



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



العنوان :

ربط مخرجات الجامعة بسوق العمل في الجزائر (واقع و معوقات)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم الاقتصادية

تخصص : تحليل اقتصادي و استشراف

من إعداد الطالب : جبران محمد لمين

أعضاء لجنة المناقشة :

أ/ بوغازي فريدة (أستاذ محاضر قسم "أ") - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الرئيس

ب/ دموش وسيلة (أستاذ محاضر قسم "أ") - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة المشرف

ج/ ركي أحسن (أستاذ محاضر قسم "أ") - جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الممتحن

السنة الجامعية : 2021/2020

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



" صدق الله العظيم "

سورة طه الآية (11)

إهداء

✚ الحمد لله الذي قدرنا على إتمام هذا العمل

✚ أهدي ثمرة عملي إلى التي رفع الله من مقامها وجعل الجنة تحت أقدامها صاحبة القلب الواسع

سعة البحر، صاحبة الفضل على التي مهما فعلت وقلت لا أوفيتها حقها: أمي

✚ إلى أستاذنا فضلاء نوارى علاوة و جمعي سارة

✚ إلى جميع أصدقائي و أفراد عائلتي

شكر وتقدير

- ✚ الحمد لله عز وجل على كل نعمه علينا .
- ✚ أتقدم بالشكر الجزيل إلى استاذة دموش وسيلة
- ✚ كما لا يفوتني أن أتقدم بالتحية والشكر إلى الأستاذة أعضاء لجنة المناقشة .
- ✚ والشكر الجزيل لكل من ساعدني بكلمة الطيبة أو دعاء لي بالتوفيق .

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع وجهود الربط بين مخرجات الجامعة وسوق العمل في الجزائر، حيث تم الوقوف على أهم الآليات والبرامج التي اعتمدها الدولة لاحتواء أعداد الخريجين ودمجهم في سوق العمل، كما تم الإشارة إلى أهم المعوقات التي حالت دون فعالية النتائج المرجوة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن هناك اختلال في التوازن بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل في الجزائر والذي تسبب في ارتفاع مستويات البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية، وأن الجزائر اعتمدت عدة برامج و آليات حاولت من خلالها ربط مخرجات الجامعة بسوق العمل لكن ذات فعالية محدودة .

– الكلمات المفتاحية: (مخرجات الجامعة- سوق العمل-الجزائر).

Abstract :This study aims to analyze the reality and efforts to link the university's outputs and the labor market in Algeria, where the most important mechanisms and programs adopted by the state to contain the numbers of graduates and integrate them into the labor market were identified, and the most important obstacles that prevented the effectiveness of the desired results were noted. The study led to many results, the most important of which is that there is an imbalance between the university's outputs and the requirements of the labor market in Algeria, which has caused high levels of unemployment among university degree holders, and that Algeria has adopted several programs and mechanisms through which it tried to link the university's outputs to the labor market, but they are effective limited.

Keywords (university output- labor market- Algeria)

فهرس المحتويات

ربط مخرجات الجامعة بسوق العمل في الجزائر (واقع و معيقات)	
الصفحة	البيان
	الإهداء
	الشكر
	الملخص
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
أ - ب	المقدمة
3	تمهيد الفصل الأول
الفصل الأول : الإطار النظري لسوق العمل و الجامعة	
4	المبحث الأول : ماهية سوق العمل و النظريات المفسرة له
5-4	المطلب الأول : ماهية سوق العمل
9-6	المطلب الثاني : النظريات المفسرة لسوق العمل
11-9	المطلب الثالث : نظرة عامة حول سياسات التشغيل
12	المبحث الثاني : موقع الجامعة في سوق العمل
13-12	المطلب الأول : مفهوم الجامعة و وظائفها
15-14	المطلب الثاني : أهداف و خصائص الجامعة
20-16	المطلب الثالث : آليات دمج مخرجات الجامعة في سوق العمل
21	المبحث الثالث : الدراسات السابقة
23-21	المطلب الأول : مسح في الدراسات المتناولة لموائمة سوق العمل لمخرجات الجامعة
24-23	المطلب الثاني : تقييم الدراسات السابقة
25	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : تحليل واقع و معوقات ربط مخرجات الجامعة بسوق العمل في الجزائر	
26	تمهيد الفصل الثاني
27	المبحث الأول : سوق العمل في الجزائر
33-27	المطلب الأول : هيكل سوق العمل و سياسات التشغيل في الجزائر

36-33	المطلب الثاني : واقع سوق العمل في الجزائر
39-36	المطلب الثالث : البطالة في الجزائر
40	المبحث الثاني : قطاع التعليم العالي و الجامعة الجزائرية
41-40	المطلب الأول : نظرة عامة حول الجامعة الجزائرية و قطاع التعليم العالي
46-41	المطلب الثاني : اصلاحات قطاع التعليم العالي
49-46	المطلب الثالث : تطور النسيج الجامعي في الجزائر
50	المبحث الثالث : تحليل لواقع دمج مخرجات الجامعة في سوق العمل الجزائرية
53-50	المطلب الأول: الية دمج مخرجات الجامعة في سوق العمل الجزائري
60-53	المطلب الثاني: نتائج دمج مخرجات الجامعة في سوق العمل
62-61	المطلب الثالث: مقترحات لدمج مخرجات الجامعة في سوق العمل
63	خلاصة الفصل الثاني
65-64	خاتمة
71-66	قائمة المراجع

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
27	تطور عدد العاملين حسب القطاع الحكومي	1
30	تطور حجم العمال حسب القطاع العام و الخاص (2018-2000)	2
31	تطور سوق العمل حسب القطاع الرسمي و الغير الرسمي	3
34	عرض العمل في الجزائر خلال الفترة (2015-2005)	4
35	المؤشر المركب المكونات لمناخ الاستثمار في الجزائر (2017-2004)	5
37	تطور البطالة في الجزائر للفترة (2015-2005)	6
38	معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي و الشهادات الممنوحة في الجزائر خلال سنة 2015	7
48	تزايد الأساتذة و نسبة التأثير	8
49	تطور عدد الطلبة و الأساتذة في الجامعة خلال سنة 2011	9
54	التنصيبات في اطار جهاز المساعدة في الادمج (2016-2008)	10
55	التنصيبات في اطار جهاز المساعدة في الادمج (2021-2017)	11
56	المشاريع الممولة حسب المستوى التعليمي (2011- 2016)	12
59	تقرير حول تقوية العلاقة بين الجامعة و محيطها الاقتصادي و البيئي 2020	13

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
45	الأطوار الثلاثة لنظام ل.م.د.	01
46	الاختلافات بين النظام الكلاسيكي و نظام ل.م.د.	02
48	الشبكة الجامعية الحالية	03

مقدمة

تعتبر الجامعة القلب النابض لقطاع التعليم العالي، حيث تحتل مكانة ووزانة في تقدم المجتمع، مما جعلها تحظى باهتمام متزايد من قبل جميع الدول من ضمنهم الجزائر، هذه الأخيرة التي تسعى للوصول إلى مراحل متقدمة من تنمية البلاد منذ الاستقلال، من خلال توطيد العلاقات بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي، وبالخصوص سوق العمل، وتحقيق معدلات مقبولة في هذا الميدان تم تحقيق التوازن والاستقرار في جميع المجالات.

بحكم أن الجامعة تأتي في قمة الهرم التعليمي، ولهذا النصيب الأكبر في تحصيل المعرفة، وإنتاج كفاءات تمد المؤسسات بإطارات في شتى التخصصات تتواءم ومتطلباتها سواء كانت كمية أو نوعية، والمؤسسات بدورها وتعمل على توفير فرص عمل ووظائف تلائم تخصصات هؤلاء الخريجين والهدف المنشود الذي تسعى لتحقيقه الدولة الجزائرية وباقي الدول هو إدماج مخرجات الجامعة في سوق العمل وتوفير ما يلائم متطلبات هذا الأخير، ومن هذا المنطلق تكون الإشكالية المطروحة للدراسة كالتالي:

- كيف يتم الانتقال من الجامعة إلى سوق العمل في الجزائر؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسي ندرج التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهي الآليات التي تربط الجامعة بسوق العمل؟

- ما واقع قطاع التعليم العالي في الجزائر؟ وما واقع سوق العمل في الجزائر؟

- ما هي جهود الجزائر في ربط مؤسسات التعليم العالي بسوق العمل؟

- هل حققت الآليات المتبعة من طرف الجزائر في ربط الجامعة بسوق العمل النتائج المرجوة أم لا؟

الفرضيات: بناء على ما تقدم يمكننا صياغة الفرضيات كالتالي:

- تعد الجامعة مصدر هاماً في تخريج إطارات كفؤة تلبي حاجات سوق العمل ومتطلباته من حيث الكم أو النوع.

- بذل الجزائر جهود فعالة لربط مخرجات الجامعة بسوق العمل.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى دراسة مختلف الآليات والسبل والوسائل لإدماج مخرجات الجامعة في سوق العمل في الجزائر، وإبراز نجاعة هذه الآليات على أرض الواقع، كما يهدف إلى عرض مختلف المعوقات التي تحول دون إدماج هؤلاء الخريجين.

أهمية البحث: تتمثل أهمية هذه الدراسة في إبراز مدى أهمية قطاع التعليم العالي في الجزائر، ومدى سوق العمل لهذا القطاع، وإظهار العلاقة بين الطرفين وكيفية توظيفها ومدى أهمية ربطهما لدفع بعجلة التنمية الاقتصادية .

منهجية البحث: للوصول إلى أهداف الدراسة تم انتهاج المنهج الوصفي التحليلي، الوصفي في وصف الأدبيات النظرية لمتغيرات البحث والتحليلي في المساعدة على تقييم الآليات المتبعة لربط المتغيرات من خلال تحليل الإحصائيات والنتائج.

مبررات اختيار الموضوع: نظرا لانتشار البطالة بين فئة الجامعيين ومدى حاجة سوق العمل لهؤلاء النخبة قمنا باختيار هذا الموضوع بإبراز مختلف الآليات والوسائل التي تربط بين الطرفين.

هيكل البحث: انطلقا من الإشكالية المطروحة وأهداف البحث قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين وخاتمة.

الفصل الأول: الإطار النظري لسوق العمل والجامعة قسمناه إلى ثلاث مباحث تناولنا فيهم: ماهية سوق العمل والنظريات المفسرة له ثم تطرقنا إلى العلاقة بين الجامعة وسوق العمل والآليات التي تربط بين الطرفين لتنتهي بتقديم دراسة سابقة حول الموضوع.

الفصل الثاني: قسمناه إلى ثلاث مباحث تناولنا فيهم قطاع التعليم العالي والجامعة الجزائرية ومراحل الإصلاح التي مرت بها لتنتقل بعدها إلى واقع سوق العمل في الجزائر وواقع البطالة ثم انتهينا بدراسة تحليلية حول الآليات المتبعة لربط مخرجات وواقع الجامعة في الجزائر وما نتج عنها بالإضافة إلى ذكر معوقات هذه الآليات وختمنا الدراسة بتوصيات مقترحة حول الموضوع.

الفصل الأول : الإطار
النظري لسوق العمل و
الجامعة

تمهيد:

يعد الاستثمار في العنصر البشري بتعليمه وتنقيته على مستويات عالية جامعية من أهم وأفضل الفرص الاستثمارية لما له من انعكاسات إيجابية على سوق العمل، نظرا لما يلعبه من دور في تنشيط الآليات الضرورية لتعزيز قدرة تلك الأسواق على تحديث هيكلها وفق للأساليب والتكنولوجيات المبتكرة التي توفرها تلك الشريحة من اليد العاملة . على هذا الأساس ومن أجل الوقوف على مختلف المفاهيم المتعلقة بسوق العمل وخصائصه وكذا المفاهيم المتعلقة بمخرجات الجامعة ومن ثم تسليط الضوء على علاقتها بسوق العمل، تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث تتضمن العناصر التالية:

المبحث الأول: ماهية سوق العمل والنظريات المفسرة له

المبحث الثاني: موقع الجامعة في سوق العمل

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المبحث الأول: ماهية سوق العمل والنظريات المفسرة له

ظهر مصطلح سوق العمل أثناء الحرب العالمية الثانية، حيث استخدم المصطلح من قبل اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمل للإشارة إلى المكان الذي يتفاعل فيه قوى العرض والطلب والتي تؤثر في عناصر التوظيف. في هذا الإطار وبغرض التعمق في فهم المصطلح تم تخصيص هذا المبحث لتحديد مختلف المفاهيم المتعلقة بماهية سوق العمل، بالإضافة إلى عرض مختلف النظريات التي سعت لتفسير العوامل المتفاعلة فيه.

المطلب الأول: ماهية سوق العمل

يعد سوق العمل شكلا من أشكال الأسواق يتضمن بائعين ومشتريين وقواعد وأسعار تتفاعل فيما بينها، ويختلف مفهومه باختلاف النظريات والمدارس الفكرية، وفما يلي تفصيل لأهم المفاهيم المحددة لمعاني المصطلح وخصائصه.

1- مفهوم سوق العمل:

وردت عدة تعاريف بخصوص سوق العمل، سيتم التطرق لبعضها فيما يلي:

- تعد اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمل أول من أعطت تعريفا للمصطلح أثناء الحرب العالمية، وعرفته على أنه: "المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال، أو يبحث فيه العمال عن عمل، وهو المجال العام الذي توجد فيه أنواع عديدة من ظروف العمل التي توفر وتوجه من خلاله العلاقات المختلفة للعمل كحالات العرض والطلب عليه والاختلافات المهنية في الأجور وساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال"¹؛
- عرف كودمان سوق العمل على أنه: "هو تلك المنطقة التي تبحث فيها المؤسسات عن العمال والتي يتركز حولها معظم السكان"²؛
- كما يمكن تعريفه على أنه: "المؤسسة الاقتصادية التنظيمية التي يتفاعل فيها العرض والطلب على العمل أي أنه المكان الذي تباع فيه خدمات العمل وشراءها"³؛
- ويمكن اعتبار سوق العمل على أنه "المكان الذي يلتقي فيه كل مشتري خدمات العمل وبائعيها حيث البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يريد تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل"⁴؛

¹-عثمان بن سيد أحمد، طارق وهابي. خبرجي مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل. مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، المجلد 01، العدد 02، جوان، 2018، ص ص 170-171.

²-ضياء الموسوي. سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية -بن عكنون- الجزائر ، ص 11.

³مركز رياض نجد للإشراف و التدريب التربوي. التهيئة لسوق العمل. دار المؤلف للنشر و التوزيع ، لبنان ، 2006 ، ص 16.

⁴-مدحت القرينشي. اقتصاديات العمل. الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ،الأردن، 2007 ، ص 21.

- كما يعرف أيضا سوق العمل بأنه: "المكان الذي يقوم فيه العاملون أو الباحثون عن العمل بعرض خدماتهم في ضوء مؤهلاتهم وخبراتهم كما يقوم فيه أصحاب الأعمال باستخدام واستثمار هذه الخدمات مقابل شروط وظروف معروفة يتم الاتفاق"¹.
- على العموم ينبغي الإشارة أن الأدبيات المتخصصة تناولت تعريف سوق العمل من جانبين مختلفين، الأول يعتبر فيه العمل مثل أي سلعة أو خدمة أخرى يبيع الأفراد من خلالها عملهم مقابل أجر، ولكن حتى تكون القوى العاملة عبارة عن سلعة ينبغي استيفاء ثلاث شروط وهي: امكانية التبادل مع سلعة أخرى من خلال عقد التبادل، التخلي عن الملكية، التخزين في الوقت المناسب، لكن غالبا لا يمكن الوفاء بالشروط الثلاثة في وقت واحد، لذا فقد تناول الجانب الثاني للأدبيات تعريف سوق العمل باعتباره مختلف تماما عن باقي السلع والخدمات واعتبرت أن التفاعل بين عرض العمل والطلب يعتمد على ما تمتلكه القوى العاملة المتاحة من كفاءات ومهارات وخبرات².
- و من خلال التعاريف السابقة يمكن استخلاص تعريف شامل لسوق العمل على أنه: المكان الذي يتفاعل فيه عرض العمل و الطلب عليه حيث يبحث فيه أصحاب العمل عن العامل و يبحث العامل عن فرص العمل المتاحة و سوق العمل هو المسؤول عن التنسيق بين كليهما .

2- خصائص سوق العمل :

- يتسم سوق العمل كغيره من الأسواق بعدة خصائص تميزه نذكر منها³:
- غياب المنافسة التامة بحيث لا يوجد أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ويرجع ذلك لعدة أسباب كنقص المعلومات عن فرص العمل المرتفعة الأجر .
 - يؤجر العمل على عمله فخدمات العامل تؤجر ولا تباع.
 - لا يمكن فصل خدمات العمل عن العامل.
 - ظروف العمل لا تقل عن أجر العمل في تفسير قرارات الطلب والعرض.
 - يتميز سوق العمل بكثرة المنشآت و التشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق .
 - يتأثر سوق العمل بالتقدم والتطور التكنولوجي مثل اكتشاف الآلات التي تحل محل العامل ومنه زيادة البطالة كما بتأثر بتغير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى.
 - كغيره من الأسواق يتطلب سوق العمل توفر عنصري الطلب والعرض لكي يسمى سوقا.

¹-رمضان عبد الله الشبه؛ مصطفى مسعود حدود. أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل في ليبيا. المجلة الجامعة، العدد السابع عشر، المجلد الثالث، سبتمبر 2015، ص100.

²-Serena,B . **labor market .concepts, functions, features, patterns** . varsity strategic managerial , nr.4(34),2016 , p202.

³-فارس شالي. دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر (2001-2004).مذكرة لنيل شهادة ماجستير، علوم اقتصادية، جامعة الجزائر، ص 13.

المطلب الثاني : النظريات المفسرة لسوق العمل

سيتم في هذا المطلب التطرق لمختلف النظريات التي سعت لتحليل عناصر سوق العمل وآليات التفاعل فيما بينها.

1- النظرية الكلاسيكية :

جسد الاقتصادي الفرنسي "جان باتيست ساي" موقف المدرسة الكلاسيكية من عنصر العمل عبر قانونه المعروف بأن : العرض يخلق الطلب المساوي له و بالتالي فإن عرض قوة العمل لا بد أن يقابله بطلب مساوي وفقا لتوازن في سوق تنافسية¹ و بالتالي فإن التحليل الكلاسيكي للعمل يعتبر على أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل سائر السلع أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل.

يكون الطلب على العمل في جانب المؤسسات و المستخدمين و الطلب في النموذج الكلاسيكي على العمل يعتبر تابع متناقص لمعدل الأجر الحقيقي أي أن أصحاب المؤسسات لا يطلبون عمالا جدد إلا إذا انخفضت الأجور الحقيقية التي تعتبر القوة الشرائية للفرد ومقدار السلع و الخدمات التي يمكن شراؤها، أي أن الطلب على العمل يتناسب عكسيا مع الأجر الحقيقي فكلما انخفض الأجر الحقيقي زاد الطلب على العمل و العكس صحيح.²

أما جانب عرض العمل في النموذج الكلاسيكي هو تابع متزايد لمعدل الأجر الحقيقي و هو أيضا يعتمد على الأجر الحقيقي فمن العرض و الطلب يتكون سوق العمل ، حيث يتحدد ثمن العمل الذي يستقر عنده سوق العمل من خلال تعادل الطلب و العرض و عند هذا الثمن يتحدد مستوى التوظيف، فتغير عرض العمل طرديا مع تغير الأجر الحقيقي ويفترض الكلاسيك أن العامل يكون قادرا على التمييز بين القيمة الإسمية و القيمة الحقيقية للنقد فالعامل هنا لا يتأثر بالوهم النقدي، وعليه كلما ارتفع النقد الحقيقي يحفز الأفراد على زيادة عرض قوة عملهم.³

أما توازن سوق العمل عند الكلاسيك فيتحدد عندما يتساوى الطلب الكلي مع العرض الكلي للعمل وهذا دائما تحت ظل الفرضية الخاصة بالنموذج و هي المنافسة الكاملة والسعي وراء تحقيق أكبر ربح ممكن و أن الاقتصاد يعيش دائما حالة توازن عند مستوى التشغيل الكامل إذا فالبطالة لا مكان لوجودها و إذا وجدت فإنها تكون اختيارية ، أي ترجع إلى عدم الرغبة في العمل هند الأجر السائد في السوق و هو الأجر التوازني أو ثمن

¹ - Evelyn L.Forget. The Social Economics of Jean-Baptiste Say. Routledge Studies in the History of Economics, London and New York, 1999, p173.

² - بريش السعيد. الاقتصاد الكلي -نظريات- نماذج وتمارين محلولة. دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2007، ص 73.

³ - ضيف أحمد. محاضرات في الاقتصاد الكلي 1 مع تمارين محلولة و مقترحة 2018/2017. قسم العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة أوكلبي محند أولحاج ، البويرة ، ص 41.

العمل وسرعان ما تقوم آلية السوق بإصلاح هذا اللاتوازن فوجود البطالة بين العمال تدفعهم للتنافس على فرص العمل المتاحة و القبول بالأجر السائد فتختفي البطالة ¹.

