقات الاجتماعية ،فان الطرق الأكثر أهمية بدون شك هيئة التدريس، فان الجامعة لا تضع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب بل لابد أن تجمع في مخابرها ومدرجاتها المدرسين والباحث ، والأستاذ الجامعي هو العمود الفقري الذي لا غنى عنه في انجاز العملية التربوية وصياغتها الصياغة المناسبة للطلبة بحيث ينتج أحسن النتائج وأقواها في تثقيف العقول وتشكيل المواطن الكفاء ويقول coglrave في كتابه المدرس والمدرسة إن خلاص التربية و إنفاذها من

¹ - مسعودة عداوري، التكوين الجامعي بين الواقع المأمول، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوي (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2006، ص:

فسادها لا يكون إلا بتأثير المثقفين الخبراء في المدرسين والمدرسات¹، فالأستاذ له دور كبير في تطوير الجامعة من خلال ما يقدمه من معلومات والبحوث وإثراءها.

ب- الجماعة الطلابية: إن الطالب الجامعي هو ذلك الفرد الذي انتقل من مرحلة الثانوية الى المرحلة الجامعية بعد اجتيازه لمسابقة البكالوريا وحصوله عليها، فالطالب الجامعي هو الصفوة والنخبة المثقفة ولأكثر وعيا وبالواقع وهو أحد العناصر الأساسية والفعالة في العملية التعليمية طيلة المرحلة الجامعية ويهدف التعليم الجامعي إلى تطوير الطالب وقدراته من جميع النواحي الجسمانية والعقلية والنفسية لكي يتجلى فيما بعد لوك متزن ومتكامل يؤهل عن طريقه إلى خدمة المجتمع في التخصصات المتعددة، كما يقول حبيب الله بن محمد التركشاني أن الطالب اليوم له أهدافه وطموحاته فهو يرغب في الحصول على العلم والمعرفة ويريد أيضا أن يحصل على العمل الذي يساعده على التكوين الثقافي إلى عالم الإبداع والعطاء²

ج- الهيكل الإداري والتنظيمي: إن كل منظمة أو مؤسسة تحتاج إلى أماكن تستقر فيها وتمكنها من ممارسة أنشطتها، وتجهيزاتها تعينها على أداء وظائفها، والجامعة تمتاز بتنظيم وإدارة وهيكل وأهداف ووظائف خاصة بها والتي تقوم على العلاقة الموجودة بها والتي تقوم على العلاقات الموجودة بين فئات الأسرة الجامعية وبشكل بسيط يقصد بتنظيم المؤسسة الجامعية الشكل المناسب الذي تتبناه من أجله تحقيق أهدافه، أما نسق هيكل الجامعة فهو يعني العلاقات التي تربط بين مختلف العناصر المكونة لمجموع المؤسسة هذه العناصر تسمى بهياكل الجزئية أما الهيكل الإداري فهو يتكون من مجموع الأشخاص المكلفين بإدارة الجامعة الذي يتفرغ إلى هياكل فرعية مثل تسيير الموظفين وتسيير الميزانية.³

3- وظائف الجامعة: يمكن حصر أهم وظائف الجامعة المنوطة إليها فيما يأتي:

3-1 الوظيفة البيداغوجية: تتمثل هذه الوظيفة في تقديم تعليمي عال و تكوين متخصص للطالب، يسمح له بالاندماج في مهنة معينة في المجتمع و هذا التكوين لا يتم إلا عن طريق إيصال المعرفة من خلال عملية معقدة سماتها التكامل و الشمول و التفاعل ومهما كانت الأساليب التي تعتمد عليها الجامعة في التكوين فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائما هي التوصيل الخلاق لمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية و تهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية، فالوظيفة البيداغوجية لا تقتصر على التدريس بل تتعدى ذلك إلى " شبكة من العلاقات الاجتماعية و الثقافية و الفكرية بين الأستاذ و الطالب مهمتها تكوين عادات و اتجاهات و ممارسات تعكس حقيقة المجتمع الجامعي و مواصفات الحياة الجامعية"³. ولا يمكن لهذه الوظيفة أن تتجسد إلا إذا ربطت أوصل الاتصال (أستاذ-طالب) (طالب - أستاذ) هذا من جهة،

¹ - دندش فايز ومراد أبوبكر عبد الحفيظ الأمين، دليل التربية العملية وأعداد المعلمين، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، 2002، ص: 131.

² - محمد العبي ولد الخليفة، المرجع السابق، ص: 197.

³ - مسعودة عذاوري، نفس المرجع، ص: 55.

و إمكانات الأساتذة من جهة أخرى ككفاءة و تأهيل حتى تكون هذه المهمة في أحسن مستوى و مدى قدرة الطالب و استيعابه (مؤهلات خاصة).

3-2- الوظيفة العلمية: إن الجامعة بوصفها حلقة ضمن حلقات ينقسم إليها الجهاز التعليمي بطريقة تسلسلية تنوط بوظيفة أساسية ألا و هي الوظيفة العلمية، إذ أن الجامعة ليست معاهد للتدريس فقط، و لاشك في أن كل مشغل في التعليم يعلم من الأولويات التي لا جدال فيها أن رسالة الجامعة ذات شقين هما التعليم، المتمثلا في تدريس الطلاب و تدريبهم و العلم ممثلا في البحث العلمي، و كل محاولة لتجاهل أحد هذين الشقين يخرج الجامعة من رسالتها و يهدم كيانها الجامعي¹.

3-3- الوظيفة الإيديولوجية: الجامعة في أي مجتمع توكل لها مهام فكرية و تكوينية و في أدائها لهذه المهام هي ملزمة بالوفاء لطبيعة النظام السائد في المجتمع و بالحفاظ على شخصية الدولة و مقوماتها، لأن الجامعة من المفروض أن تخضع لمتطلبات البيئة و بما أن الدولة أو النظام السياسي جزء من البيئة المحيطة بالجامعة و بالتالي فإن الجامعة تستجيب بطريقة أو بأخرى للنظام السياسي، فالجامعة تتوافد عليها جماعات طلابية بذهنيات مختلفة برصيد من الأفكار المتباينة و المتناقضة أحيانا، و هذه الاختلافات يقابها اختلافات في الأفكار و الاتجاهات بالنسبة للأساتذة، و بهذا تكون الجامعة إلى حد ما مركز صراع بين أفكار واتجاهات الطلبة من جهة و أفكار و اتجاهات الأساتذة من جهة أخرى، و حدود هذا الصراع هو ما يعبر عنه بالإيديولوجية².

3-4- الوظيفة الاقتصادية: إن الجامعة من خلال أداء وظيفتها الأولى تهدف إلى تكوين إطارات في شتى المجالات ، إذ من المفروض أن التعليم الجامعي من شأنه أن يكسب الأفراد المهارات وأن ينمي لديهم الإمكانيات والقدرات الفكرية والعقلية قصد تأهلهم لقيادة حركة الفكر والثقافة والتجديد في المجتمع وإدارة شؤون هذا المجتمع بما يتفق بظموحاته وما يستجيب لمطالبه.

فلا ريب أن متطلبات وحاجات سوق العمل يشكل جزءا أساسيا من متطلبات وحاجات الطالب - الخريج- الذي يحصل على شهادته الجامعية ليكشف عن رحلته الصعبة التي بدأت بعد تخرجه لتأمين لقمة العيش في ظل أسواق عمل محلية وعالمية التي تتميز بمنافسة شديدة لا يوجد فيها عمل إلا من أعدت جامعتة لفهم حاجات ومتطلبات وآليات عمل تلك الأسواق³.

وعلى العموم يمكن القول أن الوظيفة الاقتصادية للجامعة تبقى في إعداد إطارات التي يحتاجها سوق العمل حتى يتجنب استيراد الخبرة كما تستورد الأجهزة الصناعية والتكنولوجية.

¹ - لمياء محمد أحمد السيد، العولمة ورسالة الجامعة، رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2002، ص219.

² - مسعودة عذاوري، المرجع السابق، ص: 55 .

³ - لمياء محمد أحمد السيد، نفس المرجع، ص: 220.

4- أهداف الجامعة: تخضع الأهداف المرسومة في الجامعات في الغالب إلى الطبيعة السياسية والاجتماعية لكل المجتمع وواقعه وعلى العموم يمكن حصر أهم الأهداف التي تسعى الجامعة لتحقيقها فيما يلي:¹

4-1- ترقية المستوى الفكري والثقافي للأفراد المجتمع: وهذا في مجمله يعني استثمار الثروة البشرية للمجتمع وتسخيرها للإنتاج والإبداع في ما يتماشى مع حاجياته ومستلزماته.

4-2- إقرار التواصل بين الأجيال فكرا وسلوكا: وهذا لا يعني أن يكون الجيل الجديد صورة طبق الأصل عن سابقه وإنما يكون للفرد الجامعي رؤية شاملة لتاريخه، يراعي أفضل ما في الماضي وأفضل ما في الحاضر من تطلعات في محاولات للتخطيط لمستقبل أفضل وهذه الثلاثية لا تنشأ إلا في رحاب الجامعة وعن طريق الجامعة فالجامعة دون سواها هي القادرة على إحياء التاريخ واحتوائه وإعادة إحيائه بين الأجيال المتواصلة وعلى جميع المستويات.

4-3- التثقيف العام: يتحقق هذا التثقيف عن طريق الأبحاث التي تنجزها الجامعة حيث يتم تبسيط معارفها بالمستوى الذي يسمح بتوصلها وتبليغها إلى العامة من الناس و هذا بدوره يساهم في توثيق الصلة بين الجامعة والواقع الإنساني والمادي للمجتمع. إن هذه الأهداف والتي سبق ذكرها لا تتم إلا عن طريق التكوين الذي تقدمه الجامعة ولا يتجسد إلا من خلال خريجها، فالجامعة تختص بالتعليم والبحث العلمي الذي تقوم بهما مؤسستها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع وتحقيق نهضته وهذه الأهداف لا يمكن أن تتضح إلا من الوظائف التي تقوم بها الجامعة.²

و حدد أيضا **حامد عمار** أبرز أهداف التي يسعى لتحقيقها الجامعة في:

❖ نقل المعرفة وتطويرها عن طريق البحوث المتصلة بالعلوم الإنسانية والتطبيقية وهذا بهدف تحقيق المجتمع.

❖ إعداد الناجحين عن طريق برامج الدراسات العليا، حيث أن البعض يقوم بمهام البحث والتدريس، والبعض الآخر يقوم بمهام البحث والعمل في المؤسسات الأخرى.

❖ تزويد القطاع الاقتصادي العام والخاص بحاجته من المهن ، وهذا من خلال إعداد المختصين الأكفاء اللازمين للتنمية والمتمسكين بالقيم الوطنية.

❖ إعداد التخصصات المستقبلية التي تملئها التطورات العلم واحتياجات العصر.

إن هذه الأهداف هي مبلغ كل الجامعات العربية ، علي الرغم من بقاء بعضها مجرد أمنيات وأمال تسعى لتحقيقها ، لمن ذلك لي يتأتى إلا بوجود مصادر مادية ضخمة لتمويلها قيادات كفاءة وفعالة وواعية لتسيرها

¹ -مجبري سلمة، **الاندماج المهني لخريجي الجامعة الجزائرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تنظيم و عمل، جامعة زيان عاشور - الجلسة، 2010/2009، ص:77.

² - مجبري سلمة، **المرجع السابق**، ص:77.

❖ نشر الثقافة والمعرفة، ومواكبة الانفجار المعرفي والثورة المعلوماتية الحادثة في العالم.

❖ مواكبة التغيير الحادث من حول الجامعة وتلاقيها مع المجتمع.¹

المبحث الثاني: التكوين الجامعي

سنستعرض في هذا المبحث انواع التكوين الجامعي في الجزائر وأسس و المشاكل او الصعوبات التي يواجهها التكوين الجامعي وفي الاخير تطور اعداد المؤسسات الجامعية.

1- أنواع التكوين الجامعي

1-1- حسب المدة الزمنية المخصصة للتكوين : وينقسم ثلاثة أقسام:

أ- التكوين قصير المدى: ويستهدف تنمية كفاءة العاملين، وتبلغ مدة التكوين كأقصى حد ستة أشهر .

ب- التكوين متوسط المدى: ومدة الدراسة فيه من سنتين إلى ثلاث سنوات ويشمل فروع التكوين الصناعي والزراعي والخدماتي

ج- التكوين طويل المدى: ومدة الدراسة فيه أربع سنوات فما فوق بحسب التخصص² .

1-2- حسب المستوى المراد إحراره :

أ- التكوين المهني: ويتم في مراكز التكوين المهني لإعداد فئة العمال المهنيين والمهرة والذين يمتلكون المهارات اللازمة لمهنة معينة بشكل متكامل، ويتضمن الجانب العلمي والمعلومات الفنية والنظرية ذات العلاقة، ويمكن هذا التكوين صاحبه من شغل منصب عامل مهني أو عامل ماهر في مؤسسات مختلفة ذات نشاطات متنوعة

ب- التكوين الفني (التقني): ويطلق عليه أحيانا التكوين المتوسط، ويتم في المعاهد التكنولوجية والإدارية المتخصصة، ويختص بإعداد التقنيين والتقنيين الساميين في مختلف الاختصاصات ويوفر هذا التكوين لصاحبه مهارات فنية، علمية وإدارية ويضمن له شغل منصب تقني سامي في المؤسسات المستخدمة.

ج- التكوين التخصصي (العالي): ويتم في المعاهد والمدارس العليا والجامعات، ويوفر لصاحبه قدرا عال من المهارات العلمية والفنية والإدارية، ويتحصل بموجبه المتكون على شهادات عليا كشهادة مهندس، محاسب، طبيب... ويضمن له شغل منصب عامل مختص في المؤسسات المستخدمة.

1-3- ينقسم التكوين بحسب الحاجة إليه والهدف منه إلى مايلي:³

¹ -سليمة حفيظي ،التكوين الجامعي والاحتياجات الوظيفية، رسالة ماجستير في علم اجتماع، جامعة بسكرة، 2004، صص:35،36.

² -حمد مصطفى: مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني، ط1، ليبيا، 2001، صص: 265-

³ - أحمد جلول ، بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر - الحلول والاقتراحات ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة

لخضر-الوادي العدد 23،سبتمبر 2017،صص: 61-32.

أ- التلمذة المهنية : وهي نظام للتكوين يتعهد بمقتضاه صاحب العمل بأن يستخدم تلميذا، ويجعله متدربا على مهنة ما طوال فترة التعاقد المحدد من قبل، و التلميذ المهني كل شخص يتعاقد مع مؤسسة بقصد تعلم مهنة أو صناعة في مدة محددة، ويلتزم التلميذ بالعمل مقابل أجر أو مكافأة، ويتضمن تعليما نظريا بالإضافة إلى تدريب عملي، حتى يصبح المتكون على علم تام بدقائق وظيفته. ويؤخذ بعين الاعتبار في هذا التكوين عامل السن، والمستوى التعليمي، و السيكولوجي، وكذا الشروط المتوفرة في المؤسسة والبرامج الواجب تنفيذها.

ب- التكوين السريع (رفع مستوى المهارة): ويوضع خصيصا لإعداد الأفراد المتوسطي المهارة وتحويلهم من الحرف التقليدية إلى مهن تتماشى والتطور الصناعي، وتتفاوت مدة هذا التكوين حسب نوعية المهن، ويأتي هذا التكوين لمجابهة الاحتياجات السريعة والملحة للعمال اللازمة لمشروعات التنمية ومسايرة متطلبات المصانع الحديثة النشأة، ويتميز هذا التكوين بمساعدة العمال للاستفادة من أساليب حديثة تتطلبها طبيعة العمل في المؤسسات.

ج- التكوين الفني (التقني): ويطلق عليه أحيانا التكوين المتوسط، ويتم في المعاهد التكنولوجية والإدارية المتخصصة، ويختص بإعداد التقنيين والتقنيين الساميين في مختلف الاختصاصات ويوفر هذا التكوين لصاحبه مهارات فنية، علمية وإدارية ويضمن له شغل منصب تقني سامي في المؤسسات المستخدمة .

د- التكوين التخصصي (العالي): ويتم في المعاهد والمدارس العليا والجامعات، ويوفر لصاحبه قدرا عال من المهارات العلمية والفنية والإدارية، ويتحصل بموجبه المتكون على شهادات عليا كشهادة مهندس، محاسب، طبيب... ويضمن له شغل منصب عامل مختص في المؤسسات المستخدمة¹.

هـ- التكوين المستمر: ويعرف بمجموع النشاطات التي تتجاوز معنى التكوين الأساسي، حيث يسمح لكل شخص أن يدعم تكوينه في كل الميادين على مستوى المهارات المكتسبة في الحياة المهنية والاجتماعية.. الخ، ويهدف هذا التكوين إلى تسهيل عملية تكيف العمال مع التغيرات التقنية وظروف العمل وتسير الترقية الاجتماعية بفضل ما يوفره هذا التكوين من تأهيلات لتقليص الهوة بين مكتسبات العمال المعرفية ومتطلبات العمل ويتضمن الرسكلة المهنية، الترقية المهنية، الدراسات العلي المتخصصة.

و- التكوين قبل الوظيفة أو الإعداد لها: ويقصد بها التأهيل المسبق للفرد لتولي وظيفة معينة، حيث يلتحق بدورة تسمى الإعدادية والتي تهدف إلى توسيع ثقافة المتكون وبالتالي الوصول إلى درجة من المعرفة، والخبرة والمهارة التي تتماشى والمستوى المطلوب للمهنة، وتتضمن إلى جانب البرامج العلمية النظرية، برامج عملية تقسح المجال أمام المتكون للممارسة العمل فعلا، بحيث يصبح مؤهلا لتولي الوظيفة الموكلة إليه بكفاءة ونجاح.

ز- التكوين أثناء الوظيفة: ويقصد به إلحاق المتكون أو الموظف بدورة تكوينية من أجل تحديث معلوماته وقدراته، وتوسيع معارفه، وآفاقه الوظيفية، وتطوير سلوكه وتمكينه من مواكبة التطورات في مجالات العمل

¹ - أحمد مصطفى: مرجع سابق، ص ص: 35-36.

وتأهيله لشغل مراكز عليا، وذلك بعد مباشرة المتكون مهامه لمدة معينة و أثناءها يحتاج إلى دورات تكوينية لأجل تحسين أدائه أوفي حالة إدخال تكنولوجيا جديدة.

ح- التكوين في مكان العمل: ويتم ذلك بتكوين العمال في أماكن عملهم على الآلات وأساليب العمل التي يشتغلون وفقها، ويقوم بهذا التكوين ذو الخبرة، والعمال القدامى اللذين يمتلكون الخبرة الكافية التي تؤهلهم للإشراف على الفئة المتكونة.

ط- التكوين المزدوج: ويرتكز على التعاون بين المؤسسات الصناعية، التجارية، والخدماتية من جهة، والمدارس والمراكز التكوينية من جهة أخرى، حيث يقضي جزء من المدة المخصصة للتكوين في المراكز والمدارس والمعاهد التكوينية، والجزء الآخر من الوقت يخصص لاكتساب المعارف والمهارات العملية في مواقع العمل بالمؤسسات، حيث تتعاقد هذه الأخيرة مع المراكز والمعاهد التكوينية لإعطاء برامج تدريبية وتكوينية خاص للأفراد التابعين لها حسب طبيعة نشاط المؤسسة، وحاجاتها لتحسين جوانب العمل المختلفة.

2 - أسس التكوين الجامعي:

يجمع المفكرون والمهنيون المهتمون بالجامعة على أن الهدف الشامل للتكوين بالجامعة هو تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها، وبالتالي قيمة المجتمع وخدمة المجتمع، فخدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا وتقدم العلم أهم ما يهدف إليه التكوين الجامعي وذلك بالاعتماد على الأسس التالية:¹

● **الشمول:** يتناول هذا الأساس مدى إحاطة الأهداف العامة للتكوين مجتمعة بكل المجالات التي يسعى التكوين في الجامعة إلى تحقيقها في مجال نمو الطالب والمجتمع، فعندما يتناول الهدف شخصية الطالب بأبعادها المختلفة النفسية والمعرفية والجسمية والاجتماعية فلا بد من الإحاطة بهذه الأبعاد المختلفة مجتمعة.

● **التكامل:** يعني هذا الأساس مدى ترابط هذه الأهداف العامة مع بعضها البعض، بحيث لا تكون متعارضة أو متناقضة فيما يتعلق بعلاقة المواطن بالمجتمع.

● **الواقعية:** يؤكد هذا الأساس على ضرورة اقتراب الأهداف العامة للتكوين الجامعي من الواقع، وأن لا تكون مثالية، وإنما تستند إلى الوقائع وتعتمد على المنهجية العلمية.

● **المستقبلية:** يتضمن الهدف دائما طموحا وتوقعا مستقبليا وتطويرا للأحوال الراهنة وتجديدا واعتناء بها سواء على مستوى الفرد أو المجتمع.

● **القابلية للتطبيق:** يؤكد هذا المبدأ على ضرورة صياغة الأهداف العامة للتكوين الجامعي بشكل قابل لأن يطبق ويترجم إلى الواقع العملي، ولا تبقى هذا الأهداف نظرية غير قادرة على الاستجابة لمتطلبات الواقع وأن تتحول إلى ممارسات وظيفية على أرض الواقع

3- صعوبات التكوين : هناك العديد من المشاكل والصعوبات التي تواجه التكوين الجامعي:²

¹ - بوفلجة غياث: التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص: 21.

² - أحمد مصطفى: مرجع سابق، ص ص: 72-75.

- غياب استراتيجيات وطنية لتنمية الموارد البشرية وارتباطها بهياكل إدارية لا تملك صلاحيات اتخاذ القرارات ومتابعة تنفيذها؛
- قلة البيانات والإحصائيات المتعلقة بأسواق العمل، خاصة ما يتعلق منها بجوانب الطلب على القوى العاملة وبجوانب العرض، سواء في القطاع العام أو الخاص، وهذا ما انعكس سلبا على التخطيط ورسم السياسات، و وضع الاستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية عموما، وتطوير نظم التكوين والتعليم خاصة؛
- عجز مراكز التكوين بما في ذلك المعاهد والمدارس العليا عن التكيف والتوافق مع الشروط المتغيرة لسوق العمل، وهذا راجع لتقدم مضامين البرامج والمناهج وتخلفها عن مواكبة التطورات التقنية في أساليب العمل والإنتاج نظرا للانفجار المعرفي والتكنولوجي في كافة مجالات العمل؛
- قلة مشاركة أصحاب العمل في رسم السياسات، وكذا في تنفيذ البرامج وتوفير التكوين في مواقع العمل -غياب البحوث والدراسات واعتمادها كموجه للتجديد والإصلاح؛
- سياسات القبول التي تتميز بقبول المتفوقين أكاديميا في التعليم الثانوي والعام هذا الأخير الذي يلتحق به عادة ذوي التحصيل المتوسط والضعيف نظرا لضعف منظومة الإرشاد والتوجيه.

4 - التطور الكمي لمؤسسات التكوين الجامعي¹:

لقد كان التعليم العالي في الجزائر جد متأخر بكل المعايير غداة الاستقلال مباشرة (دهان، 2010)؛ حيث لم يتعدى عدد المسجلين في الجامعة في أول موسم جامعي (1962.1963) 2725 طالبا يؤطّره 298 أستاذا معظمهم أجانب، وقد تضاعفت هذه المؤشرات في عام 1965، حيث أصبح عدد الطلبة 5636 طالبا في مرحلة التدرج و211 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج، ورغم هذا التطور إلا أن نسبة التمدرس الخامة في المستوى الجامعي في الجزائر كانت لا تتعدى 0.8%، وهي نسبة ضعيفة جدا. وفي عام 1970، تضاعف عدد الطلبة بمرة عما كان مسجلا في عام 1965، وبخمس مرات تقريبا عما كان في أول موسم جامعي، وأصبح عدد الطلبة المسجلين 12243 طالبا في مرحلة التدرج، و317 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج، يؤطّره 842 أستاذا، وتخرج في هذه السنة 759 إطارا جديدا، وارتفعت نسبة التمدرس الخامة بنسبة 1% لتصل إلى 1.8%.

وارتفعت وتيرة نمو عدد الطلبة في الجامعة الجزائرية بشكل مميز عام 1980، حيث تضاعف عددهم بما يقارب الأربع مرات خلال العشر سنوات الأخيرة (وبأكثر من خمسين مرة عن أول موسم جامعي) وأصبحت الجامعة الجزائرية تضمن تكوين 57445 طالبا في مرحلة التدرج، و3965 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج (تضاعف عددهم بأكثر من عشرة مرات) يؤطّره 6207 أستاذا، وتخرج في هذه السنة 6963 إطارا،

¹ - دهان محمد، الملئقي الدولي حول:الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة قالمة،يومي 29 و 30 أفريل 2018،صص:16-17.

وقفزت في هذه السنة نسبة التمدرس الخامة إلى 5.9%. وتظهر هذه الأرقام جليا خاصة عدد الطلبة في مرحلة ما بعد التدرج توجه الجزائر الحثيث نحو جزارة التأطير في السنوات القادمة.

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

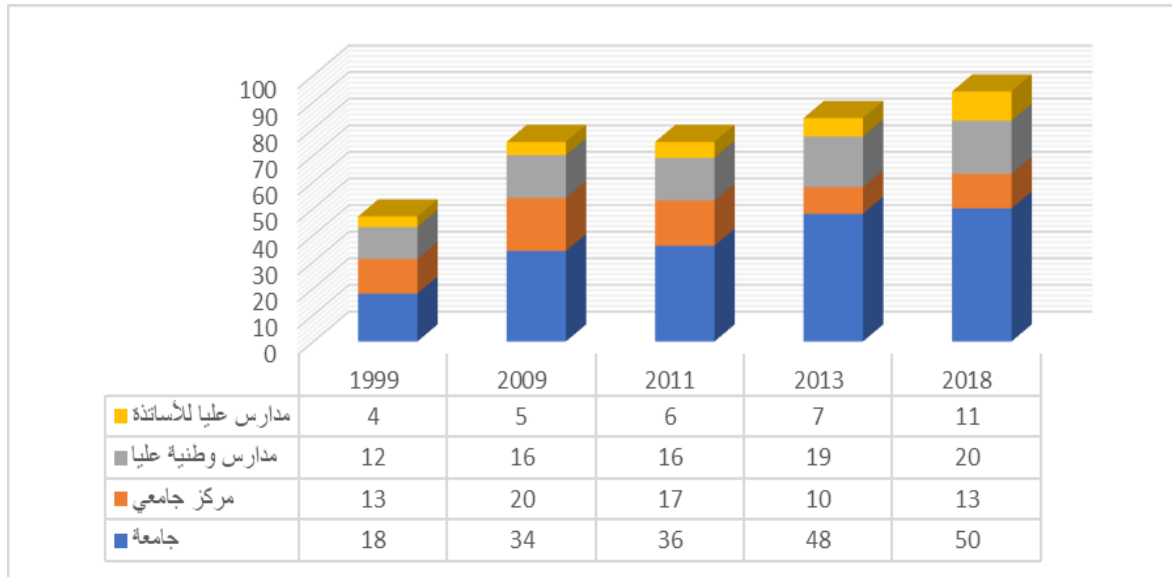
وفي عام 2000، وصل عدد الطلبة في مرحلة التدرج إلى 407795 طالبا، و20846 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج، يؤطّهم 17460 أستاذا، وتخرج 52804 إطارا، ووصلت نسبة التمدرس الخامة إلى 15.1%. والملاحظ أيضا خلال هذه السنة ورغم التطور الإيجابي للمؤشرات إلا أن وتيرة التزايد قد تراجعت. وتشير إحصائيات الموسم الجامعي 2018/2017 أن عدد الطلبة بلغ أكثر من 1.6 مليون طالب، من بينهم 341744 طالب جديد. كما بلغ عدد الطلبة المتخرجين 324000 طالب منهم 15500 طالب متخرج من النظام الكلاسيكي، و139500 طالب متحصل على شهادة ماستر و169000 طالب متحصل على شهادة ليسانس، ويؤطّهم 70000 أستاذ.

وتضم منظومة التعليم العالي الجزائرية حاليا (عام 2018) 106: مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني، تضم 50 جامعة، 13 مركزا جامعيًا، 20 مدرسة وطنية عليا، 10 مدارس عليا، 11 مدارس عليا للأساتذة، ملحقتين جامعتين.¹

وغذا ما حاولنا تقييم تطور عدد المؤسسات التعليمية العالي في الجزائر خلال الفترة 1999-2018، نلاحظ أن عدد الجامعات قد تضاعف بأكثر من ثلاث مرات فبعد أن كانت 18 جامعة سنة 1999 أصبحت 50 جامعة خلال عام 2018، ونفس الشيء يمكن قوله بالنسبة للمدارس العليا للأساتذة، حيث انتقلت من 3 مدارس عام 1999 على 11 مدرسة عام 2018، كما تضاعف تقريبا عدد المدارس الوطنية العليا من 12 مدرسة إلى 20 مدرسة. (انظر الشكل اسفله)

الشكل(1): تطور عدد المؤسسات الجامعية في الجزائر(1999-2018)

¹ - <https://www.mesrs.dz/ar//universites>



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على موقع وزارة التعليم العالي و البحث العلمي :

<https://www.mesrs.dz/ar//universites>

المبحث الثالث: مراحل تطور الجامعة الجزائرية.

سننترق في هذا المبحث إلى أهم المعطيات التي عرفها تاريخ جامعة الجزائر والتغيرات التي عرفتھا سواء على مستوى البنية أو الوظيفة وهذا من خلال تقسيمنا لها الى المرحل بدأ من المرحلة التي عرفتھا الجامعة أثناء الاستعمار وصولا لمرحل ما بعد الاستعمار إلى وقتنا الراهن.

1- الجامعة الجزائرية أثناء الاستعمار الفرنسي:

لم يكن إنشاء الجامعة الجزائرية خلال الفترة الاستعمارية إلا امتدادا لسياستها التربوية التي انتهجتها، هذه السياسة لم تكن تهدف إلى بلوغ الأهداف المتوخاة عادة من كل منظومة تعليمية وإنما كانت لمعرفة الأرض المحتلة (الجزائر) ومعرفة شعبها وتقاليد وعاداته..... إلخ ، فالفرنسيون فكروا منذ البداية بتكملة العمل الحربي بالعمل التعليمي الثقافي لزرع الأفكار الاستعمارية عن طريق المدارس، وقد كان أو درس يكتسي الطابع الجامعي في عهد الاستعمار يوم: 02-01-1832 في مكان كان يسمى حديقة الداوي التي كانت موجودة في بوزريعة في بناء راق شيد في النصف الثاني من القرن الثامن عشر¹ ، فقد حول جناح من تلك الحديقة إلى قاعدة محاضرات ليتمكن "ستيفانوبولي" الطبيب الأساسي للجيش الفرنسي من إلقاء أول محاضرة حول الفيزيولوجيا أمام حوالي ثلاثين من الذين كانوا يحضرون للقيام بمهمة الطب، وفي اليوم الموالي شرع الجراح الميجر "بودانس" في إلقاء محاضراته حول الجراحة الوصفية وهذا يعني أن الجيش

¹- L'association des amies de l'université. L'université d'Alger. Cinquantaine 1909-1959. L'imprimerie officielle de délégation général du gouvernement en Alger. Alger. 1959. P.115.

هو أول من أسس مؤسسة فرنسية للتعليم العالي بالجزائر في مدة أقل من سنتين من احتلالها¹، وبعد أقل من عام قام "جواني فرعون" وهو ابن مترجم نابليون في مصر، بإعطاء دروس في اللغة العربية لطلبة معظمهم من الضباط والموظفين وكان ذلك في 06 ديسمبر 1832²، وكما هو واضح لم يكن هدف هذه الدروس علمي محض بل كان لتكوين مترجمين حتى يتم مخاطبة الأهالي المستعمرين حديثا.

كان الهدف من تأسيس جامعة الجزائر ومن إيجاد التعليم العالي في الجزائر هو نشر الفكر الفرنسي في البلد المحتل أولا وفي القارة الإفريقية ثانيا، لذا لم تكتف فيها بالتعليم العلمي المحض، بل تعددت مهمتها إلى إيجاد منافذ أخرى لدراسة المحيط الاجتماعي والثقافي، الطبيعي والاقتصادي في القارة كلها، وتظهر أيضا النوايا السيئة للتعليم العالي الاستعماري في الجزائر من خلال عدد الطلبة الجزائريين بين المسموح لهم بدخول الجامعة حيث بلغ 80 طالبا سنة 1914، ليتراجع هذا العدد في العام الموالي إلى 39 طالبا وتواصل هذا النقصان إلى أن وصل إلى 17 طالبا سنة 1919، ثم بعد ذلك يسجل ارتفاعا محسوسا سنة 1933 حيث وصل إلى 110 طالبا وأخيرا إلى 1372 سنة 1960.³

ومن خلال هذه الإحصائيات نجد أن عدد الجزائريين الملتحقين بالجامعة هو عدد قليل خاصة في السنوات الأولى، وهذا يوضح أكثر أهداف هذا التعليم الذي انصبت لخدمة الاستعمار وترسيخ التمييز والتفريق العنصري والاجتماعي الذي مس حتى الطلبة الذي كان لهم الحظ في الالتحاق بالجامعة منهم كذلك عانوا التمييز.

2- المرحلة الثانية من 1962-1969:

انطلق التعليم العالي في الجزائر بمؤسسة جامعية واحدة هي جامعة الجزائر، وبعد الاستقلال توسعت الجامعة الجزائرية لكنها بقيت فرنسية ببرامجها التعليمية وبهيئة تدريسها وبنظام الامتحانات و الشهادات ، ما يعني أن سياسة التعليم العالي خلال هذه الفترة مستوحاة من السياسة الفرنسية وبعيدة كل البعد عن واقعيها حيث أهدافها ومبادئها.

ورثت الجزائر العديد من المشاكل الاجتماعية، الأمر الذي جعلها تدخل في صراع مرير في كافة الجبهات من أجل تثبيت دعائم الاستقلال؛ وإقامة هياكل الدولة الناشئة ومؤسساتها في مختلف المجالات السياسية، الإدارية، الاقتصادية، الثقافية والتربوية. لذلك حرصت على خوض معركة التعليم والتكوين بكل جدية، بهدف القضاء على الجيل والأمية من جهة وتقديم تعليم عالٍ بغرض التحكم في كافة المعارف الحديثة، وذلك بالعمل على التعريب وجزأة المنظومة التربوية ، وكان الهدف من جامعة الجزائر آنذاك هو تكوين الإطارات لأن المشكل المطروح هو غياب الإطارات العلمية الجزائرية المطلوبة لعملية التنمية، وعليه قامت الدولة الجزائرية بإنشاء الجامعات والمعاهد التي كانت موزعة على ولايات الوطن. هذه المرحلة تهدف

¹ - طاهر حجار ، ، جامعات الجزائر 1909-2006،. مطبعة جامعة الجزائر ، الجزائر، 2006، ص: 08.

² - L'association des amies de l'université. Opcit. P.16.

³ - طاهر حجار ، نفس المرجع، ص ص: 17، 23.

إلى توسيع التعليم العالي و جزارة إطارات التعميم وكذلك التعريب الجزئي وتطبيق سياسة ديمقراطية التعليم مع المحافظة على نظم الدراسة الموروثة عن فرنسا.¹

3- المرحلة الثالثة من 1970-2003:

بداية هذه المرحلة كانت بإنشاء أول وزارة للتعليم العالي سنة 1970 ، وفي سنة 1971 كان هناك إصلاح شامل للتعليم العالي في برامج، أهدافه، مناهج البحث وأسلوب تكوين الإطارات، تجسد هذا الإصلاح من خلال استبدال المعاهد الجامعية بكميات كما تم إعادة النظر في محتوى نظم الدراسة الموروثة عن فرنسا؛ كما حمل هذا الإصلاح في طياته مجموعة من الأهداف هي:

❖ تكوين الإطارات التي تحتاجها عملية التنمية الاقتصادية، الاجتماعية وتدعيم تكوينهم في الداخل والخارج؛

❖ تكوين أكبر عدد من الإطارات بأقل تكلفة؛

❖ الإطار المكون في الجامعة يحمل صفات ملائمة للمستوى الذي تحتاجه البلاد.

عرفت هذه الفترة زيادة إنشاء الجامعات والمعاهد، والذي أرفقه تزايد عدد الطلبة المقبلين على الجامعة ما أدى إلى خلق العديد من المشاكل خاصة فيما يتعمق بنقص أعداد هيئة التدريس مما جعل السلطات تستعين بالأجانب لتغطية هذا النقص، كما تم وضع الخريطة الجامعية سنة 1984 حتى يستجيب التعميم العالي لاحتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة ومحاولة خلق توازن بين توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل الوطنية ، في الفترة الممتدة بين نوفمبر 1994 ، و جانفي 1995 تم تشكيل 6 لجان وثلاثة فرق عمل من طرف وزير التعميم العالي أوكلت لها مهام التحضير لإصلاح المنظومة التعميمية وفق ما يتلاءم مع متطلبات السوق ، وخلال سنة 1998 تم التأكيد على ضرورة إصلاح التعليم بمختلف مراحله من الابتدائي إلى الجامعي، وعليه تم تشكيل اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية. وبحلول سنة 1999 أصبح قطاع التعليم العالي يحصي 17 جامعة، 13 مركز جامعي و 4 مدارس عليا، 141 معهداً وطنياً، ومع زيادة ظهور الجامعات والمراكز الجامعية ساهم ذلك في تدعيم الهياكل وتجسيد ديمقراطية التعليم العالي.

4- المرحلة الرابعة من 2004-الى يومنا هذا:

حققت سياسة التعليم العالي في الجزائر العديد من الإنجازات وذلك بتخريجها الكوادر العلمية المتخصصة والمؤهلة في ميادين مختلفة، نتيجة الجهودات المعتبرة التي تقوم بها الدولة، إلى جانب ذلك عانت هذه السياسة العديد من النقائص والمشاكل التي أخذت تتفاقم لاسيما فيما يتعمق بجودة مخرجات التعليم. و أمام رغبة السلطات العمومية الجزائرية في تحسين مكانة الجامعة الجزائرية والوصول بالتعليم

¹ - دلال عتروس ومحمد بوكرب، إشكالية التنسيق بين سياسة التعميم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد الاول، المركز الجامعي ميلة، جوان 2015، ص ص: 96، 97.

الفصل الاول: الجامعة والتكوين الجامعي الجزائري

العالي إلى مصاف الدول المتقدمة، انتهجت نظام ل.م.د (ليسانس، ماستر، دكتوراه) انطلاقا من الدخول الجامعي 2004 2005 وذلك في عشر جامعات ليتم- تعميمه بصورة تدريجية. و اعتماد نظام ل.م.د في الجزائر كان من المفروض أنه يجيب عن انشغالات الجامعة الجزائرية، ويسعى لتحقيق الأهداف التالي¹:

- ❖ ضمان تكوين نوعي يستجيب للمعايير الدولية والتركيز على جانب النوع خاصة أمام الأعداد الهائلة للطلبة نتيجة ديمقراطية ومجانية التعليم، على اعتبار أن المؤسسات الجامعية عبارة عن مرفق عام يقدم خدمة عمومية؛

- ❖ محاولة دمج الجامعة الجزائرية في محيطها السوسيو اقتصادي من خلال خلق شراكة بينهم؛
- ❖ تشجيع التبادل والتعاون الدوليين وتنويعها خاصة فيما يتعلق بالتبادلات العلمية والتكنولوجية؛
- ❖ إرساء أسس الحكامة الرشيدة المبنية على المشاركة والتشاور؛
- ❖ فتح تخصصات ملائمة وتوافق متطلبات مختلف المؤسسات ووفقا لمتطورات التي يعرفها سوق العمل؛
- ❖ البعد الدولي للتعليم العالي الذي يكون من خلال خلق فضاء مغربي وأور و متوسطي من أجل تسهيل حركية الطلبة والأساتذة والباحثين.

تعتبر هذه أهم أهداف نظام ل.م.د في الجزائر والتي جاء لترسيخها وتجسيدها على أرض الواقع، لكن ما يمكن ملاحظته هو أن الجامعة الجزائرية لا تزال بعيدة كل البعد عن محيطها السوسيو اقتصادي، وأن جل التخصصات لا تلائم احتياجات سوق العمل، الأمر الذي نتج عنه بروز ما يسمى بطلالة حاملي الشهادات الجامعية.

المبحث الرابع: الجامعة الجزائرية و دورها التنموي

سنحاول في هذا العنصر إبراز الدور الراهن الذي أصبحت الجامعات المعاصرة تقوم به من خلال تفعيل أدوارها التنموية من خلال إبراز دور الجامعة في تحقيق التنمية الاجتماعية، الاقتصادية و التكنولوجية باعتبارها مقاييس لرقى المجتمعات المعاصرة.

1- التنمية الاجتماعية: تعرف التنمية الاجتماعية بأنها تهدف إلى تحقيق نمط خاص من التقدم يلاءم خصوصيات المجتمعات النامية، قصد إحداث تغيرات في البنية الاجتماعية و الهياكل الأساسية للمجتمع، و يحدد أحد الباحثين التنمية بأنها: "تكيفا يهدف لتغيير الظروف و التكيف الهادف مع الظروف"².