2- النظرية الكينزية

جاء "جون كينز" بمفهوم آخر لتفسير سوق العمل حيث رفضا تاما ما اعتمد عليه الكلاسيك في التشغيل ألا وهو الأجور الحقيقية التي اعتبرت المتغير الوحيد في تحديد عرض العمل والطلب عليه، وأشار إلى تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي من أجل تحقيق التوازن بين الطلب والعرض لتجنب البطالة وما يتوافق معها خاصة بعد أزمة الكساد الكبير سنة 1929 .

ذكر "كينز" أن الطلب على العمل مرتبط بالطلب الفعال، ويشرح هذا الأخير على أنه تعادل الطلب الكلي مع العرض الكلي، وبالنسبة للطلب الكلي تعني هذه الحالة أن هذا الطلب يعتمد على مستوى التوظيف فكلما زاد توظيف العمال زاد الناتج؛ الدخل والانفاق، وبالتالي الطلب الكلي .

فالطلب عند "كينز" يعتمد على عنصرى الاستهلاك و الاستثمار وهذان العنصران هما اللذان يحددان حجم اليد العاملة التي يقرر المستخدمون توظيفها بالمبلغ المتوقع من المجتمع إنفاقه قصد الاستهلاك وبالمبلغ المتوقع تخصيصه للاستثمار من جديد وهو ما يسمى بالطلب الفعال ² .

كما يرى "كينز" أن التوازن الكلي لا يحدث عند مستوى التشغيل الكامل فقط وإنما يمكنه أن يتحقق فوق التوظيف الكامل أو تحته عند أي مستوى من مستويات التوظيف ومن ثم يتحقق مستوى البطالة الغير إرادية وقد يظل الاقتصاد فترة طويلة من أجل إجراء تصحيح ذاتي لمعالجة هذه البطالة ويأتي فقط العلاج في الأجل القصير من خلال تنشيط الطلب الكلي و هنا يبرز دور الدولة ³ .

3- النظرية الحديثة :

رغم الرواج الذي عرفته النظرية الكلاسيكية قبل أزمة 1929، ومن ثم الازدهار الذي عرفته النظرية الكينزية من خلال الحلول التي أعطاها "كينز" للاقتصاد الرأسمالي والتي حققت معدلات نمو عالية من خلال زيادة الاستثمارات وتوسيع الأسواق إلا أن العديد من الأفكار والنظريات تواجدت في السنوات الأخيرة، وكان لها دور كبير في تغيير الفكر الاقتصادي.

¹-مدني بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (الجربة الجزائرية). الطبعة الأولى، دار العامد للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، 2009، ص 240.

²-خالدية جيلالي. الجامعة الجزائرية ودورها في الاستجابة لمتطلبات سوق التشغيل وفق تطلعات التنمية المحلية. مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد و تنمية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2011، ص 55-56.

³-مدني بن شهرة، مرجع سابق الذكر، ص 243.

1.3 نظرية البحث عن العمل :

ترتكز هذه النظرية على صعوبة توفر المعلومات عن أحوال سوق العمل بإسقاط بنذ الكلاسيك الذي يقول أن: جميع المتعاملين على معرفة تامة بأحوال السوق، كما أن عملية البحث عن عمل تتطلب تكاليف عالية ووقت أطول ذلك أن البطال ينفق أموالا للتنقل وجمع معلوماته حول فرص العمل كما أنه يستغرق وقتا ما يطيل بطالته التي تعتبر اختيارية (احتكاكية)، ذلك أنه من وجهة النظرية أن الفرد يترك منصبه للبحث عن وظيفة جديدة تلائم قدرته و مؤهلاته، ويتوقف طول فترة بطالة الفرد على معدل الأجر الذي يتوقع أن يحصل عليه والذي لن يقبل بأدنى منه، والواقع أن نسبة كبيرة من البطالة راجع إلى تخلي أصحاب العمل والمشروعات عن العمال وليس بسبب الفرد بمعنى أنها إجبارية وليست اختيارية، كما أن حظوظ حصول الفرد على عمل مناسب له ترتفع عند تنقله من عمله أو في حالة توظيفه ليس متعطلا وهذه الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية¹.

2.3 نظرية اختلال سوق العمل :

ظهرت هذه النظرية على يد على يد الاقتصادي الفرنسي "E-Malinvaud" حيث تفسر أن معدلات البطالة المرتفعة مرتبطة بسوق السلع و الخدمات و سوق العمل معا².

سعت نظرية الاختلال إلى دراسة العلاقة بين الاختلال الذي يحصل في سوق السلع بسبب الأسعار والاختلال الذي يطرأ على سوق العمل بسبب الأجور، حيث تتميز الأسعار والأجور بالجمود في الأجل القصير مما يؤدي إلى اختلال توازن السوقين بين العجز عن الاستجابة للتغيرات الإجبارية وينتج عن هذه النظرية نوعان من البطالة :

➤ **بطالة كينزية:** تحدث بسبب حدوث تراجع في الطلب في سوق السلع و الخدمات مما يؤدي إلى انخفاض الطلب الفعال فيحدث فائض في الإنتاج ليجبر رجال الأعمال بأن لا يقوموا بتشغيل عمالة إضافية ما ينعكس مباشرة على سوق العمل .

➤ **بطالة كلاسيكية:** تحدث بسبب الأجور المرتفعة مما يؤدي إلى انخفاض مردودية المشاريع الإنتاجية و بدوره يدفع بأصحاب العمل إلى التقليل من العمالة و تدنية التكاليف مما ينتج عنه البطالة³.

3.3 نظرية الأجور الفعالة :

تعتمد هذه النظرية على أن الأجر هو المحدد الرئيسي لإنتاجية العامل فبارتفاعه ترتفع الإنتاجية و بانخفاضه تتخفف، لانعدام الحافز نحو تحسين الأداء مما يدفع بأرباب العمل للحصول على أحسن مستوى من العمل، فيقومون بدفع أجور أعلى من الأجر السائد في السوق و هذا ما يغري العمال لزيادة عرض قوة عملهم وفي بعض الأحيان ترك مناصبهم

¹- مدني بن شهرة ، مرجع سابق الذكر ، ص ص 244-245 .

²-سعدية قصاب .أزمة تحولات سوق العمل وفعالية مؤسسات الشغل في الجزائر. أطروحة دكتوراة في تخصص تنظيم و عمل ، جامعة الجزائر 2 ، الجزائر، 2016، ص 54.

³- سعدية قصاب ، مرجع سابق الذكر ، ص 55.

لانتقال لهذه المناصب ذات الأجر الزائد، كما أن أرباب العمل بدورهم يسعون إلى توظيف عدد قليل من العمال الماهرين بأجر مرتفع بدلا من تخفيض الأجر مقابل وجود عرض زائد من اليد العاملة والتي تعبر عن نسبة البطالة مقارنة بالعمال ذوي الكفاءات و المهارات¹.

من خلال التطرق لمختلف النظريات التي سعت لتحليل العلاقة بين الطلب والعرض وكيف يتم تحقيق التوازن في سوق العمل، علاوة على تحقيق مستويات تشغيل عالية مقابل معدلات بطالة منخفضة قدر الإمكان، يتضح أهمية تركيز الجهود على المستوى الكلي من خلال رسم السياسات الكفيلة بتحقيق الموازنة بين العمال والوظائف من خلال سياسات التشغيل ، وهذا ما سيتم التطرق إليه في العنصر الموالي.

المطلب الثالث : نظرة عامة حول سياسات التشغيل

سيتم فيما يلي التطرق لمختلف المفاهيم المتعلقة بسياسة التشغيل، ومن ثم التعرّيج على أهم الأهداف التي ترمي إليها تلك السياسات.

1- مفهوم سياسة التشغيل

يتكون مفهوم سياسة التشغيل من مصطلحين: سياسة والتشغيل، ولغرض الإلمام بمختلف الجوانب المتعلقة بالمفهوم سيتم تعريف كل مصطلح على حدى ومن ثم التطرق لمفهوم سياسة التشغيل. يعرف معجم Robert السياسة على أنها: " فن حكم المجتمعات الإنسانية"²، كما يمكن تعريفها على أنها: " تعني مجموعة التدابير و القواعد والبنود الإدارية التنظيمية"؛ أما مفهوم التشغيل فيعد مصطلحا واسعا يختلف باختلاف توجهات المفكرين الاقتصاديين ومدارسهم، كما قد يربطه البعض بمفهوم التوظيف نتيجة التداخل بين المصطلحين ففي حين يعبر التوظيف عن: "تعبئة القوى العاملة لإدارة المؤسسة واختيار أفراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في مكان العمل الملائم بها بقصد الوصول إلى الإنتاج الأنسب، وتوفير شروط وظروف العمل الملائمة بالمؤسسة ليستمرروا في أداء مهامهم بسرعة وكفاية، مع تحديد الأجر والمهام المناسبة ووضع نظم العلاوات والترقيات المنظم لأداء الأفراد"³، يعد مفهوم التشغيل أوسع ويرتبط بقدرة المؤسسة على استقطاب العمال وتوجيه مهاراتهم وقدراتهم لتحقيق أهداف تتوافق مع السياسة العامة للدولة، حيث يمكن تعريفه على أنه⁴: "العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة في استقطاب اليد العاملة و تعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية"؛

¹-خالدية جيلالي ، مرجع سابق الذكر ، ص 62 – 63 .

²-منال سخري. السياسة البيئية في الجزائر بين المحددات الداخلية والمقتضيات الدولية. الطبعة 1، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2017، ص32.

³- عماد العيد؛ رشا شاوي. واقع تشغيل خريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية-بحوث ودراسات-، المجلد 5، العدد14، 2019، ص 11-12.

⁴-نفس المرجع، ص 12.

كما يقصد "بسياسة التشغيل" أنها ذلك الأسلوب الذي يعتمده المجتمع في توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة وفي تنظيم العلاقات بين طالبي العمل و عارضيه، عن طريق الإجراءات والتدابير والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي السائد للعمل وحق المواطن فيه ¹ .

حيث يمكن التمييز بين نمطين من سياسات التشغيل هما : ²

➤ سياسة التشغيل المحفزة (النشيطة) :

حيث تهدف هذه السياسة إلى محاربة البطالة و قلة مناصب الشغل بالسعي إلى إيجاد و اختلاف فرص عمل جديدة و تطوير كفاءات القوى العاملة و تحسين الفرص المتاحة للعمل .

➤ سياسة التشغيل الوقائية (غير نشيطة) :

تهدف إلى تقليل الآثار الناجمة عن البطالة و تأهيل التكوين المهني لمواده متطلبات سوق العمل واتخاذ إجراءات وقائية مستبقة لتجنب إهدار مناصب العمل أو اختلال توازن سوق العمل .

2- أهداف سياسات التشغيل :

يمكن تلخيص أهم أهداف سياسات التشغيل فيما يلي :

- تعمل سياسات التشغيل على المواءمة بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه من أجل تحقيق توازن سوق العمل و الحد من الاختلالات التي تطرأ عليه .
- تعزيز روح المقاومة و تمتيتها خاصة إلى الفئة الشبابية .
- تكييف الطالب أو خريجي الجامعات على التشغيل وتأهيلهم مع متطلبات سوق العمل من أجل التوفيق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل .
- توفير مناصب شغل لأفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل .
- الحرص على حماية العمال من الأفعال التعسفية من خلال السهر على دوام استخدام العامل في منصبه وتقليص التغيرات التي تطرأ عليه .
- إعداد و تأهيل قوى عاملة كفؤة ذات مهارات عالية لتحقيق أداء أفضل في العمل .
- تنظيم علاقات العمل من خلال التشريعات والقوانين التي تحددها مراسيم و تشريعات العمل لكل دولة .

¹-سميحة يونس. اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل . مذكرة ماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007، ص 75.

²-خامرة بوعمامة. جودة مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق الشغل في الجزائر. أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير عمومي، جامعة الجزائر، 3، الجزائر، 2018، ص 193.

*و كخلاصة يمكن الاستنتاج أن سياسات التشغيل تركز و تلعب كل أدوارها لتحقيق هدفين رئيسيين هما رفع عدد مناصب الشغل ذات إنتاجية عالية من أجل تحسين أحوال سوق العمل وأيضا اشتراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.¹

¹-خامرة بوعمامة ، مرجع السابق الذكر ، ص 194.

المبحث الثاني : موقع الجامعة في سوق العمل

تعود نشأة الجامعة في أوروبا إلى القرن الثاني عشر الميلادي، وخلال القرون اللاحقة طورت أوروبا مجموعة من المفاهيم تبعاً للوظائف المختلفة الذي لعبته في المجتمع ومدى مساهمتها في تطوره وترقيته. إذ ساهم تطورها في تعزيز أهميتها بين المؤسسات الاجتماعية في المجتمع، حتى أصبحت المصدر الحقيقي لتحقيق التنمية لما توفره من مخرجات تمتلك قدرات ومؤهلات من شأنها سد احتياجات سوق العمل، في هذا الإطار ومن الأجل الإحاطة بمختلف المفاهيم المتعلقة بالجامعة ووظائفها وكذا العلاقة التفاعلية بين مخرجات الجامعة وسوق العمل، تم التطرق خلال هذا المبحث لمفهوم الجامعة ووظائفها؛ أهداف وخصائص الجامعة، ليتم في الأخير عرض مختلف الآليات لدمج مخرجات الجامعة في سوق العمل .

المطلب الأول : مفهوم الجامعة و وظائفها

سيتم التطرق خلال هذا المطلب لمختلف المفاهيم المتعلقة بالجامعة، ليتم بعدها التعرّيج على وظائفها المختلفة والتي لا تقتصر على توفير ونقل المعلومات بل تتعدى ذلك وسيتم التفصيل في ذلك فيما يلي .

1- مفهوم الجامعة :

كلمة جامعة في اللغة العربية هي ترجمة حرفية لكلمة UNIVERSTY في اللغة الإنجليزية والتي تعني المجموعة والجماعة¹، ومع انتشار التعليم الجامعي الحديث أدى ذلك لتطور المفهوم وشكل محض اختلاف بين الباحثين و علماء التنظيم التربوي حيث لم يتفقوا على تعريف شخصي، وسيتم فيما يلي ايراد بعض التعاريف لتعميق وايضاح المفهوم.

حيث عرفت الموسوعة البريطانية على أنها: "معهد الدراسات العالية تتألف من كلية الآداب والعلوم، ومدارس للمهنيين، ومدرسة خرجي المدرسة العليا، وهذا المعهد يمتلك الحق في منح الدرجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة"².

كما عرفت الجامعة على أنها: "مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية حيث تعتبر أعلى مؤسسة معروفة بين مؤسسات التعليم العالي"³.

¹- إبراهيم جهاد، إبراهيم العكيدي. مؤشرات ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في كليات الاقتصاد والعلوم الإدارية في مجموعة من

الجامعات الأردنية العامة والخاصة " بحث تحليلي. مجلة دراسة إدارية، المجلد الثاني، العدد الرابع، 2008، ص5.

²- سامي سلطي عريقج. الجامعة والبحث العلمي. دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2001، ص 26.

³- هاشم فوزي دباس العابدي و آخرون. إدارة التعليم الجامعي. دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة ...، 2008، ص628.

كما يتفق العديد في تعريفها على أنها: "المكان الذي تتم فيه المناقشة الحرة المنتقحة بين المعلم والمتعلم، وذلك بهدف تقييم الأفكار والمفاهيم المختلفة، وهي أيضا المكان الذي يتم فيه التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس بين مختلف التخصصات وكذلك بين الطلاب المتعلمين في هذه التخصصات"¹

ويعرفها آخرون بأنها: "قاهرة التقدم و التنمية البشرية كأساس للتنمية الشاملة المستديمة و هي استثمار في العنصر البشري و الاجتماعي ، قائد التغيير و التغير"².

من خلال التعريفات السابقة يمكن اعتبار الجامعة على أنها: تلك المؤسسة الاجتماعية التكوينية التي تهتم بتكوين إطارات ذات كفاءات و مهارات عالية تؤهلهم لتلبية حاجات سوق العمل و الوفاء بمتطلبات الوظائف في مختلف القطاعات و يطلق عليها عدة أسماء مثل : المعاهد الكلية ، الأكاديمية ، مجمع الكليات التقنية ، المدرسة العليا.

2-وظائف الجامعة :

رغم أن الغاية الأساسية للجامعة منذ نشأتها إلى يومنا هذا تنحصر في نقل المعرفة وتطويرها بشكل يساعد في تهذيب الفكر و السلوك الإنساني، إلا أن وظائفها متعددة وتطاعاتها أكبر من نشر المعرفة نذكر منها³ :

- أن الجامعة تدرّب الكفاءات في المجتمع و من يشغل الوظائف الرئيسية في هذا المجتمع .
- تعتبر الجامعة مركز البحث العلمي و التفكير الخلاق كما أنها مركز لتدريب معظم العاملين على البحوث الذين يتطلبهم المجتمع.
- تعمل على تدريب مدرسي المدرسة الثانوية و المتخصصين في العلوم التربوية، و بالتالي يكمن تأثيرها القوي على هذا المستوى التعليمي و الذي تستمد منه طلابها .
- تختار الجامعة النخبة المدرسة بمؤسستها و تدرّبها فبذلك تضمن استمرارها بصفة ذاتية.
- تعتبر كمجتمع يضم المدرسين و الباحثين و الطلاب في آن واحد و تعد مركزا فعالا للنشاط الثقافي و التجديد الاجتماعي و الخلفي.

بالإضافة إلى ما سبق فإن الجامعة هي مدرسة مهنية و معهد بحث و مركز ثقافي في آن واحد كما قال {JASPERS}في كتابه {The Idea of the University} .

¹- فتيحة حنك، رضوان بواب. الجامعة والوظيفة الخدمية للمجتمع (الوظيفة الخدمية). مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد 11، العدد 01، 2020، ص 171.

²- أحمد إسماعيل حجي . الجامعة والتنمية البشرية . عالم الكتب ، السعودية ، الطبعة الأولى ، 2012 ، ص 8.

³- سامي سلطي عريفج ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 34-35.

المطلب الثاني : أهداف و خصائص الجامعة

سيتم التطرق في هذا المطلب لمختلف الأهداف التي تصبو إليها الجامعة من خلال أداء وظائفها المختلفة، وكذا الخصائص التي تميزها عن باقي المؤسسات التكوينية .

1-أهداف الجامعة :

بما أن الجامعة يجب أن تتكيف و تواكب أحداث التطور و التغيير السريع العام فهي تسعى دائما لتحقيق أهداف تؤهلها لذلك في المدى البعيد و القصير، من بين تلك الأهداف نذكر ما يلي :¹

- باعتبار الجامعة القوة الدافعة لحركة تطوير المجتمع و قيادته فهي تهدف إلى تربية الشباب وتوجيههم و زرع الرغبة في الانفتاح على العالم بنا يلائم قيادتهم للبلاد بصورة إبداعية .
 - تهدف الجامعة إلى تأهيل عناصر الهوية الثقافية بحيث تبقى مكونات حياتية نافعة في مد البنى الإجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تشكل مستقبل الأمة.
 - تسعى الجامعة إلى تطوير المعرفة العلمية من أجل إثراء التراث الوطني و الإنساني بأبعاده المختلفة حتى يبقى المجتمع قادرا على النهوض بأعباء الحياة مما يتطلب من شروط معرفية لتطوير البلاد في كافة نشاطاتها.
- كما لخصت لجنة بريطانية عام 1963 أهداف الجامعة في أربعة أهداف من خلال " تقرير روبنز Robbins Report " هي :²

- تعليم المهارات المناسبة للقيام بدور في التقسيم العام للعمل .
- يمتد هدف الجامعة إلى تكوين مواطنين مثقفين ولا ينحصر في تخريج أخصائيين فحسب و ذلك من خلال ترقية الإمكانيات العقلية العامة .
- تساهم الجامعة في تقديم المعارف و البحث عن الحقيقة لأنه باتخاذ العملية التربوية طابعا استكشافيا فإنها تصبح ذات أهمية بالغة .
- تعمل الجامعة على نقل أسس الحضارة و القواعد الأساسية لخلق المواطن الصالح.

¹-حسن محمد حسان و آخرون. التعليم الجامعي الخاص. دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2008 ، ص11.

²-سامي سلطي عريفج ، مرجع سبق ذكره ، ص 33 .

2- خصائص الجامعة :

- بما أن الجامعة من الخصائص الرئيسية للمجتمعات القديمة و من أهم مؤسساتها¹، فإن أدوارها ومميزاتها وخصائص متعددة، تعزز من قيام الجامعة برسالتها وأهدافها التي أنشئت من أجلها نذكر منها²:
- جامعة لعناصر التميز في إعداد النخب ..و اعتبار ذلك مهمة أساسية من مهمتها في المنظومة التعليمية و في السياق المجتمعي العام .
 - جامعة لمعارف عامة مشتركة تمثل قاعدة لمعارف و مهن متخصصة .
 - جامعة لشتات المعارف التي لا يقتصر نموها منعزلة في امتدادات خطية ، و إنما تتلاقى و تتشابك في تكامل معرفي بعضها ببعض ، من خلال مختلف الخصوصيات المنهجية لمجالات المعرفة.
 - تعتبر الجامعة ملتقى الثقافة الوطنية بخصوصيتها مع الثقافات التي تشاركها في القيم و المعاني والمصائر الحياتية، و مع الثقافات الإنسانية الأخرى .
 - جامعة لمختلف منتجات الفكر و التصور و الخيال الإنساني .
 - وهي ساحة لتعبئة الطاقة المكونة و المحركة لوعي المتعلم ، و عيا بالنفس ، ووعيا بهوم الحاضر وتحسبا لاحتمالات المستقبل و تغيراته.
 - وهي جامعة لتأثير المجتمع الذي يؤسسها كما أنها المسؤولة في الوقت ذاته عن التأثير الإيجابي في مسيرته
 - يكتسب فيها المتعلم مجموعة من القدرات العقلية و الإمكانيات الاجتماعية والإستطاعات الذاتية ومهارات العمل وقيمه و عاداته .
 - والجامعة كذلك مجتمع بكل ما في المجتمع الحديث من مقومات الحياة الديمقراطية ، ومن حيث توسيع مشاركة الطلبة في تنظيم الحياة الجامعية و التواصل الخصب بين الأساتذة و الطلاب و من خلال التنظيمات الطلابية و الاتحادات ، و من خلال مصادر و قنوات التواصل مع الإدارات الجامعية فيما يتصل بهومهم و مشاكلهم.
 - يلتقي فيها جماعة الأساتذة؛ معلمين؛ موجهين يمثلون فريقا نت فرسان العلم يتبارزون مع مجالات تخصصهم و مع الحياة بأسلحة المعرفة والبحث العلمي ، و تتكامل أسلحتهم مع معارك المعرفة وتتألف مدارسهم الفكرية في خدمة طلابهم تعليما ، محاضرة و مناقشة و حوارا ، كما تتكامل في خدمة مجتمعهم إنتاجا للمعرفة ونشرا لها مشورة وعملا لحل مشكلاته.

¹- سامي سلطي عريفج ، مرجع سبق ذكره ، ص 17 .

²-سليمة حفيظي . التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة . مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، ص ص 34-35.

المطلب الثالث : آليات دمج مخرجات الجامعة في سوق العمل

إن الهدف الأساسي للجامعة يتمثل في تلبية احتياجات السوق وتوفير المهارات والكفاءات، غير أن تحقيق ذلك يستدعي إيجاد آليات تسهل اندماج مخرجات الجامعة في السوق، وسيتم فيما يلي التطرق لمختلف الآليات التي يتم من خلالها تحقيق الموائمة بين احتياجات السوق ومخرجات الجامعة وكذا بعض التجارب العالمية الناجحة.

1-آليات ربط الجامعة بسوق العمل :

يتم تنفيذ منهجية ربط مخرجات الجامعة بسوق العمل عبر آليات محددة تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية و الاجتماعية المتوفرة و التشريعات السائدة نذكر من بين هذه الآليات ما يلي:¹

1.1 مجالس إدارة مؤسسات التعليم و التكوين :

يتم ذلك بدمج ممثلين من مؤسسات سوق العمل في مجالس إدارة مؤسسات التعليم و التكوين، حيث يساعد هذا على تحليل احتياجات سوق العمل من جهة المهن و التخصصات و الكفاءات كما يمكن ممثلي المؤسسات سوى العمل من نقل الخبرات إلى المؤسسات التكوينية و يساعدهم في وضع برامج .

2.1 اللجان الاستشارية :

يتم ذلك من خلال اشتراك ممثلين مختصين من مؤسسات سوق العمل في اللجان الاستشارية للجامعة بهدف المساهمة في وضع الاستراتيجيات والسياسات لهذه الجامعة

3.1 فرق العمل الوطنية:

هي فرق أو لجان تكون على مستوى الدولة تسيير قطاعا معينا للتعليم والتكوين و تمثل مؤسسات سوق العمل التي لها علاقة بهذا القطاع و بذلك تكون العلاقة بين الجامعة و سوق العمل أكثر تنسيقا و شمولية عبر تبادل الأفكار والخبرات و وضع سياسات المناهج و البرامج و طرائق التعليم بما يحقق ارتباط التكوين بمتطلبات سوق العمل.

4.1 التوأمة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل :

و هي آلية تحث على التعاون و التشاور المعمق في شتى المجالات بين الجامعة و مؤسسات العمل الموقعة على عقد التوأمة بهدف تحقيق التالي :

- تحسين نوعية التكوين بما يلائم حاجات سوق العمل .
- استغلال الإمكانيات المادية و البشرية في مؤسسات سوق العمل لإجراء التبريصات الميدانية لطلبة مؤسسات التعليم و التكوين.
- مساهمة مؤسسات سوق العمل في تكاليف التكوين الذي تقوم به الجامعة .

¹-سلى مجري. الاندماج المني لخريجي الجامعة الجزائرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية. مذكرة لنيل ماجستير، علم الاجتماع ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، الجزائر ، 2010 ، ص 120.

- اشتراك مؤسسات التكوين و التعليم في إيجاد حلول المشاكل التي تواجهها مؤسسات سوق العمل.

5.1 لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل :

هي لجان مشتركة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل مهمتها متابعة الخريجين المندمجين حديثا في سوق العمل من أجل تحديد النقائص التكوينية و تحسينها لجعل التكوين أكثر ملائمة مع متطلبات سوق العمل .

6.1 آلية المشاركة في الأبحاث و الدراسات :

يمكن بموجب هذه الآلية تشكيل فرق بحث مشتركة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل لإقامة مشاريع بحث حيث يستفيد منها الطرفين معا و يتم ذلك من خلال امتلاك مؤسسات سوق العمل لوحدات البحث والتطوير التي بدورها تمثل همزة وصل بينها و بين الجامعة التي تملك قدرات بحثية .

7.1 جامعة المؤسسة :

تعتبر أحدث أنواع الآليات و الأكثر انتشارا في الولايات المتحدة الأمريكية مفادها قيام المؤسسات الاقتصادية الكبيرة بإنشاء مؤسسات تكوين خاصة بها و ذلك لتقادي تكاليف التكوين خارج المؤسسة والذي أصبح عملية متواصلة تقوم بها على مدار السنة .

بالرغم من فعالية الآليات السابقة ونجاحتها في الدول المتقدمة فإن الوضع في الدول النامية يتطلب إجراءات عميقة في هيكلية الجامعة، حتى تسمح بالتحكم في نوعية المناهج وعدد الطلبة في كل اختصاص وفقا لما يستوعبه سوق العمل وبما يتوافق مع احتياجاته، ويتم ذلك من خلال النقاط التالية:

- إعداد الدراسات بالخطط والاستبيانات التي تتولاها الجامعات والأساتذة وفق معايير علمية مدروسة.
- التركيز على تطوير الجانب النوعي عوض التوسع الأفقي والذي ساهم في تعزيز الكم على حساب النوع وخلق حالة انفصال ملحوظ ما بين مخرجات النظام التعليمي وحاجة السوق.
- إنشاء مكاتب الرصد والمتابعة لتوجيه الخريجين
- تحفيز الخريجين وتثقيفهم في مجال ريادة الأعمال ومتابعتهم ودعمهم من خلال حاضنات الأعمال.

2- بعض التجارب العالمية حول دمج مخرجات الجامعة بسوق العمل :

من المهم التطرق إلى بعض التجارب الرائدة في مجال الارتباط المطلق بين مخرجات الجامعة و سوق العمل و نذكر من هذه التجارب ما يأتي¹:

1.2 تجربة الولايات المتحدة الأمريكية :

توجد في الولايات المتحدة الأمريكية عدة آليات تربط بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل نلخصها فيما يأتي :

- توفير مؤسسات سوق العمل فرص تريض لطلبة الجامعة و المشاركة في تأطيرهم في مواقع العمل .
- التنسيق بين مسؤولي الجامعة و مسؤولي سوق العمل في وضع البرامج التكوينية و صياغة المناهج الدراسية و تنفيذها في الميدان عبر اتفاقيات بين الطرفين .
- الاشتراك في تخطيط و تنفيذ برامج "التلمذة الصناعية للشباب " خاصة في الصناعات التي تشكو من نقص كبير في القوة العامة الماهرة .
- مساهمة مؤسسات سوق العمل في تمويل برامج التكوين المقدمة من طرف الجامعة و اشراكها أيضا في إعداد معايير محددة للمهارات و الكفاءات داخل هذه المؤسسات.

2.2 تجربة ألمانيا :

من أهم ما يميز العلاقة بين الجامعة و سوق العمل في ألمانيا هذه المنهجيات و الآليات :

- اشتراك الإثنيين في وضع سياسة التعليم و وضع البرامج و تنفيذها.
- توفير معلومات التنمية و النوعية من طرف مؤسسات سوق العمل حول احتياجاتها من العمالة لتستغلها مؤسسات التعليم و التكوين في خططها المستقبلية .
- تتولى مؤسسات سوق العمل مهمة التكوين الميداني للمتكونين من مؤسسات التعليم و التكوين ويتم تنظيم هذه العملية وفق ضوابط و تعليمات رسمية تضعها الدولة و تسهر على تطبيقها .
- يتم تمويل التكوين الميداني من طرف مؤسسات سوق العمل و الذي يتم داخل ورشاتها و هذا من خلال "صندوق التمويل " الذي تساهم فيه الدولة و هذه المؤسسات .

3.2 تجربة اليابان :

تعطي اليابان أهمية كبيرة للعلاقة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل حيث يربط الطرقات من خلال إبرام اتفاقيات طويلة المدى فيما بينها و على أساسها تلتزم مؤسسات سوق العمل بما يأتي :

- توفير فرص التكوين الميداني في المؤسسات الصناعية لطلبة الجامعة و مؤسسات التعليم .
- توفير التجهيزات اللازمة للجامعة للقيام بمهامها على أكمل وجه .
- اشتراك إطرادات مؤسسات سوق العمل الماهرة والخبيرة في تطوير مناهج و برامج التكوين في الجامعة

¹ - سلمى مجبرين، مرجع سابق الذكر ، ص 122.

والمساهمة في تنفيذها.

- منح تحفيزات مادية و معنوية للطلبة المتكويين من خلال انتقاء المتفوقين منهم لتوظيفهم في المؤسسات الصناعية التي تربصوا فيها من خلال تكوينهم.

4.2 تجربة الأردن:

تعد تجربة الأردن في معالجة معدلات البطالة لدى مختلف الموارد البشرية بمؤهلاتها العلمية بشكل عام و موارد التعليم العالي على وجه التحديد من بين التجارب العربية الناجحة والتي قامت العديد من البلدان العربية بحذوها على غرار قطر؛ مصر؛ السعودية؛ وحتى الجزائر، حيث قامت الأردن باعتماد استراتيجية واضحة لتنمية الموارد البشرية من خلال انشاءها لمجموعة من المكاتب والصناديق وكذا البرامج التي ينحصر دورها الأساسي في تنمية وتكوين تلك الموارد والتأكيد على التدريب المهني والمهارات لتوفير قوى عاملة مناسبة لسوق العمل، كما عمدت على التنسيق بين القطاعين العام والخاص لتوفير التمويل لأنشطة التشغيل والتدريب التقني، ومن بين تلك أهم المكاتب وأدوارها في احتواء معدلات البطالة ما يلي¹:

• إنشاء المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية:

الهدف من إنشاء المجلس هو ضمان التنسيق بين الجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية وهو مجلس التشغيل والتعليم المهني والتقني ومجلس التربية والتعليم العالي والبحث العلمي، كما يقوم المجلس بإصدار استراتيجية وطنية موحدة لتنمية الموارد البشرية والتي من أهم واجباتها هو تحديد الإطار القانوني التي يعمل المجلس وفقها .

- تعديل نظام صندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني ليصبح نظام صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني ليصبح نظام صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني:

يتمحور الهدف الأساسي للصندوق في تمويل أنشطة التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وتطوير عمليات التدريب المختلفة في مؤسسات القطاعين العام والخاص، وتعزيز مشاركة القطاعين في عملية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وتوفير متطلباتها بما يتأتى له من موارد مالية، وقد كان لهذه فكرة أثر إيجابي على تعزيز الشراكة مع القطاع العام كما يعزز من إقبال شركات القطاع الخاص للاستفادة من برامج الصندوق في تعزيز الملاك المدرب.

¹-مدرس عبد الستار. دور. مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق دراسة مقارنة (2003-2011). مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد4، العدد9. 2012. ص ص 416-418.

• المشاريع والبرامج التي تنفذها وزارة العمل:

على اعتبار وزارة العمل احدى أعضاء المجلس فقد عمدت على القيام بمجموعة من المشاريع لتهيئة المناخ الاستثماري المناسب في الأردن وتلبية احتياجات سوق العمل في الأيدي العاملة من جهة وبين خلق المزيد من فرص العمل للأردنيين وتدريب وتشغيلها

-الشراكة الوطنية للتشغيل والتدريب وهدفها تدريب وتشغيل المتعطلين عن العمل في مهن قطاع الإنشاءات

-مشروع التدريب في قطاع السياحة والفندقة

-مشروع التدريب والتشغيل الوطني، وهدفه تلبية احتياجات المنشآت من العمالة المهنية الماهرة وتفعيل الشراكة مع القطاع الخاص .

-إنشاء الفروع الإنتاجية في المناطق الفقيرة

على العموم من خلال ما تم عرضه لتجربة الأردن فإن التجربة ركزت على نقطتين مهمتين لتحقيق الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل وهما التدريب والتكوين التقني لضمان يد عاملة مؤهلة، وعلى أهمية إشراك القطاع الخاص في تمويل المشاريع الخاصة بترقية المورد البشري وتأهيله لسوق العمل.

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

سيتم في هذا المبحث تناول مختلف الدراسات التي تناولت موائمة سوق العمل، ومن ثم سيتم تحليل الإضافة التي ستحققها دراستنا .

المطلب الأول : مسح في الدراسات المتناولة لموائمة سوق العمل لمخرجات الجامعة

نظرا لأهمية التعليم بمستوياته المختلفة في تكوين وتأهيل اليد العاملة بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل، لذا سعت العديد من الدراسات لتحليل وتشخيص العلاقة المحددة بين سوق العمل ومخرجات التعليم وكيف يتم تحقيق الموائمة بينهما .

• م . م بيداء رزاق حسين (2018) : مقالة بعنوان "التباعد بين مخرجات التعليم و سوق العمل في الاقتصاد العراقي " حيث هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع العلاقة بين مؤسسات التعليم و سوق العمل و تحديد طبيعة المشاكل التي تعترض التفاعل بينهما، وكذا التحديات التي تواجه إمكانات تحقيق الموائمة و التوافق بين مخرجات التعليم و الاحتياطات الفعلية لسوق العمل في ظل إشكالية انتشار البطالة بين تلك الشريحة، لذا سعت الورقة البحثية للتعرف على أسباب مشكلة البطالة بين مخرجات التعليم في العراق بهدف التخطيط المستقبلي لتلك المخرجات حتى يتم تلبية طموحاتهم من جهة و متطلبات سوق العمل من جهة أخرى، استخدم الباحث في هذه الورقة المنهج الوصفي التحليلي الذي استعمل في جمع البيانات الإحصائية من الجهاز المركزي للإحصاء و تكنولوجيا المعلومات، مديرية الحسابات القومية الإحصائية السنوية في العراق و تحليلها ، و من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :

- ✓ اختلال التوازن بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل في العراق و الذي تسبب في ارتفاع معدلات البطالة بين مخرجات التعليم
- ✓ ضعف إمكانية القطاع الخاص و عدم قدرته على استيعاب الأعداد المتراكمة من مخرجات التعليم ما أدى إلى اتجاه الخريجين نحو القطاع العام في البحث عن فرص العمل .
- ✓ قلة المشاريع التنموية ، الخدمية و الاستثمارية التي تحتضن أعداد الخريجين المتنامية.
- ✓ الاقتصاد العراقي الربيعي سبب تشوه في هيكل الناتج المحلي، إذ أن أغلب القطاعات الاقتصادية لم تأخذ دورها المطلوب في عملية التنمية و توفير فرص العمل بسبب ضعف مساهمتها في تشجيع و تنويع البنية الإنتاجية للجانب الحقيقي من الاقتصاد .
- ✓ ضعف مخرجات التعليم و ضعف محتوى مناهجه الدراسية من ناحية التطبيق و اقتصار التعليم على الجانب النظري بشكل كبير ، ما أدى إلى تخريج مستويات تعليمية ضعيفة لا تلبى متطلبات سوق العمل.

- (Cleary and Noy , 2014) : مقالة بعنوان "إطار عمل لمواءمة سوق العمل في التعليم العالي :الدروس و التوجيهات المستقبلية في تطوير استراتيجيات تحركها الوظائف "هدفت هذه الورقة إلى معالجة الفجوة بين سوق العمل و خريجي التعليم العالي من خلال تقديم خارطة طريق لتكوين مواءمة سوق العمل في التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تناقش الدراسة أنشطة المواءمة بين سوق العمل و التعليم العالي وأنواع الإجراءات التي تعزز المواءمة، والجهات الفاعلة التي تشارك في تعزيز المواءمة و تدرس الطرق الممكنة التي يمكن من خلالها قياس نتائج المحاذاة بين الطرفين و من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة :
 - ✓ أنه يوجد العديد من المقاييس لتحديد الوظائف الشاغرة و مدى مواءمة مهارات خريجي التعليم العالي لهذه الوظائف .
 - ✓ تعد مقاييس النتائج المتعددة ضرورية لتقييم مواءمة سوق العمل .
 - ✓ تختلف مقاييس و غايات مواءمة سوق العمل اختلافا كبيرا و تعكس توازنا في المصالح بين أصحاب مصلحة سوق العمل .
- (McGuinness Seanus ; whelan Adele ; Bergin Adele ; 2016) : هدف هذه المقالة بعنوان "هل هناك دور لمؤسسات التعليم العالي في تحسين جودة التوظيف الأول ؟ إلى البحث في الدور المحتمل لمؤسسات التعليم العالي في تقليل عدم التوافق في سوق العمل بين الخريجين الجدد، حيث تبحث هذه الورقة في الانتقال من التعليم العالي إلى العمل بين مجموعة من خريجي الجامعات الأوروبية لتحديد مدى يتم تحديد عدم التوافق في دخول سوق العمل من خلال الطريق إلى التوظيف و تكوين الدورة التدريبية لبرامج الدرجة الثالثة .
 - حيث ركزت الدراسة في تفسيرها على تكوين رأس المال البشري و أساليب البحث عن العمل من خلال طرح إشكالية مركبة من سؤالين هما : 1/ هل يرتبط عدم تطابق الخريجين بطبيعة الطريق إلى التوظيف ؟ هل ترتبط طرق معينة للدخول ارتباطا وثيقا بالإفراط في التعليم أو الإفراط في المهارات ؟ 2/ إلى أي مدى يرتبط عدم توافق سوق العمل بالاختلافات في هيكل برامج الشهادات الجامعية ؟بانتهاج الورقة المنهج التحليلي للبيانات الإحصائية توصلت إلى عدة نتائج أهمها :
 - ✓ يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تلعب دورا هاما من حيث تثقيف الطلاب في طرق البحث عن العمل .
 - ✓ إن استخدام وكالات التوظيف الخاصة يزيد من مخاطر عدم التطابق اللاحق ، ربما بسبب حقيقة أن هذه المنظمات تحفز على الحصول على وظيفة في المقام الأول ولديها قدرة قليلة لضمان الجودة .
 - ✓ وجود علاقة عكسية قوية بين العدد الإجمالي لمكونات الدورة المهنية في برنامج درجة واحتمال عدم تطابق الخريجين في الوظيفة الأولى.
- معتصم نورية ، مختاري فيصل (2018)مقالة بعنوان "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل بالجزائر خلال الفترة (2000 - 2014) " : هدفت هذه الدراسة لبيان

مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في الجزائر بما يسمح بتطوير جودة التعليم ، حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الكمية و النوعية للتعليم الجامعي، ومن أهم ما توصلت إليه هذه الورقة أن سوق العمل الجزائري كان يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم العالي إلا أن التغيرات و التحولات التي حدثت مؤخرا ساهمت في ظهور بطالة خريجي الجامعات ثم ازدادت تفاقما سنة تلو الأخرى كون الاستراتيجيات المعتمدة و الجهود المبذولة من طرف الدولة تحمل حلول مؤقتة فقط ولا تعالج المشكل من جذوره ، كما توصلت الدراسة لبعض التوصيات من أجل إعداد حريجين جاهزين لدخول سوق العمل بجدارة نذكر أهمها في ما يلي :

- ✓ تحسين نوعية التعليم العالي من خلال الاهتمام أكثر بالجوانب التطبيقية و التدريبية و توفير الهياكل القاعدية التي توفر للطالب تكوين جيد .
- ✓ إشراك المؤسسات الاقتصادية في الدراسات التي تجرى لمعرفة متطلبات سوق العمل .
- ✓ تطوير مناهج البحث العلمي وتجديدها، وكذا تحسين أداء الأساتذة من خلال الدورات التدريبية المستمرة التي تهدف إلى تعزيز المهارة المهنية.
- هند عبد الرحمان المفتاح (فبراير 2017) :