كما أن البعض اتجه إلى اعتبار التنمية الاجتماعية هي تنمية العلاقات و الروابط القائمة في المجتمع، و رفع مستوى الخدمات التي تحقق تأمين الفرد على يومه و رفع مستواه الاجتماعي و الثقافي و الصحي، و زيادة قدرته على تفهم مشاكله و تعاونه مع أفراد المجتمع للوصول إلى حياة أفضل، كما أنها - أي التنمية الاجتماعية- إرادة اجتماعية مستمرة و موحدة تهدف إلى إحداث تغيير و تطوير كمي و نوعي في المجتمع

¹ -- دلال عتروس، محمد بوكرب، المرجع السابق، ص: 96، 97.

² - زايد مصطفى، التنمية الاجتماعية و نظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص: 3.

على مراحل زمنية مخطط لها، و ذلك للوصول إلى وضع اجتماعي و سياسي و تقني يوفر للفرد الرفاهية المعنوية و المادية، ليؤكد هويته من خلال ثقافته و يساهم في تقدم الحضارة. و تقاس التنمية الاجتماعية من خلال مؤشرات الآتية:¹

- ❖ تحقيق حالة معيشية، بتوفير السلع و الخدمات و العلاقات الاجتماعية السوية.
- ❖ التواصل الفعال بين الفرد و مجتمعه؛
- ❖ انتشار ثقافة مشتركة و متطورة حسب تطور العصر؛
- ❖ المشاركة الإيجابية في صياغة حركة المجتمع بطريقة مباشرة و غير مباشرة؛
- ❖ توسيع قاعدة فرص العمل المنتج و زيادة الحراك الاجتماعي مع ترسيخ قيم الاحترام و التقدير الاجتماعي لكل أنواع العمل.

ان الدولة الجزائرية على مستوى الواقع، و بهدف تطوير الفرد قد انتهجت سياسة تنمية شاملة من خلال المخططات التنموية و من خلال ما تضمنه الميثاق الوطني لسنة 1976 الذي جسد التنمية الاجتماعية من خلال تحسين مستوى معيشة الجماهير و توفير الخدمات الصحية، تعميم الديمقراطية و محاولة بناء مجتمع صناعي مساير للنظام العالمي. إن هذه الأهداف قد أعيد النظر فيها من خلال دستور (1996) الذي أعاد هيكلة التنمية الاجتماعية بما يتناسب و التوجه العالمي الجديد الذي انتهجتها لجزائر، و من هنا يظهر لنا دور الجامعة كمؤسسة تكوينية علمية اجتماعية و ثقافية في التنمية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، فالجامعة بتأديتها لوظائفها الأساسية تساهم بشكل كبير في تحقيق التنمية الاجتماعية، من خلال :

- ❖ محو الأمية، و ذلك من خلال مجانية و تعميم التعليم العالي؛
- ❖ تحسين سلوك الأفراد، فسلوك رجل الشارع فعلا ليس كسلوك الرجل الجامعي؛
- ❖ تحسين الأحوال الصحية، و ذلك من خلال زيادة نسبة المسجلين في فرع الطب ؛
- ❖ محاولة القضاء على البطالة من خلال فتح مناصب شغل (في أكثر من 60 جامعة عبر 41 ولاية جزائرية)؛

❖ تساهم في التنشئة الاجتماعية للأفراد في المجتمع الجزائري.

كما يساهم البحث العلمي - و لو كان شحيحا - في تقديم الحلول للمشكلات الاجتماعية و الاقتصادية و العلمية الخاصة بالسكن و الصحة و الجريمة، كما يساهم في إنتاج المعرفة خاصة و أننا نواجه عصر المعرفة من خلال عرضا لبعض ما يمكن أن تقدمه الجامعة الجزائرية للتنمية الاجتماعية للفرد الجزائري نجد أن تطور هذا الأخير مرهون بمدى قدرة الجامعة الجزائرية على استكمال مهمتها في أكمل وجه.

¹ - مجبري سلمة، المرجع السابق، ص ص: 93-94.

2 - التنمية الاقتصادية:

تعتبر التنمية الاقتصادية مقياس تقدم المجتمعات، و هذا عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة لإنماء المهارات و الطاقات البشرية، إضافة إلى زيادة المال في المجتمع، و من ثم فإن التنمية الاقتصادية تنطوي على تغيرات اقتصادية و اجتماعية و هيكلية و تنظيمية.

كما أنها تتضمن زيادات في الدخل القومي الحقيقي و زيادة دخل الفرد، و هذا ما يساعد على زيادة الادخار مما يدعم التقدم داخل المجتمع، كذلك تشمل تحسين كل من مهارة وكفاءة و قدرة العامل على الحصول على الدخل و تنظيم الإنتاج بطريقة أفضل و تطوير وسائل النقل و المواصلات، و تقدم المؤسسات المالية، إضافة إلى زيادة معدل التحضر و تحسين مستوى الصحة والتعليم و توقعات الحياة¹.

كما اعتبرت الكثير من البحوث و الدراسات أن المستوى التعليمي لسكان المجتمع من أهم المؤشرات الدالة على وجود تنمية اقتصادية، لأنه ينشط النمو الاقتصادي و يتغذى منه و يغديه. و حاليا لا يتم تحقيق تقدم اقتصادي إلا إذا توفرت عناصر من الطاقة البشرية ذات الإعداد الجيد ، التكوين، و القابلة للتطور من حيث النوع و المستوى، و هذا الأمر لا يتم إلا إذا توفر نظام تعليمي يرتبط بمخطط التنمية كما أكدت دراسة "Heyneman" أن التعليم الجامعي يؤهل الأفراد لمكانات اقتصادية مرموقة في المجتمع، كما يدر على الفرد دخلا شهريا معتبرا، كما أشار أيضا في هذه الدراسة بضرورة إدخال آليات السوق إلى الجامعات بحيث تعد هذه الأخيرة طلبتها للعمل في المصانع و الشركات و القطاعات الإنتاجية المختلفة، و هذا ما ينعكس بدوره على التنمية الاقتصادية و زيادة الدخل القومي العام في المجتمع، إضافة لذلك يرى خبراء الاقتصاد أن توفير رأس المال هو العلاج الطبيعي للركود و التخلف الاقتصادي لذلك وجب الاستثمار المستمر للتعليم الجامعي الذي يؤثر بدوره على مستوى الدخل من خلال تحسين نوعيته و أنشطته البحثية و الاجتماعية².

على ضوء ما سبق فقد أصبحت الجامعات في المجتمع أحد أهم مؤسسات الاستثمارية لتحقيق التنمية الاقتصادية، خاصة وأنها تسعى إلى تكوين نخبة قادرة على التخطيط الجيد و الفعال، و الجامعة نراها تحاول من خلال هيكلة منظومتها الجديدة لتحقيق وضمان تكوين نوعي قصد تحقيق أفضل مجال للنمو و المنافسة الاقتصادية.

3 - التنمية البشرية:

يعتبر مفهوم التنمية البشرية مفهوما متكاملا وشاملا، فهي تعتبر الكائن البشري أولوياتها الأولى و تضعه منذ البداية في مركز اهتمامها، فهي تعني توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس و في مقدمة هذه الخيارات الحياة الخالية من العلل و الأمراض و اكتساب المعرفة و الحصول على موارد تكفل المستوى المعيشي الكريم على جانب خيارات أخرى كالحرية و ضمان حقوق الإنسان و غير ذلك، فالتنمية البشرية تسعى إلى إدماج ما يسمى بالخارجيات، كما تعتبر أن العناصر البشرية و المؤسسة هي غايات مباشرة فضلا عن كونها وسائل، و تعتبر أيضا أن المبادئ و الأهداف الاقتصادية ليست الوحيدة في

¹ - عجمية محمد عبد العزيز و آخرون، التنمية الاقتصادية مفهومها، نظرياتها، سياستها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص:21.

² - مجبري سلمة، المرجع السابق، ص:95.

التنمية البشرية، و بهذا المعنى يمكن التمييز بين جانبين من التنمية فجانبا يتعلق بتكوين القدرات البشرية و الجسدية و الفكرية و تعزيزها، و يتناول جانب استخدام الغذاء و الصحة و التعليم و اكتساب المهارات المختلفة، و الجانب الآخر يتناول استخدام الناس لقدراتهم و الانتفاع بها في الأنشطة الاجتماعية و الثقافية و السياسية و بذلك تكون التنمية.¹

كما نجد الأمم المتحدة قد أعطت اهتماما خاصا بمصالح التنمية البشرية منذ عام 1990 عندما أصدرت التقرير الأول لتنمية البشرية، و يمكن تعريف التنمية البشرية بأنها: "عملية توسيع القدرات البشرية و الانتفاع بها".²

و من خلال التعاريف السابقة ، أن التنمية البشرية لها جانبان، جانب تكوين القدرات، و جانب الانتفاع و الاستفادة من هذه القدرات فالجانب الأول قيم تكوينية من خلال التعليم و التدريب، و هنا ندخل مهام الجامعة بشكل مباشر في تكوين الفرد و تزويده بمختلف المعارف و المهارات، و بفتح تخصصات جديدة تناسب و متطلبات العصر مع الحرص على تخريج كوادر بشرية مؤهلة لكل التغيرات الحاصلة داخل البيئة الداخلية و الخارجية لها. و هذا ما نجده على مستوى الإصلاحات التي تقوم بها الجامعة الجزائرية قصد تكوين طاقة بشرية كفئة قادرة على التصدي لمختلف التحديات الخارجية، و قصد توظيفها أيضا في مختلف القطاعات التنموية الأخرى، لذا نرى أن الجامعة هي معقل بناء القوى البشرية بمختلف المهارات العلمية و التقنية و هذا قصد إنتاج المعارف لمجرات العصر الحالي.

4 - التنمية التكنولوجية: تعتبر البيئة التكنولوجية من المفاهيم التي ناقشها الكثير من الباحثين و المفكرين، على اختلاف آراءهم و هذا راجع لاختلاف تخصصات الباحثين و تطور خصائص التكنولوجيا، هذه الأخيرة التي تعبر بكونها هي: "المعرفة المنظمة التي تتصل بالمبادئ العلمية و الاكتشافات، فضلا عن العمليات الصناعية و مصادر القوة و طرق النقل و الاتصال الملائمة لإنتاج السلع و الخدمات، كما أنها تعني بوصف العمليات الصناعية و لكنها تتبع تطورها، معنى ذلك أن التكنولوجيا تكشف عن أسلوب الإنسان في التعامل مع الطبيعة و التي من خلالها يدعم استمرار حياته".

و هناك أربعة عناصر متشابكة و متكاملة تشمل التكنولوجيا و هي: الأدوات ، طرق العمل ، العلم ، والقدرة على الابتكار، إذا يمكن أن نعرف التكنولوجيا على أنها مجموعة المعارف المستخدمة في إنتاج السلع و الخدمات و في خلق سلع جديدة.

لقد أصبحت التكنولوجيا مقياس لتطور المجتمعات المعاصرة، لذ فإن دور الجامعات في تحقيق التنمية التكنولوجية مهما خاصة لمواجهة البيئة التنافسية التي تشهدها ذات المجتمعات في هذا المجال. و يمكن إبراز دور الجامعات في التنمية التكنولوجية من خلال:¹

¹ - حميدوش علي، "التنمية البشرية و قضايا التشغيل مع الإشارة للجهود الجزائرية"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة البليدة، العدد 01، 2006، ص: 177.

² - عطية عبد القادر و محمد عبد القادر، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص: 49.

- ❖ العمل على تفعيل العلاقة بين العلم و المجتمع؛
- ❖ تنمية القدرات الفردية من خلال إعطاء فرص الإبداع و الابتكار؛
- ❖ العمل على انتشار التكنولوجيا من خلال تعميمها و تطويرها؛
- ❖ العمل على تحديد الأهداف التكنولوجية (التطبيق و التطوير، المحاكاة) والابتكار من خلال تشجيع البحث العلمي.

المبحث الخامس: الجامعة الجزائرية و تحدياتها كنسق مفتوح

1- الجامعة الجزائرية ومجتمع المعرفة: إن مجتمع المعرفة يؤكد أن المعرفة قوة، وهو يقوم على أساس إنتاج المعارف ومن ثم فإن تميز المجتمع وقدرته على المنافسة ومواجهة التحديات يعتمد أساسا على إنتاج المعارف، كما أن ارتباط مجتمع المعرفة بالاقتصاد ساهم في ظهور ما يسمى اقتصاد المعرفة الذي يحتل مركزا محوريا في مجتمع المعرفة وهو ما يؤكد أهمية الفرد والعناية به وإعداده وتنميته باعتباره المورد الأساسي للمعرفة ومن ثم يتشكل مجتمع المعرفة لذلك نجد أم مجتمع المعرفة لا يعتمد على الموارد الطبيعية وإنما يعتمد على العقول المفكرة والقادرة على إنتاج المعرفة وتحويلها إلى قوة اقتصادية تقود عجلة التقدم والرقي في كافة مجالات المجتمع.²

لذلك فإن إنتاج المعارف وتحويلها إلى سلع رابحة أدى إلى قوة المجتمعات المنتجة على كل المستويات السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية ويرجع ذلك إلى تبني هذه المجتمعات لمجموعة من القيم أهمها التحرر العقلي والمرونة الفكرية، وتحمل المسؤولية والعمل بروح الفريق، وإثراء التنوع الفكري والمعرفي والنظر إلى المعرفة من زوايا مختلفة ومتعددة حيث تتضمن المعرفة أبعادا سياسية و اجتماعية واقتصادية وتربوية وثقافية وتقنية، وهي أبعاد مترابطة ومتداخلة وتتطلب نظرة كلية ومتكاملة، لأن مجتمع المعرفة يتطلب إمكانات ومهارات خاصة وقدرات فائقة تهيئ الأفراد للتجاوب مع التحديات المتجددة، الأمر الذي يبرز لنا أهمية الاعتناء بتطوير أساليب التعليم بمختلف مراحله في المجتمع، وهذا لا يتأتى إلا من خلال تغيرات جوهرية ونوعية في الممارسات المهنية داخل منظمات التعليم وخارجها بهدف الارتقاء بمستوى أداء الأفراد والتحول من مرحلة حفظ المعارف إلى إنتاج المعارف ذاتها.

أما أهمية مجتمع المعرفة فقد أصبح مستقبل الجامعات مرهوناً بمدى تحكمها في مجتمعها المعرفي، وقد ظهرت عدة اتجاهات تحدد دور الجامعات في ذلك، فالاتجاه يرى ضرورة المحافظة على الوضع الحالي للجامعات دون تغيير حتى لا تفقد الجامعة خصوصيتها، كما ظهر اتجاه آخر أكد على مواجهة التحديات

¹ - مجبري سلمة، المرجع السابق، ص ص: 98-99.

² - jena (C.L) . Essai d' application d' un mode systémique critique à l'université. Laboratoire in cahier de d'autre anthropologie sociale. N° 13 juin. Alger. 1988. P.03.

التي يفرضها العصر وإجراء تغييرات في الجامعات لضمان تأثيرها في المجتمع و إبراز دور الجامعات في مواجهتها ومسايرتها.

2- الجامعة الجزائرية واقتصاد المعرفة: يرتبط اقتصاد المعرفة ارتباطاً وثيقاً بظاهرة العولمة و التي برزت أول مرة في مجال الاقتصاد، و أهم ما ميز اقتصاد المعرفة الاعتماد المتزايد على قوة العملة المؤهلة و المتخصصة في مختلف ميادين الحياة، إلى جانب انتقال التنظيم الاقتصادي من الاعتماد على إنتاج السلع إلى إنتاج الخدمات، فعلى سبيل المثال نجد حوالي (70%) من القوة العاملة في كندا، الولايات المتحدة الأمريكية، و اليابان تعمل في ميدان الخدمات، لكن أسلوب إنتاج المعرفة و نشرها، و استنساخها قد قلل الفوارق بين السلع و الخدمات و المعلومة التي تشكل جوهر مجتمع المعرفة أدت على اختلاف و تداخلات بين اقتصاد الخدمات.¹

و عليه فإن اقتصاد المعرفة يجسد تغييرا جوهريا و تطورا نوعيا في تنظيم مسار الحياة الاقتصادية المعاصرة، لذلك نجد أن نجاح القطاعات الاقتصادية تعتمد بدرجة أساسية في الوقت الراهن على مدى فعاليتها في إنتاج و توليد كأساس المعرفة.

كما أدى ظهور اقتصاد المعرفة إلى تأكيد أهمية التعلم، كمفتاح التطور الاقتصادي الذي يجب أن يجلب الثروة للفرد و المجتمع، و يقدم رأس مال بشري على الأداء و الجودة، لذلك نجد وجود علاقة وثيقة بين اقتصاد المعرفة و الجامعة الحديثة، حيث تسهم في حل مختلف القضايا المطروحة في المجتمعات، و توفير نظم تعلم تستند على تقنيات و تكنولوجيات المعرفة و هي ما يسهم في تفعيل آليات و متطلبات اقتصاد المعرفة.²

مما سبق نستنتج أن اقتصاد المعرفة أصبح يشكل تحديا كبيرا للجامعات خاصة مع تطبيق المعايير الاقتصادية عليها، و المتمثلة في الكفاءة، الجودة، و الأداء، و هذا ما يؤكد أن التعليم العالي، و البحث العلمي في الجامعات قد أصبح يشكلان سلعا اقتصادية مهمة يتم عرضها و فق المقاييس الاقتصادية و يتم تسويقها حيث درجة الجودة حتى تحقق الربح، و من هنا نتساءل عن السلع التي أصبحت الجامعة الجزائرية تقدمها و درجة الطلب عليها؟ و الواقع أن الجامعة الجزائرية حقا تواجه تحدي اقتصاد المعرفة بصفة خاصة، نظرا لدورها الفعال و الذي يحتم عليه مسايرة التغييرات السريعة الحاصلة في مستويات البيئة الخارجية و إنتاج معارف جديدة تستطيع المحافظة على استمرار كيانها بل و المحافظة على تواجدها، لأن القدرة على انتاج معارف تنافسية متجددة هي التي تجعل من أبنيتها مؤهلة.

¹ - برتون جيلز، التعليم العالي بين العالمية و التعليم العالي، دار الميسرة للنشر و التوزيع، عمان، 2003، ص: 47.

² - أحمد حسين الصغير التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع و رؤى المستقبل، عالم الكتب ، القاهرة، 2005، ص: 56.

لذا نرى أنه من واجب الجامعة الجزائرية هيكلة و هندسة منظومتها الجامعية بما يساهم في بناء قواعد معرفية و معلوماتية جديدة و العمل على نشر ثقافة التعلم بروح الفريق، و فتح مراكز متخصصة في تدريب الأفراد على إنتاج المعارف حتى تستطيع الدخول في الاقتصاد المعرف بكل مقاييسه.

3 - الجامعة الجزائرية و العولمة: إن العولمة ظاهرة متعددة الأبعاد والأشكال، فالعولمة لها أوجه كثيرة منها ما هو سياسي و ثقافي و اقتصادي واجتماعي، الأمر الذي أدى إلى اختلاف آراء المفكرين حول مفهومها و الذي يختلف من مفكر إلى مفكر،

فالعولمة من جهة نظر الدول الداعمة لها هي شكل من أشكال تبسيط العلاقات بين دول العالم، والنظر إليه باعتباره وحدة متجانسة واحدة لا تفصل بين دولة وأخرى أية حواجز سواء كانت سياسية أو جغرافية أو ثقافية، كما لا يوجد انفصال بين المصلحة الوطنية والعالمية، لكن هناك علاقات متبادلة فعل ورد فعل تأثير وتأثر بين الدول، وهي تحمل في طياتها إيجابيات في صالح المجتمع العالمي بشكل عام والمجتمع النامي بشكل خاص.

أما الدول الراضة للعولمة فهي ترى أنها نوع من السيطرة من قبل الدول القوية على الدول الفقيرة، وهي تحمل في جوهرها هيمنة على مقدرات الشعوب في الدول النامية، هذه الهيمنة قد تكون سياسية ثقافية واقتصادية أو تعليمية وهذا ما يؤدي إلى تشويه قيم وأفكار وثقافة هذه الدول المغلوب على أمرها والتي تستطيع أن ترقى بمستوى أدائها في مجالات مختلفة، ومن ثم أخفقت في إنتاج المعارف وظلت مستهلكة فقط فتضاءلت قوتها وتأخرت عن غيرها، لكن رغم ذلك نجد هذه الدول على دراية كاملة أن العولمة لها آثار سلبية على مجتمعات في مختلف المجالات.¹

وفضلاً عن ذلك يحمل مفهوم العولمة في علاقتها بالدور الريادي الذي تؤديه الجامعات مشكلات صعبة رغم أن العولمة ليست شيطانا رجيما، وليست سبب كل المشكلات التي تعاني منها البشرية وليست العولمة الطريق المثالي نحو رخاء البشرية والعولمة مع ذلك توجد لها جوانب سلبية يجب إصلاحها أو تغييرها ، والجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات فإنها عرفت تحولات عميقة في ظل نظام العولمة فنجد أنها رسخت في أذهانها فكرة ديمقراطية التعليم، جزارة الإطارات وتعريب الشعب العلمية، إضافة على التغيرات التي مست القيم الميكانيزمات وأصبحت معايير الأشياء تقوم على مبادئ العقلنة والفعالية الاقتصادية، فالجامعة أصبحت تسيير في تركيب التغيرات العالمية، فالتعليم لا يقتصر دوره على نقل المعرفة فقط بل الذهاب به إلى أبعد من ذلك ليشمل مجالات أخرى منها القدرة على ممارسة الأدوار الموكلة له، منها ما هو موجه للطلبة، والباحثين لأن الجامعة في إطار العولمة مطالبة بإعداد إطارات عليا لشغل الوظائف العلمية والمهنية والإدارية ذات المستوى العالي.²

¹ - أحمد حسين الصغير، مرجع سابق، ص: 69.

² - جعفال عبد الحميد، "أثر العولمة على النظام التربوي في الجزائر بين الضرورة و التغيير و الهيمنة العالمية"، بسكرة، 2005، ص: 73.

كما أفرز هذا المفهوم قيام الجامعة الجزائرية بعملية الإصلاح في ميدان التعليم الجامعي من خلال نظام L.M.D الذي يحمل في طياته عدة تغييرات جوهرية بدءا بتقليص سنوات التعليم إلى محتويات البرنامج...، هذا النظام جاء نتيجة حتمية للنظام العالمي الجديد الذي وضع الجامعات أمام سياسة التبعة العلمية لمواكبة التطور وإعداد خريجي الجامعات وفق للتطورات التكنولوجية المتقدمة، لكن هنا نتساءل عن مدى توفير الجامعة الجزائرية للوسائل العلمية والتقنية لإعداد النخبة؟

هذا الإشكال المطروح يبرز لنا التحدي الكبير الذي تقوم به الجامعة الجزائرية أمام تحديات العولمة من خلال حركة الإصلاح الجامعي.

كما نلاحظ أيضا أن الجامعة أصبحت تعاني من نقص الإنفاق المالي ومنه عجزها على توفير المستلزمات العلمية التقنية والإدارية وغيرها للباحثين، مما يطرح إشكالية البحث عن مصادر تمويلية، كما أنها مطالبة بالانفتاح على الجامعات العالمية لتبادل الخبرات والمعارف والأفكار وعندها يمكن أن نؤهل أفراد يستطيعون التعامل مع متطلبات العولمة داخل مجتمع المعرفة.

4 - الجامعة الجزائرية وإدارة الجودة: لقد بدأ التطبيق الفعلي لإدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في التسعينيات، وكانت تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في كلية (Sandwell) قد تقدمت للحصول على الاعتراف طبقا لشهادة ISO-9002 عام 1991 وهذا المعيار يتم وضعه من قبل المنظمة الدولية للمعايير ((ISO التي أنشأت عام 1946 في لندن و في عام 1987 أصدرت المنظمة الإصدار الأول لمجموعة المعايير الدولية لأنظمة الجودة ومنها الذي تحصلت عليه كلية (Sandwell) وهذا بعد ثمانية عشر شهرا من العمل لتكثيف أنظمتها وطبيعتها خدماتها لتلك المعايير، واستمرت بعدها الجامعات الأوروبية، بريطانيا، اليابان وغيرها من الجامعات والتي استطاعت تحقيق كل معايير الجودة الشاملة وأصبحت تتنافس لاحتلال أكبر عدد ممكن من هذه الشهادات العالمية.¹

وتسعى العديد من الجامعات كبقية المنظمات للوصول إلى الجودة في مخرجاتها إلا أن الجامعات العربية و منها الجامعة الجزائرية تواجهها عدة تحديات للوصول إلى تطبيق الجودة الشاملة، ومن هذه التحديات نجد الإدارة الجامعية في حد ذاتها تعرقل تطبيق مثل هذا النظام وهذا راجع كونها المسؤولة عن توفير الموارد اللازمة لإنجاز النشاطات العلمية وعن توفير الظروف المناسبة لتحسين الجودة.

كذلك الإمكانيات المتاحة للجامعة تعرف نقصا كبيرا من ناحية النوعية وهذا يعرقل تحقيق جودة عالية في الجامعات لكونها تعتني بالكم الهائل في إعداد متخرجين قد لا تتناسب مؤهلاتهم مع مجتمع المعرفة. إن الجامعة الجزائرية مطالبة اليوم بإدخال وتعميم ثقافة الجودة في مؤسساتها التعليمية وابتاع أساليب تعليمية تراعي فيها توفير الجودة وهذا من خلال:²

¹ - أحمد الخطيب، **البحث العلمي و التعليم العالي**، دار الميسرة للنشر و التوزيع، عمان، 2003، ص: 208

² مجبري سليمة، **المرجع السابق**، ص: 109-110.

الفصل الاول: الجامعة والتكوين الجامعي الجزائري

- ❖ تطوير أسلوب المحاضرات وطريقة تقديم المعرفة حتى يتسنى للطلبة الاستفادة منها.
 - ❖ الاهتمام بإعداد الأستاذ الجامعي وفق معايير عالمية حتى يتسنى له تقديم الحسن.
 - ❖ الاستخدام المكثف للتكنولوجية لتحسين ظروف العمل وتقديمها على أحسن شكل علمي متطور.
 - ❖ العمل على تأسيس مجالس علمية تقوم بالإشراف على تطوير الجودة أي تقديم مخرجات بمقاييس تقوم هي بتحديدتها.
 - ❖ توفير نخبة من الأساتذة ذات التكوين العالي للإشراف على تعميم هذه الثقافة داخل المؤسسة الجامعية ومحاولة تقديم نماذج جيدة لذلك
- إن الجامعة الجزائرية بدخولها في تطبيق الإصلاحات الجديدة تحاول الوصول الى تحقيق جودة في مخرجاتها وأن تساير المستجدات العالمية، وانتظار نتائج هذه الإصلاحات تبقى الجامعة الجزائرية أمام تحدي إدارة الجودة الشاملة.

خلاصة:

من خلال عرضنا لهذه العناصر، يتضح أن الجامعة تعتبر مهمة بالنسبة للطالب لما تحمله في طياتها من خصائص وأهداف والتنظيم في مهامها ووظائفها التي يحظى بها الطالب والتي تساهم في تطوير التعليم لذا فللجامعة دور مهم في المجتمع، فهي تعمل على مواكبة تطورات العصر في جميع الأصعدة بغية خدمة الفرد و المجتمع حتى تدفع عجلة التنمية و التطور ومواجهة مختلف العوائق و الصعوبات من أجل تحقيق الهدف الأسمى هو خدمة العلم و المعرفة ، و كما أنها تنمي شخصية الفرد وتزوده بالقيم السائدة في مجتمعه حتى يحافظ على استقراره و توازن العناصر المشكلة له والتي تهيئه للمستقبل لكي يشغل احدى المهن او الوظائف التي تسمح له بالحصول على مكانة اجتماعية في المجتمع وتحقيق الذات.

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل

في الجزائر

تمهيد:

المبحث الأول: مفاهيم أساسية لسوق الشغل

- 1 - مفهوم سوق الشغل
- 2 - خصائص سوق الشغل
- 3 - المرتكزات الأساسية لسوق الشغل

المبحث الثاني: العوامل المؤثرة في سوق الشغل

- 1 - العوامل البيئية والديموغرافية
- 2 - العوامل الاقتصادية والسياسية
- 3 - النظام التربوي والتكويني
- 4 - التطور التكنولوجي

المبحث الثالث: سياسة التشغيل في الجزائر

- 1 - مدخل نظري لسياسة التشغيل
- 2 - أهداف سياسة التشغيل وأنواعها
- 3 - أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر
- 4 - تأثيرات سياسة التشغيل في الجزائر

المبحث الرابع: مخرجات التعليم العالي بين التشغيل و البطالة

- 1 - البطالة في وسط خريجي التعليم العالي في الجزائر
- 2 - سياسة تشغيل خريجي التعليم العالي في الجزائر
- 3 - تقييم برامج وأجهزة دمج مخرجات التعليم العالي في سوق الشغل

خلاصة

تمهيد:

يتكون اقتصاد كل مجتمع من مجموعة أسواق مكملة لبعضها البعض، ومن بين هذه الأسواق سوق الشغل، والذي يعتبر أهم الأسواق بصفته المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية، ظل سوق الشغل محل اهتمام مختلف المنظرين الاقتصاديين، قصد فهم آليات عمله ومن ثم تحقيق استغلال أمثل للموارد البشرية، باعتبارها عامل إنتاج أساسي، و شرعت الجزائر في تنفيذ برنامج التصحيح الهيكلي والتحرير الاقتصادي، بعد الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال النصف الثاني للثمانينيات والتي أتمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط، إذ أدى ذلك إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص الشغل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، خاصة منها بطالة خريجي التعليم العالي، وعليه باتت سياسة التشغيل في الجزائر تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية ، لذا انتهجت الدولة الجزائرية العديد من الإجراءات والسياسات في سبيل خفض معدلات بطالة حاملي الشهادات العليا، فمنذ سنة 1998 استحدثت الحكومة لفئة حاملي الشهادات العليا عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا وبعد 10 سنوات تم صياغة جهاز آخر لإدماج حاملي الشهادات وذلك من أجل تكوينهم وتحسين معارفهم ودمجهم في سوق الشغل.

وعليه تطرقنا في هذا الفصل الي مدخل اساسي لسوق الشغل ثم مختلف العوامل المؤثرة فيه ثم تطرق لسياسة التشغيل في الجزائر وفي المبحث الاخير الي مخرجات التعليم العالي بين سياسة التشغيل والبطالة.

المبحث الأول : مفاهيم أساسية لسوق الشغل

حظي سوق الشغل باهتمام كبير منذ القدم من طرف علماء الاقتصاد ومنظري الفكر الاقتصادي، كما تعمقت الدراسات الأبحاث في الدول المتقدمة لمحاولة إيجاد التوازن في هذا السوق (محاولة التخفيض من البطالة) والذي تعتبر حالة عرضية حسب النظريات الاقتصادية.

1- مفهوم سوق الشغل

تعددت محاولات الباحثين والدارسين في العلوم الاقتصادية والإدارية لوضع تعريف واضح لسوق الشغل، وتحديد خصائصه وأهميته، نظرياً سوق الشغل هو عبارة عن سوق غير حسي حيث يبحث فيه العمال - كمنتجين لسلعة تسمى مهارات - عن عمل، بينما يبحث أرباب العمل - كمستهلكين لنوع معين من هذه السلعة - عن عمال لديهم رغبة في بيع مهاراتهم من خلال العمل، والاتفاق الذي يحدد أسعار هذه السلع يخضع لعرض وطلب هذه السوق ويسمى أجوراً وشروط الاستخدام.

يعرف المكتب الدولي للعمل (BIT) سوق الشغل أنه " الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف"، حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينيّاً، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين، وسوق الشغل يعد الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة، لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق الشغل (مثل العولمة وتنامي السمة غير المنظمة في العمل) ، ولا يتسم سوق الشغل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموماً¹

يمكن أيضاً تعريف سوق الشغل بأنه المكان يتحدد بوضع حدود جغرافية معينة، ويتقابل فيه كلٌّ من العرض والطلب مثل سوق الشغل المحلي والإقليمي والعالمي، وجانب العرض يتمثل في المهارات اللازمة والمتاحة من قبل الخريجين، أما جانب الطلب فهو عدد المؤسسات التي تطلب عدداً من الخريجين بمهارات وقدرات معينة.

ويمكن تعريفه بأنه المكان الذي تصب فيه مخرجات العملية التعليمية، ويحدد مدى قدرة مخرجات التعليم على تلبية احتياجات القطاع الخاص بوصفه واحداً من مجالات توظيف الخريجين². تتم دراسة سوق الشغل من جوانبه كافة الفنية والإدارية والتنظيمية لغرض تحديد احتياجات عملية التنمية الحالية والمستقبلية للكفاءات المؤهلة من خريجي نظام التعليم العالي، وتحليل المؤشرات ذات العلاقة بعملية التأهيل، وإعداد خريجين على درجة عالية من الملاءمة لممارسة مهام الأعمال التي ستوكل إليهم مستقبلاً.

¹-International Labour Organization, Regional Office for Arab States, Center of Arab Women for Training and Research, Gender, employment and the informal economy, Glossary of terms, ILO Publication, Geneva, 2009, P: 49.

²- Schultz, P. **Labor Market: Issues, Evidence and Prospects**, Economic Growth Center, Yale University, 1999, P: 16.

الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر

2 - خصائص سوق الشغل :

2-1- الفرق بين سوق الشغل وباقي الاسواق : أهم ما يميز سوق الشغل عن غيره من الأسواق ما يلي¹:

- ❖ تختلف سوق الشغل عن سوق المنتجات الأخرى في أنها محكومة بلوائح مرتبطة بحقوق الإنسان؛
- ❖ إن سوق الشغل اليوم مفهومه فضفاض تتداخل فيه الجهات المستفيدة وتتعدد فيه جوانب الجودة الأكاديمية (المعرفية، و المهارية، والسلوكية)، وتحكمه المحلية، والإقليمية، والعالمية في المنافسة مما يجعل عملية المطابقة شاقة ودائمة؛
- ❖ إن سوق الشغل متغير بصورة مستمرة وسريعة بتغير الاحتياجات وفق متغيرات الحياة ومطالبها، وتطور الإمكانيات والوسائل والتقنيات مما يقتضي المواكبة المستمرة؛ التصاق خدمة الشغل بالعامل (الجانب الإنساني)؛
- ❖ عدم إمكان تخزين سلعة العمل؛

- ❖ اختلاف قدرة أصحاب جانبي العرض والطلب التفاوضية بل واختلاف سبب وجودهما في السوق، وضرورات التدخل فيها ومستوياته وآثار مثل هذا التدخل؛
- ❖ عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، أي غياب المنافسة الكاملة؛
- ❖ سهولة التمييز بين خدمات العمل حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف السن والثقافة²

تسعي البلدان لتوفير توازن في سوق الشغل ليس فقط بالمعنى الاقتصادي الكلي بل من ناحية مواءمة كل من العرض والطلب من حيث الكم والنوع (الاختصاص ومستويات المهارة) والزمان والمكان اعتمادا على تخطيط القوى العاملة من خلال دراسة المرتكزات الأساسية لسوق الشغل.

2 - 2 - خصائص سوق الشغل في الجزائر

يتميز سوق الشغل في الجزائر بمجموعة من الخصائص، والتي تبلورت أكثر مع الانفتاح على العالم الخارجي ودخول اقتصاد السوق، من أهم هذه الخصائص:

- أ- تطور الفئة النشطة : القوى النشطة هي تلك الفئة من السكان التي يمكن الاستفادة منها في النشاط الاقتصادي وهي جميع السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 سنة سواء كانوا مشغولين فعلاً أم عاطلين عن الشغل، عند تحليل الفئة النشطة في الجزائر يجب الأخذ بعين الاعتبار معدل النمو السكاني ومستوى التطور في هيكل وبنية الاقتصاد ومدى قدرته على توليد فرص عمل لمواجهة الطلب الإضافي في حال ارتفاع هذه الفئة من السكان.

¹ - عمر أحمد سعيد، جودة المخرجات الأكاديمية وللملاءمتها لسوق العمل، المؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم حول آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم"، القرية الذكية، القاهرة مصر، يومي 09/ 2112 و 02 2112/ 03/2012، ص: 112.

² - نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002، ص: 11.

الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر

ب- بطالة الشباب: أدى التزايد السكاني في الجزائر إلى حدوث تغيير في التركيبة السكانية، وأهم سمة لهذا التغيير هو صعود فئة الشباب على رأس الهرم السكاني من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن معدلات البطالة وسط الفئة العمرية من 16 - 24 سنة ضلت مستقرة عند معدلات مرتفعة في حدود (29.9 %) في سبتمبر سنة 2015م¹ ، مما نجم عنه نوع من الشعور بالاستبعاد الاجتماعي وفتح أبواب الأنشطة غير الرسمية وغير المشروعة، وانقطاع الثقة بين المؤسسات وتآكل رأس المال البشري والاجتماعي.

ج- تنامي العمل غير الرسمي: يجمع الكثير من الاقتصاديين على تشكل ملامح العمل في القطاع غير الرسمي في الجزائر الذي أصبح أهم منفذ للعديد من الشباب البطال بدءاً من منتصف التسعينيات مع تنفيذ برنامج التصحيح الهيكلي والتحرير الاقتصادي، إذ أدى ذلك إلى غلق العديد من المؤسسات العمومية. تزامن هذا التحول مع الظروف السياسية والأمنية التي مرت بها البلاد، والتي أدت إلى تراجع الاستثمارات المحلية والأجنبية لتصل بذلك معدلات البطالة إلى حوالي (30 %) سنة 2000م² ، مما فتح المجال نحو ديناميكية لسوق الشغل غير الرسمي لما يمتاز به من خصائص:

- ❖ سوق لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني؛
- ❖ درجة استيعابه للأشخاص كبيرة إذ ما قورن بالسوق المهيكل؛
- ❖ مرونة هذا السوق وسهولة الولوج إليه؛
- ❖ على الرغم من عدم وجود إحصائيات دقيقة لسوق الشغل غير الرسمي فإنه يمثل (45.6 %) من إجمالي العمالة في سنة 2010 م³ ، يبقى الإشارة إلى أن هذا القطاع يبقى مصدر قلق بالنسبة للسلطات لأنه يمثل عقبة رئيسية أمام تطور النشاط الاقتصادي.

د- تنامي قطاع الخدمات: هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل أكثر من نصف اليد مقارنة بباقي القطاعات الأخرى، العاملة ففي سنة 2015 م بلغ حجم التشغيل في هذا القطاع (61.6 %)⁴ وهو ما يعني توجه الجزائر إلى تبني اقتصاد الخدمات في ظل التحولات الكبيرة نتيجة لتطور التكنولوجي في مجال الإعلام والاتصال، وكذا حاجة القطاعات الأخرى لخدمات جيدة.

هـ- تطور معدل النشاط لدى الإناث: هناك تحسن في معدل النشاط لدى اليد العاملة النسوية في الجزائر حيث وصل إلى (18.3 %) سنة 2015 م بعد ما كان المعدل (14.9 %) سنة 2004 م، اندماج هذه الفئة في سوق الشغل راجع لعدة أسباب أهمها¹:

¹ - الديوان الوطني للإحصاء، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة، تاريخ الاطلاع 10/5/ 2015 ، ص:1 <http://www.ons.dz>

² - حسين رحيم، سياسات التشغيل: تحليل وتقييم، مجلة "بحوث اقتصادية عربية"، القاهرة العدد 62 ، 2013، ص:113.

³ - دحماني محمد ادريوش، مرجع السابق، ص:206 .

⁴ - الديوان الوطني للإحصاء، مرجع السابق، ص:1 .

الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر

- ❖ التوسع في تعليم الإناث، فضلاً عن تغيير بعض العادات والتقاليد الاجتماعية بشأن عمل المرأة وخاصة في الريف، مما أدى إلى زيادة عدد الإناث الداخلات إلى سوق الشغل؛
- ❖ تحيز المرأة نحو العمل في بعض القطاعات الاقتصادية كالتعليم و الصحة... الخ مما جعل هذه القطاعات متخمة بالعمل النسوي ففي آخر إحصائيات شهر سبتمبر 2015 م (نسبة العاملين في القطاع العام لدى الإناث وصل إلى (% 64.1) من إجمالي العمالة النسوية².