سعت هذه الدراسة تحت عنوان "التعليم العالي و سوق العمل في قطر : الواقع و الافاق " إلى تحليل و مناقشة واقع التعليم وسوق العمل القطري في ضوء ما تطرحه استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر (2011 – 2016) ، بانتهاج المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات و تحليلها و تفسيرها سعت هذه الدراسة إلى الإجابة على تساؤلين رئيسيين هما :

✓ إلى أي مدى ساهم برنامج بناء المعرفة ببلوغ نسبة 65 – 75 % من القطريين الحاملين لمؤهلات تخصصات المعرفة ؟

✓ إلى أي مدى ساهم برنامج بناء قوة عمل كفاء ضمن استراتيجية التنمية الوطنية (2011 – 2016) في تعزيز مشاركة القطريين و إنتاجيتهم في سوق العمل و اقتصاد المعرفة ؟

أما ما توصلت إليه الدراسة من واقه و آفاق ذكر أن قطر قطعت شوطا كبيرا في العقدين الماضيين في إصلاح نظام التعليم العالي و تطويرها علاوة على إصلاح الاقتصاد الوطني و تطويره ، عن طريق الانفتاح على الأسواق العالمية أو التداخل معها ، الأمر الذي انعكس إيجابيا على البناء و التطوير المؤسسي ، لكن الإنتاجية لم تكن من المرتكزات التي استند عليها الاقتصاد القطري على نحو يمكنه من المحافظة على معدل نموه ، و بما يحقق الاستفادة القصوى من المخرجات التعليمية للمواطنين فاستمر القطاع الخاص في الاعتماد شبه الكلي على العمالة الرخيصة / شبه غير الماهرة ، و أن الفجوة بين التعليم و سوق العمل أصبحت ضئيلة نوعا ما مؤخرا غير أنها لازالت موجودة مقارنة بالسبعينات و الثمانينات و ما يحكمها هو نمط التنمية السائدة في الدولة و المجتمع القطري فهو المسؤول الأول

عن نمط التعليم و نمط السوق بما في ذلك نوعية التعليم و مستواه ، و النشاط الاقتصادي الخاص بسوق العمل و طبيعة فرص العمل المتاحة ، أما التوصيات المقترحة بخصوص هذه الفجوة تتخلص في الآتي :

- ✓ يجب على النظم التعليمية مواكبة متغيرات سوق العمل و متطلباته المتجددة بما يكفل انتاجها مخرجات تعليمية لا تواجه شبح البطالة ، أو ما يعرف ببطالة المتعلمين بسبب افتقارها إلى المهارات المطلوبة و الازمة لتسيير اقتصاد المعرفة.
- ✓ يجب على النظم التعليمية تحديد أهدافها و غاياتها الاستراتيجية في بناء رأس المال البشري و الواجب على تلك النظم أن ترتبط بتطوير مهارات مخرجاتها التعليمية و تمكينها مهنيا ، و يجب على النظم التعليمية ألا تخضع لشروط شغل الوظيفة و متطلباتها ، بل ينبغي من سوق العمل و القطاع الخاص بالذات مراعاة الموارد البشرية المواطنة وجذبها بالامتيازات المادية و المعنوية بحيث لا تقل عن الامتيازات المدعومة من القطاع الحكومي.

المطلب الثاني: تقييم الدراسات السابقة

سيتم في هذا المطلب إلقاء الضوء على اسهامات الدراسات السابقة في توسعت فهم الموضوع وحصص مختلف النقاط المساهمة في تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، كما سيتم تحديد مختلف المميزات والإضافات التي سيتم معالجتها من خلال دراستنا.

1- حوصلة لأهم النتائج والإضافات المستفاد منها من الدراسات السابقة:

تم الاستفاد من الدراسات السابقة في توسعت المفاهيم المتعلقة بسوق العمل والتعليم بشكل عام والتعليم العالي ومختلف الآليات التي يتم من خلالها تقليص الفجوة بينهما، وعلى العموم يمكن اجمال أسباب عدم الموائمة بين خريجي التعليم بكافة مستوياته وسوق العمل في النقاط التالية:

- تؤكد معظم الدراسات السابقة الأجنبية على دور مؤسسات التعليم في توجيه الخريجين وتنقيفهم بكيفية البحث عن العمل، ما يعكس اهتمامهم المتقدم بتفعيل ربط مخرجات التعليم العالي بسوق العمل في أقل وقت ممكن، بدلا من ترك المجال دون تأطير، الأمر الذي ينعكس على استمرار حالات البطالة لسنوات عديدة كما هو الحال في معظم الدول النامية.
- فيما يخص الدراسات التي تناولت الموضوع على مستوى الدول العربية فقد أشارت تلك الدراسات إلى ضعف القطاع الخاص في استيعاب الأعداد المتراكمة للخريجين، مقابل قلة المشاريع الاستثمارية التي تخص الخريجين.
- كما تشير معظم الدراسات العربية المتناولة إلى اقتصار هيكل الناتج المحلي على البترول وضعف مساهمتها في تشجيع وتنويع البنية الإنتاجية للجانب الحقيقي، الأمر الذي يشكل اشكالا في ظل تقادم الدين العام تبع

لأزمات انخفاض أسعار البترول بداية من 2014 والتي زاد من حدتها انتشار فيروس كورونا وما نجم عنه من توقف وشلل في القطاع الاقتصادي لفترة طويلة.

- تؤكد الدراسات على أهمية التخطيط لصياغة سياسات واضحة وفعالة تهدف لتقليص الفجوة بين الخريجين وسوق العمل .
- ركزت الدراسات على أهمية اصلاح النظم التعليمية حتى تكفل يد عاملة ذات جودة وكفاءة عالية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.

2-القيمة المضافة للدراسة:

من خلال الدراسات السابقة تتضح مدى أهمية دراستنا واختلافها من حيث جوانب عديدة، سيتم فيما يلي القاء الضوء على تلك الاختلافات :

- من حيث الإطار المكاني تتميز الدراسة بتناولها لواقع مخرجات التعليم العالي في الجزائر وذلك من أجل القاء الضوء على مختلف الآليات التي اعتمدها الجزائر لدمج مخرجات الجامعة والاستفادة من كفاءتهم في سوق العمل.
- الإطار الزمني تتميز الدراسة بتناول الموضوع خلال فترة زمنية واسعة تمتد من الاستقلال إلى يومنا هذا بهدف تشخيص مختلف المجهودات المبذولة وتقييم نجاعتها.
- تركز الدراسة على مخرجات التعليم العالي خلاف لبعض ما تناولته الدراسات السابقة، ودراسة موائمة مخرجات التعليم بصفة عامة، وذلك لأنه حسب وجهة نظرنا فإن التعليم العالي يحوي أكثر شريحة من العمالة تمتلك خبرات وكفاءات مقارنة بعدد السنوات التعليمية وبالتالي إذا ما قامت تلك الشريحة بتوظيف مهاراتها فحتمًا سينعكس ذلك على ترقية ونمو سوق العمل .

خلاصة الفصل:

تم خلال هذا الفصل لقاء الضوء على مختلف المفاهيم المتعلقة بسوق العمل و الجامعة على حد سواء، وكذا الوقف على أهمية آليات دمج مخرجات الجامعة في سوق العمل حتى يتحقق التوافق فيما بينهما، وتركز مختلف الآليات على أهمية التنسيق بين الجامعة وسوق العمل لتحليل وتوجيه التخصصات حسب احتياجات السوق، كما تركز على أهمية التكوين التقني للخريجين في توفير يد عاملة مؤهلة.

من خلال ما سبق تتجلى أهمية تحقيق الموائمة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل، فحتما عدم الموائمة سيشكل هدرا في موارد التعليم العالي وكذا في الطاقات الشبابية لتلك الفئة من اليد العاملة، لذا سيتم في الفصل الموالي تحليل واقع ربط مخرجات الجامعة الجزائرية بسوق العمل للوقوف على أهم المعوقات التي قد تحول دون ذلك.

الفصل الثاني : تحليل واقع و

معوقات ربط مخرجات

الجامعة بسوق العمل في

الجزائر

تمهيد:

تعد العلاقة بين الجامعة وسوق العمل علاقة تفاعلية ودائمة، نظرا لما توفره الجامعة من يد عاملة مؤهلة وكفؤة، لذا وعلى ضوء ما تم تناوله في الإطار النظري نجد معظم الدول المتقدمة سعت لوضع آليات تحول دون استفحال البطالة عند تلك الفئة.

تسعى الجزائر على غرار الدول النامية لتنمية اقتصادها من خلال الاهتمام بتوظيف كفاءة الموارد البشرية خصوصا الجامعية.

في هذا الإطار ومن أجل لقاء الضوء على واقع وجهود الجزائر لربط مخرجات الجامعة وكذا تقييم مدى نجاعتها واقتراح بعض التوصيات للتعزيز من اندماج مخرجات الجامعة في سوق العمل، تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: سوق العمل في الجزائر

المبحث الثاني: قطاع التعليم العالي والجامعة الجزائرية

المبحث الثالث: تحليل لواقع دمج مخرجات الجامعة في سوق العمل الجزائري

المبحث الأول: سوق العمل في الجزائر

سوق العمل في الجزائر مثل أي سوق يمثل أبرز ركائز التوازن الاقتصادي " ويقصد به الآليات التي تؤدي إلى تلاقي بين قوى العرض والطلب وهم الطالبون للعمل من العمال، والعارضون من أصحاب الأعمال، ويتم بواسطة هذه الآليات تحديد الأجور وعدد ساعات العمل وغيرها من ظروف العمل، وإن توازن أو اختلال سوق العمل يظهر من خلال توازن أو اختلال قوى العرض والطلب وعند ما تزيد قوى العرض عن قوى الطلب يظهر اختلال سوق العمل في صورة بطالة

المطلب الأول: هيكل سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر

سيتم من خلال هذا المطلب التعرض لهيكل سوق العمل في الجزائر، وكذا مختلف السياسات المنتهجة للتقليص من معدل البطالة

1- هيكل سوق العمل

إن أهم ما يميز سوق العمل الجزائري أنه يتجزأ إلى أسواق رئيسية تنقسم بدورها إلى أسواق فرعية سيتم التفصيل فيها فيما يلي :

1.1 سوق العمل الرسمي:

هو سوق مستقرض من وظائف الحكومة ويجمع كل النشاطات المسجلة إداريا، ويخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد، وينقسم إلى قطاع حكومي وقطاع مؤسسات عمومية وقطاع خاص. 1.1.1 القطاع الحكومي الإداري: يمثل هذا القطاع أهم الأسواق في الجزائري، ويضم نخبة العمال التابعة للقطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحة أو تعاقدية حيث توفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل وثبات في الدخل، كما تفتح قرض زيادة التأهيل ومن ثم الترقية، وتتميز هذه المجموعة بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي.¹ والجدول التالي يبين تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي:

الجدول رقم (1): تطور عدد العاملين حسب القطاع الحكومي

السنوات	1967	1978	1987	1990	1991	1992	1995	1997	1998
النسبة	33.8	54.2	64.5	54.0	50.8	55.0	56.3	50.6	50.6
النسبة %									

المصدر: مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ص 199.

¹-مدني بن شهرة، نفس المرجع السابق الذكر، ص186.

من خلال الجدول يتبين أهمية الدور الذي لعبه القطاع الحكومي في احتواء شريحة واسعة من اليد العاملة وامتصاص البطالة، حيث أن نسبة اليد العاملة في هذا القطاع بلغت ما نسبته 33.8% من مجموع التوظيف في سنة 1967، وقد استمرت النسبة في الارتفاع خلال سنوات الثمانينات إلى أن وصلت إلى 64.5 % سنة 1987 لتعرف تذبذبات خلال سنوات التسعينات، تزامنا مع الأزمة النفطية سنة 1986 وما نجم عنها من تراكم المديونية الخارجية وبرامج التعديل الهيكلي والتي أدت إلى انخفاض معتبر في عدد العمالة في ذلك القطاع.

1.1.2 قطاع المؤسسات العمومية: لعبت المؤسسات الاقتصادية دور كبير في استيعاب اليد العاملة إلى جانب القطاع الحكومي من قبل الثمانينات، ولكن بسبب الهيكلة وإعادة الهيكلة التي مست هذا القطاع عدة مرات جعلت المؤسسة العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف، خاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالاتفاق مع المؤسسات العالمية، إذ تم تصفية وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عند ذلك انخفاض عدد العمال بشركات القطاع العام، فما بين 1995 و1997 تم تسريح 80000 عاملا تضاعف هذا العدد ووصل مع نهاية شهر مارس 1998 إلى عاملا 200.000¹، مما غير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفرزات البطالة أما ما يميز هذا القطاع عن سابقه فهو مستوى الأجور حيث تتسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع النسبي مقارنة بقطاع الإدارة بسبب الحوافز الجماعية والفردية وفق الاتفاقية الثنائية بين العمال وأرباب العمل،

¹ - هشام ريغي. سوق العمل في الجزائر بين مقتضيات السوق ومبررات التدخل الحكومي. مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 8 العدد 1، جوان 2021، ص 236.

1.1.3 القطاع الخاص: ويضم فئة العاملين لحسابهم الخاص إضافة إلى كل من يعمل معهم من أفراد العائلة، وهذه الفئة تعتبر الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع هو بدوره ينقسم إلى ثلاثة أنواع من أسواق العمل نذكرها كالتالي¹:

- **قطاع خاص تقليدي:** وتمثله المشروعات المنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993، حيث يستخدم تكنولوجيا بسيطة، يضع فئة عاملة ضئيلة متوسط عدد العمال به 4 أشخاص، ويستخدم رأس مال منخفض.
- **قطاع خاص حديث:** يتمتع هذا القطاع بإعفاءات ضريبية وجمركية، حيث يستخدم تكنولوجيا كثيفة رأس المال ومتوسط عدد العمال به من 15 إلى 20 عامل، ويخضع للتشريعات الخاصة بقانون العمل.
- **القطاع الأجنبي:** يستوعب هذا القطاع يد عاملة متميزة وذات خبرة طويلة ومؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية، حيث يستخدم تكنولوجيا كثيفة رأس المال، ويشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر حيث ينشط في ميدان المحروقات في الغالب وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية.

¹- مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص ص 200-201.

الجدول رقم (2): تطور حجم العمال حسب القطاع العام والخاص (2000-2018)

السنوات	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
القطاع الكلي	11148	10852	10845	10594	10239	10788	10170	9599	9735	9472	9146	8594	8869	8044	7798	6684	6653	6229	5726
القطاع العام	4187	4001	4355	4455	4100	4440	4354	3843	3346	3234	3149	2987	2746	2964	4548	3896	3872	3641	3390
القطاع الخاص	6961	6857	6490	6139	6139	6348	5816	5756	6389	6238	5997	5607	6123	5080	3250	2798	2781	2588	2336
نسبة القطاع الخاص %	62.44	63.15	59.84	57.95	59.96	58.84	57.19	59.96	65.63	65.86	65.24	69.04	69.15	63.15	41.68	41.86	41.80	41.55	40.80

المصدر: شهرة عديسة وآخرون. دور القطاع الخاص في استخدامات مناصب الشغل في الجزائر، دراسة قياسية للفترة (2018-1995). مجلة العلوم الإنسانية،

مجلد 20، العدد 02، 2020، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 493.

من خلال الجدول السابق رقم (2) يتبين أن القطاع الخاص ساهم في حصة كبيرة من حجم العمالة من سنة 2000 حيث ساهم آنذاك بنسبة 40,8 % ، هذه النسبة تزايدت ببلوغ سنة 2018 بنسبة 62,44% من حجم العمالة الكلي، حيث بلغ مجموع عدد العمال الذين اشتغلوا في القطاع الخاص من سنة 2000 إلى غاية 2018 44750 عامل وبمعدل 26,14 % من مجموع حجم العمالة لنفس السنوات ومعدل لا بأس به يؤكد مساهمة القطاع الخاص في التشغيل في الجزائر.

1.2 سوق العمل الغير رسمي: يمثل الشق الثاني من سوق العمل، حيث تتزايد حركة العمل في هذا السوق لأنه لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، بحيث إذا كانت درجة الاستيعاب في السوق الرسمي أو المنتظم قليلة فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق الغير رسمية كثيرة والعكس وأن نمو العمل في القطاع غير الرسمي يرجع لعدة أسباب نذكر منها¹:

- ✓ الضغط على طلب العمل في القطاع الرسمي ومحدوديته
- ✓ البيروقراطية وطول الإجراءات التي تتطلبها أنشطة القطاع الرسمي
- ✓ القصور في السياسات الاقتصادية الكلية التي من شأنها توزيع النشاط الاقتصادي الرسمي إذ يشمل القطاع الغير رسمي في الجزائر القطاع الفلاحي وقطاع البناء والأشغال العمومية والتجارة الغير رسمية ويمثل الجدول التالي الفروق بين القطاعين الرسمي والغير رسمي سنوات التسعينات.

الجدول رقم (3): تطور سوق العمل حسب القطاع الرسمي وغير رسمي (بالآلاف)

السنوات	1993	1994	1995	1996	1997
العمل الرسمي	769	829	931	984	1131
العمل الغير الرسمي	4273	4325	4505	4641	4684

l'algérien en quelques chiffres, résultats, 1997_1998, n° 29 édition 2000

شاهد يوم 23 /06/ 2021 www.ons.com المصدر:

من خلال الجدول يتبين أن عدد العمال الغير رسميين يشكل 769 ألف عامل أي ما يعادل 15,25% من مجموع الوظائف سن 1993 وفي سنة 1997 أصبح 1131000 عامل أي ما يعادل 19,44% هذا يبين أن العمل الغير رسمي تزايد بين الفترة 1993 و 1997 بنسبة 4,19%.

2-سياسات التشغيل:

ينعكس العجز في التشغيل في الجزائر في معظم الدول على الارتفاع المستمر في مستويات البطالة خاصة بين الشباب، وينجم عنه انتشارا العمل الغير النظامي وفقر العمالة وعدم المساواة في سوق العمل

¹- بودلال علي. القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري دراسة تقييمية وتحليلية للفترة (2000_2018). مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة تلمسان، العدد السادس، ص 15.

لذا انتهجت الدولة سياسات تشغيل تسد بها هذه الثغرات ويقصد بسياسة التشغيل "أنها رؤية تتعلق بإطار متناسب ومتناسك يربط بين كافة تداخلات التشغيل اللازمة لتحقيق هذه لتشغيل العمالة" بينما يتعين برامج التشغيل تلك الأدوات لتنفيذ سياسة التشغيل وعادة ما تبين حول أهداف السياسة¹.

تهدف سياسة التشغيل إلى توفير فرص عمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية اختيار العمل، كما تسعى لتحقيق استقرار العمل والذي يعين دوام استخدام العامل في عمله، وتقلص التغيرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه، وللوصول إلى هذه الأهداف تنتهج الجزائر عدة آليات وبرامج لتشغيل في إطار تنفيذ سياسة التشغيل وتتمثل في²:

1.2 برنامج تشغيل الشباب: يتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت ويخص هذا البرنامج طالبي العمل دون أي تأهيل مهني خاص، يتم عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب.

2.2 جهاز الإدماج المهني للشباب: انطلق هذا الجهاز عند مطلع الثمانيات ويركز على التوظيف المؤقت، تتوفر مناصب التشغيل في هذا الجهاز عبر المؤسسات المحلية، أو الإدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب، الذي يحل محل الصندوق لدعم تشغيل الشباب سنة 1996.

3.2 عقود ما قبل التشغيل: انطلق هذا البرنامج سنة 1998 وهو موجه لشباب ذوي الشهادات العاطلين عن العمل (الجامعيين والتقنيين والذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35) وتموله وكالة التنمية الاجتماعية كلياً من صندوق الخزينة ويمكن تجديد هذا العقد مرة واحدة ولمدة 6 أشهر، وبعد انقضاء السنة يتحصل المستفيد على شهادة عمل.

4.2 الوكالة الوطنية في تدعيم التشغيل: قامت الجزائر باعتماد العديد من الآليات للحد من البطالة وتفاقمها نذكر منها ما يلي:

- **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:** مهمتها الأساسية تطوير ومتابعة الاستثمارات تهدف إلى تسهيل الإجراءات الإدارية، لانطلاق مشاريع إنشاء المؤسسات بفضل الشباك الوحيد في الخدمة.
- **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:** تأسست سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة يستفيد الشباب صاحب المشروع من خلال مراحل إنشاء مؤسسة من مساعدة مجانية وامتيازات جبائية³.

¹-منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشادي.

²- عبد القادر حفوظة، غرداية حسام، آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد 03، عدد 04، ص ص 113_114.

³-عاقلي فضيلة. إجراءات البطالة تعريفها أسبابها وأثرها الاقتصادية. ملتقى دولي إستراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، ص ص 8-9.