هـ - هيكل القوة العاملة وتوزيعها في الجزائر:

تركز دراسة سوق الشغل أساساً على الفئة النشطة باعتبارها الفئة التي يمكن الاستفادة منها في النشاط الاقتصادي، حيث تنقسم هذه الفئة إلى قسمين بارزين وهما القوة العاملة المشغلة فعلاً (العمالة)، القوى العاملة غير المشغلة والباحثين عن العمل (البطالين):

1- القوة العاملة المشغلة: إن التشخيص الشامل لحجم العمالة وهيكلها على مستوى مختلف القطاعات يعتبر مطلباً أساسياً لتحديد القطاعات التي تعاني من نقص في بعض المهارات والوقوف عليها وكذلك التي تواجه زيادة في العمالة، ومنه يمكن الوقوف على الخصائص الحقيقية للعمالة في الجزائر، وذلك من خلال التصنيفات التالية:

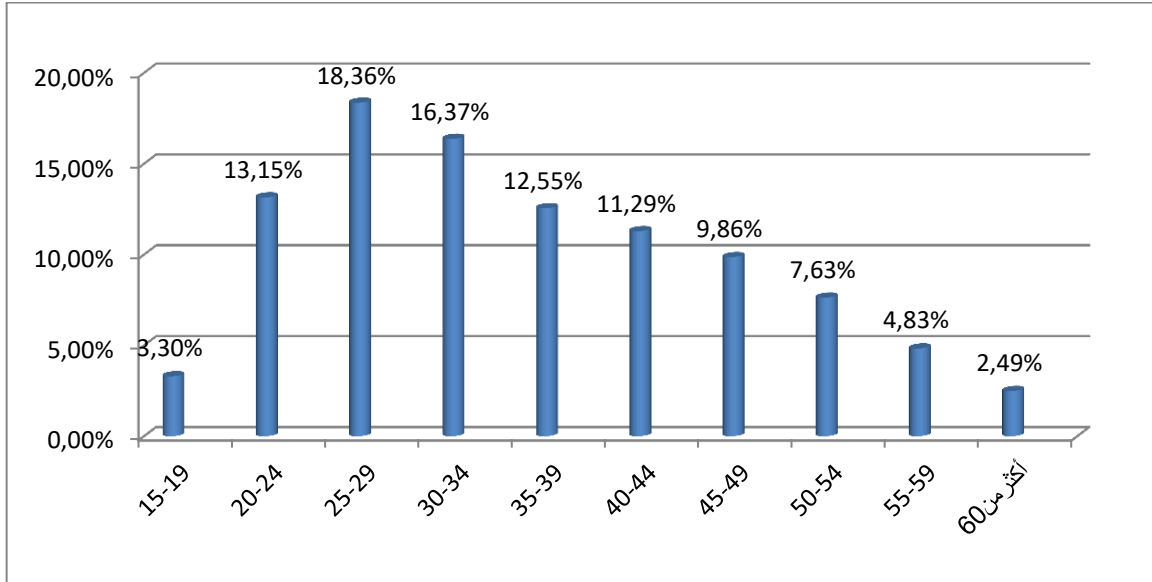
أ- توزيع القوة العاملة المشغلة حسب فئات العمر: يبين توزيع القوة العاملة المشغلة حسب فئات العمر أي الفئات المستفيدة من فرص العمل، ومن ثم معرفة نوعية العمالة، إن كانت شابة أو غير ذلك، الشكل الموالي يوضح توزيع العمالة حسب فئات العمر لسنة 2014 م.

الشكل رقم (2): توزيع نسب العمالة حسب فئات العمر

¹ - صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، الفصل العاشر، مشاركة المرأة العربية في سوق العمل الدولية، 2004 ، ص

ص:14.13

² الديوان الوطني للإحصاء، المرجع السابق ، ص: 1.



المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة 2014

يتبين من خلال الشكل أعلاه أن توزيع العمالة حسب فئة العمر، أن أعلى معدل سجلته هذه الفئة توجد ما بين 25 و 29 سنة، ثم تأتي بعد ذلك الفئة 30-34 سنة وتليها الفئة 20-24 سنة، هذه النتائج تؤكد على مدى اعتماد العمالة الجزائرية على الفئات الشابة التي لا تتعدى الخامسة والثلاثين من العمر، كما تبين الاهتمام الكبير من قبل الدولة بتشغيل الشباب.

ب - تطور القوة العاملة المشتغلة حسب النوع الاجتماعي: عرف عدد النساء العاملات في الجزائر تطورا ملحوظا في السنوات الأخيرة، حيث وصلت نسبة اليد العاملة النسوية إلى (18.3 %) من إجمالي المشغلين أي 1.934.000 مليون مشغلة سنة 2015 م¹ بعد ما كانت النسبة (15.14 %) من إجمالي المشغلين أي 1.474 مليون مشغلة سنة 2010 م، ويعزى ذلك إلى انتشار الوعي وتراجع الأمية وتطور المستوى التعليمي لهذه الفئة خاصة مستوى التعليم العالي.

رغم ذلك تبقى نسبة المشتغلات من النساء في الجزائر من إجمالي المشغلين ضعيفة جدا مقارنة بنسبة المشغلين الذكور التي وصلت سنة 2015 م إلى (817 %) ، كما أن القطاع الحضري ما زال مهيمن على الريف في توفير مناصب الشغل وخاصة بالنسبة للنساء وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى أن المرأة في الريف متمسكة بالبيت أكثر من مثيلتها في المدينة وكذا فهي أقل تعليما منها² :

ج- توزيع القوة العاملة المشتغلة بحسب طبيعة النشاط: تظهر النتائج حسب الديوان الوطني للإحصاء لسنة 2015 م أن الأجراء يمثلون ما يعادل سبعة مشغلين من ضمن عشرة (69.8 %) ، وترتفع هذه

¹ - الديوان الوطني للإحصاء، المرجع السابق، ص: 1.

² - دحماني محمد الدرويش، المرجع السابق، ص: 192.

الفصل الثاني:

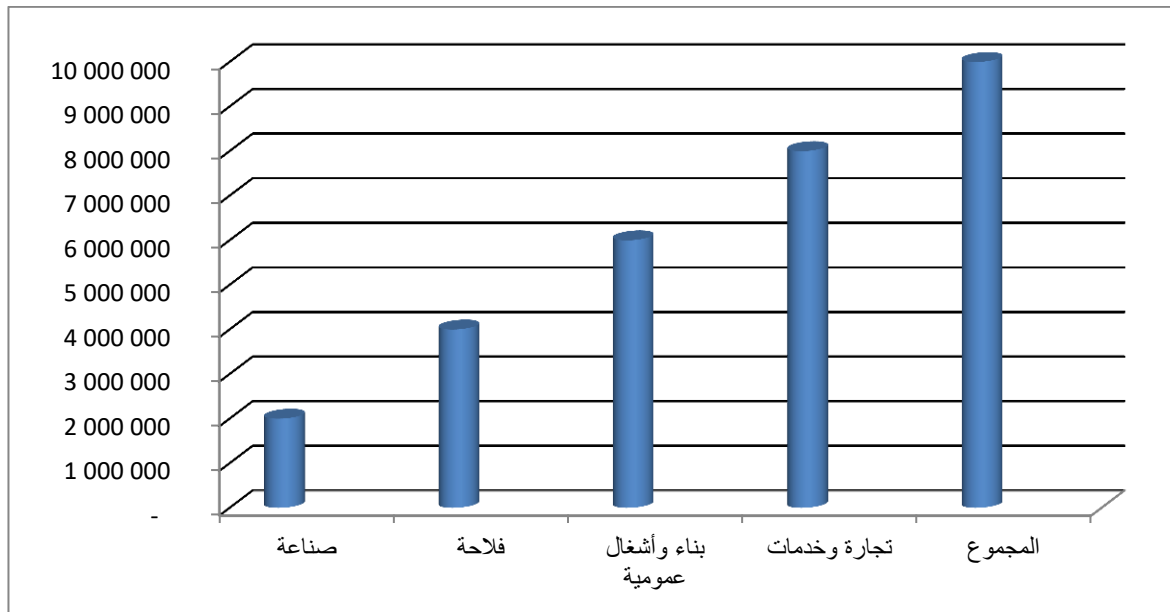
واقع سوق الشغل في الجزائر

النسبة لدى الإناث لتمس ثمان مشغلات من ضمن عشرة (78,8 %) ، وكذا ارتفاع عدد الأجراء بـ 134000 مقارنة بالسنة الماضية.

تبين هذه النتائج أن العمل المأجور يشكل النسبة الكبرى من العمالة الكلية، من جهة أخرى يأتي العمل الحرفي المرتبة الثانية بعد العمل المأجور حيث تم تسجيل ارتفاع في حجم المستخدمين وأصحاب المهن الحرة إلى (231000) مقارنة مقارنة بسبتمبر 2014 م الذي بلغ (306000) ، وهذه الزيادة تعكس صعوبة إيجاد مناصب العمل المأجورة وبالتالي اعتماد العاطلين على المبادرات الشخصية في إيجاد منصب شغل ملائم و يعتبر العمل للحساب الخاص أحد الحلول الناجعة للتخفيف من حدة مشكلة البطالة خاصة في الدول النامية، بينما شهدت فئة المساعدين العائلين تراجعاً بلغ (10000)¹

د- **توزيع القوة العاملة المشغلة حسب القطاعات الاقتصادية**: إن دراسة التوزيع القطاعي للعمالة يعد من الأمور الهامة في دراسة مسار وتوجيهات التنمية الاقتصادية وانعكاسها على مساهمة القطاعات الاقتصادية في عملية التنمية، الشكل الموالي يبين توزيع العمالة بين القطاعات لسنة 2015 م.

الشكل رقم (3): توزيع العمالة بين القطاعات



المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة 2015

يبين الشكل أعلاه أن القطاع الثالث، أي قطاع التجارة والخدمات، هو الأكثر استقطاباً للعمالة فقد وصلت نسبة اليد العاملة المشغلة فيه إلى (61.6 %) أكثر من نصف الطبقة المشغلة سنة 2015 ، ولكن يجب التنبيه إلى أن قطاع النقل ثم الاتصالات هما المبرران لهذا الاستقطاب، بينما لا تزال السياحة تعاني من التدهور².

¹ -الديوان الوطني للإحصاء، المرجع السابق ، ص: 1 .

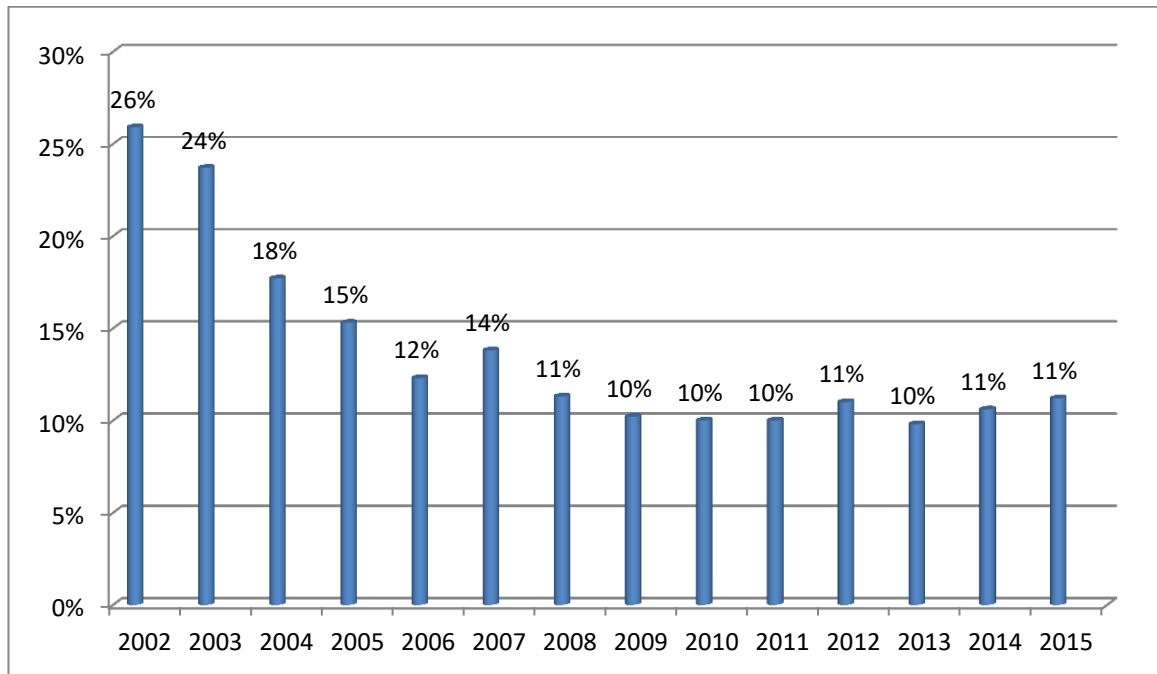
² حسين رحيم ، المرجع السابق ، ص: 136.

يليه قطاع البناء والأشغال العمومية، فقد أصبحت الجزائر منذ سنة 2001 بمثابة ورشة كبيرة، من خلال تشييد البنى التحتية أو في مجال البناء ففي شهر سبتمبر من سنة 2015 وصلت نسبة اليد العاملة في هذا القطاع إلى (16.8 %) ؛ أما قطاع الصناعة الذي يعد أهم القطاعات المحركة لعجلة التنمية في الاقتصاد، يشهد حالة من الركود ولم يرتق إلى مستوى قطاع الخدمات، بحيث يشغل (13 %) من اليد العاملة سنة 2015م وهو ما يدل على ضعف الجاذبية في هذا القطاع وتناقص نموه. يبقى حجم العمالة في القطاع الفلاحي ضعيفاً مقارنة مع بقية القطاعات الأخرى وأغلب العمال في هذا القطاع مؤقتون ويتأثرون بالتقلبات التي يشهدها القطاع من سنة لأخرى وهذا ما يفسر بأن سياسات الدولة في تطوير ودعم القطاع مازالت لم تحقق الفعالية الكافية للنهوض به، حيث تمثل نسبة العمالة في هذا 8.7 % في سبتمبر 2015 م¹.

2- القوى العاملة غير المشتغلة (البطالين): لغرض تمييز الفئة غير النشطة (البطالين) ومعرفة اتجاهها العام، وتمركزها إما من جهة الفئة أو النوع يتوجب دراستها من خلال العناصر المئوية:

1- الاتجاه العام للبطالة: شهدت الجزائر خلال السنوات الأخيرة انخفاض معدلات البطالة بفضل عدة عوامل أهمها ارتفاع مداخل الجزائر من عائدات صادرات المحروقات بسبب ارتفاع أسعار النفط في السوق العالمية، هذا التحسن في الوضعية المالية الخارجية سمح بتحسين مؤشرات سوق الشغل وخاصة معدلات البطالة التي تراجعت وفق الإحصائيات الرسمية المبينة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (4): تطور معدل البطالة (2002-2015)



المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة (2001-2015)

¹ الديوان الوطني للإحصاء، المرجع السابق، ص: 1.

يبين الشكل أعلاه أن معدل البطالة كان مرتفعاً في سنة 2001 م حيث وصل إلى حوالي 27.3 % ليبدأ بعدها في التنازل إلى أن بلغ معدل 11.2 % سنة 2015 ، أي 1733000 مليون على المستوى الوطني، ويرجع هذا التنازل إلى مجموعة من العوامل أهمها¹ :

❖ التحسن النسبي في مناخ الاستثمار بعد أزمة التسعينيات الأمنية، مع ما رافق ذلك من إجراءات تحفيزية لدعم الاستثمار؛

❖ تكثيف التدابير المتعلقة بدعم التشغيل، وخاصة دعم تشغيل الشباب، سواء ما تعلق منها بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمصغرة، أو ما تعلق بدعم العمل المأجور؛

❖ اعتماد برنامج الإنعاش الاقتصادي من طرف الدولة منذ (2001 م)، والذي تمّ تطبيقه في شكل مخططات تنموية؛

❖ الدور الكبير الذي لعبته الطفرة النفطية منذ سنة 2000 م في صياغة وبعث برنامجي الإنعاش ودعم النمو الاقتصاديين، بخصوص البطالة وسط الشباب ارتفع عدد العاطلين عن العمل بين عامي (2013 و 2014) 809000 - 834000 شخصا على التوالي،

❖ وأما من حيث هيكل توزيع البطالة وفق الإحصائيات الرسمية لسنة 2015 م يمكن تسجيل تباينات معتبرة.

ب- حسب النوع:

إن نسبة البطالة في شهر سبتمبر من سنة 2015 م لدى الذكور تقدر بـ 9.9 % و 16.6 % لدى الإناث بالرغم من أن النساء يشكلن قرابة نصف المجتمع في الجزائر (49.53 % سنة 2010 م)، يعود هذا التباين في نسبة البطالة بين الإناث والذكور إلى أن المرأة لها وظيفة اجتماعية في تدابير المنزل وتربية الأولاد كما أن المجتمع ينظر إلى عمل المرأة بتحفظ.

ج- المستوى التعليمي:

أما من حيث مستوى التعليم فنجد أن أصحاب الشهادات والجامعيين هم الفئة الأكثر عرضة للبطالة حيث تظهر النتائج أن (23.3%) حائزين على شهادة من معاهد التكوين المهني من إجمالي هذه الفئة، أما أصحاب الشهادات الجامعية والمعاهد العليا فيمثلون (21 %) من إجمالي هذه الشريحة* يدل هذا الوضع على خلل واضح في هيكل الاقتصاد، والذي عجز عن استيعاب المؤهلات ، والكفاءات، وهو ما يعني أنه اقتصاد غير قائم على رأس المال البشري.

د- الفئة العمرية:

¹ حسين رحيم، المرجع السابق ، ص: 134 .

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

أضحت البطالة ما بين فئة الشباب تعد الصفة الغالبة إذ بلغت سنة 2015 م لدى الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة (29.9%) ، أى ما يعادل شاب من ضمن أربعة، بينما تبلغ هذه النسبة (7.5 %) لدى البالغين 25 سنة فأكثر حسب إحصائيات (ONS) لسنة 2012 م يعزى ذلك إلى نمو كتلة اليد العاملة النشطة (الطلب)، أكبر من نمو كتلة العمل المعروض، وهو ما يرتبط بنمو الاقتصاد وضآلة حجم الاستثمارات، مع العلم أن المقبلين على العمل هم من فئة الشباب، ومنهم حملة الشهادات .

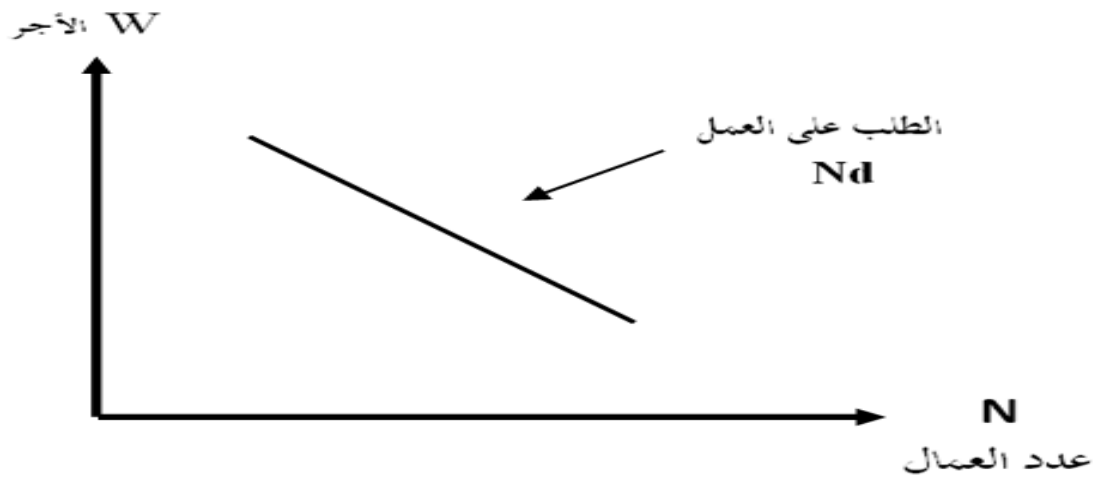
وبغية مواجهة الاختلالات الموجودة في سوق الشغل، أنشأت السلطات العمومية في الجزائر أجهزة جديدة ومتنوعة بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص العاطل عن العمل، يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً.

3 - المرتكزات الأساسية لسوق الشغل :

سوق الشغل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقاً بالمعنى الاقتصادي، وعليه يتم دراسة كل من العرض الحالي ومحدداته واتجاهاته والطلب الحالي ومحدداته واتجاهاته بغية الوصول لتحقيق التوازن فيه.

3-1- الطلب على العمل: هو أحد جانبي سوق الشغل، حيث يشتري أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعامل ويتميز الطلب عن العمل بأنه طلب مشتق، أى رب العمل لا يطلب من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر عليه ربما أضعاف ما أنفقه في الحصول عليه.

إذن الطلب على العمل هو عبارة عن كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب (أرباب) العمل مقابل أجر معين ، وتأخذ دالة الطلب على العمل الشكل التالي:



Gilbert. A. F, "Introduction à la macro-économie contemporaine", Economica, (2005), Paris, p: 96.

ينحدر منحنى طلب السوق إلى الأسفل كدالة الأجر الحقيقي، فعندما ينخفض الأجر الحقيقي يزداد عدد العاملين المطلوب من قبل المؤسسة القائمة، كما يرتبط الطلب على العديد من العوامل التي لها تأثير فعلي في الطلب على العمل غير الأجور التي تبقى المحدد الرئيسي والفعلي للطلب على سوق الشغل نذكر أهمها:¹

- **معدل النمو الاقتصادي:** فالنمو الاقتصادي هو الزيادة في الدخل الوطني أو الناتج المحلي، فكلما ارتفع معدل النمو الاقتصادي كلما ازداد الطلب على العمل والعكس صحيح؛

- **الاستثمار:** يزداد الطلب على العمل كلما ازداد حجم الاستثمارات، حيث أن زيادة الاستثمار تؤدي إلى زيادة الإنتاج أي زيادة معدل النمو الاقتصادي وبالتالي زيادة الطلب على الأيدي العاملة؛

- **التطور التكنولوجي:** إن التطور التكنولوجي يمكن أن يؤثر سلبا أو إيجابا على الطلب على الأيدي العاملة، فإذا كان التطور التكنولوجي يؤدي إلى استخدام تكنولوجيا كثيفة لرأس المال في العملية الإنتاجية فهذا يؤدي إلى إحلال عنصر رأس المال الآلة محل عنصر العمل في العملية الإنتاجية؛

- **التقاعد، القوانين والأنظمة:** التي تلزم أصحاب العمل بتوظيف عدد معين من القوى العاملة من فئات معينة مثل أشخاص من أعراق معينة أو مناطق جغرافية معينة.

3-2 - عرض العمل: هو أحد جانبي سوق الشغل، ويعرض العامل خدماته (سلعة العمل) في السوق مقابل أجر يعتبره كاف لتخلي عن سلعة (الفراغ) أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها واستعمال وقت فراغه وبين المنفعة (المنافع) التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كبير أو صغر من وقته للعمل السوقي المأجور، وعرض العمل الفائض في السوق يعني البطالة.

¹ - مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص:54.

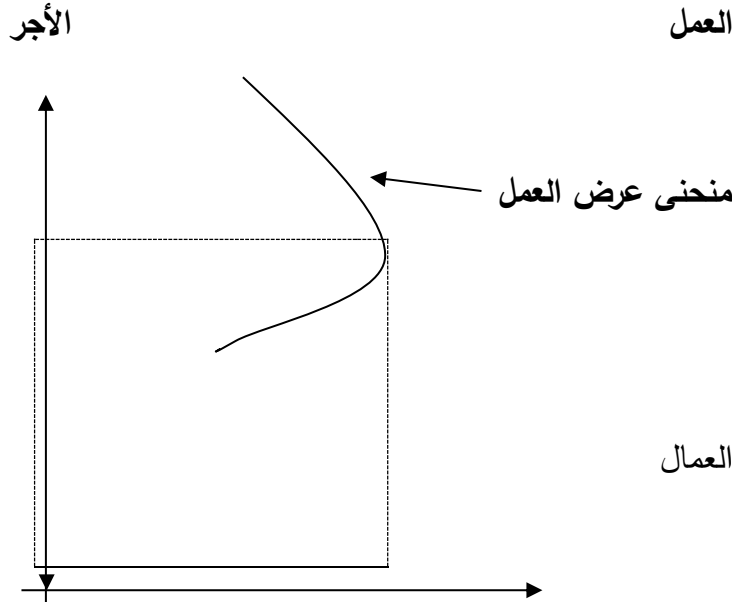
الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

فعرض العمل يعبر عن عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلا أو المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة ، ، وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم ما بين 15 و65 سنة، ويسمى بالسكان الفعال أو القوة البشرية¹،

ويكون منحنى عرض العمل وفقا للشكل التالي:

الشكل رقم (6): منحنى العرض على العمل



يتضح من الشكل أن منحنى عرض العمل موجب الميل في الحالة العادية ينحدر من الأسفل إلى الأعلى لينعكس نحو اليمين، عاكساً بذلك العلاقة الطردية بين كمية العمل والأجر، حتى بلوغه مستوى الأجر W^0 لينعكس ميل المنحنى من الأسفل إلى الأعلى نحو اليسار، لتصبح بذلك العلاقة عكسية، بسبب تفضيل العمال الراحة عن العمل.

يرتبط عرض العمل بعوامل عديدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية، تكلفة الفرصة، والتقنية، والطلب على المنتج، وأسعار المنتج² ، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية للعمل وطلب العامل نفسه لوقت فراغ، كلها عوامل تدخل في تحديد ظروف عرض العمل إلى جانب عامل الأجور والتكاليف.

3-3 - المستوى التوازني للعمالة : يتحدد حجم العمل المستخدم في السوق عند نقطة توازن كمية العمل المطلوب والعرض والأجر الذي يرافق تلك الكمية (N^0) ، ومن المفترض في سوق متوازنة أن تعيد تصحيح نفسها إذا اختل بعض من جوانبها (زيادة/العرض أو الطلب أو نقصان أحدهما)، فزيادة العرض أو نقصان الطلب يؤدي إلى نقصان الأجور والعكس صحيح، كما يمنع تحقيق التوازن جوانب غير خاضعاً لميكانيزمات السوق، ويتمثل ذلك في تشريعات العمل وتدخل نقابات العمال، وتكلفة تكوين رأس المال تبقى الإشارة إلى أن دراسة سوق الشغل دراسة علمية تؤدي إلى تحقيق العديد من الأهداف من أهمها:

¹ - محمد طاقة وآخرون، المرجع السابق ، ص : 47

² - ناصر جاسم الصانع، محمد عدنان وديع، التعليم وسوق العمل في الأقطار العربية، الناشر المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2003 ، ص: 16 .

الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر

- ❖ مساعدة الطلاب على تعلم المعارف والمهارات التي تؤهلهم للحصول على العمل في المستقبل القريب؛
- ❖ إعطاء الطلاب المعارف والمهارات المتصلة بالعمل مباشرة وهذا يشجعهم على التعلم الذاتي؛
- ❖ مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي في مختلف الميادين، والتي تحتاج إلى إعداد خاص؛
- ❖ مساعدة المدرسين على ربط دروسهم وموادهم التعليمية بخبرات مواقع العمل الفعلية، وكثرة الربط هذه تعني أن هذه البرامج ستكون أكثر نجاحاً.

المبحث الثاني: العوامل المؤثرة في سوق الشغل

يتأثر سوق الشغل بكل ما يحيط به من عوامل تصب أساساً في العرض والطلب على اليد العاملة، ومن أهم هذه العوامل نذكر مايلي:

1 - العوامل البيئية والديموغرافية:

يقصد بالعوامل البيئية رسم الحدود الإقليمية لسوق الشغل مثل (مقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للشغل، مسألة التكفل بالإيواء...)، أي المكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة، قد تؤثر بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال إلى صعوبة توظيف الأيدي العاملة خارج هذه الحدود، إما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، أو لارتفاع تكاليف النقل.

كذلك مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، وبالتالي كان لزاماً على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات، لتوزيع أحسن لليد العاملة.¹

أما العامل الديمغرافي: فيتأثر سوق الشغل بشكل كبير بالنمو الديمغرافي لكونه يحدد حجم وكمية اليد العاملة العارضة لقوة العمل، ويشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها الدول خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل تؤثر على فرص العمل المتاحة أمام كل فرد من أفراد المجتمع، و يتعلق الأمر هنا بالفئة النشطة التي وصلت إلى سن العمل والقادرة عليه من (15 سنة حتى 64 سنة)، هذه الفئة لها تأثير مباشر على سوق الشغل ونسبة مهمة منها تشكل القوى العاملة مما يزيد ضغوط العرض على سوق الشغل.²

1 - العوامل الاقتصادية والسياسية:

¹ - فضيل عبد الكريم، محمد صالي، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 17، سبتمبر 2014، ص: 125.

² - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص: 60.

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

يشهد النظام الاقتصادي معدلات نمو جيدة تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج، ومنه تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية، إلا أن هذه الحالة من الرخاء قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي إلى اختلال في التوازنات الاقتصادية الداخلية والخارجية وبالتالي يعجز الجهاز الاقتصادي على استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية والجديدة التي تدخل إلى سوق الشغل، في هذه الحالة تلجأ إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية وذلك من أجل التقليل من حدة البطالة وتفاقمها¹

كما أن العامل السياسي والمتمثل في القوانين والتشريعات هي التي تجعل كلاً من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة، ولما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق الشغل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل من خلال ما تصدره الدولة مثل² :

❖ وضع تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية؛

❖ تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر حرصاً في البحث عن الوظيفة المناسبة؛

❖ توسيع وإحداث مشاريع جديدة لامتصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل؛

❖ تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل.

3 - العوامل الاجتماعية والثقافية:

تؤثر العلاقات السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات، والتقاليد والذهنيات السائدة على مدة العمل مثل تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد... إلخ، مما يجبر المؤسسات على توظيف المزيد من العمال للمحافظة على إستقرار نشاطها والبقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، هذا الإجراء يرفع من مستوى الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق³.

4 - النظام التكويني والتكنولوجي:

تقوم المدارس والمعاهد والجامعات بتأهيل وتكوين الأفراد في مختلف التخصصات لكي تلبى حاجة المؤسسات العارضة لمناصب العمل من اليد العاملة المؤهلة، إلا أن زيادة عدد الخريجين من المدارس والمعاهد والجامعات يؤثر على العرض في القوة العاملة في سوق الشغل من الناحية الكمية والكيفية،

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، المرجع السابق، ص: 60، 61.

² - فضيل عبد الكريم، محمد صالي، المرجع السابق، ص: 8

³ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، المرجع السابق، ص: 61.

كما تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبتكاليف اقل، لكن هذا قد يكون سبباً في تسريح بعض العمال حيث تحل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوة العاملة في سوق الشغل، وبموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العامل ويصبح الطلب على قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية كالمهندسين، والتقنيين إلخ¹.

المبحث الرابع: سياسة التشغيل في الجزائر

قبل عرض وتقييم برامج وأجهزة التشغيل التي أنشأتها السلطات الجزائرية لتفعيل سوق الشغل ومعالجة البطالة، سيتطرق هذا المبحث إلى الجوانب الأدبية لسياسة التشغيل من حيث المفهوم والأهمية ثم أنواع سياسات التشغيل.

1- مفهوم سياسة التشغيل

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدتها الحكومات في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، ويرتبط مضمونها والآليات التي تقوم عليها في الغالب على طبيعة تحليل البطالة.

- تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل " هي مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج² "
- تشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل، وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على جهة العرض، كما يكون التأثير على الجهتين معا.
- يمكن تعريفها كذلك على أنها " السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقاً في مختلف الصناعات والمناطق³ "، وفي ذات السياق يوجد نمطان من سياسات التشغيل هما:
- سياسة التشغيل المحفزة (النشطة) : تهدف هذه السياسة إلى مجابهة البطالة وندرة فرص العمل حيث تسعى إلى إيجاد فرص أو مواطن عمل جديدة وإلى تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتاحة؛
- سياسات عمالة وقائية (غير نشطة): تهدف إلى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة وإعادة التكييف الاقتصادي والهيكلية، وتكييف التكوين المهني قصد مواءمة التأهيل لمتطلبات سوق الشغل والاقتصاد، واتخاذ الإجراءات الوقائية أو الاستباقية تجنباً لفقدان مناصب العمل أو اختلال توافق عروض وطلبات العمل.

¹- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، نفس المرجع ، ص:61.

²- عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، عدد 10، 2012، ص: 193.

³- زكي بدوي، - معجم مصطلحات العلوم الإدارية " إنكليزي، فرنسي، عربي " - ط2 ، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994 ، ص: 178 .

2- أهداف سياسة التشغيل وأنواعها

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل وكذا أنواعها في ما يلي:

2-1- أهداف سياسة التشغيل:

- ❖ العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق الشغل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه من أجل إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل؛
- ❖ تنمية روح المقابلة لاسيما لدى الشباب¹،
- ❖ تكييف الطالب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع متطلبات سوق الشغل، لإيجاد التوافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل؛
- ❖ توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب؛
- ❖ العمل على استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي²،
- ❖ تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها؛
- ❖ تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل؛
- ❖ تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

يمكن القول أن سياسة التشغيل تتمحور حول هدفين أساسيين هما رفع عدد مناصب الشغل تكون أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة واستخدام أكفأ لقدرات العمال، وكذا إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.

2-2 - أنواع سياسة التشغيل:

هناك اختلاف في تحديد أنجع السياسات لمكافحة البطالة حيث يركز التحليل الكنزري على سياسة الإنعاش ودعم النمو عن طريق دعم الطلب الكلي وهو الاعتقاد السائد لدى معظم الاقتصاديين، والاتجاه الثاني يركز على تحسين كفاءة العرض من حيث دعم ملكية ومردودية المشاريع وتحسين كفاءة عنصر العمل وهو اتجاه المدرسة النيوكلاسيكية، ومن بين السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل يمكن ذكر ما يلي³:

¹ - حميد قرومي، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في مكافحة البطالة، الملتقى الدولي الأول حول تقويم "الجامعة والتشغيل، الاستشراف، الرهانات والمحك"، جامعة الدكتور يحيى فارس المدية، الجزائر يومي 4-5/12/2013، ص: 5.

² - عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد 05، 2011، ص: 68.

³ - عبد الرزاق مولاي لخضر، المرجع السابق، ص: 193.

أ- سياسات تنشيط جانب الطلب في سوق الشغل: تهدف هذه السياسات إلى زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتحفيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وفيما يلي أهم السياسات لتنشيط جانب الطلب في سوق الشغل:

• سياسة تحسين مناخ الاستثمار: يتم ذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة وتخفيض التضخم وتطوير أسواق رأس المال وخفض الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار، منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجيع الصادرات وتشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي وتشجيع دور القطاع الخاص من خلال سياسة الخصوصية؛

• سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة: تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى الآليات لتوفير المزيد من فرص العمل حيث توظف هذه المشروعات أكثر من (75%) من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة، من بين وسائل تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تقديم المساعدات الفنية والمادية والاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة؛

• برنامج الأشغال العامة: عبارة عن وظائف مؤقتة توجدها السلطات العمومية أو الشركات الخاصة، والتي تتجه إلى صيانة البنية الأساسية أو تنظيف الأماكن العامة، أو العمل الاجتماعي أو الأنشطة المماثلة ذات المنفعة العامة للمجتمع المحلي وتستخدم البلدان ذات الدخل المتوسط، هذه البرامج عموماً كمعالجة آنية للصدمات الخارجية، بينما تستخدمها البلدان ذات الدخل المنخفض بشكل منتظم كإجراء للتخفيف من حدة الفقر¹.

ب- سياسة تحسين كفاءة جانب العرض: تستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع متطلبات سوق الشغل عن طريق سياسات التدريب والتعليم وتفرع هذه السياسة إلى:

• سياسة التدريب: تقوم هذه السياسة على أساس إعادة تأهيل عاطلين عن العمل لإكسابهم مهارات جديدة بتبليها سوق الشغل²، أي زيادة كفاءة العمالة المعروضة وزيادة الطلب على العمل وتحسين آليات المواءمة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية؛

• سياسة التعليم: تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل ومن ثم فإن تكوين وتطوير سياسات التعليم يعد عاملاً أساسياً لتقليص البطالة الهيكلية.

ج- سياسة تحسين نظم معلومات سوق الشغل: تهدف هذه السياسة إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق الشغل أي التوفيق بين الوظائف الخالية والباحثين عن العمل ومن بين أدوات هذه السياسة ما يلي:

¹ - Del Ninno C., Subbarao, K. and Milazzo, A., How to make public works work, Review of the Experiences. Social Protection, Paper No. 0905, Washington, D.C: World Bank, 2009. P P: 15-19 .

² - دحماني محمد ادريوش المرجع السابق ، ص: 61 .

- ❖ تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف؛
 - ❖ إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين والعارضين للعمل؛
 - ❖ تطوير البنية التحتية لسوق الشغل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.
- تبقى الإشارة إلى أن اختيار السياسات الأنجع لاستيعاب مخزون اليد العاملة تحكمه مجموعة من المحددات يمكن إيجازها فيما يلي¹ :
- ❖ **مستوى التنمية لكل بلد:** ويتمثل ذلك في طبيعة النشاط الاقتصادي والقدرات المتوفرة في إيجاد تكامل بين مردودية أدائها الاقتصادي وإمكانية تكثيفها لليد العاملة هذه من الناحية الاقتصادية أما المجال الاجتماعي يهتم بطبيعة العلاقات بين مختلف العمال النقابات والمؤسسات المستخدمة والدولة؛
 - ❖ **قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية:** من حيث النمو ومستويات التأهيل والتكوين واكتساب الخبرات؛
 - ❖ **توفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات:** ويقصد به المعلومات المرتبطة بالتشغيل وحجم القوى العاملة من حيث مستويات التأهيل، تصنيفها حسب الجنس، تحديد هيكل البطالة السائد....إلخ، تمكن قاعدة المعلومات هذه من تدعيم نظام التخطيط المستقبلي والتنبؤ بتطور مستويات التشغيل قصد توفير مناصب شغل ضرورية لتجنب الضغوط الاجتماعية التي قد تنشأ في المستقبل.

¹ - حميد قرومي، المرجع السابق ، ص: 06 .

3 - أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر

ولمحاولة لوضع حد لتفاقم مشكلة البطالة، و مواجهة الاختلال الحاد في سوق الشغل، أنشأت السلطات العمومية عدة أجهزة وبرامج لإدماج الفئة العاطلة عن العمل خاصة فئة الشباب في أعمال لائقة ولدعم العمال الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية، هذا الجزء من الدراسة يستعرض الخريطة المؤسساتية لأهم الأجهزة المشرفة على تنفيذ سياسة التشغيل وإدارة الشغل في الجزائر وتقييم النتائج التي توصلت إليها.

الشكل رقم (7): هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر



المصدر: حسين رحيم، مرجع سبق ذكره، ص: 140 .

3-1- ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية: يستند هذا الاتجاه إلى فكرة التشغيل الذاتي، أي أن الشباب هم أنفسهم من يخلق فرص عمل لأنفسهم، ودور الدولة هنا هو دور الداعم والمرافق، وتجسيدا لذلك تم إنشاء وكالات وصناديق لهذا الغرض وهي:

الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر

١- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): انشئ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة سنة 1994م فقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 06/07/1994، الذي يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الذي يوضح عمل الصندوق وكيفية الاستفادة من خدماته، التي لم تعد تقتصر فقط على الخدمات الخاصة بتعويضات العمال الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، بل إنه طور طرق مساعدة جديدة مبنية على فلسفة الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال، بإيجاد مركزين هما¹:

• **مركز البحث عن العمل**: أطلق الصندوق هذا الجهاز كألية جديدة لإدماج البطال أو الباحث عن العمل سنة 1998م من خلال تنمية قدرات هذا الأخير وتلقينه لتقنيات تحصيل مختلف المعارف في سبيل البحث عن مناصب الشغل المعروضة وذلك من خلال:

- ❖ استرجاع ثقة الفرد في نفسه وجعله مستقلا في خطواته نحو الإدماج المهني في سوق الشغل؛
 - ❖ إعطاء تقويم للكفاءات والخصائص المهنية للبطال محل متابعة من المركز؛
 - هذه الاجراءات التي تنبأها مركز البحث عن العمل حققت نتائج إيجابية، فتم تعميم فروع المركز عبر 22 ولاية على مستوى الوطن؛
 - **مركز دعم العمل الحر**: يوجد 48 مركز على المستوى الوطني، يقوم هذا المركز باحتضان صاحب المشروع الراغب في المرافقة، من أجل إحداث مؤسسة برعاية فريق من المنشطين المكلفين بمايلي:
 - ❖ إعلام المترشح حول مختلف مراحل إنشاء مؤسسة؛
 - ❖ تكوين المترشح لاكتساب المعارف اللازمة لتنفيذ مشروعه؛
 - ❖ مساعدة صاحب المشروع على تجاوز الصعوبات التي قد تواجهه في إنشاء مؤسسته.
- وفي إطار إجراءات ترقية التشغيل قام الصندوق منذ سنة 2004 م بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة، وابتداء من سنة 2010 م سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين 30-50 سنة من الاستفادة بمزايا مفيدة منها مبلغ الاستثمارات الإجمالي الذي أصبح في حدود 10 ملايين دج، وكذا إمكانية توسيع إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع النشطة.