- **تأمين القروض FGAR** :أنشأ بمقتضى القرار التنفيذي رقم 02_373 بتاريخ 11 نوفمبر 2002 يهدف أساسا لتسهيل الحصول على التمويل البنكي متوسط الأجل للتكفل بانطلاق وتوسع المؤسسة الصغيرة والمساعدة التمويلية تأخذ شكل ضمان القرض الذي يغطي جزء من خسائر المؤسسات المالية.
- **الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC** :الذي يدعم البطالين ما بين 35_ 50 سنة بمبالغ مالية متباينة تصل إلى 50 مليون دينار.
- **الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة ANGEM** : أنشئت سنة 2003 تصادق على قروض بمبالغ من 50 ألف إلى 4000 ألف دينار جزائري.

5.2 صندوق الزكاة الجزائري: هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف سنة 2003، يعمل أموال الزكاة وتوزيعها على مستحقيها، ويخصصها جملة من المبالغ على شكل قروض حسنة بدون فوائد تتراوح ما بين 50000 دج و 300000 دج تسدد خلال 4 سنوات.

المطلب الثاني: واقع سوق العمل في الجزائر

كأي سوق يعتمد سوق العمل في الجزائر على الطلب والعرض على العمل فالطلب يمثل حاجة المنظمة من الموارد البشرية على اختلاف وأنواعها وتخصصاتها ومستوياتها التعليمية ومهارتها المكتسبة، أما العرض فيمثل عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين.

1- جانب العرض:

يمثل جانب العرض الفئة الراغبة في العمل وهم طالبي العمل وأهم العوامل المؤثرة في هذا الجانب هي النمو السكاني الذي استمر منذ الاستقلال مرتفعا (3%) حتى منتصف ثمانيات القرن الماضي، وهو ما يفسر وجود عرض متزايد في سوق العمل قبل أن ينخفض إلى ما دون 2% منذ منتصف التسعينات القرن ذاته إلى أن بلغ 1,93 % سنة 2019، كما أشارت بيانات الديوان الوطني للإحصائيات إلى أن عدد السكان الذين لا يتجاوز عمرهم 25 سنة بلغ 18,76 مليون نسمة أي 45 % من إجمالي السكان، وقدّر عدد السكان الأقل من 30 سنة بنحو 48'22 مليون نسمة أي 54% من جملة السكان¹، وبالرغم من تناقص معدل النمو السكاني هذه الحقبة إلا أن عرض العمل لا يزال متزايدا بالنظر إلى هذه الإحصائيات، فكل ما زاد العرض ارتفع احتمال انتشار البطالة، والجدول التالي يوضح ذلك:

¹- السكان في الجزائر، نشر يوم 28 يوليو 2020 عن موقع www.fanack.com، شوهد يوم: 2021/06/21.

الجدول رقم (4): عرض العمل في الجزائر خلال الفترة (2005-2015)

السنوات	السكان النشطون	السكان المنشغلون	البطالون %
2005	90492508	8044220	15.27%
2006	10109645	8868804	12.3%
2007	9968906	8594243	13.79%
2008	10315	9146	11.3%
2009	10544	9472	10.2%
2010	10812	9736	10%
2011	10661	9599	10%
2012	11423	1778	11.2%
2013	11964	10788	9.8%
2014	11453	10239	10.6%
2015	11932	10594	11.2%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات سبتمبر 2015 N°726

من خلال الجدول السابق نلاحظ ارتفاع في نسبة السكان خلال السنوات 2005_2007 ثم بدأت بالتراجع خلال السنوات 2008_2015 وهذا نتيجة للأوضاع الاقتصادية المتحسنة في البلاد كما أنه سجلت البطالة تراجع كبير بعدما بلغت نسبة 15,26% سنة 2005 حيث بلغت 11,2% سنة 2015 وذلك بفعل تراجع عرض العمل بالإضافة إلى مجهودات الدولة في الحد من انتشار البطالة وتقليصها من خلال برامج التشغيل وغيرها إلا أن هذا الهاجس لا يزال يشكل خطرا يهدد البلاد ولا بد من إيجاد حلول مناسبة له.

كما يمكن رصد أهم ملامح عرض العمل في حجم قوة العمل وكفاءته ويمثل الشق الثاني من عرض العمل في الجزائر حيث كان 8,5 مليون عام 1999 حسب تقرير تقييم أجهزة الشغل للمجلس الاقتصادي والاجتماعي وارتفع إلى 28,458 فرد عام 2019¹ وبلغت قوة العمل في الحاضر 12,495 مليون فرد بينما بلغت في الريف 15,963 مليون فرد ، وبلغ معدل المشاركة في العمل من نفس السنة 46,4%² بالمقارنة مع سنة 1998 التي بلغت 49% فقد انخفضت وهو نتيجة لتدهور سوق العمل في العشرين سنة الأخيرة.

¹- عن موقع www.tading_economies.com شوهد يوم 2020/06/25.

²- عن موقع البنك الدولي شوهد يوم 2020/06/25.

2- جانب الطلب:

يمثل جانب الطلب في سوق العمل أصحاب العمل والهيئات الاقتصادية كالشركات والمؤسسات العمومية، وأهم عامل يؤثر على هذا الجانب هو معدل الناتج الاجمالي وتطور الاستثمار.

- يعتبر معدل نمة الناتج العملي الاجمالي أهم عامل يؤثر على الطلب العمل حيث بلغ سنة 2020 3,80% وانخفض إلى نسبة 0,8% سنة 2019¹ وهذا الانخفاض يؤدي إلى الانخفاض في الطلب على العمل والزيادة في معدلات البطالة.

- أما بالنسبة لتطور الاستثمار فيعتبر الاستثمار أكبر مصدر لتوفير اليد العاملة والقضاء على البطالة والجدول التالي يبين لنا نتاج الاستثمار في الجزائر:

الجدول رقم (5) المؤشر المركب المكونات لمناخ الاستثمار في الجزائر (2004-2017)

السنوات	درجة السياسة النقدية	درجة مؤشر السياسة المالية	درجة مؤشر سياسة التوازن الخارجي	درجة مؤشر سياسة التوازن الخارجي	مجموع المؤشرات	قيمة المؤشر المركب لمناخ الاستثمار
مخطط دعم الإنعاش 2005-2004	1	3	3	3	7	2.33
مخطط دعم النمو 2009-2008	0	-3	-3	-3	-6	-2
مخطط توظيف النمو 2014- 2013	0	-2	-1	-1	-3	-1
مخطط توظيف النمو 2015-2014	0	-2	-3	-3	-5	-1.67
المخطط الخماسي 2016- 2015	0	1	0	0	1	0.33
المخطط الخماسي 2017- 2016	0	3	2	2	5	1.67

المصدر: نصر حميداتو؛ عقبة عبد اللاوي. واقع مناخ الاستثمار في الجزائر في ظل برامج ومخططات التنمية الاقتصادية (2017-2001). مجلة المالية للأسواق، مجلد 05، العدد 9، 2018، جامعة مستغانم الجزائر، ص 198.

ملاحظة: يتم الحكم على التطورات في مناخ الاستثمار باستخدام قيمة المؤشر المركب كما يلي:

- أصغر من 1 تشير إلى عدم وجود تحسن في مناخ الاستثمار
- من 1 إلى 2 تشير إلى وجود تحسن في مناخ الاستثمار
- أكبر من 2 تشير إلى وجود تحسن كبير في مناخ الاستثمار

¹- البنك الدولي، مرجع سابق الذكر.

نلاحظ من خلال الجداول أن مناخ الاستثمار كان في حالة تحسن كبير في الفترة (2004_ 2005) حيث كان المعدل 2,33% و ثم بدأ بالتراجع في فترات مخطط دعم النمو وتوطيده من 2008 إلى بداية المخطط الخماسي سنة 2015 حيث بلغ معدل الاستثمار عند إنطلاق البرنامج الخماسي 60,33% وهو معدل يشير إلى عدم وجود تحسن ثم ارتفع إلى 1,67 عند سنة 2016 ليتحسن مناخ الاستثمار بسبب انتعاش أسعار النفط آنذاك وكبح الواردات وبالتالي رفع الطلب على اليد العاملة وبمباشرة المشاريع الاستثمارية.

خلاصة نستنتج أن سوق العمل في الجزائر خلال العشرين سنة الأخيرة شهد اختلالا مستمرا حيث أن عرض العمل ظل في تزايد مستمر إثر الكم الهائل من السكان وحجم قوة العمل بالمقارنة مع نسبة المشاركة في العمل المنخفضة وذلك بسبب تدهور اقتصاد الدولة إثر المديونية وقلة الطلب على العمل بسبب البيئة الغير ملائمة لاستثمار بالإضافة إلى تراجع معدلات الناتج المحلي الداخلي الذي يلعب دورا هاما في الطلب على العمل.

المطلب الثالث: البطالة في الجزائر

1- واقع البطالة في الجزائر

تعد البطالة في الجزائر السبب الأول لتفشي ظاهرة الفقر وما ينجز عنها من آفات اجتماعية خطيرة، حيث تمس هذه الظاهرة عددا معتبرا من فئة الشعب الجزائري بمختلف شرائحه ويمكننا معرفة تطور ظاهرة البطالة وواقعها في الجزائر من خلال الإحصائيات التالية:

الجدول رقم (6) تطور البطالة في الجزائر للفترة (2005-2015)

2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات
10594	10239	10788	10170	9599	9735	9472	9145	8594	8869	8044	حجم العمالة الكلية
8660	8517	8885	8393	8038	8261	8025	7717	7247	7372	6870	الفئة المنشغلة من الذكور
9.9	9.2	8.3	9.6	8.4	8.1	8.6	10.1	12.8	11.8	14.9	نسبة البطالة % بين الذكور
1934	1722	1904	1778	1561	1474	1447	1428	1347	1497	1174	الفئة المنشغلة من الإناث
16.6	17.1	16.3	17	17.2	19.1	18.1	17.4	18.33	14.4	17.5	نسبة البطالة بين الإناث %
29.9	25.2	24.8	27.5	22.4	21.5	21.3	23.8	27.4	24.3	31.1	فئة الشباب البطالون
11.2	10.6	9.8	11.0	10.0	10.0	10.2	11.3	13.8	12.3	15.3	معدل البطالة

الوحدة: بالآلاف

المصدر: النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر، الديوان الوطني للإحصاء، جدول رقم 17/ ص 12.

نلاحظ من خلال الجدول أن حجم العمالة كان 8044000 مشغول من بينهم 15,3% بطالون إلى ما يعادل 1230000 شخص ثم انخفض معدل البطالة إلى 10% سنة 2010 وذلك بفضل المجهودات التي قدمتها الدولة من خلال وضع سياسات وبرامج تشغيلية قلصت من حجم البطالة، ثم استمرت البطالة في التزايد إلى أن بلغت 11,2% سنة 2015 وهذا راجع لعدة أسباب أدت إلى تدهور اقتصاد البلاد كتراجع أسعار البترول ونقص الطلب على العمل من طرف هيئة العمل إضافة إلى ضعف معدلات الاستثمار المحلي ومنهم عدم توفر فرص العمل.

كما نلاحظ أن فئة الإناث تعاني من البطالة أكثر من فئة الذكور منذ سنة 2005 حتى 2015 وبالمقابل تراجعت نسبة البطالة إلى الذكور طيلة الفترة بنسبة 5% ومن جهة أخرى سجلت فئة الشباب هي الأخرى ارتفاعا في نسبة البطالة فقد كان معدل البطالة 31% من إجمالي السكان سنة 2015 ثم بدأ بالانخفاض تماشيا مع مستوى البطالة الكلي إلى غاية 2010 حيث سجل 21,5% من إجمالي السكان المشغولون ليزاول الارتفاع حتى بلوغه 29,9% سنة 2015 يرجع السبب في تفشي البطالة بين الشباب للأزمة الاقتصادية الخانقة التي تتخطى فيها البلاد منذ تهوي أسعار النفط، كما انتشرت بطالة المتعلمين هي الأخرى في الجزائر بدلا من الأميين والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (7): معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي والشهادات الممنوحة في الجزائر خلال سنة 2015

المجموع	إناث	ذكور	المستوى التعليمي
3.6	1.4	3.9	بدون مستوى
7.7	5.5	7.9	إبتدائي
13.4	17.8	12.9	متوسط
10.1	14.8	8.8	ثانوي
14.1	20.5	8.5	تعليم عالي
			الشهادة المتحصل عليها
9.8	11.7	9.6	بدون شهادة
13.4	16.9	12.3	خريجي التكوين المهني
14.1	20.2	8.2	خريجي التعليم العالي
11.2	16,6	9.9	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، النشاط الاقتصادي والبطالة والتشغيل، سبتمبر 2015، 06، ص 5.

من خلال الجدول نلاحظ أن البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية قد سجلت 14,9% وقد انخفضت مقارنة بالعام الماضي إلا أنها تبقى مرتفعة بين خريجي التكوين المهني والذين ليس لهم شهادة، والأكثر تضررا هم الإناث بنسبة 20,2% مقابل 8,2%، كما نلاحظ أن البطالة بين مستويات التعليم تمس أكثر مستوى التعليم العالي مقارنة بالتعليم المتوسط الثانوي والابتدائي والذين ليس لهم مستوى حيث سجلت معدل 14,1% من بينهم 20,5% إناث و 0,6 ذكور ويرجع السبب في بطالة المتعلمين أن الجزائر تعاني من عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل، وغياب المهارات للمكونين بحكم ضعف المنظومة التربوية وهذا ما أدى إلى صعوبة استيعاب سوق العمل لأعداد الخريجين المتزايدة وعدم

التجانس في هيكله.

المبحث الثاني: قطاع التعليم العالي والجامعة الجزائرية

المطلب الأول: نظرة عامة حول الجامعة الجزائرية وقطاع التعليم العالي

1- لمحة تاريخية عن التعليم العالي والجامعة في الجزائر:

حظي قطاع التعليم العالي في الجزائر باهتمام متميز من قبل السلطة منذ الاستقلال، إذ عولت الدولة عليه لقيادة التنمية الشاملة، خصوصا لما سيوفر من كفاءات على مستويات عالية من التعليم، أمام العجز الواسع في الإطارات بعد رحيل المستعمر¹. في هذا الإطار عمدت الجزائر على إنشاء الجامعات وألحقتها بوزارة متخصصة وهي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووضعتها تحت وصايتها في خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية المحددة من طرفها، حيث اعتبرها المشرع الجزائري بأنها مؤسسة عمومية، ذات طابع إداري تساهم في نشر المعارف وإعدادها وتطويرها، وتكوين الإطارات اللازمة للبلاد².

كانت الجامعة الجزائرية غداة الاستقلال عبارة عن هياكل جامعة متمركزة في الجزائر العاصمة ولا تمد بالتقاليد الوطنية بصلة في مجال التعليم العالي، فلأجهزة الجامعة آنذاك كانت تسير وفق نظام ورثته من الإدارة الفرنسية لخدمة مستوطنيتها، ثم تم الاستعانة بمدرسين من البلدان العربية والصدقية أين سجل القطاع التعليم العالي تحسنا تدريجيا في المشروع الاجتماعي الوطني، حيث كان الهدف الأول للجامعة المساهمة في تكوين إطارات اللازمة لمباشرة التنمية، غير أن تكثيف النشاط الاقتصادي والاجتماعي بالتعاون مع متطلبات إعادة الإنتاج الموسع، فرضت تنوع ملامح التكوين قصد تلبية حاجات كل قطاع³.

2- أهداف الجامعة الجزائرية:

كأي مؤسسة اجتماعية حسب الإيديولوجية الوطنية، تعنتي الجامعة بتقديم تعليم عصري متفتح على التطور والتقدم العلمي والتقني مع إتباع ازدهار ثقافي متحرر من التقيد والانطواء، بحيث يهدف هذا الازدهار الثقافي إلى ربط الفرد بالمحيط الاجتماعي والحضاري والثقافي، من خلال علاقته بالتاريخ والقيم الروحية والثقافة الغربية والإسلامية، وتمثل الجامعة الجزائرية إحدى القطاعات التي تعكس بصورة أفضل

¹ -صليحة رقاد. تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، آفاقه ومقوماته. رسالة مقدمة دكتوراه، في تخصص العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف1، الجزائر، ص173.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رقم 83-544، المؤرخ في 24 سبتمبر 1923

³ سليمة حفيظي، مرجع سابق الذكر، ص ص، 60، 62.

طموحات المجتمع ككل من خلال مساهمتها في تكوين الإطارات اللازمة لمباشرة عملية التنمية، ومن هنا يمكننا تلخيص أهداف الجامعة الجزائرية في ما يلي¹:

- تهدف إلى التلاؤم بين التكوين والتشغيل.
- تحسين نوعية ومردودية التخزين.
- إعطاء دفعة جديدة للبحث العلمي والاشعاع الثقافي، فالهدف الأساسي من تأسيس الجامعة الجزائرية هو تكوين الإطارات التي يتطلبها سوق العمل، وما تحتاجه البلاد لأن قلة الإطارات الكفؤة ينعكس بالسلب على جهود التنمية ما لهذا سطرته الجزائر أكثر من برنامج إصلاحي هادف إلى تخريج أصحاب الشهادات بتكوينهم في وطنهم ليقوموا بحل مشاكل بلادهم، وذلك من خلال انفتاح الجامعة على المحيط المحلي والدولي، وعند ذلك فقط يتمكن الإطار المكون من مواجهة المشاكل التي تعترض البلاد ويكون قادرا على حلها، وبالوصول إلى هذا الهدف تبرز الجامعة الجزائرية ومكانتها وتتمكن من الانفتاح على العالم، ويرجع الفضل في ذلك لمواكبتها للتطور والتقدم.
- كما تسعى الجامعة الجزائرية لتحقيق غاية أخرى، كالعامل على توسيع التعليم العلي وتوفيره للراغبين في الدراسة تبعا لمبدأ ديمقراطية التعليم، ولتوفير الإطارات العليا للبلاد في مختلف التخصصات والاستثمار أكثر في الموارد البشرية .

المطلب الثاني: إصلاحات قطاع التعليم العالي

سيتم في هذا المطلب عرض مختلف الإصلاحات التي مست قطاع التعليم العالي، وذلك بغرض تفعيل دوره في عملية التنمية الاقتصادية، لذا نجد أن الدولة الجزائرية أولته أهمية كبيرة وحاولت من خلال جهودها تطوير القطاع بما يتوافق مع التطورات العالمية لأنظمة التعليم العالي.

1- المرحلة الأولى: 1962-1969 :

سخر قطاع التعليم العالي في عهد الاستعمار لخدمة السياسة الفرنسية، والخارجية الاستعمارية وكان يهدف إلى فرنسية التعليم بالجزائر وربطه مباشرة بالجامعة الفرنسية الأم، وبعد الاستقلال 1962 شهدت الجامعة الجزائرية مجموعة من الإصلاحات مست قطاع التعليم العالي والبحث العلمي حيث أصبح هدفها المنشود بناء جامعة جزائرية مبنية على مقومات عربية وهوية جزائرية، وتم تعريب بعض التخصصات وانتشار فروع باللغة العربية وفي سنة 1966 ثم فتح اختصاص مادة الفلسفة، وفي سنة 1967 اختصاص التاريخ باللغة العربية.

¹- نبيلة داودي. الثقافة الأسرية وعلاقتها باستمرار الفتاة الجزائرية في التعليم العالي. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، ص 02، ص 194..

أما النظام البيداغوجي فكان موروثا عن الاستعمار الفرنسي، حيث كانت مراحلها كما يلي¹:

- مرحلة الليسانس: تدوم ثلاث سنوات في غالبية التخصصات تنتهي بالحصول على شهادة الليسانس في التخصص المدروس.
- مرحلة الدراسات المعمقة وتدوم سنة يتم بالتركيز فيها على منهجية البحث إلى جانب الأطروحة مبسطة لتطبيق ما جاء في الدراسة النظرية
- شهادة دكتوراه الدرجة الثالثة : وتدوم سنتان على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية.
- شهادة دكتوراه دولة: قد تصل مدة تحضيرها إلى خدمة سنوات من البحث النظري أو التطبيق حسب تخصصات الباحثين واهتماماتهم.

2-المرحلة الثانية: 1970-1998 :

تتميز هذه المرحلة بإحداث وزارة التعليم العالي والبحث العلمي سنة 1970 وهو تاريخ مفصلي في قمة الهرم النظام التعليمي في الجزائر، تلاه مباشرة بعدد سنة تاريخ مهم تمثل في إصلاح التعليم العالي المرسوم المؤرخ في 1971 حيث ركز مشروع الإصلاح مستقبل التعليم العالي في الجزائر من خلال أربعة أهداف رئيسية تمثلت فيما يلي²:

- تنويع وتكثيف التخصصات الجامعية.
- زيادة عدد الجامعات موزعة جغرافيا على كل القطر.
- جزأة هيئة التدريس وتحسين المستوى العلمي ، وعليه الشرع في الانبعاث للخارج.
- إحلال اللغة العربية محل الفرنسية حيث أصبحت جل التخصصات الإنسانية باللغة العربية .

ومن جملة الإصلاحات تحولت مراحل الدراسة الجامعية كما يلي:

- مرحلة الليسانس: أصبحت 4سنوات والوحدات الأساسية هي المقاييس السداسية.
- مرحلة الماجستير: (مرحلة ما بعد التدرج الأولى) تدوم سنتين على الأقل وتحتوي على جزئين الأول مجموعة من المقاييس النظرية والثاني يتم فيه انجاز بحث أكاديمي.

¹- يحيواوي فاطمة، نور خديجة. مواهمة مخرجات التعليم العالي للاحتياجات سوق العمل في الجزائر. المجلة الجزائرية للمالية العامة ، المجلة 10، العدد 02-2020، جامعة البليدة 02 علي لونيبي الجزائر ، ص110.

²- طالبي صلاح الدين . بركة الزين. التعليم العالي والبحث العالي في الجزائر (1962-2014). المجلة الجزائرية للمالية العامة، العدد 04 ، ديسمبر 2014، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، ص154.

- مرحلة الدكتوراه العلوم: (مرحلة ما بعد التدرج الثانية): تدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي.

هذا وقد تم في هذه المرحلة وضع الخريطة الجامعية سنة 1984 وكانت تهدف إلى تخطيط للتعليم العالي حتى آفاق 2000 مستندة في ذلك على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة من جهة ومن جهة أخرى تحقيق التوازن بين التخصصات العلمية والإنسانية.

3- المرحلة الثالثة (1998-2003):

تميزت هذه المرحلة بالتوسع التشريعي والهيكلية والإصلاح الجزئي ومن بين الإجراءات التي عرفت هذه المرحلة ما يلي:

- وضع القانون التوجيهي للتعليم العالي سنة 1998.
- القرار الخاص بإعادة تنظيم الجامعات في شكل كليات.
- إنشاء مراكز جامعية وتحويل عدة مراكز جامعة إلى جامعات في أنحاء الوطن.

4- المرحلة الرابعة (2004-إلى يومنا هذا):

بعد الإصلاحات التي مر بها التعليم العالي طيلة هذه السنوات إلا أنه بهذا النظام شهد عدة نقائص سواء من الناحية الهيكلية أو التنظيمية للمؤسسات ومن الناحية البيداغوجية والعلمية للتكوين المقدم للطالب الجامعي خاصة في مجال الاستقبال والتوجيه وعملية تدرج الطلبة ومن بينه هذه نقائص نذكر ما يلي¹:

- دخول إلى الجامعة المعتمد على التوجيه المركزي.
- يقوم النظام القديم على نظام تدرج صعب ومتأزم بسبب توجيه أولي غير ملائم مع قدرات الطالب مما ينتج عنه نسبة الرسوب الكبيرة.
- عروض التكوين التي لا تتناسب مع شعب البكالوريا الجديدة.
- نظام التقييم الخاص بالنظام القديم لا يساعد على تطبيق البرامج التعليمية المستحدثة بشكل جيد ويسير.

¹ - يحيواوي فاطمة، مرجع سبق ذكره، ص112.

كل هذه النقائص والمشاكل جعلت الجزائر تطبق نظام جديد سنة 2004 وهو نظام ل.م.د وذلك بغية تطوير التعليم العالي ويتكون هذا النظام من ثلاث أطوار أساسية وفيما يلي مختلف مكوناته¹:

➤ ليسانس: يتكون من تخصصات ووحدات تعليمية موزعة على 6 سداسيات ويتضمن مرحلتين أولاهما في تكوين قاعدي متعدد التخصصات وتتمثل ثانيهما في تكوين متخصص وينقسم إلى غايتين:

✓ غاية ذات طابع مهني تمكن الطالب من الاندماج المباشر في عالم الشغل.

✓ غاية أكاديمية تمكن الطالب من مواصلة الدراسة على مستوى الماستر.

➤ الماستر: يتشكل هذا الطور من وحدات تعليمية موزعة على 4 سداسيات وهو طور مفتوح لكل طالب حاصل على شهادة أكاديمية، لكل طالب حاصل على ليسانس ذات طابع مهني الذي يمكن من العودة إلى الجامعة بعد قضاء فترة في الحياة المهنية ومن مهام هذا التكوين:

- مهمة مهنية متميزة تمكن من اكتساب تخصص دقيق في حقل معرفي محدد، بما يسمح بالمرور إلى مستويات عالية من الأداء والمهارة (ماستر بحث).

➤ الدكتوراه: و تبلغ مدته ستة سداسيات ومن مهامه:

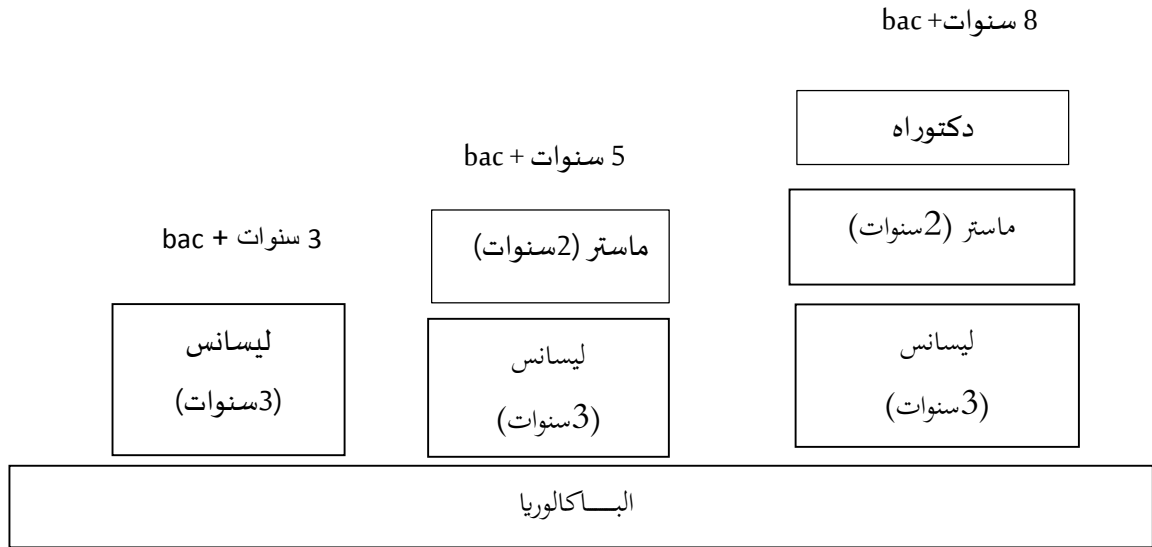
✓ تحسين المستوى عن طريق البحث، ومن أجل البحث.

✓ تعميق المعارف في تخصص محدد. ويتوج هذا الطور من التكيف بشهادة دكتوراه بعد مناقشة الأطروحة. والشكل التالي يوضح الأطوار الثلاثة لنظام ل.م.د

¹ -Minister de l'enseignement supeieur et de la rechervhe seintifique. **l'enseignement superieur en**

Algerie .pp28-30. عن موقع www.mers.dz .شوهده يوم 2021/06/21

الشكل رقم(1): الأطوار الثلاثة لنظام ل.م.د.

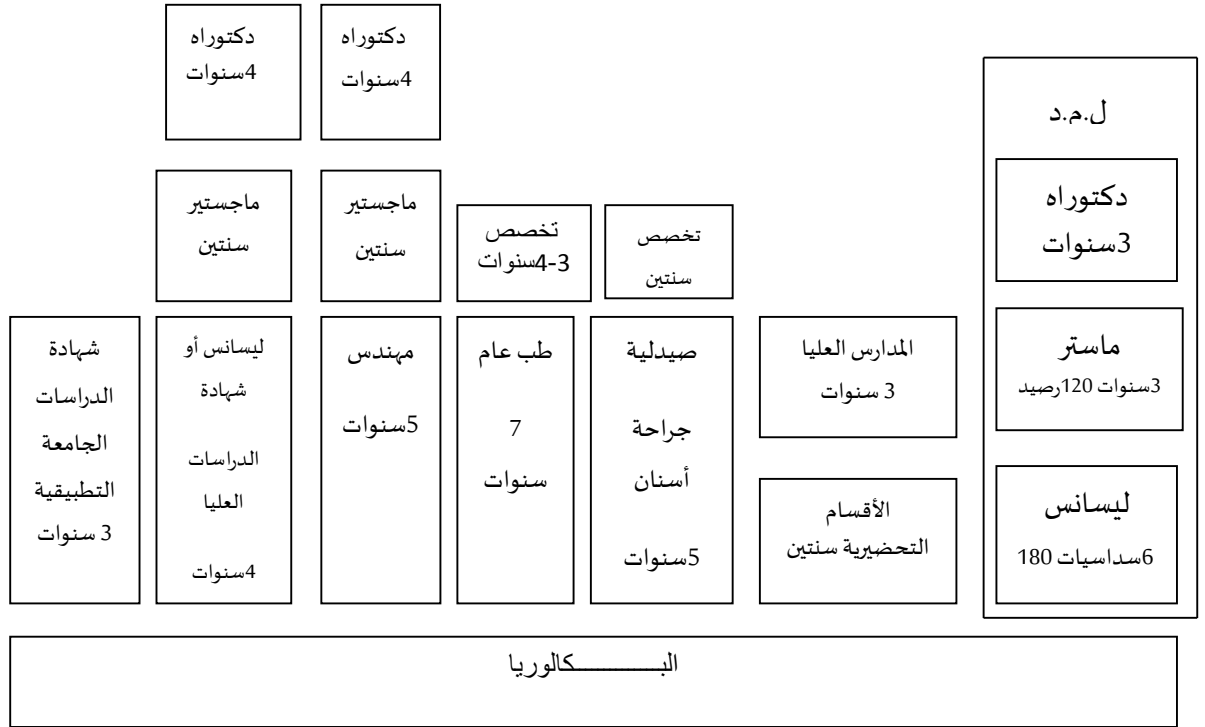


Source: ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. l'enseignement supérieur en algerie . pp28-30. شوهده يوم www.mers.dz عن موقع .2021/06/21

أما الفرق بين النظام الكلاسيكي والنظام الجديد ل.م.د. يكمن أن التخرج في النظام الكلاسيكي يكون طويل المدة فهو عبارة عن مرحلة: مرحلة ليسانس تنتج 4سنوات، تليها سنتين تتبع الماجستير، ثم 4سنوات تتبعها شهادة الدكتوراه أما بالنسبة لنظام ل.م.د. فهم نظام قصير المدى يسعى إلى تحسين نوعية التكوين الجامعي خاصة في مراحل ما بعد التخرج والشكل التالي يوضح الفرق بين النظامين:

الشكل رقم (2): الاختلافات بين نظام الكلاسيكي ونظام ل م د

النظام الكلاسيكي



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة ل. م. د . جوان 2011،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2011. ص 71.

المطلب الثالث: تطور النسيج الجامعي في الجزائر

يعود تأسيس الجامعة الجزائرية إلى سنة 1909، أما بذورها الأولى فترجع إلى سنة 1877، والتي تمومت بالجزائر العاصمة حيث اكتملت بعض الكليات الأربع للطب والصيدلة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية كلية الحقوق وكلية العلوم والتي كانت كلها في السابق مدارس أنشئها الاستعمار الفرنسي لتعليم وتنقيف أبناء الجزائريين الذين ليست لهم صلة بالجمهير الشعبية، من أجل استعمالهم في تنفيذ سياساتها الاستعمارية وفرنسة التعليم الجزائري وربطه بالجامعة الفرنسية الأم، بالإضافة إلى يومنا هذا عرفت الجزائر في هذا العهد إنشاء عدة معاهد ومخابر أصبحت فيما بعد تابعة كمعهد البحوث الصحراوية المنشأ بموجب المرسوم المؤرخ في 20-07-1937، معهد التعمير المنشأ بموجب المرسوم المؤرخ في 11-07-1942، معهد الدراسة الدراسات الفلسفية المنشأ بموجب المرسوم المؤرخ

في 05-05-1952¹، وسيتم فيما يلي إلقاء الضوء على مختلف الإسهامات التي أدت لتطور النسيج الجامعي وفق المراحل الزمنية.

1-المرحلة الأولى من 1962-1970:

ثم انشاء جامعة قسنطينة ووهران بعد أن كانت ملحقتين لجامعة الجزائر حيث تم ترقيته جامعة قسنطينة سنة 1969 لتصبح جامعة مستقلة وجامعة وهران في سنة 1967 والتي كانت تستوعب أقل من 2000 طالب وتمثلت نسبة الإناث فيها 1% ويؤطرهم بأقل من 250 أستاذ، وتميزت هذه المرحلة بنقص في الإطارات ونقص الهياكل الخاصة بالتعليم العالي، والعجز في الأساتذة المؤطرين مما دفع بالدولة لاستعانة بالبلدان الشقيقة².

2-المرحلة الثانية من 1971-2000:

ظهرت الجامعة الجزائرية بمفهومها الفعلي سنة 1971، حيث تم إدخال إصلاحات على التعليم العالي والتعليم الإجباري للغة الوطنية في كل التخصصات وبداية التعريب الكامل لبعض الشعب من العلوم الاجتماعية و الإنسانية بداية بالتاريخ والفلسفة، وتم إنشاء جامعات متعددة للعلوم والتكنولوجيا وتم تحديد أهداف كثيرة دقيقة للتعليم العالي فيما يخص تكوين الإطارات حسب فروع وقطاعات النشاط، وقد تمثل ذلك في إعداد الخريطة الجامعية سنة 1982 والتي تم تحديثها سنة 1984 حيث تعبر عن الحاجيات السنوية للمتخرجين من حاملي الشهادات حسب اختصاصات وشعب التكوين، وبلغ سنة 2000 وصل عدد المؤسسات التعليمية العالي إلى 53 مؤسسة منها 18 جامعة إضافة إلى نسبة معتبرة قدرت بالأضعاف من الطلبة و الأساتذة بلغت 40795 طالب مسجل و 46017 أستاذ وهذا دلالة على تطور منظومة التعليم العالي وأن مجهود الإصلاحات التي بذلتها الدولة لن تذهب هباء .

3- المرحلة الثالثة من 2000--2020:

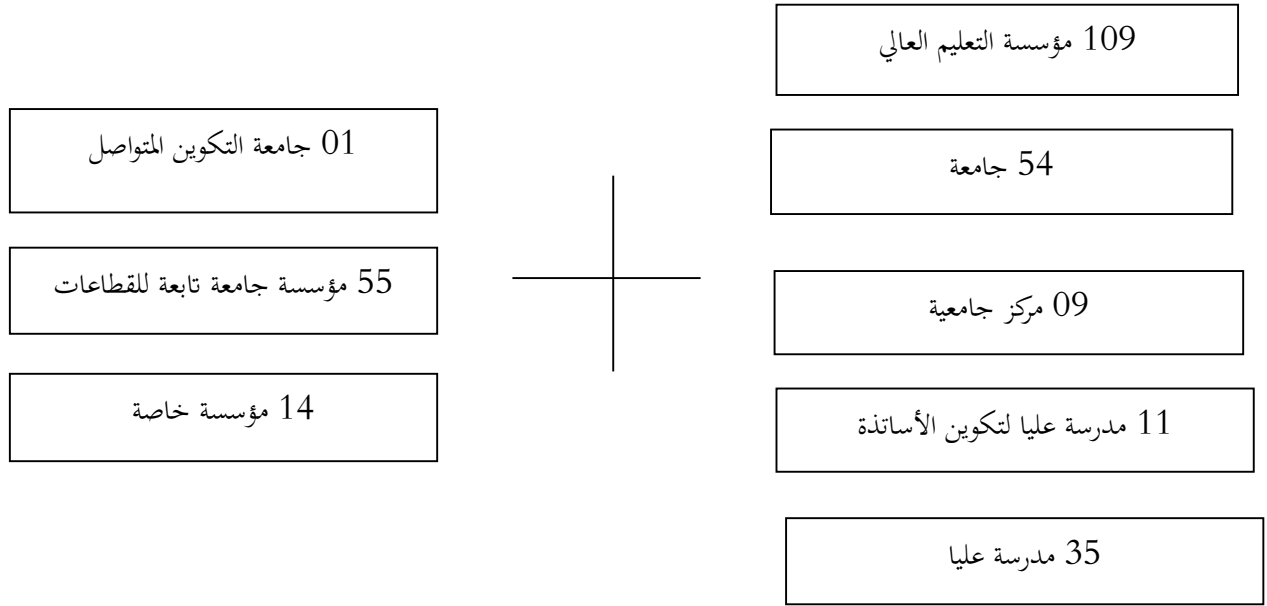
بعد دخول نظام ل.م.د على منظومة التعليم العالي سنة 2004 والإصلاحات التي سبقته و بفضل الجهود التي تواصل بذلها الدولة لتطوير وتحسين هيكلية التعليم العالي، أصبحت اليوم الشبكة الجامعية تضم مئة وتسعة 109 مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على 48 ثمانية وأربعون ولاية عبر التراب الوطني، وتضم أربعة وخمسون جامعة 54، تسع 9 مراكز جامعية، تسعة عشر 19 مدرسة وطنية عليا، وستة عشر 16 مدرسة عليا، إحدى عشرة 11 مدارس عليا للأساتذة، لإضافة إلى مؤسسات أخرى يسمح القانون الجزائري بإنشائها³. والشكل التالي يوضح ذلك

¹- موقع جامعة الجزائر 01 يوسف بن أخذه. لمحة تاريخية، على الموقع: www.univ-alger.dz. شوهديوم: 2021/06/21

²- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. التعليم العالي والبحث العلمي، على الموقع: شوهديوم: 2021/06/21

³- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، أكتوبر 2020، ص.5.

الشكل رقم (3): الشبكة الجامعية الحالية



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، ص 5

كما عرف قطاع التعليم العالي تطور كبير في هيئة التدريس منذ الاستقلال في المؤسسات التعليمية والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (8): تزايد الأساتذة ونسبة التأطير

2011-2010	2010-2009	2000-1999	1990-1989	1980-1979	1970-1969	1963-1962	
40140	37688	17460	14536	7497	842	298	عدد الأساتذة الدائمين
1077345	1034313	407955	181250	57445	12234	2725	عدد الطلبة المسجلين
27	27	23	12	8	15	9	نسب التأطير

المصدر: صليحة رقادي. تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية أفاقه ومعوقاته.

كلية ع.اق تجارية، جامعة سطيف 01، ص 185.

يتبين من الجدول السابق رقم (8) أن هيئة التدريس عرفت تطورا سريعا منذ 1962 حيث كان عدد الأساتذة 298 أستاذ فتزايد إلى أزيد من 40.000 ألف أستاذ سنة 2011 ويعود ذلك بفضل المجهودات التي تم بذلها من طرف الدولة في مجال تكوين الإطارات والأساتذة، أما بالنسبة للطلبة المسجلين فقد كان عددهم سنة 1962 ما يقارب 3 آلاف طالب ليصل عددهم إلى 1077945 سنة 2011 ما يعادل 400

ضعف، وهذا نتيجة لتحسن وسهولة التعليم من الظروف إلى الخدمات لجامعية التي وفرتها الدولة لذا فالطلب على التعليم العالي يبقى في استمرار، باعتباره طريق لتحقيق مستويات معيشية أفضل بالنسبة للتأطير فقد تطور من 9 سنة سنة 1962 إلى 27 طالب لكل أستاذ سنة 2011 ما يعادل الضعف.

الجدول رقم (9): تطور عدد الطلبة والأساتذة في الجامعة خلال سنة 2011

التعداد	الصنف
1469984	الطلبة المسجلون
61277	الأساتذة
25 طالب لكل أستاذ	متوسط نسبة التأطير

المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر أكتوبر 2020، ص 13.

بعد قراءة الجدول رقم (9) وبالمقارنة مع الجدول رقم (8) نجد أن الطلبة ارتفع تعدادهم إلى 1.3 ضعف العدد سنة 2011 وهذا نتيجة الإقبال على نظام ل.م.د وعدم تقصير الدولة في توفير التأطير وتجنييد الأسرة الجامعية لخدمة الطالب وتكوينه كما ارتفع عدد الأساتذة بأزيد من 20 ألف أستاذ من سنة 2011 إلى 2020 وقل عدد الطلبة بالنسبة للمؤطر حيث انخفض إلى 25 طالب لكل أستاذ مؤطر .

المبحث الثالث: تحليل لواقع دمج مخرجات الجامعة في سوق العمل الجزائري

بكم التحدّي الأساسي الذي يواجه منظومة التعليم في الجزائر في توفير عرض مناسب من الخبرات والمهارات التي تتواءم ومتطلبات سوق العمل، والحرص على الارتقاء بمستوى هذا العرض بشكل مستمر.

المطلب الأول: آلية دمج مخرجات الجامعة في سوق العمل الجزائري

لقد تطرقنا في الفصل الأول لمختلف الآليات التي حاولت الدول المتقدمة من خلالها تقليص الفجوة بين خريجي الجامعة وسوق العمل، بما يحقق التوافق والمواءمة بين الطرفين، لكن من خلال تحليلنا لواقع التعليم العالي في الجزائر تم رصد العديد من الاختلالات التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار قبل رسم وصياغة آليات من شأنها المساهمة في تحقيق ربط مخرجات الجامعة بسوق العمل على نطاق أوسع، وفي هذا الإطار ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع سيتم في هذا المطلب تشخيص مختلف الاختلالات التي تحول دون إدماج مخرجات التعليم العلمي في سوق العمل، ومن ثم عرض السبل التي حاولت من خلالها الجزائر التنسيق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل.