ب- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ): تمّ إنشاؤها بموجب المرسوم الرئاسي 234/96 المؤرخ في 02/07/1996 م المتعلق بدعم تشغيل الشباب، فقد عرف هذا الجهاز العديد من المراسيم والقوانين التي تحدد شروط التأهيل ومستويات الدعم المالي وكذا الامتيازات الجبائية وشبه الجبائية الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع، كالمرسوم التنفيذي رقم 297/96 المؤرخ في 08/09/1996م والذي ألغاه

¹ - رايح قميحة، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برنامج التنمية 2001-2012، مذكرة ماجستير¹ غير منشورة في العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزيوزو، الجزائر 2014، ص: 119.

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

المرسوم التنفيذي رقم 290/03 المؤرخ في 2003/09/06م، والذي بدوره عدل وتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 103/11 المؤرخ في 2011/03/06م والمتعلق بتحديد مستوى الإعانات المالية الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع، كما تم تغيير تسميتها إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE، حسب ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 والذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها ومن مهام الوكالة ما يلي¹:

- ❖ تدعيم وتقديم الاستشارة للشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- ❖ تبليغ الشباب أصحاب المشاريع الذين استفادوا مشاريعهم من قروض البنوك والمؤسسات المالية
- ❖ لمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها في شكل قروض بدون فوائد؛
- ❖ القيام بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع؛
- ❖ وضع كافة المعلومات ذات الطابع الاقتصادي التقني، والتنظيمي المتعلقة بممارسة النشاط تحت تصرف الشباب.

كما توفر الوكالة نوعين من أشكال الاستثمار وهما²:

- **استثمار الإنشاء** : يتمثل في إنشاء مؤسسة مصغرة جديدة من طرف شاب أو أكثر، أصحاب مشاريع مؤهلين لجهاز المؤسسة المصغرة للوكالة، وتوجد صيغتان للاستثمار وهما صيغة التمويل الثنائي والذي يساهم فيها الشاب و الوكالة فقط في التركيبة المالية للمشروع، والتمويل الثلاثي الذي يساهم فيه الشاب، الوكالة، والبنك، بالإضافة لتقديم قرض بدون فائدة يتغير حسب مبلغ الاستثمار الذي تمنحه الوكالة؛
- **استثمار التوسيع**: يتعلق استثمار التوسيع بالمؤسسات المصغرة المنجزة في إطار الوكالة والتي تطمح إلى توسيع قدراتها الإنتاجية في نفس النشاط أو نشاط مرتبط بالنشاط الأصلي، حيث يستفيد الشاب في هذا النوع من الاستثمار على نفس الإعانات المالية وب نفس التركيبة المالية لمرحلة الإنشاء، ما عدا الإعانات المتعلقة بالقروض بدون فائدة، كما يستفيد من نفس الإعفاءات الجبائية الممنوحة في مرحلة الإنشاء.

ج- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13/04 المؤرخ في 2004/01/22م، ووضع تحت وصاية وزارة التشغيل

¹ - سيد علي بلحمدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2005، ص: 70 .

² - عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية - وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1، الجزائر، 2015، ص: 151.

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

لتنقل الوصاية بعدها إلى وزارة التضامن الاجتماعي بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10/08 المؤرخ في 2008/01/27م الذي يعدل المرسوم السابق الذكر. مر تطور هذه الوكالة بموجب مجموعة من المراسيم، منها المرسوم التنفيذي رقم 11/113 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر وكذا المرسوم الرئاسي 11/134 المتعلق بجهاز القرض المصغر، وتتمثل مهامها الأساسية في ما يلي:

- ❖ تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول؛
- ❖ - تدعيم المستفيدين وتقديم الاستشارة لهم، ومرافقتهم في تنفيذ أنشطتهم؛
- ❖ - إبلاغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم؛
- ❖ - ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم مع الوكالة ¹.

د- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) : أنشئت هذه الوكالة بمقتضى المادة (21) من الأمر الرئاسي رقم 03/01 المؤرخ في 2001/08/20م، والمتعلق بتطوير الاستثمار، وبموجبه حددت مبادئ وأساليب تشجيع وحرية الاستثمار في الجزائر، تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري هدفها خدمة المستثمرين المحليين والأجانب، وهي تتولى مهام إعلام ومساعدة المستثمرين في إطار انجاز مشاريعهم بشكل خاص، ويمكن تلخيص أهم المهام الموكلة إليها فيما يلي: ²

- ❖ إنشاء شبكات وحيد لا مركزي مما يسمح بالتخفيف من الإجراءات الشكلية التأسيسية، للمؤسسات وتجسيد المشاريع في أقرب وقت؛

- ❖ استقبال المستثمرين المقيمين، وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم؛
- ❖ القيام بمتابعة الاستثمارات، للتأكد من مدى التزام المستثمرين بتعهدهم خلال فترة الإعفاء؛
- ❖ تسهر الوكالة على منح الامتيازات المرتبطة بالاستثمارات، في إطار الترتيب المعمول به ؛
- ❖ كما يمكن أن تستفيد المشاريع الاستثمارية من الإعفاء والتخفيض من الرسوم والضرائب، وهذا حسب موقع المشروع وآثاره على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

هـ - مشاريع صندوق الزكاة : عبارة عن هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف تم إنشائه سنة 2003م حيث كان ينشط عن طريق اللجان المركزية والولائية القاعدية، يتم صرف أموال الزكاة بناء على المداولات النهائية للجنة الولائية على الشكل الموالي ³ :

¹ -الطيب لوح، تقسيم أجهزة ترقية التشغيل وتسيير سوق التشغيل وآفاق تطوره، ملتقى جهوي وسط لإطارات قطاع التشغيل، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر 2010/06/09، ص: 6.

² - أيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (إنعكاسات وآفاق اقتصادية وإجتماعية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010، ص: 305.

³ - عبد الرزاق جباري، المرجع السابق، ص: 163- 164.

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

❖ **الإعانات المالية المباشرة للعائلات الفقيرة :** يتم ذلك من خلال منح مبلغ سنوي أو سداسي أو فصلي، لأن الزكاة في الأصل تعد أداة لتوزيع الأموال من أجل إحداث توازن اجتماعي، لهذا 50% من الحصيلة تخصص للفقراء؛

❖ **تمويل المشاريع الاستثمارية لفائدة الشباب البطال:** تحت شعار " لا نعطيهِ ليقى فقيراً وإنما ليصبح مزكياً"، خصصت وزارة الشؤون الدينية والأوقاف نسبة 37.5 % من حصيلة الزكاة للاستثمار، كما أبرم اتفاق مع بنك البركة ليكون هيكلًا تقنيًا في مجال استثمار أموال الزكاة والتي تمت ترجمتها فيما اصطلح عليه صندوق استثمار أموال الزكاة؛

3-2- دعم الشغل المأجور: خلافاً للشباب الذين لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسساتهم هناك شباب يبحثون عن عمل مأجور، ومن أجل مساعدة هؤلاء ومرافقتهم في بحثهم هذا، تم اعتماد مجموعة من الآليات والتدابير منها:

❖ **وكالة التنمية الاجتماعية(ADS):** أنشئت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 1996/07/29م، تخضع مختلف نشاطاتها للمتابعة الميدانية من طرف وزارة التضامن الوطني بعدما كانت تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل عند نشأتها، حسب المرسوم الرئاسي رقم 08/09 المؤرخ في 2008/01/27م وأوكلت لها مهمة الإشراف على جملة من البرامج الاجتماعية منها:

- برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)

- برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العامل

- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL)

❖ **الوكالة الوطنية للتشغيل. (ANEM):** هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90/259 المؤرخ في 1990/09/08م، حيث جاء هذا المرسوم معدلا ومتمما للأمر رقم 71/24 المؤرخ في 1971/06/17م، والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، حيث تضمنت المادة الأولى منه تغيير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة ليصبح الوكالة الوطنية للتشغيل، وتم وضعها تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل بعد أن كانت تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب من خلال¹ :

- استقبال طالبي التشغيل من الجنسين وتسجيلهم حسب مؤهلاتهم ورغباتهم؛

- التقريب بين طالبي الشغل وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص؛

- وضع نظام للمعلومات يقدم معلومات دقيقة ومنظمة حول سوق الشغل وتسيير اليد العاملة؛

¹ - رابح قميحة، المرجع السابق ، ص: 117 .

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

- تستقبل عروض العمل أو تقوم بزيارات إلى أصحاب العمل قصد الحصول على مناصب جديدة باستثناء الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي؛
- تطوير أدوات تسيير سوق الشغل وأدوات التدخل في تنظيم العرض و الطلب.

جاء القانون رقم 19/04 المؤرخ في 2004/12/25م المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد فيها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء ان تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية، وتشرف على تسيير هذا الجهاز كل من المديرية العامة، (10) مديريات جهوية وأكثر من (157) وكالة محلية، وابتداء من سنة 2008م أصبحت تشرف الوكالة الوطنية للتشغيل على جهاز الإدماج المهني¹.

إن العرض السابق لأجهزة وبرامج التشغيل المعتمدة في الجزائر يبين أن تعددها دليل على رغبة الدولة في الحد من البطالة ولاسيما في وسط الشباب، إلا أن العبرة تكمن في مدى فعالية هذه الأجهزة، وكذا مدى قدرتها على تنظيم السوق بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق التوازن بين العرض والطلب، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تقييم مجمل لهذه البرامج والأجهزة الممثلة لسياسة التشغيل في الجزائر

4 - تأثيرات سياسة التشغيل

إن دراسة تأثير سياسة التشغيل، هو أمر يتطلب دراسة مستقلة بحد ذاتها، لهذا سيتم الاعتماد في تقييم فعالية سياسة التشغيل على كيفية تسيير برامج التشغيل في الجزائر وعدد المناصب المستحدثة وتأثيرها على مستوى النمو الاقتصادي

4-1 - تأثير سياسة التشغيل على مستوى البطالة

تتمثل سياسة التشغيل في مختلف البرامج والأجهزة التي تهدف إلى التقليل من البطالة، ففي الجزائر لقد انعكست سياسات التشغيل وبالرغم من أنها ظرفية على مستوى البطالة، فقد كان للسياسات المنتهجة الدور الكبير في هبوط معدلها إذ يلاحظ تراجعاً في معدل البطالة من (30 %) سنة 1999م إلى حدود 11.5% سنة 2021 م لقد ساهمت برامج التنمية المتتالية إلى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل إحداث ما يفوق مليون منصب شغل خلال العشرية الماضية في القطاعات الإدارية والإنتاجية، وإلى ارتفاع معدل النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات إلى ما يفوق (6%) ، رافقه تحكّم أفضل في مستويات التضخم، وساعدت على تقليص نسبة البطالة العديد من العوامل التي يتمثل أبرزها فيما يلي:

- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2010 و 2014م الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي ترجمت بإستحداث عدد هام من مناصب الشغل؛
- تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو (2015-2018م)، إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، وهي الفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل؛

¹ - رابح قميحة، المرجع السابق ، ص: 117.

- حصيلة إنجازات أجهزة وبرامج التشغيل 2008-2014م؛
- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي؛
- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل، لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات والفلاحة.

4-2- تسيير برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر

أما عن طرق تسيير برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر، فيتميز بالطابع البيروقراطي، وعدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق الشغل، مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى (25 %) من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996م بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987م ، تفوق 87%، إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة¹ ، والذي حال دون التجسيد الفعلي للبرامج المسطرة.

بالإضافة إلى انعدام عدالة توزيع الفرص، لأن عدالة توزيع الفرص ما بين مختلف الفئات الاجتماعية يكون من دون محسوبية، وكذلك ما بين الجنسين (الذكور والإناث)، وما بين الأقاليم، وتعد مؤشرا مهما للحكم على فعالية ونجاعة سياسات التشغيل، فمن الناحية الإقليمية يلاحظ تركز كبير للمشاريع الاستثمارية بمناطق الشمال الجزائري، مقارنة بمناطق الجنوب التي تتمتع بموارد باطنية وسطحية، تشجع على الاستثمار، فقد استحوذت مناطق الشمال على (69 %) من المشاريع سنة 2010 م، في حين تحصلت مناطق الهضاب العليا على نسبة (17.5 %) ، ومنطقة الجنوب حظيت بنسبة (13.7 %) ، في المقابل ظلت المناطق الريفية والنائية، تشكو من لا مبالاة السلطات العمومية ، وتفضيل مناطق على حساب مناطق أخرى² .

4-3- عدد المناصب المستحدثة

بخصوص عدد المناصب المستحدثة جراء تنفيذ سياسة تشغيل خلال فترة محددة ووفقا للبيانات الرسمية، فقد تم ما بين سنة 2008 م إلى غاية 2014 م استحداث أكثر من مليون منصب شغل، منها ما هو مناصب دائمة، ومنها ما هو مؤقت أنشئ في إطار عقود الإدماج المهني وترتيب التشغيل المختلفة ففي سنة 2014م تم استحداث حوالي (304383) منصب، منها 202 25 منصب دائم و 181 279 منصب مؤقت³

¹ - عبد الحميد قومي، حمزة عايب، **سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر**، الملتقى الدولي حول "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16/11/2011، ص: 10.

² - حسين رحيم، **مرجع سابق**، ص: 144 .

³ - CNES, **Quelle place pour les jeunes dans la perspective du developpement humain durable en Algerian?**, Rapport National sur le Developpement Humain, Réalisé en Coopération avec le Programme des Nations Unies pour le développement, 2015-2013, Pub. ANEP Rouiba, Algérie, 2016, p190.

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

وفي ذات السياق شهدت الفترة 2010-2013 وحدها فقط استحداث (208188) مؤسسة صغيرة ومتوسطة¹ ، رغم هذه النتائج المحققة يبقى الواقع يدل على تباعد ما بين حجم الطلب وحجم العرض في سوق الشغل، وهو ناتج عن اختلال التوازن ما بين وتيرة نمو اليد العاملة ووتيرة نمو الاقتصاد، وفي سبيل تغطية هذه الفجوة المتنامية، والتي تنطوي في الوقت عينه على ضغوط اجتماعية حقيقية أو كامنة، فإن الحكومة ما فتئت تسعى إلى إيجاد مناصب شغل، ولو خارج الاحتياجات الحقيقية للسوق، وتدفع أجور تلك المناصب من الخزينة العمومية

4-4- تأثير سياسة التشغيل على النمو الاقتصادي في هذا الإطار، يمكن الإشارة إلى أن الجوانب الموائية:
❖ لا تزال سياسات التشغيل في الجزائر تخضع لمنطق الدولة الريعية، فتناقص معدلات البطالة لم يرتبط بمعدلات النمو الاقتصادي المحققة بقدر ما يرتبط بأسعار النفط وانخفاضها، أي أنه يرتبط بمعدلات الإنفاق العام المرتبط بما تحققه الخزينة من عوائد نفطية.²

❖ تهدف سياسات التشغيل المنتهجة إلى امتصاص الضغوط الاجتماعية، ولا سيما من فئة الشباب، وذلك بإرغام الإدارات والمؤسسات العمومية على التوظيف، أو على قبول عدد من العاطلين في إطار التشغيل التعاقدي، لا تعني في معظم الأحيان سوى التحول من بطالة ظاهرة إلى بطالة مقنعة، أي خلق مناصب شغل وهمية لا معنى لها في الواقع الاقتصادي، والحقيقة أن هذه الإدارات والمؤسسات نفسها تعاني من فائض عمالي، ولو يأخذ بمبدأ الرشادة الاقتصادية لتم تسريح جزء من موظفيها³

❖ توفر سياسات التشغيل حلولاً قصيرة المدى لتغطية عيوب سوق الشغل، ولا توفر حلولاً طويلة المدى للمشاكل الهيكلية في حين من المفترض أن تكون هذه السياسات متكاملة مع استراتيجية شاملة وإطار للسياسات التي تأخذ في عين الاعتبار سياسات الاقتصاد الكلي، والسياسات كثيفة العمل، ونظم وقواعد سوق الشغل ونظام الضمان الاجتماعي.

❖ اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر اعتماداً كلياً على القطاع العمومي بسبب ضعف القطاعات الاقتصادية التي تحتاج إلى يد عاملة كثيفة والتي يأتي على رأسها قطاع الصناعات التحويلية وعدم قدرته على استحداث مناصب شغل كافية، وذلك نتيجة الانخفاض الشديد في معدلات نموه، ففي سنة 2015 م لم تتجاوز نسبة التشغيل في قطاع الصناعة (% 13) مقارنة⁴ بالقطاعات الأخرى وهو ما يدل على ضعف الجاذبية في هذا القطاع وتناقص نموه.

¹ عثمان علام، واقع المناخ الاستثماري في الجزائر مع الإشارة لبرامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2014 الملتقى العربي الأول حول " العقود الاقتصادية الجديدة بين المشروعية والثبات التشريعي"، شرم الشيخ، مصر، يومي 25-28/01/2015، ص: 17.

² رايح قميجة، المرجع السابق، ص: 184 .

³ حسين رحيم، المرجع السابق، ص: 145 .

⁴ الديوان الوطني للإحصاء، المرجع السابق، ص: 2 .

تبقى الإشارة إلى أن مجمل سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر ظرفية وغير فعالة بنسبة كبيرة وذلك لغياب سياسة واضحة وهادفة رغم بعض النتائج الايجابية المحققة، كما أنها تواجه تحديات ومعوقات كبيرة لاسيما تجاه فئة أصحاب الشهادات العليا، فمنذ سنة (1998) استحدثت الدولة الجزائرية برنامج عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني كآلية لدمج هذه الفئة في سوق الشغل، وهذا ما سيتناوله المبحث الموالي.

المبحث الرابع: مخرجات التعليم العالي بين التشغيل والبطالة

شهد التعليم العالي في الجزائر نقلة نوعية وكمية منذ القرن الماضي فقد ازداد عدد المدارس العليا والجامعات والطلبة بشكل ملحوظ، بسبب تشجيع السياسات الحكومية المتعاقبة للاستثمار والإنفاق في التعليم والتعليم العالي خاصة، وما ارتبط بهذا القطاع من توسع في مؤسساته عبر الوطن من جهة ومن جهة أخرى مجانية التعليم والخدمات المرتبطة به، كما تمّ التوسع في والشعب المفتوحة للتكوين.

نتج عن ذلك دخول أعداد هائلة من خريجي التعليم العالي إلى سوق الشغل بمختلف التخصصات مما زاد في عرض طالبي الشغل في ظل محدودية المناصب المفتوحة بسبب قلة الاستثمارات مع تراجع التوظيف على مستوى التوظيف العمومي بسبب سياسة النقشف المصاحبة لتراجع أسعار النفط، الأمر الذي أدى إلى تزايد عدد عاطلين عن العمل من حملة الشهادات العليا.

1 - البطالة في وسط خريجي التعليم العالي

تعتبر ظاهرة بطالة خريجي التعليم العالي أحد أهم التحديات الراهنة، باعتبارها ظاهرة عالمية متفاوتة النسب، تشتد وتضعف بحسب درجة تقدم الدول وتأخرها، كما تعد من أبرز المشاكل و أخطارها، لا تعطل مسيرة التقدم، وتعبّر عن زيادة الشعور بالقلق وعدم الأمان الاجتماعي والاقتصادي، لذلك برزت الحاجة إلى ضرورة الوقوف عندها والتعرف على الأسباب المؤدية إلى تزايد معدلات البطالة وسط خريجي التعليم العالي في الجزائر إلى جانب ما تتميز به من الخصائص والآثار المترتبة عنها.

1-1- تعريف بطالة خريجي التعليم العالي

تعرف البطالة بصفة عامة حسب منظمة العمل الدولية¹ كل قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى¹ "

أما عن بطالة خريجي التعليم العالي ينتشر هذا النوع من البطالة بين أولئك الذين تحصلوا على شهادات التعليم العالي ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل، لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والإمكانات المتوفرة لديهم² وبشكل آخر، بطالة ذوي الشهادات العالية هي

¹- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، الكويت، العدد 2261 ، 1997 ، ص: 39.

²- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011 ، ص: 37 .

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

نتاج ارتفاع معدل النمو الكمي في عدد خريجي مؤسسات التعليم العالي مقارنة بمعدل نمو فرص العمل المتاحة أمامهم.

إذن يمكن القول أن بطالة خريجي التعليم العالي هي الحالة التي لا يستطيع حاملو الشهادات إيجاد فرص عمل خلال مدة زمنية معينة بعد تخرجهم نتيجة لعوامل خارجة عن أراذلتهم بالرغم من أنهم قادرون عليه وراغبين فيه وبأحثين عنه.

1-2- خصائص بطالة خريجي التعليم العالي في الجزائر

تختلف بطالة خريجي التعليم العالي في الجزائر عن الافتراضات السائدة والتي ترى أن زيادة التعليم من شأنه أن يقلل احتمال الوقوع في البطالة فتكون حينها نسبة المتعلمين بين المتعطلين قليلة، إذ تشير الاحصائيات إلى أن معدلات البطالة لاتزال في مستويات مرتفعة، كما أنها تمتاز بمجموعة من الخصائص تتمثل في ما يلي:

❖ **عدم التكافؤ بين تخصصات اصحاب الشهادات العليا:** أدى ارتفاع عدد خريجي التعليم العالي في شعب العلوم الانسانية كالعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العلوم القانونية، العلوم الاجتماعية واللغات إلى ارتفاع الطلب على الوظائف ذات التخصصات الإنسانية، على عكس غيرها من الوظائف التطبيقية والأساسية، التي لا توجد من يشغلها في كثير من الأحيان كالوظائف التي تتطلب مهارات عالية في التكنولوجيا والطب والعلوم التطبيقية¹، الجدول الموالي يبين معدلات بطالة حملة الشهادات العليا

الجدول رقم (1): معدلات بطالة حملة الشهادات العليا موزعين حسب الجنس والتخصصات سنة 2010

التخصصات	ذكر	أنثى	المجموع
الآداب والفنون	14,7 %	34,4 %	27,3 %
العلوم الاجتماعية، التجارية، والحقوق	14,0 %	43,7 %	28,7 %
علوم الطبيعة والحياة، العلوم الفيزيائية، الرياضيات، الإحصاء و الإعلام الآلي	9,8 %	28,6 %	18,1 %
الهندسة الصناعية التحويلية والإنتاج الهندسة المعيارية والبناء	9,4 %	39,7 %	14,8 %
الصحة و الحماية الاجتماعية	1,6 %	5,9 %	3,8 %
تخصصات أخرى	11,4 %	17,3 %	13,4 %
معدلات بطالة حاملو شهادات التعليم العالي	11,1 %	33,6 %	21,4 %

المصدر: دلال بوعتروس، محمد بوكرب، مرجع سبق ذكره، ص: 101 .

¹ - ليلة بن زرقة، المواءمة ما بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، الملتقى الدولي الأول حول تقييم الجامعة والتشغيل، الاستشراف، الرهانات والمحك"، جامعة الدكتور يحي فارس المدينة، الجزائر يومي 4-5/12/2013، ص: 04.

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

يبين الجدول أعلاه أن معدلات بطالة حاملي الشهادات العليا كانت مرتفعة في تخصصي العلوم الاجتماعية والحقوق والآداب والفنون، هذه التخصصات تعتبر تخصصات أدبية لا تلقى قبولا عليها في سوق الشغل، على خلاف ذلك كانت المعدلات منخفضة مقارنة بالتخصصات العلمية (العلوم والهندسة الصناعية والتحويلية)

❖ **التباين في نسبة البطالة بين الجنسين:** من خصائص البطالة لدى أصحاب الشهادات العليا التباين المعتبر بين الذكور والإناث، حيث بلغ معدل البطالة لدى الإناث ثلاثة أضعاف مقارنة بالذكور، فحسب الجدول أعلاه يتبين أن معدل البطالة لدى الإناث وصل إلى (33.6 %) سنة (2010) م، وهذا راجع إلى زيادة عدد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة والطلبات بصفة خاصة من جهة وكذا التشبع في القطاعين العام والخاص من جهة أخرى، ومحدودية الوظائف والأنشطة التي قد تمارسها المرأة حتى وإن كانت ذات تكوين عال مقارنة بالرجل (كالأعمال الشاقة، وأشغال البناء، وبعض الحرف..... الخ).

❖ **تمركز عمل الخريجين بالقطاع غير الرسمي:** إن القطاع العام في الجزائر الذي ظل لوقت طويل المصدر الرئيسي للتشغيل، أصبح لا يؤمن فرص العمل الكافية للشباب الجدد من خريجي التعليم العالي في ظل نمو اقتصادي بطيء، لذا يلجأ الكثير من أصحاب الشهادات العليا الشغل ضمن القطاع غير الرسمي، بغية تأمين سبل العيش لهم ولأسرهم بعد أن فشلوا في العثور على فرص عمل أفضل يتلاءم مع شهاداتهم المتحصل عليها ومستواهم العلمي.

❖ **ارتفاع معدل بطالة حاملي الشهادات العليا:** يدل ارتفاع معدل البطالة بين أصحاب الشهادات العليا على أن سياسات التنمية والنمو الاقتصادي في البلاد متحيزة لغير هذه الفئة ويعبر على صعوبة الاندماج في سوق الشغل، الشكل الموالي يبين تطور بطالة خريجي التعليم العالي خلال الفترة (2004 - 2015) .

الجدول رقم(2): تطور معدلات بطالة حملة الشهادات الجامعية في الجزائر للفترة (2003-2018).

السنوات	معدل البطالة	السنوات	معدل البطالة	السنوات	معدل البطالة
2003	9.48	2009	-	2015	14.1
2005	12.09	2011	16.1	2017	17.6
2007	-	2013	14.3	2018	18.5

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة(2003-2018)،

كما يبين الجدول رقم (02) أنه بالرغم من سياسات وآليات التشغيل التي اعتمدت، من أجل الحد من ظاهرة البطالة، وذلك من خلال إنشاء هياكل قوية ومتخصصة على غرار الوكالة الوطنية للتشغيل؛ الوكالة

الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. إلا أن ظاهرة بطالة حملة الشهادات قد شهدت مستويات عالية، حيث ارتفعت من 9,48 % سنة 2003 إلى 18.5 % سنة 2018. ويرجع ذلك إلى التغير الذي حصل على مستوى الاقتصاد الجزائري خلال هذه الفترة أثر على سوق الشغل، بإيجاد مهن تتطلب مؤهلات عالية، لم تستجب لها مؤسسات التعليم العالي بالشكل المناسب، وهو ما يطرح إشكالية العلاقة التي تربط نظام التعليم العالي بسوق الشغل. بالإضافة لهذه الأسباب هناك أسباب أخرى تزيد من معدلات البطالة لدى خريجي التعليم العالي يبينها العنصر الموالي.

1-3- أسباب بطالة خريجي التعليم العالي

إن تزايد عدد العاطلين عن العمل من خريجي التعليم العالي مسؤولية كل من مؤسسات التعليم العالي التي تحولت من التكوين إلى الإنتاج دون مراعاة أي معيار علمي، وسوق الشغل الذي لا يمكنه تحديد ما يلزمه من اليد العاملة المؤهلة، زد على ذلك العوامل المحيطة ما، ويمكن تفصيل ذلك كما يلي:

❖ **أسباب متعلقة بمؤسسات التعليم العالي:** يتحمل التعليم العالي مسؤولية مزدوجة من ناحية توفير مقاعد لخريجي الثانوية في مؤسسات التعليم العالي من جهة، والعمل على مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات التنمية الشاملة من جهة أخرى، وهذه المعادلة الصعبة ليست من السهولة أن يوضع لها الحلول العاجلة، حيث إنه من الصعوبة الجمع بينهما أو العمل على تحقيقهما معا نظرا إلى جملة من العوامل منها:

أ- **التوسع الذي يشهده التعليم العالي:** التوسع غير المدروس في التعليم العالي مقابل إهمال الجودة، حيث أنصب اهتمام مسؤولي قطاع التعليم العالي في توفير الأماكن البيداغوجية على حساب تحقيق التوازن بين متطلبات السوق وما تقدمه هذه المؤسسات من الناحية الكمية في العدد والتخصص مما أدى إلى ارتفاع عدد الخريجين في التخصصات النظرية فزاد بذلك عدد البطالين وخاصة بين المتخصصين في الآداب والعلوم الإنسانية¹.

ب- **ضعف المواءمة:** انخفاض درجة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وبين متطلبات سوق الشغل من ناحية الخبرات العلمية والخبرات التي تكسب خارج قاعات الدرس، وسبب ذلك مرده إلى مجموعة عوامل أهمها²:

- نقص الإمكانيات العلمية وبعض المستلزمات المخبرية بسبب محدودية التمويل؛
- اعتماد التعليم العالي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلاب، وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب و التقويم؛

¹ - حسين سعيد عيادة، البطالة في الاقتصاد العراقي، أسبابها وسبل معالجتها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، المجلد 4، العدد 8، 2012، ص: 94.

² - ليلة بن زرقة المرجع السابق، ص: 04.

- الاعتماد الكلي لمعظم الطلبة على البرنامج الجامعي دون محاولة بذل جهد إضافي للمتابعة وتطوير الذات، وتعلم المهارات في المجالات التي لا يتسع لها البرنامج الجامعي؛
- محدودية الواجبات والمشاريع التي يكلف الطالب بتنفيذها خارج قاعة الدرس كجزء مكمل للدراسة؛
- انقطاع مؤسسات التعليم العالي عن المجتمع والتفاعل مع حاجات المؤسسة المهنية والعلمية خارجها بسبب ضعف العلاقة بينهما.

ج- غياب الرؤية الاستراتيجية: قطاع التعليم العالي في الجزائر ما زال يفتقر إلى الرؤية الواضحة والفلسفة التي تحدد دور التعليم العالي في المجتمع والأدوار المطلوبة منه من جهة، ورؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق الشغل من القوى البشرية من جهة أخرى، إضافة إلى عمومية أهدافه وعدم وضوحها وعدم تطويرها، وغياب البعد الاستراتيجي، إلى جانب غياب المعلومات والبيانات والإحصاءات عن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسكانية.

د- عدم مواكبة التعليم العالي لوتيرة التغيير السريع لسوق الشغل: أن المواكبة اللحظية من قبل مؤسسات التعليم العالي لمتغيرات سوق الشغل أمر صعب المنال، نظراً إلى التباين بين التعليم العالي الذي يخضع في تطوره إلى اعتبارات اجتماعية وسياسية وبدرجة أقل اقتصادية، وبين سوق الشغل فهو عالي الديناميكية لا يخضع للمتغيرات الداخلية فقط وإنما للتغيرات الخارجية أيضاً، وعليه فإن متطلبات سوق الشغل متغيرة وتتطلب تحديثاً للمهارات والخبرات، ومتابعة الجديد في مجال العلم والمعرفة، والمواءمة على التدريب وتحديث المعلومات، إضافة إلى أن المتطلبات تتغير من حيث النوعية، وهذا يضع صعوبة أمام التخطيط السليم¹.

هـ- افتقار مؤسسات التعليم العالي للتنافس الأكاديمي: تفتقر مؤسسات التعليم العالي في الجزائرية إلى التنافس الأكاديمي نتيجة لعدم حصولها على الاستقلال المادي والإداري، ما جعلها تعامل معاملة أي مؤسسة بيروقراطية، الأمر الذي يؤثر في عملياتها الأكاديمية وبالتالي على مخرجاتها من الطلاب. إضافة إلى الأسباب السالفة يمكن ذكر ما يلي²:

- سوء سياسة التخطيط في توزيع أعداد الطلبة، حيث يتم ذلك خلافا لمؤهلاتهم ورغبات الكثير منهم، مما يؤدي إلى الفشل أو التأخر الدراسي، أو إلى تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين وغير راغبين بالعمل؛

- ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم العالي؛
- التوجه نحو التعليم الأكاديمي والعزوف عن التوجه نحو التعليم المهني؛
- سوء توزيع الخريجين، أو توزيعهم عشوائياً على قنوات ليست لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسوه.

¹ - عبد الواحد سعود سعيد الزهراني، ضعف موائمة مخرجات التعليم العالي السعودي: الواقع-الأسباب-الآثار* والحلول، أطروحة دكتوراه، غير منشورة في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، السعودية، 2009، ص: 20.

² - العقبي الأزهر، أسماء بلعربي، واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص ادماجهم مهنيًا 2008-2012 دراسة ميدانية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 16 سبتمبر 2014، ص: 134.

❖ أسباب متعلقة بطبيعة سوق الشغل: ويتجلى ذلك في العناصر الموالية: ¹

أ- الانتقاء الصعب وعامل الخبرة : تحفظ أرباب العمل خاصة الخواص منهم على توظيف حملة الشهادات العليا وبالأخص الخريجين الجدد، لهذا يخضعونهم لاختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية للحصول على أحسن العناصر، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل يتعدى إلى أن أغلب أرباب العمل يطلبون الخبرة المهنية، هنا يكون مصيره حامل شهادة التعليم العالي أمام هذه المتطلبات نحو البطالة.

ب- نقص الدراسات المتعلقة بالاحتياج الفعلي لسوق الشغل: إن التخطيط العلمي، واتخاذ القرارات الصائبة بخصوص نوعية مخرجات التعليم العالي وتحديد المواصفات المستهدفة يعتمد على وجود بيانات دقيقة بخصوص متطلبات سوق الشغل، وهذا ما لا نجده في الحالة الجزائرية، فهناك ندرة واضحة للمعلومات المرتبطة بسوق الشغل، وكذا الدراسات والبحوث في تحديد المتطلبات الحقيقية لسوق الشغل من الكوادر المؤهلة.

ج- عدم وجود نظام معلومات خاص بسوق الشغل: أدى عدم وجود نظام معلومات خاص بسوق الشغل في الجزائر وتضارب البيانات بين الجهات المعنية إلى إحداث فجوة في البحوث والمعلومات في مجال تكوين خريجي التعليم العالي، كما أدى غياب هذا النظام إلى جعل الخريجين الذين يبحثون عن عمل لا يجدون وسيطا يوفر لهم الاختيار، ولا حتى ملجأ للتعبير عن تفضيلاتهم.

وقد ساعد هذا الوضع على ظهور وسطاء وهميين في مجال التوظيف وإلى انتشار ظواهر سلبية كالرشوة والمحاباة وتوريث المناصب، فغاب بالتالي معيار الكفاءة ².

د- ضعف التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي، وبين أجهزة التوظيف: تعاني مؤسسات التعليم العالي الجزائري من ضعف التنسيق مع بعضها البعض، ومع الجهات المستفيدة من خريجها من القطاع الخاص والعام، خاصة وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي كأهم هيئة ممثلة لسوق الشغل وهذا من أجل تحديد التخصصات والمهارات المطلوبة لتلبية هذه المتطلبات بألية مدروسة وعلمية، وإضافة إلى ما سبق وفي نفس السياق يمكن الإشارة إلى الأسباب الموالية:

- تفضيل خريجي التعليم العالي الشغل في القطاع العام عن الشغل في القطاع الخاص او المهن الحرة، حتى وان كان الخريج ميسور الحال، نظراً لعنصر الأمان والاستقرار في الوظيفة وسهولة العمل وسرعة الترقية؛

¹ - سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة: مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية "الملتقى الدولي الأول حول تقويم "إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، الجزائر يومي 15 - 16 نوفمبر 2011، ص: 09، بتصرف

² - حسين رحيم، المرجع السابق، ص: 13.

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

- سياسة الدولة في استيعاب الخريجين في القطاع العمومي لم تنجح في امتصاص قوة العمل المتزايدة بل كانت لها نتائج سلبية، إذ ظهرت البطالة المقنعة في هذا القطاع مما يجعل الصعوبة في مكافحتها أكبر بسبب من الردود السلبية التي تتولد عنها؛

- ارتفاع أعداد الخريجين المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تنامي هذا القطاع مقارنة بالقطاعات الأخرى.¹

❖ **أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بقطاع التعليم العالي:** بالإضافة إلى الأسباب المرتبطة بكل من مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل هناك أسباب غير مباشرة تزيد من ارتفاع معدلات البطالة وسط خريجي التعليم العالي من بين هذه الأسباب ما يلي² :

- بعض العوامل الاقتصادية مثل بطء معدلات النمو الاقتصادي؛
- ارتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة في فئتي الشباب والأطفال؛
- الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم العالي خاصة النظري منه؛
- العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود بعض التجمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل الخريجون؛

-التوجه العام للمجتمع والمتعلق باهتمامهم وميولهم وتوجهاتهم القيمية، ومثال ذلك أن التدريس مهنة محترمة بصورة عامة وللمرأة بصورة خاصة.

إن جميع الأسباب والعوامل السالفة الذكر تستدعي من صناع القرار البحث عن حلول مناسبة بغية ملاءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل، وذلك بوضع خطة استراتيجية من خلال التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل، وإيجاد تشاور حقيقي لتحديد الأدوار المختلفة لكل من مؤسسات التعليم العالي وممثلي سوق الشغل، من أجل تخفيض معدلات بطالة حاملي الشهادات العليا والآثار المترتبة عنها.

1-4-آثار البطالة وسط خريجي التعليم العالي

يؤدي عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل في غالب الأحيان إلى بطالة ظاهرة أو مقنعة، مما ينتج عنه هدر تربوي واقتصادي كبير يعكس في النهاية عدم تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية من التوسع في التعليم العالي.

❖ **الآثار الاقتصادية:** تشكل البطالة في وسط خريجي التعليم العالي خسارة كبيرة للاقتصاد الوطني، وتعد نقيض التنمية والتقدم الاقتصادي، حيث يمثل معدل البطالة أخطر القضايا الاقتصادية الراهنة، ويقترن الأداء الاقتصادي الجيد للدول بإحرازها تقدماً في معالجة مشكلة البطالة، بالإضافة إلى ذلك فإن بطالة الخريجين تؤثر على التنمية الاقتصادية من خلال³ :

¹ - العقبي الأزهر، أسماء بلعربي، **المرجع السابق** ، ص: 134 .

² - **نفس المرجع**، ص: 134 .

³ - عبد الواحد سعود سعيد الزهراني **المرجع السابق** ، ص: 57 ، بتصرف.

- الهدر الاقتصادي الناتج عن سوء الاستثمار في القوى البشرية الوطنية من خلال تأهيلها بما يسهم في زيادة إنتاجيتها، ورفع مستوى مشاركتها في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية؛
- الهدر الاقتصادي الناتج عن استثمار التعليم العالي في تخصصات يقل الطلب عليها على حساب الاستثمار في تخصصات تشتد الحاجة إليها؛
- زيادة عدد الأيدي العاملة أو المتخصصة في مجال ما ونقصها في مجال آخر، وهو ما يؤدي إلى اختلال ميزان قوة العمل البشرية ومن تمّ تأثيره في السياسة التنموية؛
- إضاعة الجهد والوقت والموارد المالية وسوء استثمار موارد المؤسسة التعليمية؛
- انخفاض مستوى الدخل الشخصي وما يترتب على ذلك من انخفاض القوة الشرائية وانخفاض الاستهلاك وانخفاض حجم الادخار وما قد ينتج عن ذلك من كساد وفائض في الناتج الكلي للاقتصاد،¹
- ضعف التكوين لأصحاب الشهادات العليا خاصة في الجوانب التكنولوجية المتقدمة يفرض على قطاع الأعمال الاعتماد على العمالة الأجنبية، مما يترتب عن ذلك تحويلات لما يتدفق لبلاد من نقد أجنبي، وفقدان الوطن للخبرات العملية التي تكتسبها العمالة الأجنبية بعد مغادرتها.

❖ **الآثار الاجتماعية:** إن بطالة الخريجين لا تشكل مشكلة اقتصادية تعكس وضعاً اقتصادياً متردياً للمجتمع الذي تنقش في فحسب، وإنما تعكس ضغوطاً اجتماعية ونفسية وأدبية سيئة للغاية للعاطلين عن العمل، وعلى من حولهم، يمكن إيجازها في ما يلي² :

- تؤدي إلى فقد الأمن الاقتصادي حيث يفقد العاطل دخله الأساسي الذي كان ينتظره بعد التخرج نتيجة إلحاقه بعمل ما، الأمر الذي يعرضه لآلام الفقر والحرمان هو وأسرته، ويفقده الاطمئنان على يومه وغده؛

- المعاناة الاجتماعية والعائلية والنفسية التي تنجم عن البطالة؛

- حدوث بعض الاضطرابات النفسية لدى العاطل مثل الشعور بالخوف والقلق والتوتر، مما يؤثر على حالته النفسية وعلى شخصيته وتكيفه مع ذاته ومع الآخرين من حوله؛

- الشعور بالإحباط واليأس والقهر والظلم، فليس هناك ما هو أمر من شعور العاطل بالظلم والحرمان، فتتهتر ثقته بنفسه، وبمن حوله، ويتولد لديه السخط والحقد، وعدم الإيمان بالمستقبل، وفقدان الأمل، وقد يدفعه ذلك إلى ارتكاب أعمال قد تفقده حياته كلها، فقد ثبت أن حالة البطالة وما يرافقها من حرمان ومعاناة كثيراً ما تدفع الفرد إلى تعاطي الخمر والمخدرات وتصيبه بالاكتئاب، وربما تدفعه إلى الانتحار.

ان آثار البطالة ليست قاصرة على الخريج العاطل فحسب، وإنما تمتد إلى أسرته والمجتمع ككل، لأن المجتمع يتكون من مجموعة الأفراد والأسر الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، وبالتالي فإن ما يتأثر به الأفراد والأسر يتأثر به المجتمع، وتبدو آثار البطالة على المجتمع فيما يلي:

¹ - محمد أحمد الأغا، بطالة الخريجين واقعها وسبل الحد منها، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، أعمال المؤتمر " التعليم العالي العربي وسوق العمل " 2013، ص: 235 .

² - محمد على عزب، التعليم الجامعي وقضايا التنمية، ط 1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 2011، ص ص: 237-244.

الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

- البطالة إهدار للموارد البشرية وحرمان أفراد المجتمع من حقوقهم في إشباع حاجاتهم الإنسانية، والجور على حقوقهم في مستوى معقول من المعيشة؛
- حرمان المجتمع من جهود وقدرات قوى عاملة شابه كان من الممكن أن تسهم في تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛

-تفقد مؤسسات التعليم العالي سمعتها وتسوء صورتها أمام العملاء (سوق الشغل)؛

- البطالة تعود بالخسارة على المجتمع والدولة لأنها تؤدي إلى إرهاب ميزانية الدولة نتيجة عدم الاستثمار الأمثل لجهود الخريجين العاطلين؛

-إن التسرب المدرسي المبكر وتفضيل الطلبة التوجه نحو الحياة العملية مبكراً بدلاً من إتمام الدراسة ظنا منه أنها مضاعفة للوقت لما يروونه من بطالة أصحاب الشهادات العليا.

❖ **الآثار الأمنية:** زيادة العاطلين من خريجي التعليم العالي في المجتمع يؤثر على الحالة الأمنية فيه،

حيث تمثل البطالة الأرضية الخصبة والبيئة المناسبة لدخول عالم الجريمة، ونظرا لاتجاه الجريمة نحو الجريمة المنظمة، فإن ذلك يساعد زعماء الجرائم المنظمة (السراقات، والمخدرات، والتزوير،.... إلخ) ومعاونيهم لضم هؤلاء الشباب المتعلم والذين يعيشون في حالة بطالة للسلوك الإجرامي، بالإغراء المادي من ناحية، وتوفير البيئة الاجتماعية التي توفر لهؤلاء العاطلين مالم يستطع المجتمع بمؤسساته المختلفة توفيره لهم، زد على ذلك¹ :

- تؤدي بطالة الخريجين إلى عدم الاستقرار الأمني، وإثارة القلاقل والاضطرابات داخل المجتمع الذي ترتفع فيه معدلات البطالة، نظرا لأن الأشخاص العاطلين يكونون أكثر احتمالية للاتجاه نحو السلوك الانحرافي والإجرامي؛

- البطالة شر يهدد حياة الأمم واستقرار الشعوب، ففي مجتمع البطالة تنقلب المعايير وتتهشم الأخلاق، وينتشر الفساد؛

- إمكانية حدوث نقلة نوعية في أساليب تعبير الخريج البطال من قلة فرص الشغل من خلال أشكال أكثر حدة وبطرق غير مألوفة؛

- قد تفاقم البطالة في تزايد معدلات الجريمة، وتدفع بعض الشباب إلى ارتكاب الجرائم ومن ثم يتعرض لعقوبة السجن التي لا تجعلهم قادرين على أن يجدوا أعمالا مناسبة فيعودون لممارسة الإجرام مرة أخرى² .

❖ **الآثار السياسية للبطالة:** أكد بعض الخبراء على أن البطالة من منظور حقوقي ترتبط ارتباطا مباشرا بالحق في الشغل الذي تضمنه المعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1996 م³ في

¹ - محمد على عزب، **المرجع السابق** ، ص: 239 ، بتصرف.

² - عبد الواحد سعود سعيد الزهراني، **المرجع السابق** ، ص: 58 .

³ - محمد على عزب، **المرجع السابق** ، ص: 238.

³ - سميرة العابد، زهية عبا، **المرجع السابق** ، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 11 ، 2012، ص: 81

توفير فرصة كسب لكل فرد عن طريق العمل الذي يختاره ويقبله بحرية، كالتزامات الدولة الموقعة عليه باتخاذ الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق خاصة أمام خريجي التعليم العالي لما تتمتاز به هذه الفئة من قدرات ومؤهلات علمية عملية تحتاج لها أي دولة.

- فقدان الحق في الشغل قد ينجر عنه تهديدا للثقة بين النظام السياسي وبين أفراد المجتمع وخاصة المتعلمين منهم، لأنها تؤدي إلى عدم الاستقرار السياسي، ولأن الكثير من المخاطر السياسية والاجتماعية يحدث عند انتشار البطالة، كما هو معلوم يكون الاستقرار السياسي مرهونا بقدرة الدولة على امتصاص البطالة وخلق فرص عمل تحد منها.

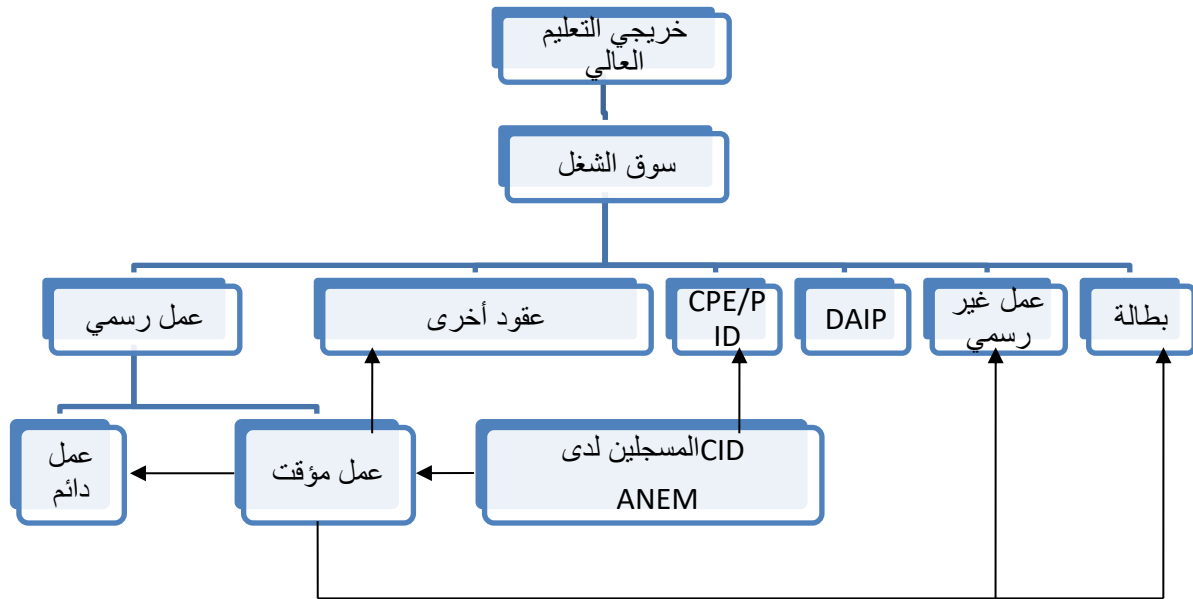
اذن فالبطالة تتسبب في ضعف روح المواطنة عند هذه الفئة المتعلمة نتيجة للأسباب السالفة الذكر، وتفتح الأبواب لانتهاك حق حرية الفكر، حيث يقع العاقل أسيرا لأفكار غريبة من أي مصدر خارجي يقدم له يد العون، وقد تضعف المواطنة لدى هذه الفئة وتصبح أيادي تدويرها مصادر خارجية للعبث بقدرات الوطن عن طريق الشبكة العنكبوتية.

2- سياسة تشغيل خريجي التعليم العالي في الجزائر

إن الحكومة الجزائرية لم تتوانى في البحث عن آليات لحل هذه المعضلة مبدية اهتماماً كبيراً في برامجها لتشغيل خريجي التعليم العالي، حيث اعتمدت استراتيجية تقوم على مقارنة أساسها الجانب الاقتصادي وتكوين قوة عاملة مدربة، ففي سنة 1998 م استحدثت الحكومة الجزائرية لفئة الجامعيين برنامج عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيًا، وبعد 10 سنوات تبين ضرورة تطوير هذه الآلية بما يتماشى والتطورات الحاصلة في الاقتصاد، ليتم صياغة برنامج مساعد على الإدماج المهني كأداة لربط مسألة تسيير بطالة أصحاب الشهادات العليا بالقطاع الاقتصادي وتكوينهم وتحسين معارفهم أثناء فترة الإدماج¹، والشكل الموالي يبين مسار خريجي التعليم العالي في سوق الشغل:

¹ - سميرة العابد، المرجع السابق، ص 81.

الشكل رقم (08): مسار خريجي مؤسسات التعليم العالي في سوق الشغل



المصدر: من إعداد الباحثين.

يحمل الشكل أعلاه أهم إجراءات دمج الخريجين في سوق الشغل، والذي تفصله البرامج الموالية:

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

يعتبر برنامج التشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل من أهم برامج التشغيل التي تبنتها الحكومة مع نهاية القرن المنصرم وبداية الألفية الحالية، وهو موجه لإدماج الشباب من خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المهني الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، هدفه الأساسي إدماج حاملي الشهادات العليا والتقنيين الساميين في سوق الشغل وإعطائهم خبرة مهنية، حيث يعرف سوق الشغل تدفق حوالي 120 ألف متخرج سنوياً من ذوى الشهادات العليا من طلاب الجامعات والمعاهد الوطنية وضع برنامج التشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02م، والمتضمن إدماج المهنيين الشباب ذوى شهادات التعليم العالي وكذا الحاصلين على شهادة تقنى أو تقنى سامي من المعاهد الوطنية للتكوين، ▪ دف تسهيل إدماج الحاصلين على الشهادات العلمية في سوق الشغل وإكسابهم تجربة تساعد على الإدماج النهائي¹

❖ شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

يؤهل للاستفادة من عقود ما قبل التشغيل الشباب الذين يحملون شهادات عليا والتقنيون الساميون الذين يستوفون الشروط الآتية² :

¹ - الأمانة العامة للحكومة، المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين

الشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 91، 1998، ص: 28

² - نفس المرجع، لمادة 3، ص: 29.

- أن يحمل الجنسية الجزائرية؛
 - ذوي شهادة التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية؛
 - أن تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة؛
 - الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية (بالنسبة للرجال)؛
 - أن يكون من طالبي الشغل للمرة الأولى (مع إلزامية التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل).
- المستوفون للشروط السالفة ملزمون بتسجيل أنفسهم لدى الوكالات المحلية للتشغيل، وفي حالة عدم وجودها في بعض المناطق "يمكن استثناءً أن تستقبل التسجيلات على مستوى هياكل أخرى محددة بموجب تعليمات وزارية¹ "
- *مميزات برنامج عقود ما قبل التشغيل:** يمتاز برنامج عقود ما قبل التشغيل بمجموعة من الخصائص منها:
- يتم إدماج البطالين المستفيدين من هذا العقد لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية؛
 - يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز؛
 - تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسييره؛
 - تخص الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة والحاصلين على شهادة التعليم العالي، إضافة إلى المعاهد الوطنية (تقني سامي)؛
 - يتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية مناسبة لمستوى تكوينهم.
- * مدة التشغيل ومستويات الأجور:**
- أما عن مدة التشغيل ومستويات الأجور، تمّ تحديد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة يمكن تمديدها مرة واحدة لمدة 06 أشهر، وتحدد مستويات الأجور التي تتحملها الدولة والمخصصة لفائدة الشباب المستفيد من عقد تشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل كآلاتي² :
- يتقاضى الجامعيون 6000 دج /للشهر، 4000 دج /للشهر عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر؛
 - يتقاضى التقنيون السامون 4500 دج /للشهر، و 300 دج /للشهر عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر ثمّ عدلت مستويات الأجر ابتداء من جانفي 2008 م تماشياً مع موجات التضخم والزيادة في الأجور التي عرفها القطاع الاقتصادي العام والخاص في الفترة الابتدائية أو العقد الأولي خلال السنة الأولى لتصبح كما يلي:- 2000 دج /للشهر بالنسبة للجامعيين؛
 - 8000 دج /للشهر بالنسبة للتقنيين السامين .

¹ - المرجع السابق ، المادة 14 ، ص: 30 .

² - رابح بالعباس ، المرجع السابق ، ص: 04 .

الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر

يتحمل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب حصة رب العمل في الضمان الاجتماعي المحدد بـ 07%، ويستفيد الشاب حامل الشهادة خلال الفترة الابتدائية المحددة بسنة واحدة من نظام التعويضات الذي يتحمله المستخدم والمطبق على المستخدمين الذين يشغلون نفس منصب العمل.

أما فيما يتعلق بتوظيف الشباب حاملي الشهادة بعد انقضاء فترة التشغيل الأولي (السنة الأولى) وفي حالة التمديد وبعد انقضاء هذه الفترة أي بعد مرور (18 شهر) من العمل لدى هذا المستخدم تلزم المادة العاشرة من المرسوم رقم 402/98 المستخدم بإبرام عقد عمل مع الشباب حاملي الشهادة لمدة لا تقل عن سنة واحدة.

***الأهداف المرجوة من برنامج عقود ما قبل التشغيل:** الأهداف المرجوة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

يمكن تلخيص أهمها في ما يلي:

❖ بالنسبة لحامل الشهادة¹ :

- يسمح البرنامج بمعالجة مشكل البطالة لهذه الفئة التي وجدت عائقاً في عملية الإدماج المهني ولمدة طويلة، حيث أن هذا البرنامج يعتبر أكثر تكيفاً مع هذه الفئة؛
 - يسمح البرنامج للشباب باكتساب خبرة وتجربة تلائم مجال تخصصهم وتكوينهم؛
 - زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية للعقد²
- ### ❖ بالنسبة للمؤسسات المستخدمة³ :

- يساهم البرنامج في تحسين مستوى تأطير المؤسسات، من خلال إدماج ذوي الشهادات والكفاءات؛
 - يسمح البرنامج باستفادة المستخدم من امتيازات جبائية وشبه جبائية؛
 - يسمح له العقد بتوظيف جامعيين وتقنيين سامين وبالتالي الاستفادة من قدرات الإطارات بأقل الأعباء؛
 - عملية التوظيف هذه تمكن من دعم فعالية المؤسسة؛
 - خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.
- تجدر الإشارة إلى أن وزارة التضامن الوطني خلال سنة 2008 م عمدت إلى مراجعة برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) وأصبح يسمى منحة إدماج حاملي الشهادات (PID)، حيث يهدف إلى اكتساب الخريج الخبرات والمؤهلات التي تساعد في الولوج إلى سوق الشغل للحصول على منصب شغل كما تشجع أرباب العمل، بما في ذلك القطاع الخاص على توظيف خريجي مؤسسات التعليم العالي⁴ ،
- وتتطلب الاستفادة من برنامج الإدماج الاجتماعي للشباب الحاصلين على الشهادات (PID) التسجيل لدى مصالح مديرية النشاط الاجتماعي، تحدد مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة لتجديد مرة واحدة، بحيث يتقاضى 10000 دج شهرياً، ويمكن منح الشباب حاملي الشهادات قبل الإدماج أو بعدها تعويضاً شهرياً مبلغه 2500

¹ - أيت عيسى عيسى، المرجع السابق، ص: 305.

² - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب المرجع السابق، ص: 282.

³ - أيت عيسى عيسى، المرجع السابق، ص: 305.

⁴ - CNES, Op. cit, p:112.

الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر

دج عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بإدماجهم الاجتماعي لمدة أقصاها ستة (06) أشهر، تدفع هذه المنحة مرة واحدة للشباب الحاصل على شهادة¹.

2-2- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني أحدث برنامج تسهر الحكومة الجزائرية على تطبيقه وتنفيذه حيث خرج إلى حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08/126 المؤرخ في 2008/04/19 م ، ومن خلال هذا الجهاز منحت الحكومة الأولوية للتكفل باحتياجات الإدماج المهني للشباب الذين يمثلون أكثر من 70% من مجموع السكان الباحثين عن العمل حيث يهدف هذا الجهاز إلى² :

- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين وتوظيف؛

- تنظيم أحسن لسوق الشغل، حيث يهدف إلى تسهيل فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل وذلك بإدماجهم في القطاع الاقتصادي العام و الخاص³.

يولي الجهاز إهتماماً خاصاً لحاملي الشهادات والذين هم بدون وظيفة، وقد تم توجيه هذا الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل:

أ- الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية؛ للتكوين المهني (عقد إدماج مهني CID).

ب- الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تربصاً مهنياً (عقد إدماج مهني CIP).

ج- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل (عقد تكوين- إدماج CFI)⁴.

يعين المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، بينما يعين المستفيدون من عقود تكوين إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين.

❖ الخصائص التي يمتاز بها جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

¹ -الأمانة العامة للحكومة، المادة 14، 17، 16 من المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 2008/04/30، متعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23 ، سنة 2008 ، ص: 4 .

² - رابح بالعباس، المرجع السابق ، ص: 04 .

³ - العقبي الأزهر، أسماء بلعربي، المرجع السابق ، ص: 136 .

⁴ -الأمانة العامة للحكومة، المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 المتعلق بالجهاز المساعد على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22 ، سنة 2008 ، ص: 20 .

الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر

- أما عن الخصائص التي يمتاز بها جهاز المساعدة على الإدماج المهني فتتمثل في النقاط الموالية¹ :
- ربط بطاقة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي، إذ أن قطاع الإدارة العمومية لم يعط نتائج ايجابية فيما يخص دمج هذه الفئة في وظيفة دائمة؛
 - تشجيع عملية دمج هذه الفئة بالمؤسسات تمنح حوافز جبائية وشبه جبائية للمستخدمين، إضافة إلى تحمل أجرة حامل الشهادة على عاتق الدولة حيث يستفيد من منحة شهرية وفق صيغة تناقصية؛
 - إعطاء أهمية للوكالة الوطنية للتشغيل لتلعب دور الوساطة بين المؤسسات وطالبي العمل من هذه الفئة؛
 - التحكم أكثر في الطلب على العمل بقطاع الإدارة العمومية؛
 - يستفيد حامل الشهادة من مرافقة أحسن طيلة فترة العقد، وذلك من خلال القيام بتكوين وإعادة تأهيل في الموقع، وخضوعه لتأطير إجباري قصد تنمية معارفه أو القيام بتكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة²
 - الدعم المادي الكامل من قبل الدولة³ .

❖ **شروط الاستفادة:** وفي ما يتعلق بشروط الاستفادة يجب على الشاب البطال الراغب في الاستفادة من توظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني أن تتوفر فيه الشروط التالية⁴ :

- أن يكون طالب جديد للشغل؛
 - أن يحمل الجنسية الجزائرية؛
 - أن يتراوح سنه بين 18 و 35 سنة
 - إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية؛
 - أن يكون حائزاً على الشهادة ومثبتاً لمستواه التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية؛
 - أن يكون مسجلاً كطالب شغل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التابعة لمقر سكناه.
- ❖ **مدة عقد الإدماج:** أما بخصوص مدة عقد الإدماج تمّ تحديدها حسب المرسوم رقم 126/08 كما يأتي:
- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناءً على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية؛
 - سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛
 - سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين .
- خلال سنة 2011 م تمّ تعديل مدة عقد الإدماج لتصبح كما يلي⁵ :

¹ - العقبي الأزهر، أسماء بلعربي، **المرجع السابق** ، ص:136 .

² - وهيبة مقدم، **الحاجة إلى تطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق الشغل في الجزائر**، مجمع مداخلات الملتقى الوطني الأول حول "تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية"، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2010/05/20، ص: 334.

³ - CNES, Op. cit, p:112

⁴ - الأمانة العامة للحكومة ،، **المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08**، مرجع سبق ذكره، ص: 21.

⁵ - حسب **المادة 14** من نفس المرسوم يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل للمبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزاً في سوق الشغل.

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛
- 03 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص؛
-(الباقى بدون تغيير)..... ..
- وفي الأخير فإن الأجور والمنح يحددها المرسوم رقم 126/08 الذي جاء فيه يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج أجرة شهرية تتحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها كما يلي¹ :
- 55% للصنف (11) ، الرقم الاستدلالي (498) بالنسبة لحاملي شهادة التعليم العالي؛
- 50% للصنف (10) ، الرقم الاستدلالي (453) بالنسبة للتقنيين الساميين؛
- 36% للصنف (8) ، الرقم الاستدلالي (379) في الإدارات والجماعات المحلية؛
- 47% للصنف (8) ، الرقم الاستدلالي (379) في المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة؛
- منحة شهرية تقدر ب 4000 دج بالنسبة للشباب المدمجين في إطار عقود تكوين-
- إدماج عندما يزاولون تربصا تكوينيا لدى حرفيين معلمين.
- بعد التعديل الذي أجري سنة 2011 م للمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز الإدماج المهني أصبحت الأحكام المتعلقة بالأجور بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات تنص على مايلي:
- أجرة شهرية تقدر ب 15000 دج بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية؛
- أجرة شهرية تقدر ب 10000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين؛
- أما بالنسبة لعقود الإدماج المهني، يتقاضى المستفيدون أجرة شهرية تقدر ب 8000 دج ، وبالنسبة لعقود (تكوين /إدماج)، يتقاضى المستفيدون أجرة شهرية تقدر ب 12000 دج
- يتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهن (DAIP) صيغة جديدة من صيغ دعم الإدماج المهني، تتمثل في عقد العمل(CTA) الذي انطلق العمل به سنة (2009) لفائدة الشباب الباحثين عن العمل المدعم لأول مرة وتتراوح أعمارهم بين 18 و 35 عاما² ، حيث تساهم الدولة، ولمدة ثلاث سنوات، في تكلفة أجر المنصب وامتيازات جبائية وشبه جبائية قصد تشجيع التوظيف الدائم لطالبي الشغل المبتدئين بعد أو خلال الإدماج الموقت.

تبقى الإشارة إلى أن تسيير الجهاز ومتابعته وتقييمه، تتولاها الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل للولاية، حيث تحدد العلاقة بين الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل للولاية في إطار تنفيذ الجهاز

¹ - الأمانة العامة للحكومة ، المادة 16-17 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08، مرجع سبق ذكره، ص: 21-22.

² -الأمانة العامة للحكومة، المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 105/01 المؤرخ في 06/03/2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 126/08 المتعلق بالجهاز المساعد على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 ، سنة 2011 ، ص: 25.

الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر

بموجب منشور من الوزير المكلف بالتشغيل، هذا وتضمن الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مديرية التشغيل للولاية متابعة المستفيدين وتقييمهم وكذا مراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج.

3- تقييم برامج وأجهزة دمج مخرجات التعليم العالي في سوق الشغل.

يمكن تقييم التجربة الجزائرية في إدماج خريجي التعليم العالي في سوق الشغل من خلال الوقوف على النواحي الإيجابية التي جاءت بها هذه البرامج والأجهزة مع الأخذ بعين الاعتبار الحدود التي توقفت عندها.

3-1- تقييم برنامج (CPE) / (PID)

يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي تمّ تعويضه ببرنامج الإدماج الاجتماعي للشباب الحاصلين على الشهادات (PID) المستقبل المهني لحاملي شهادات التعليم العالي لأنه يعد البوابة الأولى لخريجي قطاع التعليم العالي ومراكز التكوين المهني التي من خلالها تبدأ رحلتهم في عالم الشغل، لاسيما وأن المناصب التي كانت توزع في هذا الجهاز كانت تعتمد نظام المؤهل والتخصص، ومن بين النقاط الإيجابية التي جاء بها ما يلي¹:

- هذا البرنامج متاح لكل البطالين ممن تتوفر فيهم شروط الاستفادة من هذا البرنامج، وهذا ما جعله قبلة ومستقبلاً لمعظم خريجي التعليم العالي طيلة عقد من الزمن؛
- سهولة الإدماج والاستفادة من هذا البرنامج (بساطة الإجراءات)؛
- يمنح البطالين الجدد من خريجي الجامعات والمدارس فرص إدماج مهني في وقت قياسي مما يقلل من فترة تعطل هذه الفئات؛
- يمنح البطالين خبرة مهنية يمكن الاستفادة منها في فرص توظيف أخرى بعد انقضاء مدة العقد.

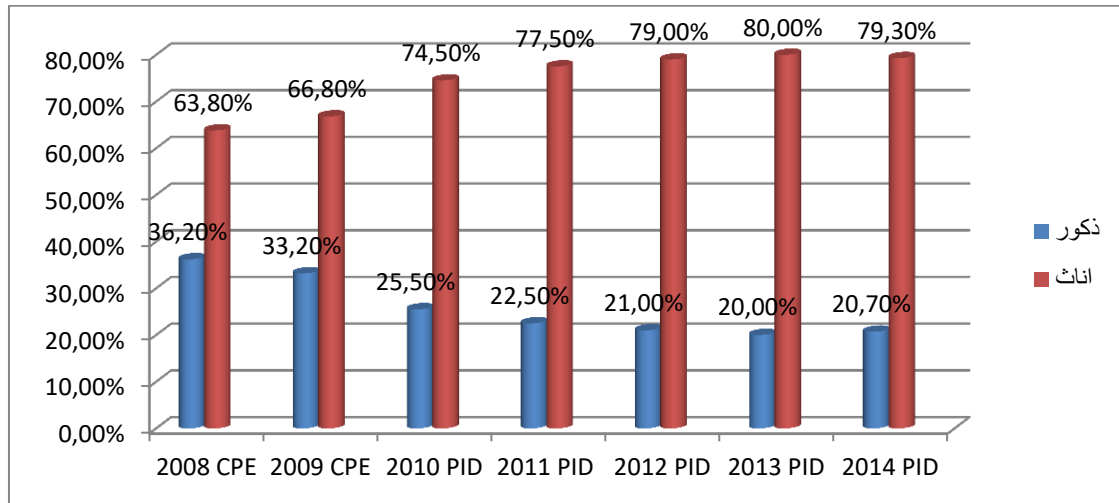
وفي ما يتعلق بعدد المستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) فقد بلغ حوالي (6544) مستفيد سنة 1998 م حيث تمّ إدماج كل هذا العدد بصفة دائمة في مناصبهم بتكلفة إجمالية تقدر ب 121 مليار دج، وانخفض هذا العدد ليصل سنة 1999 إلى 2196 مستفيد، وتمّ إدماج هذا العدد بصفة دائمة بتكلفة إجمالية تقدر ب 323 مليار دج، وعرفت سنتا 1998 و 1999 م انخفاضاً في عدد المستفيدين بنسبة كبيرة تقدر (66.44 %) ، كما تمّ توظيف 59781 مستفيد سنة 2004 م مقابل 5200 مستفيد (خلال سنة 2003 م²، وإجمالاً ما بين 1999 إلى 2008 م تمّ استحداث قرابة 300520 منصب شغل³ ، أما السنة الأخيرة من هذا البرنامج 2009 فقد شهدت انخفاضاً كبيراً في عدد المناصب المستحدثة حيث تمّ استحداث (14689) بمقابل سنة (2008) تمّ استحداث (57293) أي بانخفاض قدره 42604 منصب

¹ - راجع بالعباس، المرجع السابق ، ص:7.

² - دلال بوعتروس، محمد بوكرب، المرجع السابق ، ص:102 .

³ - عبد الرزاق مولاي لخضر، المرجع السابق ، ص:20 .

كما هو مبين في الشكل الموالي: الشكل رقم (09): نسبة استفادة الجنسين من مناصب الشغل في إطار (PID) و (CPE) ما بين 2008-2014



المصدر: CNES, Op. cit, p192 .

يتبين من الشكل أعلاه أن نسبة المناصب المستحدثة لفئة الإناث بقيت بارتفاع متواصل إلى غاية 2014م ، وفي مقابل تراجع هذه النسبة لدى الذكور من 63.8% سنة 2008 م إلى 20.7 % سنة 2014م، يعود ذلك إلى الكثير من العوامل من أهمها :

- التوسع في تعليم الإناث مع تغير بعض العادات والتقاليد الاجتماعية بشأن عمل المرأة، مما أدى إلى زيادة عدد الإناث الداخلات إلى سوق الشغل؛
- توجه الإناث نحو العمل في بعض القطاعات الاقتصادية كالتعليم و الصحة... الخ مما جعل هذه القطاعات متخمة بالعمل النسوي حيث أشارت آخر إحصائيات شهر سبتمبر 2015 م أن نسبة العاملين في القطاع العام لدى الإناث وصل إلى (64.1 %) من إجمالي العمالة النسوية¹
- زيادة المواليد من الإناث على حساب الذكور .

على الرغم من النواحي الإيجابية السالفة الذكر، إلا أنه لم يخل من بعض **النقائص** التي يمكن تلخيصها في ما يلي² :

- تمركز المستفيدين من البرنامج في الإدارات والجامعات المحلية نظراً لضعف الرقابة والانضباط في هذه الإدارات، وعزوف البطالين المستفيدين من هذا الجهاز عن التوظيف لدى المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة على الرغم من أن المؤسسات الاقتصادية هي من تمنحهم فرص الاندماج الحقيقي في سوق الشغل وتمنحهم خبرة مهنية في التخصص؛

¹ - الديوان الوطني للإحصاء، **المرجع السابق** ، ص: 1 .

² - رايح بالعباس، **المرجع السابق** ، ص: 07 .

- تهميش البطالين من قبل المسؤولين في المؤسسات التي توظفهم خاصة في القطاع العام وعدم إدماجهم بصفة مناسبة في مناصب عمل توافق مؤهلاتهم، مما يجعل خبراتهم المهنية التي تعتبر الهدف الأسمى لهذا الجهاز مجرد حبر على ورق؛
- يعد مستوى الأجر المتدني الذي يتقاضاه المستفيدون من برنامج عقود ما قبل التشغيل من خريجي التعليم العالي ومراكز التكوين بمثابة النقطة السوداء في هذا البرنامج، فالأجور الممنوحة للموظفين في إطار هذا البرنامج غير مكافئة لمؤهلاتهم ولا لجهدهم، على الرغم من عملهم طوال الوقت وأدائهم لمهام تكافئ مهمات الموظفين الدائمين؛
- مشكلة برنامج عقود ما قبل التشغيل في فترة العقد المؤقتة بسنة واحدة قابلة للتجديد لمدة 06 أشهر فلو كان هذا العقد ينتهي بتثبيت البطل المستفيد في المؤسسة التي وظف لديها، لكان ذلك بمثابة مفتاح الأمان بالنسبة لهذا الجهاز حتى ولو كان معدل الأجر متدني في فترة العقد الابتدائية، كما أن في هذه الحالة سيعمد المستخدم إلى استغلال المستفيدين الموظفين لديه أفضل استغلال ويقضي بذلك على أشكال البطالة المقنعة ويمنح المستفيدين خبرة مهنية بكل ما تحمله الكلمة من معنى طيلة فترة التوظيف؛
- في غالب الأحيان تعتبر الخبرة التي يحصل عليها ويستفيد منها خريجو التعليم العالي مجرد حبر على ورق نتيجة لتهميشهم وعدم توظيفهم في مناصب عمل تواكب مؤهلاتهم وبالتالي عدم الاستفادة من هذه المؤهلات؛
- استمرار تراجع فعالية هذا البرنامج وذلك بانخفاض فرص الشغل التي يستحدثها من 3.9 % و (0.3 %) بين سنتي 2008-2013، على التوالي¹.
- الإحباط النفسي لدى المستفيدين نتيجة لشعور الكثير منهم بأنهم عمال من الدرجة الثانية أو بأنهم أشخاص من الطبقة الثانية نتيجة للتقسيم الاجتماعي الواضح الذي يفرضه هذا البرنامج من خلال التفاوت الملحوظ في الأجور ومزايا وظرف العمل؛
- عدم تفعيل المادة العاشرة من المرسوم 204/98 والتي تلزم المستخدمين في حالة انقضاء فترة التمديد على إبرام عقد عمل مع المستفيد لا يقل عن سنة؛
- للاستفادة من هذا البرنامج يشترط الإعفاء من الخدمة الوطنية لدى الذكور، وهذا ما يمنح أفضلية نسبية للإناث على الذكور.

3-1- تقييم برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

يعتبر برنامج المساعدة على الإدماج المهني أحدث الآليات التي انتهجتها الدولة كمحاولة منها للتخفيف من حدة بطالة هذه الفئة المتعلمة من المجتمع وتحقيق إدماج مهني فعلي لهم في مختلف

¹ -CNES, Op. cit, p: 109.

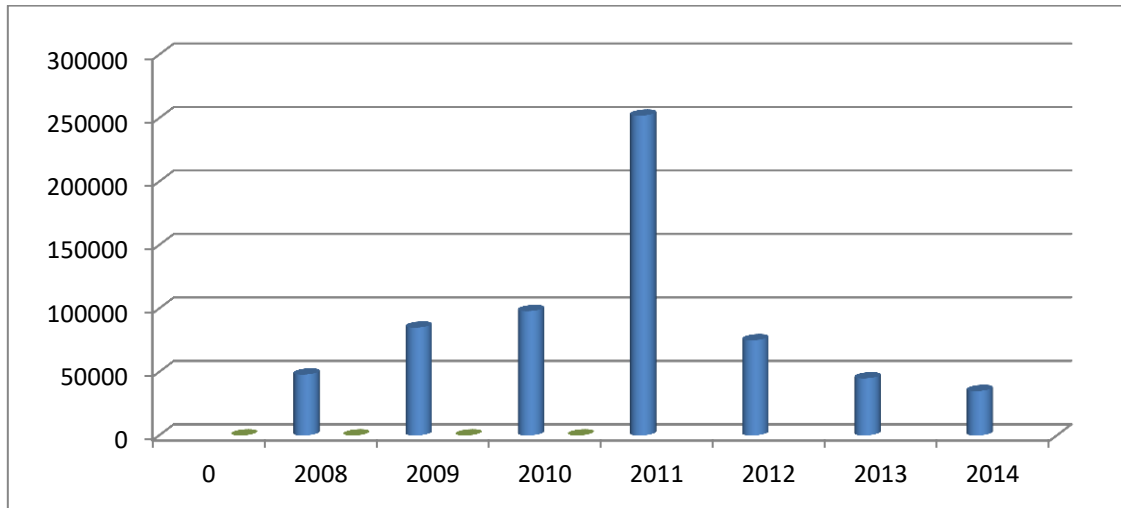
الفصل الثاني: واقع سوق الشغل في الجزائر

المؤسسات الوطنية العمومية منها والخاصة، ويتميز هذا البرنامج بمجموعة من المميزات الإيجابية التي يمكن تلخيصها في:¹

- تحفيز المستفيدين على اختيار العمل في القطاع الاقتصادي، من خلال منحهم منحة شهرية على حساب المشتغلين في قطاع الإدارات العمومية والجامعات المحلية؛
- هذا البرنامج موجه لعلاج البطالة في أوساط الشباب مهما اختلفت مستوياتهم التعليمية ومؤهلاتهم التكوينية؛
- الأجور في هذا الجهاز مقبولة إلى حد ما؛
- مرونة الأجور، ذلك أن للأجور في هذا الجهاز علاقة بدرجات التصنيف لدى الوظيف العمومي مما يسمح لها بالارتفاع في حالات التضخم وارتفاع الأجور؛
- حيث يسمح هذا البرنامج للشباب المستفيدين ممن لا يملكون مؤهلات من مزولة تكوين مهني في تخصص يرغبون فيه.

وفيما يتعلق بالنتائج المحققة من خلال هذا الجهاز فقد شهد من 2008 م إلى غاية 2014 م، تتصيب 665524 مستفيد من حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين بين القطاع الاقتصادي والاداري، الشكل الموالي يبين عدد المناصب المستحدثة خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 - 2014 م

الشكل رقم(10): عدد المناصب المستحدثة في اطار(CID) ما بين 2008-2014



المصدر: CNES.Op. cit,p192 بتصرف

يظهر من الشكل أعلاه أن سنة 2011 م شهدت أكبر عدد للمناصب المستحدثة مقارنة بالاتجاه العام، ترجع هذه الزيادة أساساً إلى الأهمية التي أولتها الدولة لهذا الجهاز، لاسيما وأنه يشكل أداة أساسية لإدماج

¹ راجع بالعباس، المرجع السابق ، ص: 08 .

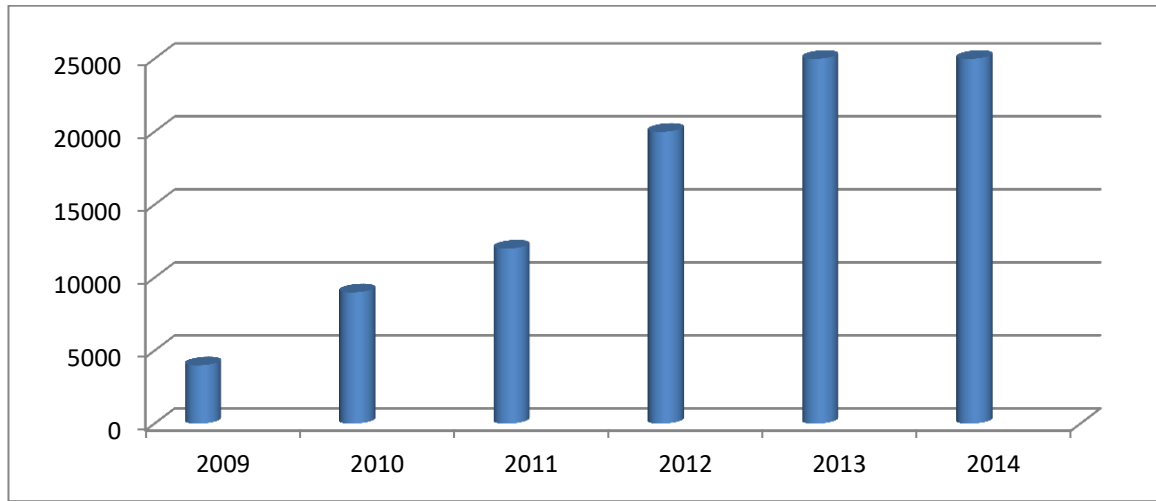
الفصل الثاني:

واقع سوق الشغل في الجزائر

خريجي الجامعات ومعاهد التكوين في مجالات العمل على مستوى قطاعات النشاط الاقتصادي وكذا الإدارات العمومية، كما تمّ تخصيص غلاف مالي قدر ب 75 مليار دج في سنة 2011 م بعد ما كان 42 مليار دج سنة 2008 م¹ ، وقد كرست الحكومة سياسة الإدماج المهني مع إعطاء الأولوية لقطاعات النشاط الاقتصادي، نظرا للإمكانية التي توفرها هذه الأخيرة لطالب العمل في الحصول على منصب شغل دائم بعد انقضاء مدة الإدماج.

بعد ذلك بدأت فعالية الجهاز في التراجع مع مرور الوقت، حيث شهدت سنة 2014 م أدنى مستوى للمناصب المستحدثة منذ إنشاء هذا الجهاز بقدر 39745 مستفيد من حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين، نظراً لتشبع الإدارة العمومية من مستفيدي هذا البرنامج وإدخال إجراءات فحص أكثر صرامة² . أما عن المناصب المستحدثة من خلال صيغة عقد عمل مدعم (CTA) التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة فقد وصلت عدد المناصب المستحدثة إلى 78166 منصب منذ سريان هذه الصيغة سنة 2009 م إلى غاية 2014 م الشكل الموالي يبين الاتجاه العام لمناصب الشغل المستحدثة خلال هذه الفترة:

الشكل رقم (11): عدد المناصب المستحدثة في إطار (CTA) ما بين (2008-2014)



المصدر: CNES, Op. cit, p: 113. بتصرف

يبين الشكل أعلاه أن الجهود المبذولة من أجل إدماج الشباب الباحثين عن عمل لأول مرة في سوق الشغل بواسطة جهاز دعم الإدماج المهني (CTA) مكنت من تنصيب 8027 في سنة 2008 م إلى

¹ - راجع قمبجة، المرجع السابق ، ص156

² - CNES, Op. cit, p: 112.

47262 تتصيب في سنة 2014 أي بزيادة قدرها حوالي 6 مرات، ويرجع ذلك إلى تشجيع الشباب على التوجه نحو القطاع الاقتصادي نظراً للتشبع الحاصل في الإدارة العمومية.

يشير تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES) إلى أن (54%) من التنصيبات حسب جهاز دعم الإدماج المهني (CTA) في عام 2014 م تتعلق بخريجي التعليم العالي والفنيين من مؤسسات التدريب المهني¹.