1-اختلالات منظومة التعليم

يمكننا تلخيص إختلالات نظام التعليم على الصعيد الهيكلي والتنظيمي لمؤسسة التعليم العلمي في النقاط التالية:¹

- انخفاض مستوى التوافق بين التكوين ومتطلبات سوق الشغل، حيث اتسمت المنظومة التعليمية ببرامج تكوين أقل ملائمة للمتطلبات المستجدة في سوق العمل.
- الاندماج الضعيف كمؤسسات التعليم العالي مع محيطها الاقتصادي والاجتماعي.
- تدني نسب الاتفاق على التعليم الجامعي وصعوبة تأمين مصادر تمويلية مما أدى إلى عجز تنفيذ إستراتيجيات تطويره وعدم تمكنه من توفير متطلبات نوعية اليد العاملة.
- تصلب وجهود وشكلية مضمون التعليم الجامعي في الجزائر وذلك بحكم اعتماد برامجه ومناهجه على النماذج الغربية المستوردة، والتي تهتم بتزويد المعارف النظرية وهذا يتناقض مع ما سيواجه الفريقين في المجتمع.
- افتقار البرامج التعليمية في أغلب الجامعات الجزائرية للجانب التطبيقي والعملي، وذلك بسبب ضعف علاقات التنسيق وتبادل الخبرات والمعارف والتجارب بين الجامعات والمؤسسات التدريبية والتكوينية المهنية.
- تواضع الأداء الاقتصادي للدولة والاعتماد الشبه الكلي على النحو المرتبط بقطاع المحروقات الأمر الذي يحول القيام بمشاريع استثمارية تختص بطلالة خريجي التعليم العالي.

¹ عائشة بودربالة. تقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر (2008)

- محدودية القطاع الخاص وعدم قدرته على استيعاب الباحثين عن العمل من حاملي الشهادات، بسبب ارتفاع جاذبية الوظائف في القطاع العام بحكم ما يقدمه من مزايا مادية ومعنوية.

2- الآليات المتبعة من طرف الدولة للحد من بطالة خريجي الجامعات

لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل قامت الدولة بعدة سياسات من خلال إنشاء أجهزة تساعد على ربط الطرفين نذكر منها ما يلي:

1.2 برنامج إدماج حاملي الشهادات (PID): والذي عرف سابقا بـ "عقود ما قبل التشغيل" (CPE) جاء بناء على المرسوم التنفيذي 08_127 بتاريخ 30 أبريل 2008 ويستهدف إدماج حاملي الشهادات المتخرجين من التعليم العالي إضافة إلى التقنيين خريجي معاهد التكوين العمومية والخاصة المعتمدة من طرف الدولة من الفئة 18_35 سنة¹.

2.2 جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): والذي تتخذ آليات عمله حسب المرسوم التنفيذي 08_126 الصادر بتاريخ 19 أبريل 2008، وهو موجه للشباب الباحثين عن عمل من فئة (18_35) سنة، ويمكن قبول شباب حتى 16 سنة في حالة قبولهم التكوين في تخصصات تظهر نقص في عالم الشغل، حيث ساهم هذا الجهاز في إدماج أزيد من مليونين خريجي جامعي².

3.2 عقود العمل المدعمة (CTA): انطلق هذا البرنامج في سنة 2009 وهو موجه للشباب الباحثين عن عمل (PRIMO DEMANDEUR) للسنة من 18_35، من حاملي شهادات التعليم العالي، وهو عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90_11 والمتعلق بعلاقات العمل ويدخل في الإطار العام لها المساعدة على الإدماج المهني³.

4.2 دور المقاولاتية: وهي عبارة عن هيئة مرنة، مقرها الجامعة، تبنيتها الجزائر في بعض الجامعات أولها جامعة قسنطينة سنة 2007، تعتبر نقطة التقاء بين الجامعة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، هدفها الرئيسي تنمية روح المقاولاتية وتكريس الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، كما تعمل على تشجيع الطلبة على الاستثمار وولوج عالم الأعمال وخلق الأفكار الجديدة والإبداعية، تمكين الطالب من إجراءات إنشاء المؤسسة الاقتصادية وأيضاً وضع قاعدة معطيات لمختلف الأنشطة والمشاريع ذات القيمة المضافة للطلبة⁴.

5.2 حاضنات الأعمال: تعد الحاضنات مراكز تحفز على احتضان الرياديين وأفكارهم، وتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع ريادية على أرض الواقع ونظر لتنامي ظاهرة البطالة بين الشباب في المجتمع الجزائري، وبين خريجي

¹ -الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008، المرسوم التنفيذي رقم 08_127، ص 20.

² -عائشة بودريالة، مرجع سبق ذكره، ص 149.

³ -الوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر نقلا عن الموقع: www.anem.dz، شوهد يوم: 2020/06/27.

⁴ -فضيلة بوطورة وآخرون، دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية، مجلة الإبداع، المجلد 09، العدد 01، 2019، جامعة العربي التبسي، تبسة، ص ص 189_191.

الجامعات، اعتمدت الدولة حاضنات الأعمال على مستوى بعض الجامعات، الاحتضان مختلف الأفكار والمشاريع لخريجي وحاملي الشهادات، وينبغي الإشارة أن مجال حاضنات الأعمال لا يقتصر على القطاع العام فقط بل تجد بعض المحاولات من القطاع الخاص لدعم وتوجيه ريادية الأعمال لدى الجامعيين على المركز الجزائري لريادية الأعمال الاجتماعية ACSE والذي قام باحتضان العديد من المساهمات وفتح لها مجال التكوين والمرافقة لتنفيذ مشاريعهم، ومن أبرز الآليات التي توفرها الحاضنة للجامعة نذكر ما يلي:¹

- _ احتضان الشركات الابتكارية وتوفير كل وسائل البحث والتطوير للجامعة
- _ تسهيل اندماج خريجي الجامعة في النسيج الاقتصادي بتشجيعهم على إنشاء شركاتهم الخاصة
- _ تشجيع تطوير الدراسات الميدانية من أجل إنشاء بنك معلومات خاص بالشركات الابتكارية والتي شأنها أن تنمي الثروات الوطنية وذلك من خلال التشاور فيما بين الحاضنة ومراكز البحوث الجامعية والقطاعات المختصة.
- _ مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسة (BLEU): وهو هيئة إدارية تابعة لنيابة مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون، ويسعى هذا المركز إلى إنشاء وتقويم الشراكة والتعاون بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي من خلال المساهمة بفعالية في تحويل وتنمين التكنولوجيا من مخابر الجامعة إلى الوسط الخارجي، وكذا الاستجابة لاحتياجات وتطلعات سوق العمل.2.
- _ وتمثلت أهدافه في ما يلي حسب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي:³
- _ تكوين إطارات شابة بصفة مستعجلة وعملية في المؤسسات
- _ السعي إلى تحقيق إدماج مهني أسرع
- _ تطوير روح المقاولاتية بشكل منظم في التخصصات المتعلقة بمجال الهندسة
- _ دعم وتطوير عمليات البحث التشاركية وهيكلية الشبكات الموضوعاتية
- _ هيكلية العلاقات بين الطلبة والباحثين الشباب والعالم الاجتماعي الاقتصادي

6.2 مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسة (BLEU): وهو هيئة إدارية تابعة لنيابة مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون، ويسعى هذا المركز إلى إنشاء وتقويم الشراكة والتعاون بين الجامعة والمحيط الاقتصادي

¹ -ليلي خواني، بغداد شعيب، دور حاضنات الأعمال في دعم البحث العلمي، دراسات المجلد 16، العدد 01، جانفي 2019، جامعة تلمسان، ص ص 131_133.

² -حورية سليخ، بحرية بالخادم، من الجامعة إلى عالم الشغل: دار المقاولاتية، مركز المسارات المهنية، نادي البحث عن الوظيفة، مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات بجامعة بسكرة نموذجاً)، الملتقى وطني المرسوم بتحديات الانتقال من الجامعة إلى سوق الشغل في الجزائر، ص ص 9_10.

³ -وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي، أكتوبر 2020، ص 55.

والاجتماعي من خلال المساهمة بفعالية في تحويل وتثمين التكنولوجيا من مخابر الجامعة إلى الوسط الخارجي، وكذا الاستجابة لاحتياجات وتطلعات سوق العمل.¹

وتمثلت أهدافه في ما يلي حسب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي:²

_ تكوين إطارات شابة بصفة مستعجلة وعملية في المؤسسات

_ السعي إلى تحقيق إدماج مهني أسرع

_ تطوير روح المقاولاتية بشكل منظم في التخصصات المتعلقة بمجال الهندسة

_ دعم وتطوير عمليات البحث التشاركية وهيكلية الشبكات الموضوعاتية

_ هيكلية العلاقات بين الطلبة والباحثين الشباب والعالم الاجتماعي الاقتصادي

7.2 مركز المسارات المهنية: وهو مركز أنشأ كمشروع يزود الطلبة بالعناصر الضرورية لتطوير إمكانية التشغيل لديهم والقدرة على مواجهة عالم الشغل، ومرافقة الطلبة في جهودهم للحصول على تدريب على والذي يعتبر كمرحلة لمقابل الاندماج في الحياة العملية.³

8.2 مرصد إدماج حاملي الشهادات: برنامج يهدف إلى إجراء دراسات واستطلاعات حول الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية، وجمع وتحليل ونشر المعلومات المتعلقة بالإدماج، بالإضافة إلى اقتراح المعلومات ذات الصلة لتوحيد الإستراتيجية وخطط العمل الهادفة إلى تطابق أفضل بين التكوين والتشغيل.⁴

المطلب الثاني: نتائج دمج مخرجات الجامعة في سوق العمل

بعد أن تطرقنا لمختلف الآليات التي انتهجتها الجزائر لمواجهة خريجي الجامعة ومحاولة سد الفجوة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل نحاول في هذا المطلب الإلمام بمختلف نتائج هذه الآليات

¹ _ حورية سليخ، بحرية بالخدم، (من الجامعة إلى عالم الشغل: دار المقاولاتية، مركز المسارات المهنية، نادي البحث عن الوظيفة، مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات بجامعة بسكرة نموذجاً)، الملتقى وطني المرسوم بتحديات الانتقال من الجامعة إلى سوق الشغل في الجزائر، ص ص 9_10.

² _ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي، أكتوبر 2020، ص 55.

³ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي، أكتوبر 2020، ص 55.

⁴ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، نفس المرجع السابق، ص 56.

1-مساهمة برنامج المساعدة على الإدماج في دمج مخرجات الجامعة:

الجدول رقم (10) التصنيفات في إطار المساعدة على الإدماج (2008 - 2016)

المجموع		CFI		CIP		CID		السنوات
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
8,16	164296	13,4	86573	4,63	29721	6,63	48002	2008
13,8	277618	17,42	112544	11,84	75973	12,31	83101	2009
13,58	273141	13,42	88336	13,26	85114	13,77	99691	2010
32,85	660810	25,5	164780	35,26	26284	37,28	209746	2011
12,03	241993	10,98	70989	14,85	95333	10,45	75671	2012
6,91	138973	7,97	51486	6,84	43939	6,01	43548	2013
5,63	113417	5,58	36106	5,85	37566	5,49	39745	2014
4,72	95084	3,9	25247	4,88	31342	5,32	38495	2015
2,27	45826	1,53	9918	2,55	16377	2,69	19531	2016
100	2011158	100	645979	100	641649	100	723530	المجموع

المصدر: عائشة بودربالة. تقسم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية الجزائرية، 2008_2016. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، ص 149.

نلاحظ من خلال الجدول أن الجهاز قد نصب سنة 2008 ما يقارب ب 8,16% من الخريجين بين جميع الفئات وظل يتزايد باستمرار من المعدل إلى أن بلغ 32,85% سنة 2011، وهذا دلالة على عدم توفير مناصب شغل دائمة من طرف الدولة ثم، بدأ بالتراجع منذ سنة 2012 حيث سجل 12,03% إلى أن وصل 2,27% سنة 2016، سبب هذا التراجع الهائل يرجع إلى تدهور سوق العمل، بالإضافة إلى تشبع السوق بدوي العقود الغير مدمجة وفي انتظار دمجهم قلت نسبة التوظيف، أما في ما يخص المساهمة بين الفئات فقد كانت أكبر الحصص لفئة حاملي الشهادات (cid)، سجلت أعلى نسبة 37,27% سنة 2011.

من خلال هذا نستنتج أن الجزائر خطن خطوات كبيرة من أجل إدماج خريجي الجامعات وذوي الشهادات في سوق الشغل والتقليل من البطالة في هذه الفئة بالخصوص حيث ساهمت في إدماج أكثر من مليوني خريج.

الجدول رقم: (11): التنسيبات في إطار جهاز المساعدة على الإدماج (2017_ 2021)

		CID	CIP	CFI	المجموع
DAIP	السنوات	القطاع الإداري		القطاع الاقتصادي	
	2017 جانفي	214		5956	6170
	2018 جانفي	223		3154	3377
	2019 جانفي	3505		2322	5827
	2020 جانفي	2771		14	2785
	2021 جانفي	-		-	-
CTA	2017 جانفي	1656	1027	115	2798
	2018 جانفي	-	-	-	2677
	2019 جانفي	1305	494	42	1841
	2020 جانفي	395	134	6	535
	2021 جانفي	9	26	0	118

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية للتشغيل

نلاحظ من خلال الجدول أنه بين 2017 و 2018 كان التوظيف على مستوى القطاع الاقتصادي أكبر بكثير من القطاع الإداري وهذا ما يفسر توفير مناصب شغل من طرف القطاع الخاص وفي جانفي 2019 تراجع عدد المناصب في القطاع الاقتصادي وأصبح النصيب الأكبر من التوظيف للقطاع الإداري العمومي ويبقى في تزايد مستمر والعكس بالنسبة للقطاع الاقتصادي هذا بالنسبة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) أما بالنسبة لعقود فنلاحظ تراجع مستمر في مناصب التشغيل بين 2017 و 2021 فقد كانت 20798 في جانفي 2017 إلى أن أصبحت 118 جانفي 2021 دلالة على نقص التنصيب.

2-مساهمات دار المقاولاتية في تشغيل مخرجات الجامعة:

ساهمت دور المقاولاتية من خلال ما تقدمه للطلبة من الخريجين عبر التكوينات والمرافقة في إنشاء مؤسساتهم أو التكوينات المقدمة للأساتذة وطلبة الدكتوراه على الخصوص، حيث أنشئت 58 دار مقاولاتية تغطي كل التراب الوطني سجلت ارتفاع ملحوظ قدر بـ 8% إلى 30% خلال فترة (2008_ 2016) بالنسبة لمعدل تسجيل حاملي الشهادات في

نظام ENSEJ وقد مكن من تحقيق 1623 نشاط خلال الفترة (2013_ الربع الأول 2017)، وارتفع معدل إنشاء المشاريع الصغرى من قبل خريجي الجامعات من 6% في 2013 إلى 15% في 2015 و 18% في 2016.¹

نذكر ضمن هذه الإنجازات الأمثلة الآتية

جامعة بسكرة: ← ساهمت في إيجاد 34 فكرة لمؤسسة قابلة للتطبيق، وهي بمثابة مشاريع لأصحابها كما تسمح بدمج خريجي آخرين بها عند انطلاقتها، مما يضمن مناصب شغل دائمة.²

جامعة الجلفة: ← ساهمت في إقبال 40 خريج مستفيد من إنشاء مشروعه الخاص منذ إنشائها يوم 9 أكتوبر 2013 وينتظر تجسد عدة مشاريع قيد الدراسة.³

ومن خلال إحصائيات نظام (ENSEJ) التي أطلقتها الوكالة الوطنية وتنمية المقاولاتية (ANAD) عن طريق الجدول التالي نستنتج مدى تطور روح المقاولاتية بين الجامعيين.

الجدول رقم: (12): المشاريع الممولة حسب المستوى التعليمي (2011_ 2016)

مجموع المشاريع الممولة	النسبة%	الجامعيين	النسبة%	التكوين	المستوى التعليمي
140503	10%	14747	24%	33561	منذ نشأتها إلى غاية 2010
42832	7%	2906	16%	6920	2011
65812	5%	3371	16%	10469	2012
43039	7%	2964	25%	10675	2013
40856	9%	3539	34%	13737	2014
23676	13%	3024	51%	11979	2015
11262	18%	2001	66%	7451	2016
367980	9%	32552	26%	94792	منذ نشأتها إلى غاية 2016

المصدر: <http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/ros-staistiques> تاريخ الإطلاع

2021/06/28

¹- قارة ابتسام وآخرون، دور دار المقاولاتية في تطوير الفكر المقاولاتي لدى الشباب الجامعي، مجلة النمو الاقتصادي وريادة الأعمال، المجلة 03، العدد 02، جامعة أدرار، 2020، ص 98.

²- حورية سليخ، بحرية بلخادم، مرجع سبق ذكره، ص 13.

³- هواري معراج، فتيحة عبيدي، دار المقاولاتية ودورها في تحفيز الطالب عالم الأعمال، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 07، العدد 01،

2016، جامعة الأغواط، ص 1212.

من خلال الجدول السابق يتبين أن مجموع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ منذ نشأتها إلى غاية نهاية 2016 هو 367980 مشروع 9% منها كان من نصيب الجامعيين وكانت الحصة الأكبر لخريجي التكوين المهني بنسبة 26% أ 94792 مشروع، ونلاحظ أن سنة 2011 كانت نسبة المشاريع التي استفاد منها الجامعيين قدرت بـ 7% والتي قفزت بأكثر من الضعف سنة 2016 بنسبة 18% أي ما يعادل 11262 مؤسسة بينما انخفض عدد الجامعيين من 2906 خريج إلى 2001 خريج خلال الفترة (2011_2016) والملاحظ هنا أنه منذ إنشاء دار المقاولاتية داخل الجامعة كما ذكرنا سابقا سنة 2013 عرفت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب إقبالا متزايدا حيث سجلت 2964 خريج إلى 3024 من سنة 2013 إلى 2015 ثم انخفضت إلى 2001 بسبب نقص أو انخفاض التمويل.

مساهمة حاضنات الأعمال: في مجال حاضنات الأعمال يعد مشروع الحظيرة التكنولوجية في الجزائر من ضمن سلسلة الإنجازات، حيث يتضمن المشروع محضنة للاستقبال حاملي المشاريع من الطلبة الخريجين، والمؤسسات قصد تكوينهم في مجال المقاولات، إلى جانب مشروع للدراسات والبحث في مجال التكنولوجيات والإعلام والاتصال، وتمكنت الوكالة من مرافقة أزيد من 100 حامل لمشروع على مستوى الحاضنات الثلاث في كل من ولاية الجزائر (جامعة سيدي بلعباس)، ورقلة و باتنة (جامعة الحاج لخضر).

تعد تجربة حاضنة المشاريع في جامعة الحاج لخضر بباتنة أول حاضنة في الجزائر دشنت عام 2013 تكونت الدفعة الأولى فيها من 11 جامعي من أصحاب المشاريع أشرف على تأطيرهم 6 مدرسين متخصصين، حسب مديرة الحاضنة التي كشفت أن هذه المشاريع تشمل مجالات مختلفة منها خاصة بالبيولوجيا، وللاعلام الآلي وأيضا الاقتصاد، كما كان النصيب الأكبر للحاضنة التكنولوجية في العاصمة بمرافقة 70 حامل لمشروع تلقوا تكوين على مدار 4 دفعات من مجملها ت إنشاء 13 مؤسسة صغيرة تعمل حاليا في سوق العمل في عدة مجالات.¹

_ كما نجد 16 مؤسسة تم احتضانها بحاضنة تاجنانت نقسمها كالاتي:

6 مؤسسات إنتاجية، 6 مؤسسات تنشط في قطاع الخدمات ومؤسسات في القطاع التجاري بالإضافة إلى مؤسسة في القطاع الفلاحي وأخرى في القطاع الحرفي، هذا في الفترة الممتدة من 2015/09/27 إلى غاية 2018/08/31² كما يترقب مرافقة عدة مشاريع أخرى.

مساهمة مكاتب الربط بين الجامعة والمؤسسة، مركز المسارات المهنية، مرصد إدماج حاملي الشهادات: بالنسبة لمكتب الربط تعد جهة الاتصال المفضلة مع العالم الاجتماعي و الاقتصادي حسب وزارة التعليم العالي والبحث

¹ _ ليلي خواني، بغداد شعيب، مرجع سبق ذكره، ص ص 138_ 139.

² _سارة سلامة، حاضنة الأعمال السبيل لدعم وتطوير ريادة الأعمال، مجلة العلوم الإنسانية مجلد 21، عدد 01، 2021، جامعة باجي مختار عنابة، ص 596.