هذا عن النتائج المحققة، أما **النقائص** التي يمكن الوقوف عندها تتمثل في ما يلي:

- لم يوفق هذا البرنامج في تحقيق الهدف الأول المرجو منه والشرط الأول من شروط الإدماج المهني الفعلي، والمتمثل في توفير مناصب عمل لخريجي التعليم العالي تتلاءم وتخصصاتهم العلمية، لأن الوظائف والتخصصات المطلوبة في سوق الشغل تحددها المصالح والمؤسسات المستخدمة في ظل القطيعة بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل؛

- وبالنسبة لاستفادة الخريج العامل في إطار البرنامج من التكوين والإعداد لشغل متطلبات المنصب تعد محدودة، لأن قرار الاستفادة من التكوين يرجع إلى المؤسسات المستفيدة من خدمات أصحاب الشهادات العليا المدمجين، فمنها من يرى أنه هدر في التكاليف والجهد والوقت لموظفين ستستفيد من خدماتهم بشكل مؤقت؛ وبالتالي فلا فائدة مرجوة من وراء ذلك².

- على الرغم من أن مدة العقد في بعض الحالات قد تصل إلى 06 سنوات إلا أن هذا الجهاز لا يمنح المستفيدين حق التثبيت الدائم في أماكن عملهم؛

- إن استراتيجية التشغيل المنتهجة التي تهدف إلى امتصاص الضغوط الاجتماعية، وذلك بإرغام الإدارات والمؤسسات العمومية على التوظيف، أو على قبول عدد من العاطلين في إطار التشغيل التعاقدي، لا تعني في معظم الأحيان سوى التحول من بطالة ظاهرة إلى بطالة مقنعة، أي خلق مناصب شغل وهمية لا معنى لها في الواقع الاقتصادي، وهو ما يشكل مفارقة في عالم الشغل؛

- بعد تعديل هذا البرنامج سنة 2011 م، يلاحظ أن هناك تناقض من حيث الأهداف فيما يتعلق بالأجر والمدة، ففي الوقت الذي جاءت فيه الأحكام المتعلقة بالأجر لصالح القطاع الاقتصادي على حساب الإدارات العمومية والجماعات المحلية، حيث تمنح المستفيدين الموظفين في القطاع الاقتصادي منحة شهرية على حساب المستفيدين الموظفين في الإدارات العمومية، ولما تمّ تعديل مدة العقد أعطى هذا التعديل الأفضلية للإدارة العمومية على حساب القطاع الاقتصادي بجعل مدة العقد ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة في الإدارات العمومية مقابل سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة في القطاع الاقتصادي.

¹ -CNES, Op. cit, p: 112.

² العقبي الأزهر، أسماء بلعربي، المرجع السابق، ص 137

يظهر من العرض السابق أنه بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الحكومات المتعاقبة في إعداد برامج وصيغ أهمها DAIP، PID، CTA، CPE بهدف تحقيق الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي تبقى بمثابة حلول مؤقتة، فالبطالة في وسط خريجي التعليم العالي لاتزال مرتفعة، والآليات التي تتبعها في حل المشكلة هي بمثابة حلول مؤقتة، تعتمد على المعالجة الاجتماعية لمشكل البطالة، والمبنية على أساس العدد بدون مراعاة النواحي المهنية التي من المفترض أن يكتسبها خريج التعليم العالي والتي تضمن له الحصول على وظيفة في أقرب وقت والبقاء والاستمرار فيها من خلال تطوير مستمر لمنظومة التكوين في مؤسسات التعليم العالي بما يتوافق مع متطلبات سوق الشغل.

خلاصة:

تناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً في الجوانب النظرية لسوق الشغل من حيث المفهوم وأهم ما يميزه عن غيره من الأسواق، وعرض المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها العرض العمل والطلب على العمل وأهم العوامل التي يتأثر، بعد ذلك تمت دراسة سوق الشغل في الجزائر من خلال إبراز أهم الخصائص التي يمتاز بها هذا السوق ومراجعة تطور كل من البطالة والتشغيل من حيث حجمهما و معدلاتهما، ومن حيث هيكل توزيعهما (نوعياً، وعمرياً، وتأهيلياً، وقطاعياً).

كما تمّ التطرق إلى المفاهيم المرتبطة بسياسة التشغيل من حيث المفهوم وأهدافها وتحليل لأهم السياسات التشغيل، وبعد عرض مفصل للبرامج أو الأجهزة والتي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل تبين أن أدائها كان إيجابياً في استحداث مناصب شغل وتزايد عدد المستفيدين منها من سنة إلى أخرى.

وفي نهاية هذا الفصل تمّ الوقوف على ظاهرة بطالة خريجي التعليم العالي في الجزائر من خلال التطرق إلى مميزات، وأسبابها، وما يترتب عنها من آثار سياسية واقتصادية واجتماعية، بعد ذلك تمّ استعراض الإجراءات والسياسات المنتهجة من طرف الحكومة الجزائرية من أجل خفض معدلات بطالة هذه الفئة والمتمثلة في برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE، PID) وجهاز الإدماج المهني DAIP، CTA. تبين نقص الفعالية في هذه السياسات، بسبب ترجيح المعالجة الاجتماعية لقضية البطالة بدلاً من المعالجة الاقتصادية ذات الأمد البعيد، واعتمادها على أساس العدد مع وضع الاعتبارات النوعية والرشادة الاقتصادية على الهامش، ويجدر التأكيد هنا أن التوافق العددي لا معنى له اقتصادياً، ما لم يكن مدعماً بهدف التوافق النوعي والذي يتعلق بمدى التوافق بين المتطلبات النوعية للوظيفة ومؤهلات شاغلها، وهذا الجانب لا يمكن إدراكه إلا بتحقيقات ميدانية خاصة، وهذا ما سوف يتناوله الفصل القادم من خلال دراسة ميدانية من أجل تقييم جودة مخرجات التعليم العالي ومدى تلبيتها لمتطلبات سوق الشغل في الجزائر من وجهة نظر أرباب العمل ومسؤولي المؤسسات الممثلة لسوق الشغل.

الفصل الثالث:

دراسة حالة المركز الجامعي

عبد الحفيظ بوالصوف

ميلة

تمهيد:

المبحث الأول: تقديم عام للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله

- 1- نشأة المركز الجامعي وموقعه
- 2- مهام المركز الجامعي
- 3- الهياكل القاعدية للمركز الجامعي

المبحث الثاني: تحليل الامكانيات المتوفرة لدى المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله

- 1- تحليل الامكانيات المادية
- 2- تحليل الامكانيات البشرية
- 3- تحليل الامكانيات البيداغوجية

المبحث الثالث: الاجهزة الداعمة لربط المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله بعالم

الشغل

- 1- دار المقاولاتية
- 2- مكتب الربط بين الجامعة و المؤسسة:
- 3- مركز دعم التكنولوجيا و الابتكار
- 4- مركز المسارات المهنية
- 5- نادي البحث عن الوظيفة

خلاصة

تمهيد:

ان التكوين الجامعي هو البوابة الرئيسية لإدماج الطلبة وتأهيلهم للولوج إلى عالم الشغل المليء بالتطورات والتغيرات خاصة في عصر تعتبر المعرفة والعلم المقياس الأساسي للتميز والريادة، والمركز الجامعي بميلة ليس بمنأى عما يحدث، حيث يحاول العمل على تطوير وتحسين برامج التكوين التي يتلقاها الطالب في الجامعة والتي تساعده إلى حد بعيد في اكتساب المعارف النظرية والمهارات التقنية استعدادا لما سيتلقاه من مهام ووظائف في عالم الشغل، خاصة وأن مجتمع المعرفة يتصف بمميزات وسمات تفرض على مجتمعات اليوم التحلي أكثر بطلب العلم والمعرفة والاستزادة في تحصيلهما بالطرق الحديثة والمتطورة، من خلال اعتمادا على برامج التكوين والتدريب في اكتساب المعلومات وتجديدها والتعرف على أحدثها بغية تطبيقها فعليا في الحياة العملية.

وسنحاول في هذا الفصل التطرق الي مختلف ميادين وبرامج التكوين والتدريب والاجهزة الداعمة التي يتوفر عليها المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة بهدف ترقية احتياجات سوق الشغل في الولاية.

المبحث الأول: تقديم عام للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله

سننظر في هذا المبحث الى نشأة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميله-، موقعه مساحته والاشارة الى مختلف المرافق ومعاهد والهيكل القاعدية للمركز ثم الهيكل التنظيمي .

1- نشأة المركز الجامعي وموقعه :

نشأ قطاع التعليم العالي بالولاية بافتتاح المركز جامعي ميله، وهو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي، ثقافي، ومهني، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. ويهدف إلى توفير تكوين علمي ونوعي للطلبة في ميادين مختلفة، تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-204 مؤرخ في 06 رجب عام 1429 الموافق ل 09 يوليو سنة 2008 . فتح أبوابه خلال الموسم الجامعي 2008-2009 لأكثر من 1000 طالب، ليكون بذلك أول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الولاية، بموجب المقرر رقم 14/01 المؤرخ في 29 ذو الحجة الموافق ل 23 أكتوبر 2014 الصادر عن وزارة المجاهدين والذي يتضمن تكريس تسمية المؤسسات الجامعية، تم إعادة تسمية المركز جامعي ميله باسم المجاهد عبد الحفيظ بو الصوف وذلك يوم أول نوفمبر 2014 بذكرى ثورة التحرير الوطنية.

يقع المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميله- على بعد 8 كلم عن مركز مدينة ميله على الطريق الرابط بين بلدية ميله وبلدية زغاية، ويتربع على مساحة تقدر بحوالي 87 هكتار. على رغم من مساحته الكبيرة غير أن محيطه يتميز بطبيعته الفلاحية مما أدى إلى نقص في المرافق الخارجية للطلبة والأساتذة والإداريين أيضا.

الشكل رقم(13): الموقع الجغرافي للمركز الجامعي ميله



المصدر: <http://www.centre-univ-mila.dz>

2 - مهام المركز الجامعي:¹

- في إطار مهام المرفق العام لتعليم العالي تتولى الجامعة ميام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، تتمثل المهام الأساسية للمركز الجامعي في مجال التكوين العالي على الخصوص فيما يلي:
- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد؛
 - تلقين الطلبة مناهج البحث العلمي وترقية التكوين عن طريق البحث؛
 - المساهمة في إنتاج ونشر معهد للعلم والمعارف و تحصيلها و تطويرها، المشاركة في التكوين المتواصل.
 - تتمثل المهام الأساسية لمركز في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يلي:
 - المساهمة في الجيد الوطني لمبحث العلمي والتطوير التكنولوجي؛
 - المساهمة في ترقية الثقافة الوطنية ونشرها؛
 - المساهمة في دعم القدرات العملية والوطنية؛
 - تثمين نتائج البحوث ونشر الإعلام العلمي والتقني؛
 - المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف واثرائها.

3 - الهياكل القاعدية للمركز الجامعي:²

يتوفر المركز الجامعي حاليا على 8000 مقعد بيداغوجي، وثلاث مكتبات ومطعم جامعي، ويتوفر على نخبة من الكفاءات العلمية في تخصصات مختلفة تشرف على تأطير طلبته ومنحهم تكوينا حسب احتياجاتهم ووفق مساراتهم وتخصصاتهم. وقد استقطب المركز الجامعي العديد من الأساتذة حسب الميادين التي يتوفر عليها. يحتوي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -، على ثلاث معاهد تأسست مع إنشاء الجامعة بموجب المرسوم التنفيذي 204-08 المؤرخ في 09 جويلية 2008 وهي:

* **معهد العلوم والتكنولوجيا:** ويضم ثلاث أقسام:

- قسم الرياضيات والإعلام الآلي.
- قسم العلوم الطبيعية والحياة.
- قسم العلوم والتقنيات.

* **معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:** ويضم قسمين:

- قسم العلوم الاقتصادية والتجارية.
- قسم علوم التسيير

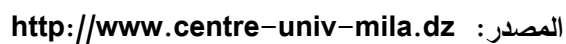
* **معهد الآداب واللغات:** يضم قسمين:

- قسم اللغة و الأدب العربي.
- قسم اللغات الأجنبية.

¹ - <http://www.centre-univ-mila.dz>

² - <http://www.centre-univ-mila.dz>

الشكل رقم (14) : الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميله-



المبحث الثاني: تحليل الامكانيات المتوفرة لدى المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ، تتمتع بالاستقلال المعنوي والمالي، ويهدف إلى توفير تكوين علمي نوعي للطلبة وهذا نتيجة لتوفره على مجموعة من الامكانيات المادية، البشرية والبيداغوجية.

1- تحليل الامكانيات المادية:

يؤدي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة مهامه التعليمية والبحثية بواسطة مجموعة من الهياكل البداغوجية والبحثية:

الهياكل البيداغوجية المستغلة:

يتوفر المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف على عديد الهياكل البيداغوجية والجدول الموالي يبين نوعها وعددها وقدرة الاستعاب¹.

جدول رقم (03): الهياكل البيداغوجية المستغلة

الهيكل	العدد	قدرة الاستيعاب
مدرجات	14	4000
قاعة تدريس	92	4000
قاعة أعمال تطبيقية	20	400
قاعات الاعلام الالي	10	200
قاعات الانترنت	05	259
مخابر اللغات	04	120
قاعة كبرى	10	1000/ 700
قاعة التعليم المتلفز	01	/
مكتبة (قدرات قاعات المطالعة)	04	2050
ملعب خاص بكرة اليد وكرة الطائرة	01	/
ملعب خاص بكرة اليد وكرة الطائرة	01	/

المصدر: من إعداد الباحثين

ويمكن عرض تطور نسبة تغطيتها كمايلي:

¹ قبايلي عبد الغاني، المدير المساعد المكلف بالبيداغوجيا، الإمكانيات البيداغوجية، المركز الجامعي ع.ب.ب ميلة، 30 ماي 2022،(مقابلة شخصية).

1-1- المقاعد البيداغوجية: عرف المركز الجامعي عجزا معتبرا في عدد المقاعد البيداغوجية منذ افتتاحه و هذا راجع إلى التأخر في إنجاز المقاعد الذي قابله ارتفاع عدد المسجلين الجدد. و الجدول الموالي يوضح ذلك .

والجدول رقم (04): تطور المقاعد البيداغوجية

السنة الجامعية	المقاعد البيداغوجية	عدد الطلبة الكلي	نسبة مقاعد %	استغلال
2009/2008	1000	1099	110 %	
2010/2009	2000	2117	106 %	
2011/2010	2000	3372	169 %	
2012/2011	4000	5202	130 %	
2013/2012	4000	5943	149 %	
2013/2014	4000	6281	157 %	
2014/2015	4000	6486	162 %	
2015/2016	6000	8376	140 %	
2016/2017	8000	10404	130 %	
2017/2018	8000	10853	136%	
2018/2019	8000	11748	147%	
2019/2020	8000	10099	123%	
2020/2021	8000	10616	133 %	
2021/2022	8000	10625	133 %	

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على معلومات من خلية الاحصاء بالمركز الجامعي.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(04) ان نسبة استغلال المقاعد البيداغوجية تتجاوز 100 % منذ فتح المركز الجامعي (2009/2008) الى غاية اليوم وهي في تزايد مستمر من سنة الى أخرى بسبب توافد عدد متزايد من الطلبة المسجلين على مستوى المركز الجامعي بميلة مما أدى إلى تشبع المقاعد البيداغوجية بالمركز خاصة منذ اخر استلام لـ 2000 مقعد بيداغوجي سنة 2017 ورغم ذلك لا يطرح اي اشكال بخصوص هذه الزيادة بسبب نظام الدفعات المعتمد ، وفي الوقت نفسه استدعي الامر الاسراع في وتيرة الإنجاز لتجسيد مشاريع توسيع الهياكل البيداغوجية (3000 مقعد بيداغوجي) و فتح ميادين و تخصصات جديدة تتوافق مع رغبات الناجحين في البكالوريا ، وتراعي خصوصية المنطقة ، ويساهم في ترقية متطلبات الشغل، وذلك

الفصل الثالث:

دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة

قصد استقبال عدد أكبر من طلبة الناجحين في البكالوريا بولاية ميلة بالمركز الجامعي مع توفير ظروف مثلى للأداء البيداغوجي و نوعية التكوين.

1-2- تطور التعداد الكلي للطلبة منذ انطلاق المركز الجامعي: بدأ المركز الجامعي في أول موسم دراسي لسنة 2008/2009 بـ 1099 طالب موزعين على أربع ميادين ليعرف بعدها تطور تدريجي ملحوظ في المواسم اللاحقة ليصبح في هذا الموسم (2019/2020) 11.625 طالب موزعين على ستة ميادين بـ 19 تخصص في مرحلة لسانس و 22 تخصص في مرحلة الماستر، و الجدول الموالي يبين تطور تعداد الطلبة.

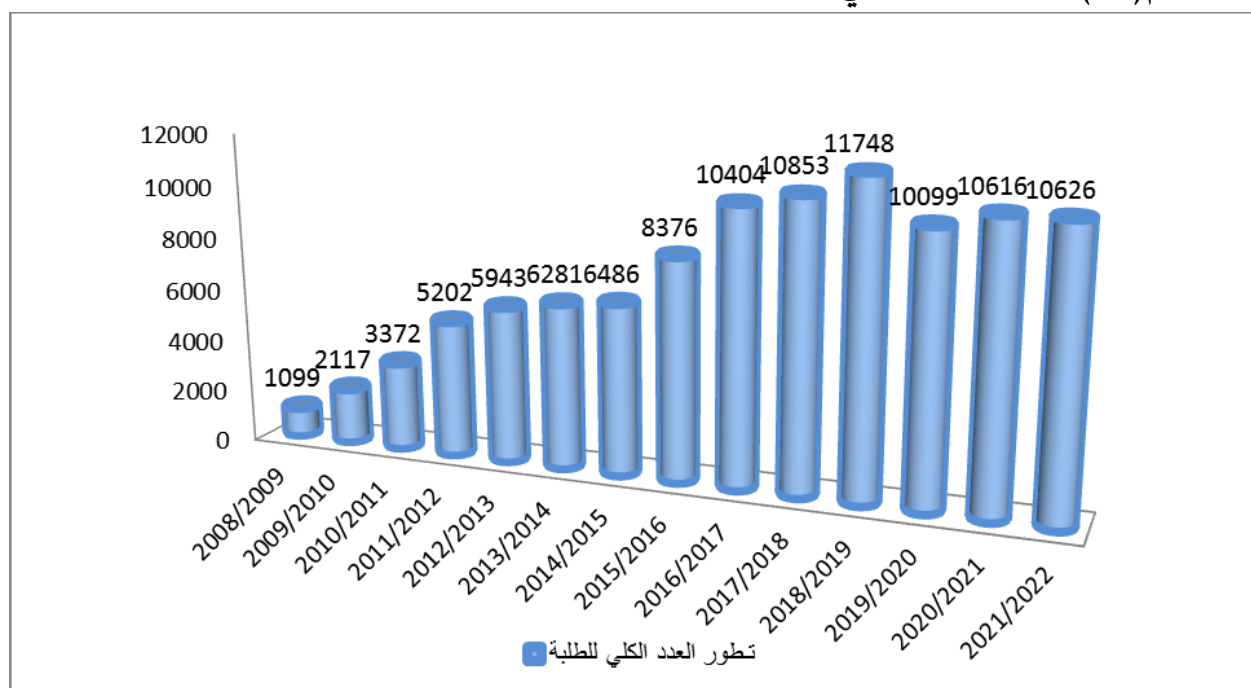
الجدول رقم (05): تطور تعداد الطلبة الكلي

الموسم الجامعي	علوم و تقنيات	رياضيات و إعلام آلي	علوم الطبيعة و الحياة	علوم اقتصادية، تجارية وعلوم التسيير	حقوق وعلوم سياسية	لغة إنجليزية	لغة فرنسية	أدب عربي	المجموع
2008/2009	0	163	0	430	/	178	/	328	1099
2009/2010	0	251	191	774	/	317	/	584	2117
2010/2011	0	552	431	1072	/	405	/	912	3372
2011/2012	512	972	855	1301	/	502	/	1060	5202
2012/2013	382	1134	1130	1500	/	346	/	1451	5943
2013/2014	338	1246	1385	1535	/	223	/	1554	6281
2014/2015	190	1158	1714	1603	/	168	/	1653	6486
2015/2016	828	1195	1812	1889	/	371	155	2126	8376
2016/2017	1054	1194	2093	2413	/	562	314	2774	10404
2017/2018	1244	1092	2033	2618	/	642	350	2874	10853
2018/2019	1475	1178	2124	2975	/	746	439	2811	11748
2019/2020	1153	976	1670	2697	/	792	514	2297	10099
2021/2020	1039	884	1750	2865	382	809	561	2290	10616
2022/2021	979	1008	1738	3093	865	1061	735	2146	10626

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على معلومات من خلية الاحصاء بالمركز الجامعي

يتضح من الجدول رقم(05) أن هناك تطور في أعداد الطلبة الملتحقين بالمركز الجامعي على غرار الولايات الجزائرية الأخرى، والذي يعد فرصة متاحة لتكوين يد عاملة ذات كفاءات ومهارات نوعية تمكنها من الولوج لعالم الشغل، والدليل على ذلك هو نسبة الزيادة الملحوظة في عدد خريجي الجامعة في الفترة (2021/2008)، والشكل الموالي (الشكل رقم 14) يبين ذلك، وكذا زيادة الكليات وزيادة الفروع في المركز الجامعي ميلة بناء على زيادة الأعداد المتقدمة من الطلاب للدراسة الجامعية مقارنة بالمقاعد البيداغوجية المتاحة في المركز الجامعي ميلة، حيث انطلق المركز في (2009/2008) ب 1099 طالب في التخصصات الموضحة في الشكل الجدول السابق ووصلت في سنة (2019/2018) الى 11748 طالب وهي أعلى حصيلة وتليها سنة (2018/2017) ب 10853 طالبا، وتبقى الحصيلة مستقرة في السنتين الأخيرتين، مما أدى إلى تضخم أعداد خريجي المركز وهذه الأخيرة أثرت بدورها على نوعية (جودة) التعليم ومن جهة أخرى هناك ضعف في توجيه الطلبة نحو فروع التكوين الموجودة بالمركز مما ساهم في عدم توازن حجم الطلبة (الكم على حساب النوع) في التخصصات، إذ معظمهم يجدون أنفسهم يدرسون تخصصات قد اجبروا على دراستها لظروف معينة، أو يدرسون تخصصات لا وجود لها في سوق الشغل والشكل الموالي يبين ذلك أكثر.

الشكل رقم(14) : تطور العدد الكلي للطلبة



المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على معلومات من خلية الاحصاء بالمركز الجامعي

وتقوم المديرية في هذا الإطار بالدراسات الاستشرافية في مجال تطوير التعداد الطلابي، حيث يطمح المركز لاستقطاب 25 ألف طالب في السنة (2023/2022) من خلال تهيئة الهياكل البيداغوجية في مختلف مجالات التخصص، كعلوم الطبيعة والحياة، علم علم الأحياء الدقيقة، رياضيات واعلام ألي (رياضيات

تطبيقية ، الذكاء الاصطناعي والاتصالات ، علوم وتكنولوجيا المعلومات والاتصال.)، علوم وتقنيات (هندسة الطرائف ، إلكترونيك) ، علوم اقتصادية، تجارية وعلوم التسيير (اقتصاد وتسيير المؤسسات، اقتصاد وتسيير المؤسسات، محاسبة ومالية، إدارة الموارد البشرية، تجارة دولية) ، جيولوجية تطبيقية، علم الاجتماع ولسانيات عامة نقد ودراسات أدبية وهي كلها تخصصات تخدم وتلائم البيئة المحلية للولاية.

هذا التطور في التعداد الطلابي، لابد أن يواكب التأطير البيداغوجي والإداري الكافي، وفي هذا الإطار فإن المركز الجامعي اتخذ كل إجراء من شأنه التكفل بتوفير التأطير اللازم كل هذا بهدف ترقية متطلبات سوق الشغل بالولاية.

1-3- المخابر المتوفرة بالمركز:

أ- مخابر البحث: توجد بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة اربعة (04) مخابر معتمدة حاليا

تتمتع بالاستقلال المالي وهي:

* مخبر الرياضيات وتفاعلاتها

* مخبر العلوم الطبيعية والمواد

* مخبر دراسات استراتيجيات التنويع الاقتصادي من اجل التنمية المستدامة

*مخبر الدراسات الأدبية والنقدية

ما يلاحظ انها من حيث العدد والمحاور لا تغطي جميع مجالات نشاط واهتمام المركز الجامعي، لذلك تم تقديم مقترحات لإنشاء

- ميزانيات التسيير: التي تخصصها المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي لا تزال غير كافية

- التثمين والابتكار: العديد من المجالات وفضاءات النشر المتخصصة للمخابر والعمل على إطلاق برنامج

فاب لاب لتعزيز الفضاء والابتكار

ب- المخابر البيداغوجية:

- يتوفر المركز الجامعي على 34 مخبر بيداغوجي موزعة كمايلي: 20مخبر لتطبيقات العلوم الدقيقة ب400

مقعد ، 10 مخابر ل تقنيات الإعلام و الاتصال ب200 مقعد و4 مخابر مخصصة تعليم اللغات.

2- تحليل الامكانيات البشرية : تتمثل أهم الامكانيات البشرية في:

1-2- التأطير البيداغوجي: يقوم بتأطير طلبة المركز الجامعي 432 أستاذا موزعين على المعاهد الثلاث

للمركز منهم 19 أستاذ جديد تم توظيفهم هذا الموسم. كما يوضح فيمايلي¹:

¹ قبائلي عبد الغاني، المدير المساعد المكلف بالبيداغوجيا، الإمكانيات البيداغوجية، المركز الجامعي ع.ب.ب ميلة، 30 ماي 2022،(مقابلة شخصية).

السنة الجامعية	الرتبة	أستاذ التعليم العالی	أ.محاضر قسم أ	أ.محاضر قسم ب	أ.مساعد قسم أ	أ.مساعد قسم ب	المجموع
2021/2022		16	121	147	104	44	432

ليكون بذلك معدل التأطير: أستاذ واحد لحوالي 27 طالب وهو رقم مقبول ولا بأس به لتأطير الطلبة وضمان حصولهم على التكوين النوعي.

- كما ويظم المركز عبد الحفيظ بوالصوف 267 مستخدم دائم منهم 31 تم إدماجهم من عقود ماقبل التشغيل في انتظار ادماج 43 مستقبلا. كما يظم المركز 90 عون متعاقد الذي يضم الحراس السائقون والعمال المهنيون (المستخدمين الإداريين و التقنيين و أعوان المصالح) وهذا ما يضمن التكوين الكمي والنوعي لطلبة المركز الجامعي من أجل ترقية متطلبات سوق الشغل بولاية ميلة.

2-2- تطور التأطير البيداغوجي : عرف المركز الجامعي تطور ملحوظ لعدد الأساتذة في مختلف الرتب

الجدول رقم (06) : تطور التأطير البيداغوجي

السنة الجامعية	أستاذ	أ.محاضر - أ	أ.محاضر - ب	أ.مساعد - أ	أ.مساعد - ب	المجموع
2009/2008	0	2	0	4	18	24
2010/2009	1	5	1	6	68	81
2011/2010	2	5	3	13	90	113
2012/2011	2	6	7	43	116	174
2013/2012	4	6	11	102	88	211
2013/2014	6	6	13	144	86	255
2014/2015	5	7	19	181	91	303
2015/2016	6	14	30	185	133	368
2016/2017	7	15	71	231	41	365
2017/2018	7	29	87	209	42	374
2018/2019	10	46	89	178	53	376
2019/2020	9	64	115	157	41	386
2021/2020	13	70	151	128	38	405
2022/2021	16	121	147	104	44	432

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على معلومات خلية الاحصاء المركز الجامعي، ماي 2022.

يوضح الجدول رقم (06) تطور أعضاء هيئة التدريس وتطورها خلال السنوات (2008-2022)، فتتذبذب النسب بين الزيادة والنقصان خلال السنوات المطروحة في البحث والتي تعتمد على التحصيل الأكاديمي واستيفاء شروط القبول في التوظيف كأساتذة وفي الترقية إلى المستويات العليا في التعليم العالي . وبالرجوع إلى الإحصائيات أعلاه والتي توافر عليها بحثنا يتضح التقارب الواضح للأساتذة إذ أن تطور عدد الأساتذة في هيئة التدريس مرجعه الترقيات التي تكون بناءا على الكفاءة والبحوث العلمية والمردود البحثي والإنتاج الفكري والتعيينات باختيار الأساتذة المناسبين لتدريس المقاييس بما يتناسب مع كل تخصص، ومما يظهر من الجدول فإن نسبة نمو من الفترة (2008-2009) إلى السنة الدراسية (2011-2012) كانت متزايدة بقوة في رتبة أستاذ مساعد وأستاذ محاضر نظرا لاحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية في هيئة التدريس والتي تنتج عن ظهور تخصصات جديدة وتزايد عدد الطلبة، أما في رتبة أستاذ التعليم العالي وأستاذ محاضر أ زادت بنسبة ضعيفة وبطيئة نظرا لأن الترقية إلى هذه الرتبة تستغرق وقت ولها شروط للاستيفاء بالقبول .

أما في الفترة الدراسية (2011-2012) تناقصت نسبة النمو حيث تناقص التوظيف في رتبة أستاذ مساعد بالنظر لتشبع المؤسسة من الأساتذة في هذه الرتبة وكذا تزايد رتبة أستاذ مساعد أ بنسبة كبيرة وبلغت ذروتها في (2016-2017) و رتبة أستاذ محاضر بنسبة زيادة أقل ، أما في رتبة أستاذ التعليم العالي فنلاحظ تزايد يميل للثبات ويرجع ذلك لعملية الترقية والتي تأخذ فترة طويلة.

كما نلاحظ أن المركز الجامعي يضم اساتذة ذوي مستوى عالي وكفاءات تضمن التكوين والتدريب النوعي والكمي لمخرجات العملية التعليمية على مستوى على المعاهد الثلاث(معهد العلوم والتكنو لوجيا، معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير و معهد الآداب واللغات) للمركز الجامعي ميلة والجدول الموالي يوضح توزيعهم.

الجدول رقم (07): توزيع الاساتذة على المعاهد التكوين

المجموع	أ مساعد قسم ب	أ مساعد قسم أ	أ محاضر قسم ب	أ محاضر قسم أ	أستاذ	الرتبة المعاهد
218	19	68	82	40	09	معهد العلوم والتكنو لوجيا
106	15	13	24	53	01	معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
116	09	28	43	30	06	معهد الآداب واللغات
440	43	109	149	123	16	المجموع

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على معلومات خلية الاحصاء المركز الجامعي، ماي 2022.

2-3 - برامج التكوين وتحسين المستوى:

1- التكوين وتحسين المستوى في الداخل:

تتولى عملية تكوين وتحسين المستوى في الداخل للموارد البشرية للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة من أساتذة باحثين و مستخدمين إداريين وطلبة عدة مصالح مختصة نذكرها فيما يلي:

• **خلية ضمان الجودة (CAQ La Cellule d'Assurance Qualité)** : هي هيئة تتكون من مسؤول الخلية وأعضاء يمثلون كل المعاهد بالمؤسسة، وتشرف الخلية مركزيا على تطبيق نظام ضمان الجودة بالمركز الجامعي ، وتتبع مباشرة للسيد مدير المركز الجامعي . وتتأسس في كل معهد وحدة ضمان الجودة يترأسها عضو خلية ضمان الجودة.

ويمكن تلخيص أدورها في عملية التقييم الداخلي، الأعلام والاتصال حول مهام نظام تطبيق الجودة، التكوين

- تنشر ثقافة إدارة الجودة في المؤسسة؛

- تقود إدارة الجودة في المؤسسة؛

- ترافق وحدات الجودة في كل الأنشطة؛

- تكوين مسؤولي الجودة؛

- التواصل وإعلام كل الجهات المعنية بالمعلومات والإحصائيات اللازمة ذات الصلة؛

- إدارة التقييم الذاتي والمراجعة الداخلية لضمان تطبيق معايير الجودة؛

- إنشاء الخطة الاستراتيجية العامة والخطط التشغيلية للمركز الجامعي؛

- تنفيذ معايير المرجعية الوطنية لضمان الجودة في التعليم العالي؛

- تطبيق نظام التقييم الداخلي للجودة؛

- تعد الخلية بمثابة الواجهة بين المركز الجامعي والهيئات الوطنية للتقييم؛

- تضمن متابعة برنامج العمل الوطني في ظل التحسين المستمر لجودة برامج التكوين؛

- تنظيم عمليات إعلام وتكوين حول مهامها والنتائج المنتظرة من تطبيق نظام الجودة.

• **مصلحة التكوين وتحسين المستوى و تجديد المعلومات** : هي مصلحة تابعة لنيابة المديرية للمستخدمين

والتكوين والنشاطات الرياضية والثقافية.

***مهام المصلحة**: تتمثل مهامها في:

1. إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في عمليات التكوين و تحسين المستوى وتجديد المعلومات؛

2. التكوين المتخصص للذين يشغلون منصب عمومي للمرة الأولى ،

3. الالتحاق برتبة عالية أو سلك عالي بالنسبة للموظفين الموجددين في وضعية الخدمة ؛تحسين المستوى

بتحسين المعارف و الكفاءات الأساسية للموظفين و إثرائها و تعميقها و ضبطها ؛

4. تجديد المعلومات بالتكيف مع وظيفة جديدة نظرا إما لتطوير الوسائل و التقنيات و اما للتغيرات الهامة

في تنظيم المصلحة و عماها و مهامها؛

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة

استفادة موظفو المركز الجامعي من عدة دورات تكوينية شملت جميع الاصناف خلال السنة الجامعية 2020-2021 تمثلت في دورة في الصفقات العمومية، دورة في التحرير الاداري، دورة تدريب اعوان الامن..

• **مصلحة العلاقات الخارجية:** هي مصلحة تابعة لنيابة المديرية للدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمية والعلاقات الخارجية، تتكفل بمتابعة مختلف المهام من بينها:

- تنظيم وتنفيذ ومتابعة برامج التكوين وتحسين المستوى في المستوى بالخارج لجميع فئات الاسرة الجامعية ذوي الشهادات الجامعية من اساتذة وموظفين وطلبة الاطوار الثلاث؛
- المتابعة و الاشراف على منح الحركية في إطار مختلف برامج الحركية .
- تتضمن برامج التكوين وتحسين المستوى بالخارج التي يوفرها المركز الجامعي عدة انواع:

2- التكوين الإقليمي في الخارج:

- ينظم التكوين الإقليمي في الخارج لمدة تزيد عن ستة (6) أشهر، تستفيد منه الأصناف الآتية :
- الطلبة المتحصلون على شهادات الطور الأول أوالطور الثاني الأوائل في دفعات التخرج ؛
- الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون والباحثون الدائمون المسجلون في الجزائر لتحضير أطروحة الدكتوراه الذين تتطلب دراستهم القيام ببحوث أو تداريب في الخارج ؛
- مستخدمو الإدارات والمؤسسات العمومية المرسمون والحائزون على الأقل شهادة الطور الأول أو التدرج أو شهادة معترفا بمعادلتها،

- **برامج التكوين الاقليمي التي استفاد منها اساتذة وطلبة المركز الجامعي هي :** البرنامج الوطني الاستثنائي PNE، برنامج PROFAS B+، برنامج إيراسموس + (ERASMUS+)، برنامج التكوين الاقليمي في الخارج للطلبة الاوائل على الدفعات، برنامج التعاون الجزائري- المجري.

* **حصيلة التكوين الاقليمي في الخارج لفئة الأساتذة:**

- البرنامج الوطني الاستثنائي PNE

جدول رقم (08): عدد الاساتذة المستفيدين من البرنامج الوطني الاستثنائي PNE من سنة الجامعية 2012-2013 إلى غاية 2020-2021

السنة	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	المجموع
عدد المستفيدين	01	02	06	04	05	06	04	-	-	-	28

المصدر: نيابة المديرية للدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمي والعلاقات الخارجية، ماي 2022

نلاحظ من الجدول رقم(08) أن عدد الاساتذة المستفيدين من البرنامج الوطني الاستثنائي PNE ضئيل بالمقارنة بالعدد الاجمالي للأساتذة وهذا راجع إلى كون هذا البرنامج وطني يخضع لشروط و معايير تقييم خاصة من طرف اللجنة الوطنية للخبراء، كما نجد أن في السنتين الاخيرتين 2020-2021 لا توجد استفادة

من هذا البرنامج وهذا راجع للظرف الصحي السائد بسبب جائحة كوفيد 19 الذي تسبب في وقف جميع برامج الحركية الى الخارج، ومن حيث المميزات فإن هذا البرنامج يهدف الى تمكين الأساتذة المعنيين من الالتحاق بمخابر جامعية وبحثية ذات مؤهلات رفيعة ومعتزف بها لغرض مساعدتهم على انهاء أطروحاتهم ومناقشها بمجرد عودتهم الى جامعاتهم الأصلية في البلاد وهو الشيء الذي يسمح لهم بالترقية إلى سلك المدرسين الجامعيين من ذوي المصاف العالي.

- التعاون الجزائري الفرنسي للمنح PROFAS B+ استناد اساتذة المركز الجامعي في اطار برنامج PROFAS B+ من منحتين فقط خلال السنتين الجامعتين 2015-2016 و 2016-2017 على التوالي¹.

أ- برنامج التكوين الاقامي في الخارج للطلبة الاوائل على الدفعات:

- وهو عبارة عن مسابقة وطنية تعلن عنها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لفائدة الطلبة المتفوقين الاوائل على المستوى الوطني للقبول في برنامج التكوين الاقامي بالخارج في طور ما بعد التدرج لتحضير شهادة الدكتوراه، حيث استناد طلبة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة من هذا البرنامج للدراسة في عديد الجامعات الدولية حيث إستفادت أول دفعة خلال السنة الجامعية 2014-2015 ، و الجدول رقم(08) بين عدد الطلبة المستفيدين من برنامج التكوين الاقامي في الخارج للطلبة الاوائل على الدفعات).

- حيث يضمن هذا البرنامج للطلبة التكوين في جامعات دولية تنمي قدراتهم المعرفية وتؤهلهم للولوج لعالم الشغل خاصة وأن الوزارة تكفل لهم بعد نيلهم لشهادة الدكتوراه مناصب شغل دائمة كأساتذة ويحرص المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة على توفير هذه المناصب بصفة دورية لكل الدفعات.

جدول رقم (09) : بين عدد الطلبة المستفيدين من برنامج التكوين الاقامي في الخارج

الرقم	الدفعة	عدد الطلبة المستفيدين	بلد الاستقبال
01	2015-2014	02	الأردن، الصين
02	2016-2015	01	الأردن
03	2017-2016	02	الأردن
04	2018-2017	02	الأردن
05	2019-2018	03	ارلندا، تونس
06	2020-2019	03	ارلندا، اسبانيا
المجموع الكلي		13	

المصدر: من إعداد الباحثين

¹ عقون شراف ، مدير مساعد مكلف بالدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمي والعلاقات الخارجية، برامج التكوين وتحسين المستوى في الخارج، المركز الجامعي ع.ب.ميلة، 30ماي 2022، (مقابلة شخصية).

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة

من خلال ما تم التطرق اليه فان المركز الجامعي يعمل بشكل دوري على تحسين مستوى الأساتذة من خلال مختلف البرامج والدورات التكوينية لضمان جودة التكوين لمخرجات العملية التعليمية يضمن تلبية متطلبات سوق الشغل.

ب- برنامج تحسين المستوى في الخارج (تربص قصير المدى):

ينظم تحسين المستوى في الخارج لمدة تقل أو تساوي ستة (6) أشهر، تستفيد من تحسين المستوى في الخارج الأصناف الآتية :

- الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون والباحثون الدائمون الذين يحضرون أطروحة الدكتوراه ؛

- الطلبة غير الأجراء المسجلون في الدكتوراه والطلبة المسجلون في السنة الثانية ماستر أو ماجستير والطلبة المقيمون في العلوم الطبية في طور التكوين؛

- مستخدمو الإدارات الذين يتم انتقاؤهم من بين الكفاءات والحاصلون على الأقل على شهادة جامعية.

* يشتمل تحسين المستوى في الخارج على ما يأتي :

- تدريب تحسين المستوى؛

- الإقامة العلمية قصيرة المدى ذات مستوى عال؛

- المشاركة في التظاهرات العلمية .

ج- حصائل التربصات قصيرة المدى في الخارج اساتذة

جدول رقم(10): عدد الاساتذة المستفيدين من التربصات قصيرة المدى في الخارج من سنة 2009 الى غاية سنة 2021.

السنة	عدد المستفيدين	السنة	عدد المستفيدين	السنة	عدد المستفيدين
2009	8	2013	57	2017	39
2010	16	2014	93	2018	76
2011	40	2015	121	2019	57
2012	56	2016	71	2021/2020	-

المصدر: نيابة المديرية للدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمي والعلاقات الخارجية، ماي 2022

نلاحظ من الجدول (10) أن عدد الاساتذة والاداريين الذين استفادوا من تحسين المستوى في الخارج سواء في اطار اجراء رسكلة او للمشاركة في تظاهرات علمية دولية عرف ارتفاع مستمر من سنة 2009 الى غاية سنة 2015 وهذا يرجع الى حجم الاعتمادات المالية الكافية التي تمنحها الوزارة الوصية في هذا الباب بالنسبة لعدد الاساتذة والاداريين في تلك الفترة، ثم انخفض عدد المستفيدين بين سنتي 2016 و 2019 وهذا راجع الى ضئالة الميزانية الممنوحة في تلك الفترة بسبب سياسة الدولة المعتمدة، اما عدم وجود اي استفادات خلال سنتي 2020 و 2021 فهذا راجع الى الظرف الصحي السائد بسبب جائحة كوفيد 19.

الفصل الثالث:

دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

2-4- اتفاقيات وبرامج الشراكة: لقد أبرم المركز الجامعي ميلة اتفاقيات تعاون مع عدد من مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي منها 42 اتفاقية تعاون إداري مع مؤسسات مختلفة على الصعيدين المحلي والوطني ، بما في ذلك 16 اتفاقية مع المؤسسات العامة الأكاديمية / العلمية، و 26 اتفاقية مع مؤسسات إدارية، و مؤسسات إقتصادية، وعلى الصعيد الدولي أبرم المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة 04 اتفاقيات شراكة مع مؤسسات تعليمية دولية عربية وأوروبية ، تضمن تنقل طلاب المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة و تبادل الطلبة والاساتذة /الباحثين¹ وممارسات التدريس والبحث الجيدة للإيفاء بالمعايير الدولية في هذا المجال:

3- تحليل الامكانيات البيداغوجية :

3-1 - عروض التكوين : يتوفر المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ثلاثة معاهد تنظم مختلف الميادين والتخصصات كما هو موضح فيمايلي:²

*** معهد العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم التسيير:** يضم معهد العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم التسيير 2606 طالب في مرحلة لسانس و 1300 طالب في مرحلة الماستر موزعين على ميدانين 06 تخصصات في مرحلة لسانس و 05 تخصصات في مرحلة الماستر. كما في الجدول الموالي :

الجدول رقم (11):ميادين التكوين في معهد العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم التسيير

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير				
الميدان	الفرع	التخصص(ليسانس)	التخصص(لماستر)	العدد/ النسبة
علوم اقتصادية، والتسيير وعلوم تجارية	علوم اقتصادية	اقتصاد نقدي و بنكي	اقتصاد نقدي وبنكي	3060 27.07%
	علوم التسيير	إدارة مالية	إدارة مالية	
	علوم تجارية	إدارة أعمال	إدارة أعمال	
	مالية ومحاسبة	تسويق	تسويق الخدمات	
		محاسبة وجباية	مالية المؤسسة	
حقوق	حقوق	قانون عام	/	846 7.48%

المصدر: من إعداد الباحثين

¹ عقون شراف ، مدير مساعد مكلف بالدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمي والعلاقات الخارجية، برامج التكوين وتحسين المستوى في الخارج، المركز الجامعي ع.ب.ميلة، 30 ماي 2022، (مقابلة شخصية).

² - نفس المرجع السابق

الفصل الثالث:

دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة

* **معهد العلوم و التكنولوجيا:** يضم معهد العلوم و التكنولوجيا 2252 طالبا في مرحلة لسانس و 1292 طالبا في مرحلة الماستر موزعين على ثلاث (03) ميادين تكوين تضم 09 تخصصات في مرحلة لسانس و 10 تخصصات في مرحلة الماستر. و الجدول الموالي يوضح ميادين النكوين في مرحلتي ليسانس والماستر.

الجدول رقم (12):ميادين التكوين في معهد العلوم والتكنولوجيا:

معهد العلوم والتكنولوجيا				
الميدان	الفرع	التخصص (ليسانس)	التخصص (لماستر)	العدد/النسبة
علوم وتكنولوجيا	ري	ري	الري الحضري	923 8.16%
	كهروميكانيك	كهروميكانيك	كهروميكانيك	
	هندسة مدنية	هندسة مدنية	هياكل	
	هندسة ميكانيكية	طاقوية	طاقوية	
رياضيات وإعلام آلي	رياضيات	رياضيات	رياضيات أساسية	942 8.33%
	إعلام آلي	نظم معلوماتية	رياضيات تطبيقية	
			علوم وتكنولوجيا الإعلام و الاتصال	
علوم الطبيعة والحياة	بيوتكنولوجيا	بيوتكنولوجيا نباتية وتحسين النبات	بيوكيمياء تطبيقية	1679 %14.85
	علوم بيولوجية	بيوكيمياء	حماية الأنظمة البيئية	
	بيئة ومحيط	علم البيئة و المحيط	بيوتكنولوجيا النبات	

المصدر: من اعداد الباحثين

* **معهد الآداب و اللغات:** يضم معهد الآداب و اللغات 3154 طالبا في مرحلة لسانس و 1546 طالبا في مرحلة الماستر موزعين على ميداني تكوين تضم 04 تخصصات في مرحلة لسانس و 07 تخصصات في مرحلة الماستر. و الجدول الموالي يوضح ميادين النكوين في مرحلتي ليسانس والماستر .

الجدول رقم (13):ميادين التكوين في معهد الآداب و اللغات

معهد الآداب واللغات				
الميدان	الفرع	التخصص (ليسانس)	التخصص (لماستر)	العدد / النسبة
آداب ولغات أجنبية	لغة إنجليزية	لغة إنجليزية	تعليمية اللغات الأجنبية	1723 15.24%
	لغة فرنسية	لغة فرنسية	علوم اللغة	
لغة وأدب عربي	دراسات أدبية	أدب عربي	أدب عربي قديم	2131 18.85%
			أدب جزائري	
			أدب عربي حديث و معاصر	
	دراسات لغوية	لسانيات تطبيقية	لسانيات تطبيقية	
			لسانيات عربية	

المصدر: من اعداد الباحثين

الفصل الثالث:

دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة

نلاحظ من خلال الجداول السابقة أن عدد الطلبة بمعهد العلوم الاقتصادية و التسيير والعلوم التجارية يأتي في المرتبة الأولى من حيث أعداد الطلبة بنسبة 27.07% ، ثم يليه اللغات والأدب العربي بنسبة 18.85% ثم الاداب و لغات الاجنبية وعلوم الطبيعة والحياة ب 15.24% و 14.85% على التوالي في حين جاء معهد العلوم والتكنولوجيا بنسبة 8.16% ، الرياضيات والاعلام الالي ب 8.33% وفي الاخير الحقوق باقل نسبة هي 7.48% كون هذ التخصص مازال حديث النشأة، وما يلاحظ ان هذه التخصصات لاتعكس الاحتياجات الفعلية لسوق الشغل بالولاية من خريجي الجامعة كما أن التخصصات المعروضة لاتتماشى ولاتلبي كل متطلبات السوق المحلي كون المنطقة زراعية وفلاحية بالامتياز تتوفر على شبكة كثيفة من السيول المائية. وتتوفر على نسيج صناعي يتكون من 1439 وحدة. و 5297 منصب عمل (الجدول الموالي) ، كما عرفت في الالونة الاخيرة أنشطة زلزالية، كل هذا يستدعي فتح تخصصات جديدة تتوافق ومتطلبات سوق الشغل بالولاية، وهذا بغرض تحقيق التنمية للمجتمع في جميع المجالات ولا يتم ذلك الا من خلال تطوير مخرجات التكوين الجامعي.

الجدول رقم (14): يوضح مكونات النسيج الصناعي بولاية ميلة

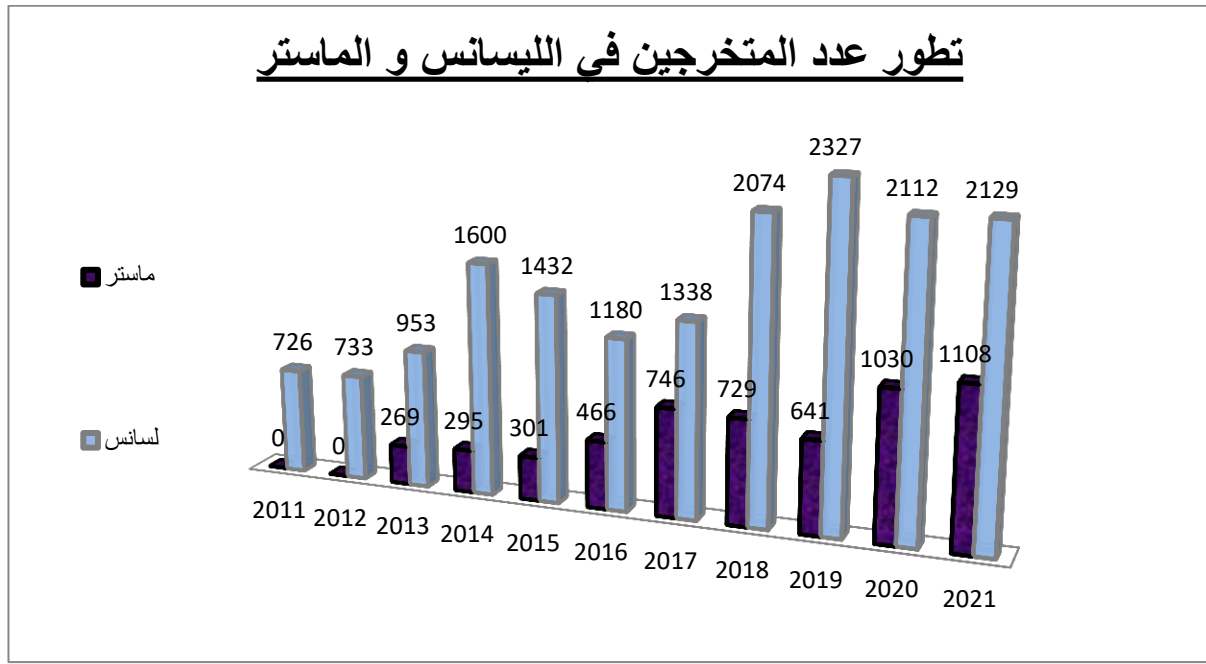
التخصص	عدد الوحدات	مناصب الشغل
مواد البناء	86	1827
المواد الزراعية	387	1517
الكيمياء والصناعة الصيدلانية	23	435
ISMME	151	853
ورق، خشب، زجاج	424	392
أخرى	321	21
بيتوكيميائية	00	00
المنسوجات	47	252
المجموع	1439	5297

المصدر: الموقع الرسمي لمديرية الصناعة لولاية ميلة، 2022

- **تطور عدد المتخرجين في الليسانس و الماستر:** تخرج من المركز الجامعي إلى غاية هذا الموسم **15.583** طالب بشهادة لسانس و **6606** بشهادة الماستر ليصبح المجموع 22.189 شهادة في الطورين. والجدول الاتي يبين تطور عدد المتخرجين عبر السنوات (الجدول رقم (15): تطور عدد المتخرجين):

الميدان	لغة وادب عربي		لغات أجنبية		علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية		رياضيات وعلوم الحياة		علوم وتقنيات		المجموع	
	لسانيس	ماستر	لسانيس	ماستر	لسانيس	ماستر	لسانيس	ماستر	لسانيس	ماستر	لسانيس	ماستر
2011	266		113		267		80				726	0
2012	233		96		208		75				733	0
2013	294	93	93		251	64	134	53	181	59	953	269
2014	357	118	150		333	57	288	61	274	59	1600	295
2015	416	116	43		420	55	218	54	270	76	1432	301
2016	379	143	15		258	80	169	94	337	84	1180	466
2017	432	300	68	27	365	169	159	95	301	119	1338	746
2018	620	280	246	34	442	177	195	76	339	141	2074	729
2019	806	286	217	33	567	207	116	95	436		2327	641
2020	505	293	241	83	606	253	131	111	413	164	2112	1030
2021	503	325	336	89	648	349	122	80	314	162	2129	1108
المجموع الاجمالي	4811	1954	1618	266	4365	1411	1687	719	2986	864	16604	5585

المصدر: اعداد الباحثين



المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على احصائيات المركز

تضح من الجدول رقم(14) تطور عدد خريجي الليسانس و ماستر أن هناك زيادة في كنبسية في اعداد خريجي المركز خلال السنة الجامعية 2011 و 2012 وبتداء من 2013 اصبح هناك خريجي في الطور ليسانس والماستر ب 953 طالبا و 269 طالبا تواليا، ثم تراجع في السنوات الثلاثة في ليسانس وزيادة ضعيفة في طور الماستر وابتداء من 2017 عرف طور الماستر زيادة كبيرة حيث بلغ 746 طالبا ويرجع ذلك الى اصطدام خريجي ليسانس بواقع البطالة وصعوبة الولوج الى عالم الشغل مما يدفعه الى مواصلة الدراسة كحل مؤقت لمشكل البطالة الذي اصبح يأرق الطالب الجامعي وكذا الحكومة التي اعتمدت على سياسة التشغيل السابقة والبحث على الاليات لتقليص من حدة البطالة ومعالجة مشكل الفجوة الحاصلة بين كمية الطلب والعرض وسط الخريجي من ذو الشهادات الجامعية والتي بقيت مجرد جهود قامت بها السلطات العمومية الجزائرية للتخفيف من حدة بطالة حاملي الشهادات، لأنها تبقى سياسات مؤقتة فكل عقود العمل هي عقود عمل تعاقدية ما يعني عدم القدرة على خلق مناصب عمل دائمة وذلك بسبب تجميد آلية التوظيف الدائم، فبعد انقضاء مدة عقد العمل يجد الخريج نفسه بطل من الدرجة الأولى خاصة بعد انتهاك طموحه وأحلامه في الحصول على منصب عمل دائم يليق بمستواه العلمي الذي يؤهله في أغلب الأحيان إلى تقلد المناصب العليا وهو ما يظهر من خلال السنوات 2018 ، 2019 ، 2020 و 2021 التي عرفت زيادة معتبرة في الطورين والشكل رقم (15) يوضح هذه التطورات.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة

* **التكوين في دكتوراه الطور الثالث** : يزداد عدد طلبة دكتوراه الطور الثالث كل سنة بنسب متفاوتة حسب الشعب والتخصصات المؤهلة لكل سنة جامعية، وبذلك تطور عدد الطلبة منذ تأهيل الدكتوراه بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة خلال السنة الجامعية 2016/2015 إلى غاية يومنا هذا كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (16): تطور عدد الطلبة منذ تأهيل الدكتوراه بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة منذ السنة الجامعية 2016/2015 إلى غاية 2022/2021.

السنة الجامعية	رياضيات واعلام آلي	علوم الطبيعة والحياة	علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية	لغة وادب عربي	المجموع
2015/2016	0	0	0	4	4
2016/2017	4	6	0	4	14
2017/2018	3	3	8	3	17
2018/2019	0	0	9	18	27
2019/2020	0	0	15	0	15
2021/2020	9	0	27	18	54
2022/2021	20	6	24	12	62
المجموع	36	15	83	59	193

المصدر: نيابة المديرية للدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمي والعلاقات الخارجية 2022

يسعى المركز الجامعي في سياسته من خلال التكوين في الدكتوراه إلى تعزيز التكوين من خلال:

- فتح تكوين الدكتوراه بما يتناسب مع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية؛
- الاندماج المهني وقابلية التوظيف لطلاب الدكتوراه؛
- تطوير الثقافة الرقمية في الجامعة وتطوير المناهج والأدوات المنهجية؛
- تعزيز العلاقات مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي؛
- تشجيع الأثر الاقتصادي والاجتماعي في مشاريع التكوين على الدكتوراه. ؛
- تكوين في الدكتوراه متوافق مع التغيرات العالمية، ومبرمج مع التخصصات المتعلقة بالبيئة والابتكار والتحديات العلمية والتكنولوجية؛
- تشجيع رسائل الدكتوراه في المؤسسات؛
- تشجيع إنشاء Start_Up من المنتجات البحثية؛
- رصد أهمية عناوين التكوين، بهدف التوظيف في القطاع وخارجه، من خلال:
- ❖ زيادة الاتصالات مع مختلف القطاعات الاجتماعية والاقتصادية، سواء كانت خاصة أو عامة، بهدف التنبؤ بالاحتياجات من المهارات ؛

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

❖ زيادة مشاركة المتخصصين من المؤسسات في أنشطة المركز الجامعي (البيداغوجية، والبحثية والتظاهرات العلمية)؛

❖ التعاون الوثيق بين المعاهد ودار المقاولاتية التابعة للمركز الجامعي.

* مشاريع البحث :

أ- مشاريع البحث الوطني

• مشاريع البحث CNEPRU / PRFU

- يوجد بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بميلة سبعة وخمسون (57) مشروع بحث مقسمة كالتالي¹:
- اربعة (4) مشاريع بحث في اطار CNEPRU
- ثلاثة وخمسون (53) مشروع بحث في اطار PRFU
- والجدول رقم(17): يبين تطور مشاريع البحث التكويني الجامعي CNEPRU + PRFU بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف من سنة 2011 الى غاية 2022

السنة	عدد المشاريع	عدد الاعضاء	السنة	عدد المشاريع	عدد الاعضاء
2011	07	22	2017	00	00
2012	00	00	2018	11	32
2013	02	10	2019	04	11
2014	05	23	2020	09	30
2015	02	11	2021	04	21
2016	03	17	2022	10	52

المصدر: نيابة المديرية للدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمي والعلاقات الخارجية، المركز الجامعي ع.ب.م.

• مشاريع المؤسسة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة:

يتم تقديم مشاريع مسابقات الدكتوراه بحيث تكون لها علاقة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي للمركز الجامعي تهدف الى حل مشاكل التنمية في الولاية.

ويوجد بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة عشرة (10) مشاريع مؤسسة تم اعتمادها خلال السنة الجامعية 2021-2022

• مشاريع البحث الوطنية PNR :

يشترط هذا النوع من المشاريع إلزامية وجود شريك اجتماعي- اقتصادي يساهم في التحديد التفصيلي لمهام المشروع وتحديد النتائج المتوقعة. يجب هيكلة المشاريع لتلبية الاحتياجات الاجتماعية - الاقتصادية للقطاعات وكذا المؤسسات المستخدمة و يتم تنفيذ المشروع البحثي من خلال استغلال البنى التحتية العلمية

¹ عقون شراف ، مدير مساعد مكلف بالدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمي والعلاقات الخارجية، برامج التكوين وتحسين المستوى في الخارج، المركز الجامعي ع.ب.ميلة، 30 ماي 2022، (مقابلة شخصية).

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

والأجهزة المتوفرة في الكيانات البحثية المختلفة (المختبرات ، الوحدات والمراكز البحثية) والمؤسسات الأخرى. يجب أن يتم تصميم الحلول والمنتجات وفقاً لمتطلبات الشريك الاجتماعي - الاقتصادي..

يجب أن يكون المكون البشري للفريق مختلطاً وموزعاً بشكل عادل بين الباحثين الأكاديميين (50%) والمهارات المتوفرة في المؤسسات الاجتماعية - الاقتصادية المشاركة في المشروع تمثل (50%). الحد الأقصى لتعداد فريق المشروع هو ستة (06) أشخاص

كما تتعهد المؤسسة الشريكة الممثلة للقطاع الاجتماعي - الاقتصادي بربط المشروع بهيئتها وإدراج ما يتعلق بالتنفيذ في برنامج عملها.

يوجد بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة مشروع بحث وطني واحد (01) تم اعتماده سنة 2022

• المشاريع الموضوعاتية:

في إطار تنفيذ السياسة الوطنية للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي تكلف الوكالة الموضوعاتية للبحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية بتنسيق ومتابعة البرامج الوطنية للبحث المنتمية لمجموعة كبرى من التخصصات العلمية التي تكلف بإنجازها مؤسسات وهياكل البحث، وفي هذا الإطار توجد بالمركز الجامعي 02 مشاريع موضوعاتية

ب- مشاريع البحث الدولية:

- مشروع بحث مشترك في إطار الحركة العلمية للتعاون الأكاديمي المغربي FMA الذي أطلقته المفوضية العامة (WBI) Wallonie- Bruxelles Internationale بين المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة و جامعة لياج Liège - بلجيكا.

- مشروع بحث PRIMA بالشراكة مع مركز البحث العلمي والتقني حول الأراضي الجافة (CRSTRA)

* الرقمنة والتعليم الإلكتروني: في إطار المشروع الوطني للتعليم الإلكتروني قام المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة بتبني التعليم الإلكتروني منذ حوالي ثلاث سنوات بإدخال ممارسات تربوية جديدة، خاصة في مجال التعليم عن بعد وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ولتحسين جودة التعليم، يعمل المركز الجامعي على تسخير الوسائل والإمكانات المادية والبشرية اللازمة لنجاح عملية التعليم الإلكتروني، حيث يحتوي على مايلي:

- قاعة للسمعي البصري مجهزة بالعتاد المطلوب (كاميرا، جهاز اعلام ألي، شاشة عرض، مكبر الصوت،

- تخصيص مدرج كقاعة محاضرات مجهز ب (كاميرا، جهاز اعلام ألي، شاشة عرض، مكبر الصوت،

- انشاء خمسة منصات رقمية تتمثل في: منصة التعليم عن بعد تسمح للطلبة بالدراسة مباشرة عبر الخط او تحميل الدروس والمحاضرات، ارضية التسيير البيداغوجي تتمثل في وضع التوزيع الزمني لكل التخصصات، لوحة نتائج الاختبارات، منصة طلب الوثائق عبر الخط، وبوابة الدكتوراه.

- كل هذا أعطى دفعا قويا للتعليم عن بعد وتسهيل التواصل التفاعلي عبر المنصات الرقمية للتكوين والبحث والحوكمة خاصة بعد تطبيق بروتوكول التسيير البيداغوجي والصحي (بسبب جائحة كوفيد 19) للموسم

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

الجامعي 2020-2021، وعليه فإن المركز الجامعي سيكون في المرحلة القادمة قاطرة التنمية في الولاية من خلال المهام الموكلة اليه في التكوين من خلال اعداد الكفاءات التي تستجيب للمتطلبات الحقيقية والموضوعية للتنمية المستدامة وللوظائف في زمن الرقمنة.

3-2- التكوينات والانشطة المكملة :

*التكوين المكمل بالداخل:

نظرا لأن المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة - يلعب دور رئيسي في عملية التنمية المحلية، فقد تم توقيع العديد من اتفاقيات التعاون مع المؤسسات العامة والخاصة، والشركات المحلية والوطنية، وكذلك مع مختلف غرف الحرف.

الغرض الرئيسي من هذه الاتفاقيات هو توفير مواضع عمل عملية للطالب وتقريب عالم الأكاديميين من القطاع الاجتماعي والاقتصادي محليا، ووطنيا.

من خلال هذه الاتفاقيات، يسهم المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف من خلال التدريب والدراسات والخبرات والخدمات في التنمية المحلية والوطنية وخلق قيمة مضافة من خلال اقتصاد المعرفة بهدف ترقية متطلبات الشغل بالولاية وذلك من خلال:

1- الزيارات والتربصات الميدانية للطلبة:

- من أجل تدعيم المعارف النظرية و تزويدها بالمعارف التطبيقية يقوم طلبة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة بتربصات ميدانية وزيارات علمية الى مختلف المؤسسات والورشات حيث قدر عدد الخرجات العلمية المنجزة للطلبة الجامعيين المسجلين في الطور الاول والثاني في إطار دعم التكوين خلال السنة الجامعية 2020-2021 بـ 10 خرجات و خلال السنة الجامعية 2021-2022 بـ 10 خرجات بالتعاون مع مجموعة من المؤسسات المحلية والوطنية ومؤسسات تعليمية وبحثية، هذه الخرجات تمثلت في¹: غابات باينان، محطات التصفية بعين التين وسيدي مروان، سد بني هارون، مركب صوناريك، حضيرة بلزمة باتنة، المعهد الوطني للزراعات الكبرى، مركز البحث في البيوتكنولوجيا بقسنطينة، جامعة قسنطينة 03، مركب الحديد والصلب بمنطقة بلارة بجيجل، شركة تسيير شبكات نقل الغاز بقسنطينة، ورشات البناء في منطقة فردوة (سيدي مروان) ، المركز التقني بأشواط (جيجل)، محطة الضخ بمنطقة حمالة (القرارم قوقة).....

- تربصات نهاية الدراسة وهي تربصات تطبيقية يقوم بها الطلبة وهو يشكل مرحلة هامة وأساسية خلال المسار التكويني، وذلك في مختلف المؤسسات بهدف اكتشاف المؤسسة من أجل التعرف على عالم الاعمال و فهم تنظيمه، ولتسهيل عملية توجيه الطالب لإختيار المؤسسة المناسبة يقوم مكتب الربط بإعداد خريطة التربصات الميدانية تتضمن المعلومات الكاملة عن المؤسسات والهيئات الموجودة في ولاية ميلة وخارجها².

¹ عقون شراف ، مدير مساعد مكلف بالدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمي والعلاقات الخارجية، برامج التكوين وتحسين المستوى في الخارج، المركز الجامعي ع.ب.ميلة، 30 ماي 2022، (مقابلة شخصية).

² لمزاودة رياض، مسؤول مكتب الربط جامعة- مؤسسة، التربصات الميدانية، المركز الجامعي ع.ب.ميلة، 26 ماي 2022، (مقابلة شخصية).

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

ب-التعليم المكثف للغات:

انشأ مركز التعليم المكثف للغات بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة في 09 ديسمبر 2019، و يسعى مركز التعليم المكثف للغات (CEIL) أن يشكل فضاء علميا وفسحا معرفيا متخصصا يدعم وبشكل عام منظومة التعليم العالي والبحث العلمي بالمركز الجامعي ،ويسند وبشكل خاص آلية التكوين المكثف والمتخصص به سيما منها ما تعلق بإشباع الفضول اللغوي لدى كل المنتسبين اليه (الأساتذة ،الموظفين ،الطلبة ،وغير الجامعيين وإطارات وموظفي المؤسسات العمومية والخاصة) وتطوير ملكة التخاطب بالأجنبي عند الراغبين في تعلم غير اللغة العربية نطقا أو كتابة وذلك لغرض علمي أو مهني. كما يسعى المركز لتوفير تكوين منهجي علمي مكثف في ست لغات وهي : الانجليزية ،والصينية ،والروسية ،والاسبانية والفرنسية باعتبارها اللغات المعتمدة في نظام الامم المتحدة اضافة الى اللغة التركية والالمانية وغيرهما من اللغات التي بدأت تتبوأ مكانها في خريطة النطق الدولية ،الوطنية و المحلية في مختلف المستويات.

*التكوين المكمل بالخارج:

ويتعلق الامر ببرامج الحركية الدولية للطلبة والاساتذة والموظفين في إطار اتفاقيات تعاون ابرمها المركز الجامعي مع جامعات دولية (بولندا ، بلغاريا، البرتغال) كما يسعى المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة الى تجسيد مشاريع اتفاقيات شراكة اضافية في طور التنفيذ في اطار برنامج اراسموس + مع كل من تركيا و الولايات المتحدة الامريكية....

-برنامج إيراسموس+ (ERASMUS+):

يهدف برنامج إيراسموس + إلى دعم الحركية للطلبة والاساتذة والموظفين في ميدان التعليم، التكوين ، الشباب و الرياضة، يمول برنامج إيراسموس+ الدراسة، التكوين، أو التدريس لفائدة أكثر من 4 ملايين شخص في العالم.

استفاد المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة من برنامج إيراسموس+¹ من خلال ابرام اتفاقيات شراكة مع بعض دول الاتحاد الاروبي وهي بولندا، بلغاريا، البرتغال، حيث تتعهد المؤسسات الشريكة بالتعاون من أجل تبادل الطلاب و / أو المعلمين والموظفين في إطار برنامج Erasmus + و يتعهدون بالامتثال لمتطلبات الجودة الواردة في ميثاق إيراسموس للتعليم العالي في جميع الجوانب المتعلقة بتنظيم وإدارة الحركية ، بما في ذلك الاعتراف بالاعتمادات الممنوحة للطلاب من قبل المؤسسة الشريكة وتشمل التخصصات المفتوحة في هذا البرنامج: ادارة الاعمال، علوم اجتماعية، لغات أجنبية، علوم الاتصال والتكنولوجيا، وتكمن استفادة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة من هذا البرنامج من خلال:

¹ نفس المرجع السابق

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة

- تنقل الأشخاص لأغراض تعليمية وتكوينية حيث ينتقل الطلبة للدراسة بمعدل طالب واحد في كل فصل أي خمسة أشهر (10/2) ويتنقل الاساتذة للتدريس والموظفين الإداريين لتحسين المستوى بمعدل شخصين لكل خمسة أيام (05/2) حيث استفاد طالب واحد فقط في الطور الاول تخصص إعلام الالي خلال السداسي الثاني للسنة الجامعية 2021-2022 وهذا نظرا لحدثة الاتفاقية المبرمة بين المركز الجامعي وجامعة WSB البولندية في ذات السنة.

- التعاون لغرض الابتكار وتبادل الممارسات الناجعة ب: تعزيز الكفاءات لفائدة الطلبة، توحيد المعارف، تحالفات قطاعية لغرض تحقيق كفاءات نوعية في مجالات التعليم و التكوين وتعاون استراتيجي في ميدان التعليم العالي .

3-3- النوادي العلمية و التظاهرات العلمية:

أ- النوادي العلمية: تعتبر النوادي العلمية فضاءً يحاول فيه مختلف الفاعلين من طلبة و أساتذة متطوعين اكتشاف ميدان معين من خلال القيام بنشاطات متنوعة بين إنجاز مشاريع و القيام بتجارب و عقد لقاءات و تنظيم دورات و غير ذلك و يحصي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة النوادي العلمية الآتية:

نادي الابداع المقاولاتي، نادي الاوتار العلمية، النادي الادبي كن متميزا، نادي العقول المبدعة، نادي علوم الطبيعة والحياة.

ب-التظاهرات العلمية: تعدّ التظاهرات العلمية نشاط مميز للبحث بالنسبة للجامعة، ينظم المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة ملتقيات ،ورشات عمل ،أيام وحلقات دراسية للمساهمة في تعزيز دورها العلمي كمركز للإشعاع المعرفي¹.

جدول رقم (18): حصيلة التظاهرات العلمية:

التظاهرات العلمية	خلال السنة الجامعية 2020 - 2021
دولية	11
وطنية	35
أيام دراسية، ندوات، ورشات..	34

المصدر: من إعداد الباحثين

ج-التظاهرات الرياضية والثقافية:

الحياة الجامعية فترة مميزة في حياة الطالب فخلالها يتزود بالرصيد المعرفي و العلمي الذي يتلقاه في تكوينه، كما تعتبر مرحلة مهمة في بناء شخصيته، لذلك وجب تنمية البعد الوطني و الإحساس بالانتماء

¹ عقون شراف ، مدير مساعد مكلف بالدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمي والعلاقات الخارجية، برامج التكوين وتحسين المستوى في الخارج، المركز الجامعي ع.ب.ميلة، 30ماي 2022، (مقابلة شخصية).

و تقوية عناصر الوحدة الوطنية، التي تعد من المهمات الأساسية للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، و يعتبر فضاء حيا للنشاطات الثقافية و العلمية و الرياضية و فرصة لاكتشاف المواهب و الإبداعات التي تزرع بها الشريحة الطلابية مما يستوجب تشجيعها و توفير ظروف تنميتها من خلال برامج النشاطات و المنافسات و التبادل التي تشرف على توجيهها الوزارة الوصية ، و تتولى تنفيذها مصالح النشاطات على مستوى المركز الجامعي و من خلال تشكيل النوادي و الفرق المتخصصة و تنظيم المسابقات و الدورات في شتى المجالات (الإبداعات العلمية، الثقافية منها: المسرح، الأدب و الشعر، الموسيقى و الفنون التشكيلية، و كذا الإبداعات الرياضية، الفردية و الجماعية....).

ما نلاحظه هو أن كل هذه النشاطات والتظاهرات العلمية ، الرياضية والثقافية تساهم في ترقية والرفع من الكفاءة خريجي المركز الجامعي وبالتالي تلبية احتياجات الشغل بالولاية.

المبحث الثالث: الأجهزة الداعمة لربط المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة بعالم

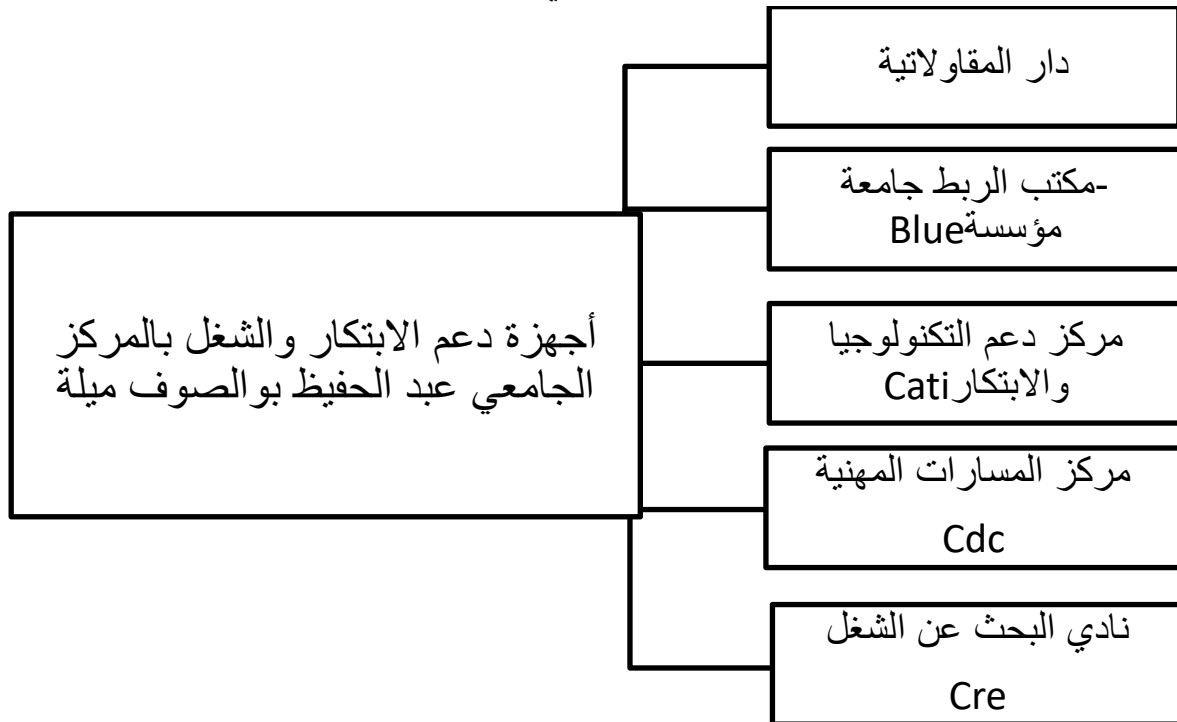
الشغل

تبنت الوزارة المكلفة بالتعليم العالي والبحث العلمي لسياسة ترمي إلى زيادة التواصل وتحقيق التقارب المتبادل بين الجامعة وبيئتها الاقتصادية والاجتماعية؛ وهذا من أجل تفعيل شراكة حقيقية ومجدية تركز العلم والمعرفة لخدمة التنمية الاقتصادية على المستوى المحلي والوطني. فزيادة مستوى التواصل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية يهدف بالأساس إلى تسهيل عملية إدماج خريجي الجامعة وانخراطهم في الدورة التنموية على المستوى المحلي والوطني، باعتبار أن هذه المؤسسات تمثل فرصة حقيقية للتشغيل. من هذا المنطلق، أصبح المركز الجامعي ملتزم بضمان تكوين نوعي يتوافق مع متطلبات سوق الشغل في محيطها الاجتماعي والاقتصادي، على اعتبار أن التكوين الذي يزاوله الطالب في الجامعة عنصرا أساسيا يسمح له بالإدماج المهني مستقبلا.

ومن أجل تحقيق كل هذا سعى المركز الجامعي إلى وضع عدة أجهزة لإبقاء التواصل مع القطاع الاقتصادي والاجتماعي، ومن بينها إنشاء دار المقاولاتية، مكتب الربط الجامعة-المؤسسة، مركز دعم التكنولوجيا والابتكار، مركز المسارات المهنية و نادي البحث عن الشغل.

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله

الشكل رقم (17): الأجهزة الداعمة لربط المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله بعالم الشغل



المصدر: من إعداد الباحثين

1- دار المقاولاتية

إن دار المقاولاتية هي نتاج الشراكة بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ميله، والمركز الجامعي لعبد الحفيظ بوالصوف ميله، حيث تم إبرام هذه الشراكة سنة 2013، بهدف تنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، والعمل على بعث الأفكار الإبداعية في الوسط الطلابي والخروج تدريجيا من طبيعة المشاريع الكلاسيكية والتوسيع من دائرة المشاريع الابتكارية والتي من شأنها إعطاء دفع جديد للتنمية من جهة، وكذا منح الشريحة الطلابية فرصة إنشاء مؤسسات مصغرة ناجحة في ميادين مختلفة من جهة أخرى، ومن ثم اقتحام المقاولاتية باعتبارها نواة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

إن فكرة إنشاء دار المقاولاتية كانت في البداية تعبيراً عن الشراكة بين الجامعة والمحيط، ثم تطورت وأصبحت تهدف إلى أن تكون قاطرة الكفاءات الجامعية التي تحقق تنمية اقتصادية مستدامة.

1-1- مهام دار المقاولاتية.

لدار المقاولاتية مهمتين أساسيتين وهما:

أ- تحسيس والتوعية: التحسيس للمقاولاتية يهدف إلى التأثير على الرغبة المقاولاتية للطلبة أو للباحثين عند تخرجهم من المركز الجامعي أو بعد اكتساب خبرة مهنية، في الظروف الاقتصادية الصعبة يجب على الطلبة أن يفكروا في مستقبلهم المهني، نقص مناصب الشغل تحت الطالب على التفكير في إنشاء مشاريع

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

مقاولاتية، تمكين الطلاب من نية تنظيم المشاريع من خلال برامج التوعية ونشر ثقافة العمل الحر، تتمثل هذه المهمة في تحسيس، تكوين وتحفيز الطلبة الجامعيين ، سيما طلبة الأطوار النهائية.

- الاستقبال والاعلام والتوجيه ؛

- التحسيس بالفكر المقاولاتي وإرساء ثقافة المقاولاتية في صفوف الطلبة؛

- تدريب الطلاب على روح المبادرة؛

- تقديم فكرة المشروع ؛

- تعيد بالإجراءات المتبعة لإنشاء مؤسسة ؛

-نشر روح المبادرة في الأوساط الأكاديمية ونقل التكنولوجيا، وكذا التغذية الراجعة للتعليم والتدريب من خلال لقاء رواد الأعمال والمؤسسات المالية وقيادي المجتمع وأساتذة الجامعات و الصناعيين.

ب-المرافقة:

-الوظيفة الثانية لدار المقاولاتية تكمن في المرافقة من الفكرة إلى المشروع ، فالهدف الأول لدار المقاولاتية هو العمل على الرغبة المقاولاتية للطلبة والباحثين، والمساعدة على هيكلة الفكرة وبعدها ربط حاملي الأفكار والمشاريع بهياكل المرافقة الملائمة(مشتلة المؤسسات، مركز الدعم والاستشارة...، وتتضمن وظيفة المرافقة في المهام التالية:

- توجيه ومساعدة الطلبة على بلورة فكرة المشروع؛

- تضمن مرافقتهم الأولية من أجل إنشاء مؤسسة مصغرة؛

- ترافقهم أثناء دراسة المشروع ؛

- تأطير المشروع؛

- تجسيد المشروع ؛

- تمنحهم تكويناً حول تقنيات تسيير المؤسسة ؛

- في ظل غياب الآلية الفعالة التي تساهم في تحويل الأبحاث العلمية من المرحلة النظرية إلى التطبيقية في هيئة سلع أو خدمات، فإن إنشاء دار المقاولاتية تعتبر بمثابة الأداة المناسبة لتحقيق ذلك؛

- المشاركة في دراسة السوق، التمويل، البحث عن الشركاء ومساعدة المبتكرين لتحويل أفكارهم إلى منتجات تطرح في الأسواق .

1-2- أهمية وضرورة دار المقاولاتية:

إن فكرة إنشاء دار المقاولاتية على مستوى المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة جاءت نتيجة لعدة اعتبارات أهمها:

-إن ترقية التشغيل ومكافحة البطالة تشكّلان أحد الأهداف الاستراتيجية للسياسة الوطنية للتشغيل؛

- أهمية المورد البشري المؤهل في نجاح استراتيجية التشغيل؛

-وضع قاعدة معطيات لمختلف الأنشطة والمشاريع ذات القيمة المضافة لفائدة الطلبة؛

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

- مساعدة الطلبة على إعداد مذكرات بحثهم.