العلمي، وقد تم تسجيل 35 عقد شراكة مع المؤسسات الناشطة في ولاية بسكرة في العديد من القطاعات وهذا ما ساهم في فرص عمل المدربين من مركز المهارات المهنية، إضافة إلى إقامة معارض عمل بحضور هذه المؤسسات وبدعوة كل الطلبة الخريجين لتعريفهم بتوجيهات المؤسسات المستقبلية وأفاقها وماهية الوظائف التي تسعى إليها.¹

أما أهم نتائج مراكز المسارات المهنية نجد إنشاء مشروع جامعة قسنطينة بالتعاون مع معهد " وليام دافيد سون" جامعة ميتشجان الولايات المتحدة الأمريكية بالإضافة إلى مراكز أخرى على مختلف جامعات الوطن² بالإضافة إلى نجاح مجموعة من المتدربين الذين استفادوا بالحصول على مناصب عمل في جامعة بسكرة، حيث تم تسجيل 75 حالة توظيف وهي نسبة عالية وتعكس مدى فعالية التكوين وهي أعلى نسبة نجاح بين الجامعات التي استفادة من المشروع (جامعة تلمسان، بجاية، ومؤخرا جامعة قالمة، مستغانم والجزائر).³

وبالنسبة لمرصد إدماج حاملي الشهادات نجد نموذج جامعة هواري بومدين للعلوم التكنولوجية، والذي أدلت به وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ونظرا لأن هذه الأجهزة، حديثة التطبيق فهي حبيسة الإجراءات الإدارية وفي انتظار تطبيق أوسع وأكثر شمولية والجدول التالي يبين مشاريع تسعى الدولة لتقريب الجامعة وربطها بسوق العمل والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.

¹ _ حورية سليخ، بحرية بلخادم، مرجع سبق ذكره، ص 13.

² _ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مرجع سبق ذكره، ص 55.

³ _ حورية سليخ، بحرية بلخادم، مرجع سبق ذكره، ص 14.

الجدول رقم (13): تقرير حول تقوية العلاقة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والبيئي 2020

النشاط	المهام
تقوية العلاقة بين الجامعة والبيئة الاقتصادية والاجتماعية	توقيع 13 اتفاقية شراكة مع مؤسسات في القطاعات البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية، والتعدين، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي الوطني والتجارة والبيئة والصناعة، الموارد السمكية والزراعية، وصناعة الأدوية وذلك لتعزيز البحث والتطوير وترخيص عروض التدريب المهني من خلال الجمع بين المهنيين من القطاع الاقتصادي والاجتماعي
	تطوير التدريب في مجالات الأدوية الصناعية والتكنولوجيا الحيوية من خلال إبرام شراكة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وشركة فايز رهام الجزائر
	إنشاء (30) حاضنة و (11) منصة تكنولوجية على مستوى الجامعة
	تطوير شبكة مؤسسات التعليم العالي الخاصة من خلال تهوية 3 معاهد عليا: معهد التكنولوجيا، معهد البصريات ومعهد العلوم الإدارية
	تعزيز مشاركة القطاع في ورش العمل واللجان المشتركة بين القطاعات في قطاعات العلاقة بين صيد الأسماك وإنتاج المصايد، والبيئة، والزراعة والتنمية الريفية، وانتقال الطاقة والطاقات المتجددة، والبريد والمواصلات، والتجارة واقتصاد المعرفة والشركات الناشئة، الرقمنة (FCE) والإحصاء دور الأكاديمية الجزائرية للغة العربية، واتخاذ أرياب الأعمال على سبيل المثال)
	(وإطلاق 10 عروض تدريب مهني على مستوى 07 جامعات AFEQ الاستمرار في تنفيذ برنامج دعم التدريب والتوظيف وإعادة التأهيل) رائدة
	صياغة نصوص قانونية تسمح للباحثين بإنشاء شركات ناشئة و/ أو شركات في العالم الأكاديمي مقابل خدمات مشتركة، مثل الحاضنات ومختبرات التصنيع، والتي يجب أن يتضاعف عددها
	إنشاء وحدات بحثية مشتركة و/أو شبكات بحث مواضيعي مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي لتنفيذ مشاريع وبرامج البحث والتطوير ذات الاهتمام المشترك

استمرار تنفيذ المشاريع البحث ذات الأثر الاجتماعي والاقتصادي والتي يقترب عددها من 480 مشروع بحثي
إنشاء 17 فريقا بحثيا بين مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين للوصول إلى رقم إجمالي يضم 31 فريقا بحثيا مختلطا نشطا
تحويل النماذج الأولية إلى منتجات صناعية في إطار الشراكة مع القطاع الصناعي 3 مطهر أوزون وميزان حرارة
تصميم نماذج أولية الأجهزة التنفس الاصطناعي من قبل الجامعات والمراكز البحثية
إنشاء 05 وحدات بحثية مشتركة مع قطاع الزراعة والتنمية المستدامة

المصدر: . 05. p bilan d'activités ou titre de l'année 2020, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique,

المطلب الثالث: مقترحات لدمج مخرجات الجامعة بسوق العمل

بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الدولة للإرتقاء بمستوى الجامعة ومواكبة تطور التعليم العالي العالمي، من أجل توفير إندماج أفضل للمؤسسات الجامعية في محيطها الاقتصادي والإجتماعي، وتلبية ما يوائم متطلبات سوق العمل، إلا أن النتائج تبقى ضعيفة ويمكن الاستدلال على ذلك من خلال المستويات العالية لانتشار البطالة في سوق العمل الجزائري خاصة بين حاملي الشهادات الجامعية، ويرجع ذلك إلى العديد من المشاكل التي لا تزال قائمة بصورة تعرقل دمج مخرجات الجامعة بسوق العمل.

- 1- **المعوقات:** من بين المعوقات التي تحول دون التوافق بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل نذكر ما يلي:
 - ضعف منظومة التعليم العالي واقتصارها على الجانب التنظيمي وإهمال الجانب التطبيقي، وأيضا الاهتمام بالجانب الكمي وإهمال الجانب النوعي.
 - سوء التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني حيث يتم خلافا لمؤهلات الطلبة وبالتالي تخريج كفاءة ضعيفة.
 - سوء سيرورة وتكييف برامج التعليم العالي بما يناسب واحتياجات سوق العمل.
 - نقص التوعية الميدانية لسوق العمل وبالتالي قلة الدراية بالنسبة للطلبة حول توجهاتهم وبالتالي يخرجون بما لا يناسب قدراتهم وكفاءتهم.
 - هيمنة القطاع العمومي في توفير مناصب الشغل وعزوف القطاع الخاص عن توفير فرص للخريجين وسوء التنسيق بين القطاعين.
 - ندرة فرص العمل في نفس اختصاصات الخريجين بسبب ضخامة أعدادهم التي تفوق قدرة إستيعاب السوق المحتاجة لهم.
 - قلة التشجيع بممارسة العمل الحر وتوسيع ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة خصوصا المقبلين على التخرج.
 - محدودية مفهوم المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين بل وانحصاره في بعض التخصصات وبالتالي تهاون الطلبة وعدم توظيف قدراتهم وتعليق آمالهم كليا بالدولة في التوظيف.
 - قلة مكاتب الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية.
 - عدم سلاسة القوانين وكثرة الصعوبات من طرف الهيئات التي تدعم أفكار مشاريع الطلبة وبالتالي تخوف الطلبة ذوي الأفكار الناجحة والفعالة من تجسيدها على أرض الواقع.

2- التوصيات:

من خلال ما تم تناوله في الدراسة للوقوف على مختلف السياسات والآليات التي طبقتها الجزائر كباقي الدول لدمج مخرجات الجامعة في سوق العمل وربطها بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي تكون التوصيات على النحو التالي:

- العمل على تحسين جودة نظام التعليم العالي ومناهجه والتخطيط لعملية الربط بين مخرجاته وما يلائم أسواق العمل في الجزائر.

- الارتقاء بنوعية مخرجات الجامعة والاهتمام أكثر بالجانب التطبيقي.

- فتح مجالات أوسع أمام تربيصات الخريجين ومن طرف المؤسسات الكبرى لتمكينهم من الحصول على تكوينات تقنية تفتح لهم آفاق واسعة في مستوى العمل.

- تشجيع القطاع الخاص من خلال إزالة المعوقات لتمكينه من توفير فرص عمل خاصة للخريجين.

- تشجيع المبادرات الفردية والجماعية في الجامعة من أجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة ومرفقاتهم.

- إشراك المؤسسات الاقتصادية في الإدارة الجامعية خاصة الفرق المختصة في اقتراح التخصصات من أجل ضمان تخريج تتوافق مع متطلبات المؤسسات منجهة والحد من بطالة خريجي الجامعة من جهة أخرى.

- تنمية روح المقاولاتية بين الطلاب خاصة المقبلين على التخرج منهم وتعميم مقياس ريادة الأعمال من جميع التخصصات وعدم افتقار تدريسيها في التخصصات الاقتصادية.

- دعم الحاضنات الجامعية ومكاتب الربط ومتابعتها سنويا لتدارك النقائص ومتابعة البرامج ومدى نجاعتها كي لا تبقى شكلية فقط.

- توسيع التسهيلات أمام ذوي الأفكار الناجحة من خلال ضبط قوانين وتشريعات مساعدة على تسهيل الأمور الإدارية كي لا تقف عائق في وجه إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

خلاصة الفصل:

على ضوء ما تم الوقوف عليه من خلال تحليل واقع ومعوقات ربط مخرجات الجامعة بسوق العمل بالجزائر، فقد تم لمس العديد من الجهود والمسااعي للحد من بطالة الخريجين الجامعيين، من بين تلك الإسهامات : برامج الإدماج المهني على غرار برامج المساعدة على الإدماج؛ وعقود ما قبل التشغيل، إلى جانب حاضنات الأعمال والمقاولاتية والتي تشجع الشباب على تجسيد مشاريعهم الخاصة، كما شرعت الجزائر مؤخرا في تنفيذ بعض البرامج: كبرنامج مرصد إدماج حاملي مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسة2مركز المسارات المهنية مرصد إدماج حاملي الشهادات، وبما أن تلك البرامج المكاتب المستحدثة حديثة الإنجاز فإن ثمار نجاحها لازالت بعيدة المنال، إلى جانب بعض العراقيل الإدارية التي تحول دون توسعتها عل نطاق واسع

الخاتمة

يعتبر التعليم العالي قطاع حساس وذو تأثير بالغ في حياة المجتمعات من خلال جميع مؤسساته، و قد حاولنا في هذه الدراسة أن نتكلم على الجامعة الجزائرية وسوق العمل، وأهم الآليات التي تربط فيما بينهما لتمهيد الطريق أمام الخريجين وإشباع سوق العمل بالكفاءات المطلوبة من التخصصات المطلوبة، أما النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا :

- يتم الانتقال من الجامعة إلى سوق العمل عبر آليات تتبعها الدولة في التنسيق بين الطرفين وتحقيق مردودية تعود على المجتمع بالإيجاب مثل: مجالس إدارة مؤسسات التعليم والتكوين، اللجان الاستشارية الفرق العمل الوطنية، التوأمة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل، لجان متابعة الخريجين في مواقع العمل، آلية المشاركة في الأبحاث والدراسات وجامعة المؤسسة.

- مر قطاع التعليم العالي بعدة إصلاحات منذ الاستقلال حيث تطور ملحوظ من حيث هيئة التدريس وتحسين هيكله كما رافقته تطورات مماثلة في أحداث الطلبة والباحثين والأساتذة المؤطرين.

- ينقسم سوق العمل في الجزائر إلى نوعين سوق عمل رسمي وآخر غير رسمي وقد شهد اختلال مستمرا مما ساهم في انتشار البطالة خاصة بين فئة الجامعيين.

من أبرز الجهود التي بذلتها الجزائر في ربط الجامعة بسوق العمل أنها استعملت عدة آليات نذكر منها : جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، دور المقاولاتية خاصة الأعمال الجامعية، مكاتب الربط بين المؤسسة والجامعة، مركز المسارات المهنية ومرصد إدماج حاملي الشهادات.

- تمكن جهاز المساعدة على إدماج حاملي الشهادات من استيعاب أعداد معتبرة من خريجي الجامعات لكن بصفة مؤقتة فقط ولم يعالج بطالة الخريجين من جذورها.

- تعد استحداث فكرة دار المقاولاتية وحاضنات الأعمال لربط الجامعة بالمحيط الاقتصادي حيث حققت نتائج لا بأس بها على مستوى جامعات الوطن وساهمت في خلق مناصب شغل من خلال عدة مشاريع ومؤسسات خاصة بالطلبة.

- حققت الآليات المتبعة من طرف الدولة لربط مخرجات الجامعة في سوق العمل نتائج نقول عنها مقبولة، لكنها لم تكن كافية حيث أن معظم خريجي الجامعات لا يزال يلاحقهم هاجس البطالة.

وفي الأخير يمكننا طرح بعض التوصيات:

- الاستيعاب الجيد للأعداد الهائلة المقبلة على الجامعة وحسن استقبالهم وتوجيههم ولتحسين النظام التعليمي والتكويني وخلق تخصصات تلائم قدرات الطلبة من جهة وتوائم متطلبات سوق العمل من جهة أخرى.
- اعتماد آليات جديدة والاستفادة من التجارب العلمية الناجحة في البلدان المتقدمة في الربط بين الجامعة وسوق العمل.
- تشجيع الأفكار الجديدة والمشاريع وتسهيل الأمور الشكلية أمام الطلبة المندفعين نحو الإنتاج وخلق القيمة.
- تقييم البرامج والآليات المتبعة حاليا لربط مخرجات الجامعة وسوق العمل وتعيينها بما يحقق فعالية أكثر في هذا المجال.
- أهمية التخطيط والاستشراف قبل اعتماد أي برنامج يهدف لربط مخرجات الجامعة وسوق العمل.

الكتب

- 1- أحمد إسماعيل حجي، حسام حمدي عبد الحميد، الجامعة والتنمية البشرية، الطبعة الأولى، عالم الكتب السعودية، 2012.
- 2- بريش السعيد، الاقتصاد الكلي- نظريات - نماذج وتمارين محلولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007.
- 3- حسن محمد حسان وآخرون، التعليم الجامعي الخاص، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2008.
- 4- سلمى سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، الطبعة الأولى دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
- 5- ضياء الدين الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر
- 6- مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.
- 7- مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 8- مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر والتوزيع، لبنان، 2006.
- 9- منال سخري، السياسة البيئية في الجزائر بين المجددات الداخلية والمقتضيات الدولية، الطبعة الأولى، دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.
- 10- ناصر عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2010.
- 11- هاشم فوزي دباس العابدي وآخرون، إدارة التعليم الجامعي، الطبعة الأولى، دار الورق للنشر والتوزيع، الاردن، 2008.

الأطروحات

- 1- خامرة بوعمامة، جودة ومخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير عمومي، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2018

- 2-سعدية قصاب، أزمة تحولات سوق العمل وفعالية مؤسسة الشغل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2016.
- 3-نبيلة داودي، الثقافة الأسرية وعلاقتها باستمرار الفتاة الجزائرية في التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2.
- 4-صليحة رقاد، تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي آفاقه ومقوماته، أطروحة دكتوراه، علوم اقتصادية، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2014.

المذكرات

- 1-خاليدة جلال، الجامعة الجزائرية ودورها في الاستجابة لمتطلبات سوق التشغيل وفق تطلعات التنمية المحلية، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد وتنمية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2011.
- 2-سليمة حفيظي، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة، مذكرة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2005.
- 3-سلمى مجبري، الاندماج المهني لخريجي الجامعة الجزائرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية، مذكرة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2010.
- 4-سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007.

الملتقيات والمؤتمرات العلمية

الملتقيات:

- 1- حورية سليخ، بحرية بالخدام، من الجامعة إلى عالم الشغل، دار المقاولاتية، مركز المسارات المهنية، نادي البحث عن الوظيفة، مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات بجامعة بسكرة نموذج، الملتقى الوطني المرسوم بتحديات الانتقال من الجامعة إلى سوق الشغل في الجزائر، بسكرة، الجزائر، 2019.
- 2- عاقلية فضيلة، إجراءات البطالة تعريفها وأسبابها وآثارها الاقتصادية، ملتقى دولي، إستراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جتمعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 15 و 16/11/2011.

المطبوعات:

1-ضيف أحمد، محاضرات في الاقتصاد الكلي 1 مع تمارين محلولة ومقترحة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أوكلو محند الحاج، بويرة، الجزائر، 2018.

المجلات:

1-إبراهيم جهاد، إبراهيم العكادي، مؤشرات ضمان جودة التعليم العالي في كليات الاقتصاد والعلوم الإدارية في مجموعة من الجامعات الأردنية العامة والخاصة، مجلة دراسات إدارية، المجلد2، العدد4، جامعة البصرة العراق، 2008.

2-بودلال علي، القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري، دراسة تقييمية وتحليلية للفترة (2000-2010)، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد6، جامعة تلمسان، الجزائر، 2011.

3-رمضان عيد الله، الشبه، مصطفى مسعود حدود، أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا، المجلة الجامعة، العدد17، المجلد3، سبتمبر2015.

4-سارة سلامة، حاضنة الأعمال السبيل لدعم وتطوير ريادة الأعمال، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد21، العدد1، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2021.

5- شهرة عديسة وآخرون، دور القطاع الخاص في إستخدامات مناصب الشغل في الجزائر دراسة قياسية للفترة (1995-2018)، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد20، العدد02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020.

6- طالبى صلاح الدين، بركة الزين، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر (1962-2014)، المجلة الجزائرية للمالية العامة، العدد4، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس، الجزائر، 2014.

7- عائشة بودربالة، تقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر(2008-2016)، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2017.

8- عبد القادر حفوطة، غرداية حسام، آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، المجلد03، العدد04، المركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، 2017.

9- عثمان بن سيد أحمد، طارق وهبي، خريجي مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، المجلد02، جوان، المركز الجامعي غيليزان، 2018.

10- عماد العيد، رشا شاوي، واقع تشغيل خريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية-بحوث ودراسات، مجلد05، العدد14، جامعة بليدة، الجزائر، 2019.

- 11- فتيحة حنك، رضوان بواب، الجامعة والوظيفة الخدمية للمجتمع، مجلة أنسة للبحوث والدراسات، المجلد 11، العدد 1، جامعة زيان عاشور، الجافة، الجزائر، 2020 .
- 12- فضيلة بوطورة وآخرون، دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية، مجلة الإبداع، المجلد 09، العدد 01، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2019.
- 13- قارة إيتسام وآخرون، دور دور المقاولاتية في تطوير الفكر المقاولاتي لدى الشباب الجامعي، مجلو النمو الاقتصادي وريادة الأعمال، المجلد 03، العدد 02، جامعة أدرار، الجزائر، 2020.
- 14- ليلة خواني، بغداد شعيب، دور حاضنات الأعمال في دعم البحث العلمي دراسة حالة الجزائر، مجلة الدراسات، المجلد 16، العدد 01، جامعة تلمسان، الجزائر، جانفي 2019.
- 15- مدرس عبد الستار، دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العراق دراسة مقارنة (2003-2011)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد 9، جامعة الأنبار، العراق، 2012.
- 16- نصر حميداتو، عقبة عبد الاوي، واقع مناخ الاستثمار في الجزائر في ظل برنامج ومخططات التنمية الاقتصادية (2011-2017)، مجلة المالية للأسواق، المجلد 5، العدد 9، جامعو مستغانم، الجزائر، 2018.
- 17- هشام ريغي، سوق العمل في الجزائر بين مقتضيات السوق ومبررات التدخل الحكومي، مجلة الدراسات الاقتصادية، لمجلد 8، العدد 1، جامعة عبد الحفيظ بوصوف، ميلة، الجزائر، 2021.
- 18- هواري معراج، فتيحة عبيدي، دار المقاولاتية ودورها في تحفيز الطالب على عالم الأعمال، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 7، العدد 1، جامعة لغواط، الجزائر، 2016.
- 19- يحيوي فاطمة، نور خديجة، موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في الجزائر، المجلة الجزائرية للمالية العامة، المجلد 10، العدد 2، جامعة الأغواط، الجزائر، 2016.

التقارير ونشرات المنظمات الدولية

1- منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية، دليل ارشادي.

2- البنك الدولي.

المنشورات والمواثيق

1- الديوان الوطني للإحصاء، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2015.

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 22، الصادرة بتاريخ 30 أفريل 2008
المرسوم التنفيذي رقم 08-127.

3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 24
سبتمبر 1983.

4- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، أكتوبر 2020.

المراجع الأجنبية

1- Serena, B.labor market. Concepts, function, patterns.Varsity strategic
managerial.nr4(34),2016.

2- Evelyn I.forget.the social economics.of jean-baptiste say.routledge studies in the
history of economics,London and new York 1999.

3- Cleary, noy,A Framework for higher education labor market alignment :lessons and
future direction in the development of jobs-driven strategies. Working paper, 2014.

4- Guinness, seamus, Whelan, adele,is there a role for higher education institutions in
improving the quality of first employment, 2016.

المواقع الإلكترونية

www.ons.com -1

www.fenack.com -2

www.trading-economie.com -3

www.mers.dz -4

www.univ-alger.dz -5

www.ansej.org.dz -6