1-3- تطور حصيلة النشاطات المنجزة في إطار ترقية المقاولاتية في الوسط الجامعي¹:

الجدول رقم (19): تطور حصيلة النشاطات المنجزة في إطار ترقية المقاولاتية

السنة	طبيعة النشاط	عدد المشاركين
2019	يوم إعلامي للتعريف: بنشاطات دار المقاولاتية.	200
	بنشاطات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.	300
	اليوم الدراسي الثاني: "ترقية الصادرات خارج قطاع المحروقات	400
	1- الدورة التكوينية 'أوجد فكرة مؤسستك'. 2- دورة تكوينية في كيفية إعداد السيرة الذاتية.	250
	3- خطوات إعداد مخطط الأعمال. 3- تنظيم الجامعة الصيفية	200
2020	4- أبواب مفتوحة على هيئات الدعم والمرافقة 5- مسابقة أحسن فكرة مشروع لسنة 2019 star-up-week-end	
	"تنظيم : الصالون الولائي للمؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة بحضور :" - أكثر من 20 هيئة لدعم ومرافقة للمؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة؛ - 25 مؤسسة مصغرة، صغيرة ومتوسطة؛ إمضاء 06 اتفاقيات؛	500
	الاحتفال باليوم العالمي للمرأة دار المقاولاتية - تنظيم معرض لنشاطات مختلفة قامت بها نساء المركز الجامعي؛	400
2020	ورشات تكوينية: - تنظيم دورة تكوينية حول : أوجد فكرة مؤسستك	30
	- تنظيم خرجة ميدانية لزيارة مؤسسات إنتاجية لفائدة الطلبة	150

¹ خير الدين بنون، مدير دار المقاولاتية، نشاطات دار المقاولاتية، المركز الجامعي ع.ب.ميلة، 16 ماي 2022، (مقابلة شخصية).

65	ورشات تكوينية: - حول تقنيات البحث عن العمل - تنظيم دورة تكوينية حول "أوجد فكرة مؤسستك" TRI	2021
400	أيام دراسية: -تنظيم يوم دراسي حول آفاق الإستثمار الفلاحي في ولاية - ميله - تنظيم يوم إعلامي حول "القرض المصغر ، والقرض المصغر الموجه للفئة النسوية" -تنظيم مسابقة للطبخ وصناعة الحلويات التقليدية لنساء	

المصدر: من إعداد الباحثين عن دار المقاولاتية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميله، 2022

1-4- المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية - ميله- خلال الفترة ما بين 2016- 2021

سوف نتحدث على عدد المشاريع المقبولة والمرفوضة من طرف لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع CSVF بما في ذلك الملفات أو المشاريع التي تم قبولها من طرف هذه الأخيرة ورفضها من طرف البنوك .

*** عدد المشاريع المقاولاتية المقبولة من طرف الوكالة CSVF: موزعة كمايلي:**¹

أ- **التمويل الأحادي: 2019 إلى 2021:** تم قبول 13 مشروع كلها في المهن الحرة (7،2،4) على التوالي أما باقي القطاعات (الصناعة، الصيانة، خدمات ، الفلاحة، الحرفي ومؤسسات اشغال البناء) فلم تسجل اي مشروع اذن نلاحظ أن التمويل الاحادي ضعيف أي ان البنوك لا تمويل المشاريع بالكامل ماعد المشاريع قطاع المهن الحرة التي تمون نسبة المخاطرة منخفضة

ب- **التمويل الثنائي 2016 إلى 2021:** اما التمويل الثنائي نلاحظ أن المشاريع المقبولة تبقى منعقدة بالنسبة للقطاعات التالية: الصناعة، الفلاحة، الحرفي، والصيانة اما قطاع الاشغال والبناء تم تمويل مشروعين (02) ثم يليه قطاع الخدمات ب4 مشاريع ، في حين كانت حصيلة المشاريع الممولة هي 15 في المهن الحرة

اذن عدد المستفيدين من الشبا ب المقاول ضعيف وهذا راجع الى عدم امتلاكهم الاموال اللازمة للانطلاق في المشاريع رغم امتلاكهم للأفكار .

ج- **التمويل الثلاثي 2016 إلى 2021:** اقدر اجمالي عدد المشاريع الممولة ب653 مشروع احتل فيها قطاع الفلاحة المرتبة الاولى من حيث عدد المشاريع التي استفادت من التمويل ب233 مشروع وكلها تم تمويلها من طرف بنك بدر ثم جاء في المرتبة الثانية قطاع الصناعة ب140 مشروع ممول ،ثم مؤسسات الاشغال والبناء ب75 مشروع و المهن الحرة ب63 مشروع ، وخدمات 59 مشروع يليه قطاع الصيانة ب58

¹ - إحصائيات سنوية من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ميله

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة

مشروع في حين كان قطاع الحرفي ب16 مشروع وهو اقل القطاعات تمويلا من قبل المؤسسات المالية والبنوك.

يجب ان ننوه ايضا أن هناك عدم تطابق بين عدد المسجلين هو 617 ملف بينما تم رفض 122 ملف لعدم استثناء الشروط حسب المصدر وتم قبول 511 ملف. اضافة الى صعوبة الحصول على المعلومات من الوكالة.

ان ما تقدمه هذه الدار للطلبة من الخرجين من خلال التكوينات التي يتلقونها من (تكوين حول انشاء المؤسسة، تكوين حول التعرف على عالم المؤسسة، او تكوين خاص بدار المقاولاتية الموجه خاصة الى الاساتذة وطلبة الدكتوراه) ، قد اثمرت نتائجها حيث تم ايجاد أفكار لمؤسسة قابلة للتطبيق وهي بمثابة مشاريع لأصحابها كما تسمح بدمج خريجين اخرين بها عند انطلاقها مما يضمن مناصب شغل دائمة لأصحابه.

2- مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسة:

سعت الجامعة إلى وضع عدة أجهزة لإبقاء التواصل مع القطاع الاقتصادي والاجتماعي، ومن بينها إنشاء مكتب الربط الجامعة المؤسسة (BLUE) في مارس 2020

الأهداف:

- العمل على إعادة بعث العلاقة الديناميكية بين المركز الجامعي و المؤسسة، وذلك من خلال إقامة مجموعة من اتفاقيات التعاون بين الجامعة ومختلف المؤسسات التي تنشط في بيئتها الاقتصادية والاجتماعية؛

- احصاء ووضع خريطة للمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية ومختلف الهيئات التي تنشط في المنطقة؛

- العمل على التعرف على احتياجات سوق الشغل، وبالتالي تحقيق توافق بين هذه الاحتياجات ومختلف برامج التكوين المقدمة على مستوى الجامعة، وخاصة على مستوى الماستر؛

- تمكين الطلبة من إجراء تربصات ميدانية في مختلف المؤسسات والهيئات من خلال خلق وتنشيط وحدة متخصصة في تسيير تربصات الطلبة، وإعداد خريطة التربصات ومتابعة المتخرجين من أجل إنشاء المشاريع الخاصة بهم¹.

لقد تم تسجيل عدة شراكة مع المؤسسات الناشطة بالولاية في العديد من القطاعات وهذا ما ساهم في فرص عمل لمتدربين من مركز المهارات المهنية حيث تم دعوة مجموعة من هذه الشركات عند كل تكوين لاختيار طلبة وهذا من خلال اقامة مقابلات، كما سمحت ايضا من حصول المتدربين على تربصات بكل انواعها مما يساعد الخرجين في الحصول على خبرة للفوز بمنصب عمل دائم، وهذا من خلال اكتساب خبرة ميدانية خاصة في تلك التخصصات التي يتطلب وجود خبرة ميدانية.

¹ لمزاودة رياض، مسؤول مكتب الربط جامعة- مؤسسة، التربصات الميدانية، المركز الجامعي ع.ب.ب ميلة، 26 ماي 2022، (مقابلة شخصية).

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

إضافة إلى إقامة معارض عمل من بحضور هذه المؤسسات وبدعوة كل الطلبة الخريجين لتعرف أولا على المؤسسات وما تحتاج إليه من مناصب شغل، وكذلك لتعريف الطلبة الذين لا لم يكملوا دراستهم بعد بتوجهات المؤسسات المستقبلية وافاقها وماهية الوظائف التي تسعى إليها مستقبلا

3- مركز دعم التكنولوجيا والابتكار

تم إنشاء - مركز دعم التكنولوجيا والابتكار CATI بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة رسميًا في فيفري 2021 بموجب الاتفاقية الموقعة بين المركز الجامعي والمعهد الوطني الجزائري للملكية الفكرية (INAPI)

- ضمان إيداع براءات اختراع المركز الجامعي على مستوى المعهد الوطني الجزائري للملكية الفكرية ومتابعة إجراءات العملية ؛

- تنظيم دورات تدريبية حول منهجية كتابة البراءات ؛

- توفير المعلومات الأساسية عن تشريعات وقوانين الملكية الصناعية ؛

- تقديم الدعم العلمي والتقني فيما يتعلق بالبراءات من حيث: التقييم والكتابة وإعداد ملف تسجيل براءات الاختراع على مستوى المعهد الوطني للملكية الفكرية.

1- المهام:

• تنظيم أيام دراسية ودورات تكوينية خاصة للتوعية بالملكية الفكرية (علما أن الملكية الفكرية تنقسم إلى قسمين رئيسيين: هما الملكية الفنية أو الأدبية "حماية حقوق المؤلف" والملكية الصناعية) (الجدول رقم (20) يوضح برنامج التظاهرات العلمية لمركز دعم التكنولوجيا والابتكار خلال سنة 2022)؛

• الحصول على المعلومات التكنولوجية المحلية العالية الجودة وما يرتبط بها من خدمات، مما يساعد الأستاذ والطالب على استغلال إمكاناتهم الابتكارية واستحداث حقوقهم المتعلقة بالملكية الفكرية وحمايتهم وإدارتها؛

• تقديم المعلومات حول كيفية إيداع ملفات (براءة الاختراع، العلامات التجارية، تصاميم ونماذج صناعية... إلخ)، والمساعدة في تحرير طلبات إيداع براءات الاختراع؛

• توفير المصادر المعلوماتية والتقنية للأساتذة والطلبة في البحوث والمنشورات العلمية؛

• النفاذ إلى المصادر الإلكترونية للبراءات والمنشورات المرتبطة بالملكية الفكرية؛

• التدريب على البحث في قواعد البيانات.

الجدول رقم (20): يوضح برنامج التظاهرات العلمية لمركز دعم التكنولوجيا والابتكار خلال سنة 2022

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة

تاريخ التنظيم	الهدف من التظاهرة	الشركاء في التأطير	عنوان التظاهرة العلمية
ديسمبر 2021	- تشجيع الابتكار في المجال الصناعي والتكنولوجي والتوعية بمفاهيم حماية الملكية الصناعية. - تشجيع ودعم الابتكار على مستوى المركز الجامعي. - وضع المخترعين والمبتكرين في اتصال مباشر مع المعهد الوطني الملكية الصناعية.	المعهد الوطني الملكية الفكرية والصناعية (INAPI)	يوم تحسيسي حول الملكية الصناعية والتوعية بمفاهيم حماية الملكية الصناعية
نوفمبر 2021	- تعزيز دور مركز دعم التكنولوجيا والابتكار - التحسيس حول الملكية الفكرية والصناعية وبراءات الاختراع والعلامات التجارية والنماذج. - الحصول على معلومات أساسية عن التشريعات المتعلقة ب الملكية الصناعية. - تكوين الأساتذة والطلبة حول كيفية تسجيل براءات الاختراع والعلامات التجارية والنماذج. - اطلاع الأساتذة والطلبة حول كيفية الدخول الى قواعد البيانات الوطنية والدولية. - تكوين وإعداد جميع المهتمين بإنشاء المشاريع والشركات الناشئة، والراغبين في الانضمام إلى حاضنة الجامعة	-المعهد الوطني الملكية الفكرية والصناعية (INAPI) - الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي وتطوير التكنولوجيا (ANVREDET) -المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي (DGRSDT)	تظاهرة اليوم العالمي للملكية الفكرية
فيفري 2022	- تعزيز دور مركز دعم التكنولوجيا والابتكار. - عرض أفضل الاختراعات والابتكارات من مختلف الجامعات. - توفير فضاء للمناقشات والتفاعل والتبادل بين الخبراء في مجال الابتكار والاختراع. - اطلاع الأساتذة والطلبة على أحدث الاختراعات والابتكارات. - تشجيع ودعم أساتذة وطلبة المركز على الابتكار وعرض ابتكارهم وأفكارهم.	-الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي وتطوير التكنولوجيا (ANVREDET)	- تظاهرة جامعة الابتكار - تنظيم معرض عن الابتكارات إضافة إلى مسابقة أحسن المشاريع المبتكرة "
أفريل 2022	- تعزيز دور مركز دعم التكنولوجيا والابتكار. اطلاع الأساتذة والطلبة على أحدث المجالات والمواضيع المستهدف في مجال الابتكار. مناقشة وطرح أفكار للبحث والتطوير على مستوىالمركز.	أساتذة مختصين من مختلف الجامعات الوطنية	- تتضمن محاضرات في مجالات الابتكار المختلفة
ماي 2022	- إعداد وتكوين الطلبة المبتدئين في الذكاء الاصطناعي. - إعداد وتكوين الطلبة المتقدمين في الذكاء الاصطناعي. - إعداد وتكوين الطلبة في تركيب ودمج الأجهزة الإلكترونية والتكنولوجية	أساتذة متخصصون.	- تظاهرة الذكاء الاصطناعي
جوان 2022	- تعزيز دور مركز دعم التكنولوجيا والابتكار. - تنافس الطلبة المشاركين لتطوير أفكارهم ووضعها في إطار مشروع تخرج مبتكر. - تشجيع المنافسة بين الطلبة.	أساتذة متخصصون من مختلف المعاهد.	- تظاهرة مذكرتي مسابقة أحسن مشروع تخرج من مختلف المعاهد.

المصدر: من إعداد الباحثين

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

4-مركز المسارات المهنية:

في إطار سياسة انفتاح المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة على المحيط الاقتصادي والاجتماعي وانسجاما مع الاستراتيجية الهادفة إلى تيسير اندماج خريجها في سوق الشغل، عمل مدير المركز الجامعي على استحداث مركز المسارات المهنية (Centre des Carrières de l'Université) بتاريخ 31 ديسمبر 2021 لتعزيز قابلية التشغيل لدى الطلبة المقبلين على التخرج والمتخرجين ومساعدتهم على تحقيق النجاح في الحياة المهنية عن طريق التوجيه والتكوين والمواكبة والتواصل مع المؤسسات وكل الهيئات المرتبطة بموضوع الشغل.

يعمل مركز المسارات المهنية بالمركز على تقديم الخدمات والتكوينات حول تقنيات البحث عن المعلومات التي تساعد على اكتساب المهارات التي تزيد من قابلية التشغيل لدى الطلبة.

كما يعمل المركز على تقديم خدمة للمؤسسات من خلال منحهم فرصة لقاء الطلبة الأكفاء المقبلون على التخرج والمتخرجين مباشرة عبر معارض العمل وبالتالي تعزيز عملية التبادل بين طالبي وعارضي العمل.

مهام وأهداف المركز:

- تزويد الطلبة المقبلون على التخرج والمتخرجين على المهارات اللازمة والمساعدة على الاندماج في عالم الشغل من خلال تنظيم ورشات تدريبية فيما يخص تقنيات البحث عن العمل، كتابة السيرة الذاتية، مهارات إجراء مقابلات العمل ، مهارات التواصل...؛

- القيام بأيام التوعية والأبواب المفتوحة، نشر المعلومات بانتظام عن سوق العمل، عروض والروابط المفيدة للبحث عن عمل ، وما إلى ذلك؛

- إقامة لقاءات للطلبة مع المشغلين وتنظيم أيام للشغل والأعمال في الجامعة بالتعاون مع مدراء المؤسسات المعنية بالتشغيل محليا.

ونظرا لحدثة نشأة مركز المسارات المهنية فإنه لم يحقق بعد الاهداف المسطرة لدمج الطلبة في عالم الشغل.

5-نادي البحث عن الوظيفة CRE

- ضمن مشروع: TAWDIF من الجامعة إلى عالم الشغل" ، الممول من طرف المملكة المتحدة والذي تم تنفيذه من سبتمبر 2016 إلى مارس 2019 من قبل مكتب العمل الدولي (BIT) بالشراكة مع وزارة العمل التشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يهدف هذا المشروع إلى إنشاء نادي بحث عن الوظائف النموذجية لتحسين دمج خريجي الجامعة في سوق العمل في الجزائر.

تم إنشاء نادي البحث عن الوظيفة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة خلال سنة 2021، ثمة شراكة بين المركز الجامعي و مديرية التشغيل الولائية، وذلك في إطار تفعيل الاتفاقية المبرمة بين وزارة التعليم العالي و البحث العلمي من و وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي

الفصل الثالث: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله

-وتجدر الإشارة أن هذا النادي عبارة عن تكوين تطبيقي وينشطه مستشارو التوظيف لدى الوكالة الولائية للتشغيل (AWEM).

- الجمهور المستهدف:

- نادي البحث عن الشغل مخصص للأشخاص الذين لا يتقنون تقنيات البحث عن الوظائف والقدرة على عرض أنفسهم في أعين أرباب العمل.

- سيكون الجمهور المستهدف من خريجي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله، الذين يواجهون صعوبات محددة في الوصول إلى سوق الشغل

- يقدم نادي البحث عن الوظيفة برنامج أكثر كثافة لمدة تصل إلى 15 يوما، مقارنة بدورات البحث عن الوظائف الأخرى التي تستغرق في الغالب مابين ساعة إلى يومين.

- معايير الاختيار للمشاركين في دورات أعضاء نادي البحث عن الشغل:

-متحصل على شهادة جامعية- مقر الإقامة في ولاية ميله.

-باحث عن وظيفة مسجلا لدى-AWEM ميله لأكثر من 12 شهر .

-متحفز للعثور على وظيفة ولتوسيع أفاقه.

-القدرة على الانتقال إلى موقع ورشة التكوين AWEM (المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله)

- أهدافه :

-تمكين الطالب من التعرف على عالم الشغل و مستجدات التشغيل.

-مساعدة الطالب ومرافقته على بناء مشروع مهني من خلال التوجيه المهني

-مساعدة الطالب على اكتساب التقنيات الضرورية للبحث عن العمل

- النشاطات:

-تنظيم دورات تكوينية والتي تهدف إلى تمكين الطلبة بعد تخرجهم من الحصول على وظيفة مناسبة في

اقصر فترة زمنية ممكنة و هذا من خلال الممارسة المكثفة لمهارات البحث عن وظائف حيث تم إطلاق

فعاليات الدورة التكوينية ” CRE 01 لفائدة الباحثين عن الوظيفة بمقر نادي البحث عن الشغل المركز

الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله بتاريخ 10 جانفي 2022 والتي دامت لمدة 10 أيام تحت إشراف

مستشاري الوكالة الولائية للتشغيل AWEM ميله.

-تحقيقات الإدماج المهني لمتابعة الإدماج المهني للخريجين عن طريق قاعدة بيانات يتم إنشاؤها كل سنة

تخرج عن جميع الطلبة ليتم الاتصال بهم دوريا لمتابعة ادماجهم المهني ويتم جمع بيانات ويتم تحليلها حيث

يتم تسجيل نتائج التحليل لمساعدة الجامعة في رسم خارطة التكوينات واتخاذ قرارات بشأن حذف

اختصاصات ليصبح مركز للخبرة تلجأ له الجامعة في كل مرة للحصول على معلومات حول عالم الشغل.

-المشاركة في تنظيم صالون التشغيل،

-تقديم دورات تكوينية للطلبة حول تقنيات جديدة أو التي عليها طلب، لزيادة فرص تشغيل الطالب،

خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل دراسة الامكانيات التي يتوفر عليها المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بتحليل الامكانيات المادية، البشرية والبيداغوجية و كيف تساهم في رفع كفاءة مكونات الاسرة الجامعية كافة و التي تؤثر على نوعية مخرجات المركز الجامعي، كما سمح لنا بالتعرف على مختلف نقاط القوة وتدعيمها ونقاط الضعف ومحاولة معالجتها . كما تناولنا الأجهزة الداعمة لربط المركز الجامعي بسوق الشغل ومساهمتها في تكوين وتدريب الطلبة بما يتماشى وإحتياجات المحيط الاجتماعي والاقتصادي، وهذا ما يشجع الطلبة على إنشاء المشاريع والاستثمار خاصة في المجال الفلاحي والصناعي باعتبار أن المنطقة فلاحية وهذا ما يسمح باستمرار المشاريع الاستثمارية الفلاحية والصناعية والتي تهدف إلى تطوير القطاعين.

خاتمة

خاتمة:

تغيرت وتزايدت الآن متطلبات السوق الجزائري للتشغيل في مجالات كثيرة وتتنوع التخصصات المطلوبة فيه، فتعددت الوظائف المتاحة في القطاعين العام والخاص وعليه فقد تنوعت متطلبات التشغيل، وأصبحت أولويات الحكومة الجزائرية هو كيفية التقليل من البطالة خاصة عند الشباب الذي يعتبر قوة بشرية لا بد من الاستفادة منها لزيادة القوة الإنتاجية، ولاحتواء الطلب المتزايد على مناصب الشغل لا بد على وزارة العمل التفكير جديا في بناء استراتيجيات تمكنها من السيطرة على البطالة، وإيجاد حلول أنجع لفك خناق أزمة التشغيل المؤقت (البطالة المقنعة) الذي أرهق العديد من خريجي الجامعات وأثقل كاهل المؤسسات الاقتصادية والقطاع الإداري. ويمكن عرض أهم النتائج المتوصل إليها على النحو الآتي:

- إن سوق العمل في ولاية الميلة بصفة خاصة والوطن بصفة عامة لا يعتمد الآن على نوع الشهادة ولكن يعتمد على مدى تأهل الخريج ومدى إعداداته من حيث قبوله لاستيعاب وبسرعة مضمون العمل في المؤسسة المستقبلية وبرامج التبرص ؛

- إن الارتقاء بنوعية مخرجات الجامعة لا تتطلب فقط الإمكانيات المادية والبشرية للمنظومة التعليمية، بل تتطلب تطوير أنظمة وبرامج ومناهج تعليمية تتبناها الجامعات لتحقيق تطابق كمي ونوعي مع احتياجات سوق العمل، وقيام المركز الجامعي بتحضير وتجهيز الطالب ليقوم بدور أسمى في سوق الشغل وحيال مجتمعه لأن دوره في الجامعة يختلف تماما عن دور كموظف في أي مؤسسة عمومية أو خاصة؛

- غياب التخطيط والتنسيق السليم بين مختلف الجهات المعنية والذي يعد من الأسباب الرئيسية للارتفاع المستمر لنسبة بطالة حاملي الشهادات العليا، حيث أصبح خريج الجامعة اليوم غائبا على المجتمع نظرا لأنه لا يشارك بعمل مثمر لا لنفسه ولا لمجتمعه، رغم أنه في الأساس استثمار تمتخصيص الكثير له في سبيل الحصول على عوائد؛

- إن التخصصات الموجودة بالمركز الجامعي غير كافية ولا تلبي احتياجات سوق العمل الفعلي الولاية، وذلك بعد القيام بدراسة شاملة لكل القطاعات الناشطة في سوق العمل، سواء كانت للقطاع الخاص أو العام وتحديد أهم التخصصات المستجدة؛

- ضرورة ربط السياسة التعليمية للبلد باحتياجات خطط التنمية من القوى البشري من خلال إتباع سياسة تخطيط للتعليم متوافقة مع هذه الاحتياجات. .

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: توفر الجامعة ميادين للتكوين تتوافق ومتطلبات سوق الشغل

شملت هذه الدراسة أربع ميادين أساسية في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة، وهي ميدان البيداغوجيا، ميدان الدراسات فيما بعد التدرج، البحث العلمي والعلاقات الخارجية، ميدان المكتبة الجامعية،

وميدان الأمانة العامة ، وتوصلنا أن الفرضية القائلة: توفر الجامعة ميادين للتكوين تتوافق ومتطلبات سوق الشغل غير صحيحة حيث لاحظنا أن مخرجات التعليمية للمركز الجامعي لا تتوافق مع طبيعة وخصوصية الولاية كما ان هناك زيادة في عاعداد الطلبة في بعض التخصصات على حساب اخرى مما يؤدي الى ظهور فجوة بين مخرجات المركز و متطلبات سوق الشغل في الولاية.

الفرضية الثانية: تعمل الجامعة على رفع كفاءة خريجيها لتوافق احتياجات سوق الشغل

عملت الجامعة على تحسين وتطوير كفاءات مكونات الأسرة الجامعية من خلال برامج تحسين التكوين والتدريب الذي شمل الأساتذة الجامعيين والمستخدميين الإداريين والطلبة وذلك بهدف رفع كفاءة خريجيها لتتوافق مع احتياجات سوق الشغل بالولاية وهو ما يثبت صحة الفرضية القائلة : تعمل الجامعة على رفع كفاءة خريجيها لتوافق احتياجات سوق الشغل.

الفرضية الثالثة: تلبى الجامعة احتياجات سوق الشغل بالكم والنوع.

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف توصلنا أنه بالرغم من المجهودات التي يبذلها المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف من خلال توفير مختلف الامكانيات المادية ، البشرية والبيداغوجية بهدف ترقية متطلبات سوق الشغل بولاية ميلة الا ان المركز الجامعي لا يلبى احتياجات سوق الشغل من الكم والنوع كما كان منتظرا، وهو ما يقودنا الى نفي الفرضية القائلة : تلبى الجامعة احتياجات سوق الشغل بالكم والنوع.

الفرضية الرابعة: تلعب الأجهزة الداعمة والنشاطات المكملة دور في ربط الطلبة بعالم الشغل.

عمل المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف على إقامة هياكل فعالة تتمثل في دار المقاولاتية التي عملت على نشر روح الفكر المقاولاتي وسط الطلبة، اضافة مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات ، مركز دعم التكنولوجيا والابتكار ومركز المسارات المهنية كما استفادت من مشاريع بحث وطنية ودولية . ومن اهم النتائج التي تحصلت عليها المركز ، الاطلاع والتعرف على متطلبات عالم الشغل بالولاية وماهي اهم التخصصات التي تحتاجها، كما انه سجلت زيادة في نسبة توظيف الطلبة الخريجين من الجامعة الذي استفادوا من خدمات هذه الهياكل المرافقة . وهذا ما يثبت تاكيد الفرضية: تلعب الأجهزة الداعمة والنشاطات المكملة دور في ربط الطلبة بعالم الشغل.

اقتراحات والتوصيات:

وبناء على نتائج التحليل، هناك مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تأخذ بها مؤسسات التعليم العالي لإحداث توافق بين مخرجاتها وسوق الشغل بولاية ميلة فإننا نوصي بما يلي:

– عقد اتفاقيات شراكة بين المركز الجامعي ميلة والمؤسسات بمختلف نشاطاتها في القطاعين العام والخاص لتدريب الطلاب أو إعطائهم أيام دراسية ميدانية حتى يتسنى للطلاب التقرب أكثر من تلك المؤسسات وفهم أعمق للتخصص، والتفاعل بشكل مباشر مع المؤسسات لتسهيل عملية التشغيل مستقبلا ولسد الفجوة بين التعليم العالي وواقع المؤسسات؛

- إبرام لقاءات بين أبرز الشخصيات للشركات والمؤسسات بالولاية وبين طلبة الجامعة لاحتكاك الطلبة مباشرة مع الفكر العلمي والعملية للمؤسسات لنقل الخبرة في مجال العمل وغرس مفاهيم جادة حول بيئة المؤسسات وما تطلبه من تخصصات وكفاءات وسلوكيات عملية، ليكون الطالب صورة واضحة عن مجال الشغل؛
- اعتبار المركز الجامعي مصدر التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية لولاية ميلة وللوطن ككل، إذ تساهم مؤسسات التعليم العالي وبالأخص الجامعة في الارتقاء بالفكر الإنساني للطلبة وتحفيزهم على الإبداع والابتكار مع تشجيع تبني القطاع الخاص لمخترعات المبدعين المحليين؛
- ضرورة فتح تخصصات تعتنى بالتخطيط التعليمي في الجامعة الجزائرية، ثم العمل على فتح مكاتب مساندة لرسم سياسة تخطيط القوى العاملة ومعرفة متطلبات سوق الشغل، وهو ما تنبّهت إليه الوزارة الوصية في الآونة الأخيرة فقررت فتح مكاتب خاصة تربط بين الطلبة المتخرجين وسوق الشغل، لكي نرى ضرورة تتمين هذا المسعى من خلال توفير الغطاء التشريعي المناسب والكفاءات الفاعلة، لعلنا نستطيع تدارك ما فاتنا خصوصا في ظل عصر لا يؤمن إلا بالإنتاج المعرفي والفكري وإلى تحويل الأفكار إلى ثروة تغني الشعوب وتقوى وجودها؛
- التركيز على تشجيع الاستثمار المحلي بالولاية وللوطن ككل بتبني استراتيجيات يتم من خلالها تحسين الإجراءات وتبسيطها، وتعديل التشريعات والبيئة الاستثمارية والتي من شأنها تحقيق أهداف التنمية المستدامة للولاية؛
- اعداد متخصصين تربويين في الجامعات، مهمتهم مساعدة الطلبة عند عملية التوجيه الأكاديمي قبل اختيارهم للتخصصات وإطلاعهم على طبيعة دراستهم وعملهم المستقبلي بعد التخرج، ومتخصصين آخرين يساعدونهم في توجيههم نحو كيفية إيجاد فرص شغل و ما هي متطلبات المجتمع و فرص العمل المنتجة التي تسد النقص في حاجات أفرادهم، كما يمكن أن يتم هذا التوجيه من خلال ندوات علمية و مهنية أو ورشات عمل؛
- تحسين وتطوير برامج التعليم بصورة عامة والتعليم العالي بصورة خاصة، الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريبية والعمل الميداني حتى يكون بالإمكان أن يتخرج طلبتنا قادرين على العمل، ومحاولة تطبيق أنماط تعليمية مستخدمة في بلدان العالم المتقدمة الأخرى أو تطوير استخدامها إن كانت مستخدمة، مثال ذلك دورات التعليم المستمر، والتعليم المفتوح ، والتعليم عن بعد والتعليم التعاوني وهذا الأخير يستثمر دمج الدراسة والعمل؛
- التعليم القائم على الابتكار و الإبداع ذلك أن الأساليب التقليدية للتعليم القائم على التلقين والحفظ لم تعد تتناسب التعليم الجامعي الحديث، فالجامعة تحتاج اليوم إلى التعليم على توليد الأفكار و التأمل و الابتكار، مع ضرورة تدريب الطلاب على التفكير.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع بالعربية

1- الكتب:

- 1- أحمد الخطيب، البحث العلمي و التعليم العالي، دار الميسرة للنشر و التوزيع، عمان، 2003.
- 2- أحمد حسين الصغير، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع و رؤى المستقبل، عالم الكتب ، القاهرة، 2005.
- 3- إبراهيم عثمان وآخرون، علم الاجتماع التربوي، ط1، الشركة العربية المتحدة، القاهرة ، 2013 .
- 4- بوفلجة غياث: التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 .
- 5- برتون جيلز، التعليم العالي بين العالمية و التعليم العالي، دار الميسرة للنشر و التوزيع، عمان، 2003.
- 6- جعفال عبد الحميد، أثر العولمة على النظام التربوي في الجزائر بين الضرورة و التغيير و الهيمنة العالمية، بسكرة، 2005.
- 7- دندش فايز ومراد أبوبكر عبد الحفيظ الأمين ، دليل التربية العملية وأعداد المعلمين ، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، 2002،
- 8- زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية " إنكليزي، فرنسي، عربي ، ط 2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994 .
- 9- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، الكويت، العدد 2261 ، 1997 .
- 10- زايد مصطفى، التنمية الاجتماعية و نظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986
- 11- حامد عمار، الجامعة رسالة و مؤسسة، دراسات ثقافية، القاهرة، 2002.
- 12- حمد مصطفى: مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني، ط1، ليبيا، 2001.
- 13- طاهر حجار، جامعات الجزائر 1909-2006، مطبعة جامعة الجزائر، الجزائر، 2006.
- 14- لمياء محمد أحمد السيد، العولمة ورسالة الجامعة، رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2002 .
- 15- محمد منير مرسي، الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة، طبعة منقحة، عالم الكتب للطباعة، القاهرة، 1993 .
- 16- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 17- مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1 ، عمان، 2007 .

- 18- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 19- ناصر جاسم الصانع، محمد عدنان وديع، التعليم وسوق العمل في الأقطار العربية، الناشر المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2003.
- 20- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد" من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- 21- نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002 .
- 22- عجمية محمد عبد العزيز و آخرون، التنمية الاقتصادية مفهوما، نظرياتها، سياستها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 23- عطية عبد القادر ومحمد عبد القادر، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 24- عريفج سلطي، الجامعة و البحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعة و النشر و التوزيع، عمان، ط1، 2001.
- 25- عطية عبد الحميد السيد و جمعة محمود سلامة، النظرية الممارسة في خدمة الجماعة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، د ط ، 2001 .
- 2- الملتقيات والمؤتمرات:
- 26- الطيب لوح، تقييم أجهزة ترقية التشغيل وتسيير سوق التشغيل وآفاق تطوره، ملتقى جهوي وسط لإطارات قطاع التشغيل، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر 2010/06/09.
- 27- وهيبة مقدم، الحاجة إلى تطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق الشغل في الجزائر، مجمع مداخلات الملتقى الوطني الأول حول "تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية"، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2010/05/20.
- 28- حورية سليخ و بحرية بلخادم، الملتقى وطني الموسوم ب: تحديات الانتقال من الجامعة إلى سوق الشغل في الجزائر، جامعة بسكرة، 2018.
- 29- حميد قرومي، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في مكافحة البطالة، الملتقى الدولي الأول حول تقويم "الجامعة والتشغيل، الاستشراف، الرهانات والمحك"، جامعة الدكتور يحي فارس المدينة، الجزائر يومي 4-5/12/2013.
- 30- ليلة بن زرقة، المواءمة مابين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، الملتقى الدولي الأول حول تقويم "الجامعة والتشغيل، الاستشراف، الرهانات والمحك"، جامعة الدكتور يحي فارس المدينة، الجزائر يومي 4-5/12/2013.

- 31- محمد أحمد الأغا، بطالة الخرجين واقعها وسبل الحد منها، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، أعمال المؤتمر "التعليم العالي العربي وسوق العمل" 2013.
- 32- سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة: مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية "الملتقى الدولي الأول حول تقويم إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، الجزائر يومي 15 - 16 نوفمبر 2011 .
- 33- عمر أحمد سعيد، جودة المخرجات الأكاديمية و[]ملاءمتها لسوق العمل، المؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم حول آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم"، القرية الذكية، القاهرة مصر، يومي 09/ 2112 02 و 2012/09/03.
- 34- عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16/11/2011.
- 35- عثمان علام، واقع المناخ الاستثماري في الجزائر مع الإشارة لبرامج الإنعاش الاقتصادي 2014-2001 الملتقى العربي الأول حول "العقود الاقتصادية الجديدة بين المشروعية والثبات التشريعي"، شرم الشيخ، مصر، يومي 25-28/01/2015.
- 3- المذكرات والأطروحات:**
- 36- أسامة محمد الجميل عبد العالي، متطلبات تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول، ماجستير، جامعة مصر، 2018 .
- 37- السيد أحمد، دور بعض المراكز والواجبات ذات الطابع الخاص بجامعة الأزهر في خدمة المجتمع ، مذكرة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، 2002 .
- 38- دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاقتصادية، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2013 .
- 39- مسعودة عداوري، التكوين الجامعي بين الواقع المأمول، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوي (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2006.
- 40- سليمة حفيظي، التكوين الجامعي والاحتياجات الوظيفية، رسالة ماجستير في علم اجتماع، جامعة بسكرة ، 2004 .
- 41- سيد علي بلحمدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2005 .

- 42- عبد الرزاق جباري، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012 ، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية - علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1 ، الجزائر، 2015 .
- 43- قاسم فتiche ، دور الجامعة في التغير الاجتماعي المحلي من خلال تكوين الكفاءات:جامعة الجلفة نموذج رسالة لنيل درجة دكتوراه علوم في علم الاجتماع 2017/ 2018.
- 44- رابح قمiche، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برنامج التنمية 2001-2012، ، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر 2014 .
- 4-المجلات والجرائد:**
- 45- الزهراء معلم وأحمد دناقة، مخرجات التكوين الجامعي في الجامعة الجزائرية وميدان الشغل، مجلة المحترف لعلوم الرياضة و العلوم الانسانية و الاجتماعية، المجلد (09) العدد 01 ،السنة: 2022/01/30.
- 46- أحمد جلول ، بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر - الحلول والاقتراحات ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي العدد 23،سبتمبر 2017.
- 47- إيهاب محمد عبد الحليم و محمد على عزب ، دور كلية التربية جامعة الزقازيق في تنمية البيئة وخدمة المجتمع -الواقع والمعوقات، وإمكانية التغلب عليها-، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع 28، 1997.
- 48- دلال عتروس ومحمد بوكرب، إشكالية التنسيق بين سياسة التعميم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد الاول، المركز الجامعي ميلة، جوان 2015.
- 49- حميدوش علي، "التنمية البشرية و قضايا التشغيل مع الإشارة للجهود الجزائرية"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة البليدة، العدد 01، 2006.
- 50- حسين سعيد عيادة، البطالة في الاقتصاد العراقي،أسبابها وسبل معالجتها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، المجلد 4، العدد 8، 2012.
- 51- حسين رحيم، سياسات التشغيل :تحليل وتقييم، مجلة" بحوث اقتصادية عربية" ، القاهرة العدد 62 ، 2013.
- 52- مجدي محمد مصطفى ، تحديد أولويات خدمة المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية- دراسة تطبيقية على مجالات التعليم والصحة والشؤون الاجتماعية بمدينة العين ، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع 109 ، الجزء الثاني، يونيو 2002.
- 53- نصرالدين بن نذيرو فائزة بعيليش، دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التوافق بين مخرجاتها وسوق العمل في الجزائر_جامعة المدية، نموذج ،مجلة "الأبحاث الاقتصادية" لجامعة البليدة -العدد 2 13ديسمبر 2015.

- 54- سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 11، 2012.
- 55- عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، عدد 10، 2012.
- 56- عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد 05، 2011
- 57- فضيل عبد الكريم، محمد صالي، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 17، سبتمبر 2014.
- 58- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-544، المؤرخ في: 1983/09/24.

5- التقارير والندوات:

- 59- صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، الفصل العاشر، مشاركة المرأة العربية في سوق العمل الدولية، 2004 .

6- القوانين و المراسيم:

- 60- الأمانة العامة للحكومة، المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين الشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 91، 1998.
- 61- الأمانة العامة للحكومة، المادة 16-17 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08، مرجع سبق ذكره.
- 62- الأمانة العامة للحكومة، المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 105/01 المؤرخ في 2011/03/06 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 126/08 المتعلق بالجهاز المساعد على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، سنة 2011.
- 63- الأمانة العامة للحكومة، المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 المتعلق بالجهاز المساعد على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، 2008.
- 64- الأمانة العامة للحكومة، المادة 14، 16، 17، 8 من المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 2008/04/30، متعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، سنة 2008 .
- 65- حسب المادة 14 من نفس المرسوم يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل للمبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزاً في سوق الشغل مديرية التشغيل طالبي الشغل.

- 66- الديوان الوطني للإحصاء، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة، تاريخ الاطلاع 2015./10/5
- 67- إحصائيات سنوية من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ميلة.

قائمة المراجع باللغة الاجنبية:

- 1- jena (C.L) . Essai d' application d' un mode systémique critique à l'université.
Laboratoire in cahier de d'autre anthropologie sociale. N° 13 juin. Alger.
1988. P.03
- 2-Schultz, P. Labor Market: Issues, Evidence and Prospects, Economic Growth
Center, Yale University,1999, P: 16.
- 3- shannon.T,J & shoenfeld ,C.Auniversity Extension the center of Applied
esearch in Education , New yourk 1965 p:3.
- 4- L'association des amies de l'université. L'université d'Alger Cinquantaine
1909-1959. L'imprimerie officielle de délégation général du gouvernement
en Algerie. Alger. 1959. P:115.
- 5-International Labour Organization, Regional Office for Arab States, Center of
Arab Women for Training and Research, Gender, employment and the
informal economy, Glossary of terms, ILO Publication, Geneva, 2009, P: 49
- 6-Del Ninno C., Subbarao, K. and Milazzo, A..How to make public works work,
Review of the Experiences. Social Protection, Paper No. 0905, Washington,
D.C: World Bank, 2009. P P: 15-19.
- 7- https://www.mesrs.dz/ar/agregats_mesrs . 2016/07/14 .7:49 .
- 8 - CNES, Op. cit, p:112
- 9- <http://www.ons.dz>
- 10- <http://www.centre-univ-mila.dz>