وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

خريجي الجامعة بين البطالة والبحث عن التوظيف

-دراسة ميدانية بالوكالة المحلية للتشغيل بقصر البخاري 2015/2011-

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع
تخصص:علم الاجتماع إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبتين:
مزهود فطيمة
زيتوني رحمة

إشراف الأستاذ:
د/عمور محمد

السنة الجامعية 2015–2016

فهرس الموضوعات

الفهرس	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
مقدمة	أ–ب
الجانب النظري **الفصل الاول: الاطار المنهجي**	
1 –الاشكالية	3
2–الفرضيات	4
3–تحديد المفاهيم	5
4 –المنهج المتبع	7
5–الدراسات السابقة	8
الفصل الثاني: الجامعة الجزائرية	
تمهيد	15
1–ماهية الجامعة الجزائرية	16
2–مراحل تطور الجامعة الجزائرية	20
3–وظائف الجامعة الجزائرية	24
4–اهداف الجامعة الجزائرية	27
5–مبادئ الجامعة الجزائرية	27
6–ملخص الفصل	30
الفصل الثالث: البطالة في ظل سياسة التشغيل في الجزائر	
تمهيد	34
1–ماهية البطالة	35
2–انواع البطالة	35
3–انواع البطالين	38
4–سياسة التشغيل في الجزائر	42

5-مراحل سياسة التشغيل في الجزائر	47
6-ملخص الفصل	65
الجانب التطبيقي	
1-تقديم الميدان	67
الفصل الرابع: التخصص يؤثر على بطالة خريجي الجامعة	
2-توزيع طالبي العمل (STR_1) حسب السن والمستوى التعليمي للفترة 2008-2010.	72
3-توزيع طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب التخصص للفترة 2011-2015	77
4-استنتاج الفرضية الاولى	82
الفصل الخامس: الفروق الجنسية تؤثر على بطالة خريجي الجامعة.	
1-توزيع طالبي العمل حسب السن 2008.	84
2-توزيع طالبي العمل المسجلة بالوكالة الوطنية للتشغيل حسب الجنس خلال الفصل الثاني والثالث لسنة 2009.	85
3-توزيع طالبي العمل حسب السن و الجنس للفترة 2010-2011 .	87
4-توزيع طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل بقصر البخاري للفترة 2011-2015 .	88
5-استنتاج الفرضية الثانية	91
6-الاستنتاج العام	92
7-خاتمة	94
*قائمة المراجع و المصادر.	96

فهرس الجداول

جدول رقم (1)	نصيب قطاع التشغيل في الميزانية العامة	54
جدول رقم (2)	معدل البطالة في الجزائر 1990-2000 (المرحلة الاولى)	55
جدول رقم (3)	مضمون مخطط دعم الانعاش الاقتصادي 2001-2004	56
جدول رقم (4)	مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009	57
جدول رقم (5)	مضمون برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010-2014	58
جدول رقم (6)	معدل البطالة في الجزائر 2001-2013 (المرحلة الثانية)	59
جدول رقم (7)	اجهزة وبرامج الشغل	60
جدول رقم (8)	توزيع طالبي العمل (STR_1) حسب السن والمستوى التعليمي سنة 2008	65
جدول رقم (9)	توزيع طالبي العمل (STR_1) حسب السن والمستوى التعليمي سنة 2009	73
جدول رقم (10)	توزيع طالبي العمل حسب المستوى التعليمي خلال الفصل الثاني للفترة 2009	74
جدول رقم (11)	توزيع طالبي العمل حسب السن والمستوى التعليمي سنة2010	75
جدول رقم (12)	توزيع طالبي العمل (STR_1) حسب المستوى التعليمي سنة2010	76
جدول رقم (13)	توزيع طالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب التخصص سنة 2011	77
جدول رقم (14)	توزيع طالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب التخصص سنة2012	78
جدول رقم (15)	توزيع طالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب التخصص سنة2013	79

جدول رقم (16)	توزيع طالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب التخصص سنة2014	80
جدول رقم (17)	توزيع طالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب التخصص سنة2015	81
جدول رقم (18)	توزيع طالبي العمل حسب السن 2008	82
جدول رقم (19)	توزيع طالبي العمل المسجلة بالوكالة الوطنية للتشغيل حسب الجنس خلال الفصل الثاني للفترة 2009	85
جدول رقم (20)	توزيع طالبي العمل المسجلة بالوكالة الوطنية للتشغيل حسب الجنس خلال الفصل الثالث للفترة 2009	86
جدول رقم (21)	توزيع طالبي العمل حسب السن والجنس للفترة 2010	87
جدول رقم (22)	توزيع طالبي العمل(STR_1) حسب الجنس للفترة 2011	88
جدول رقم (23)	توزيع طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب الجنس سنة 2011	89
جدول رقم (24)	توزيع طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب الجنس سنة2012	90
جدول رقم (25)	توزيع طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب الجنس سنة2013	91
جدول رقم (26)	توزيع طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب الجنس سنة2014	91
جدول رقم (27)	توزيع طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري حسب الجنس سنة2015	92

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري وفي مقدمته فئة الشباب عماد الدولة وعصبها وركيزتها وعدتها للمستقبل, فلا بد من التكفل بهذه الفئة وعلى رأسها فئة الشباب البطالين وخاصة فئة حاملي شهادات التعليم العالي, فظاهرة البطالة في السنوات الاخيرة اصبحت تحتل المكانة البارزة في الانشغالات اليومية لبعض المواطنين وهذه المكانة تفسر بخطورة الظاهرة.

ومن بين الشرائح الإجتماعية التي يصدق عليها القول نجد الاعداد الهائلة التي تدفع بها الجامعات, المعاهد, المدارس التابعة لقطاع التعليم العالي سنويا هذا من جهة ومن جهة اخرى يصبح سوق العمل عاجز عن سد حاجيات معظم طالبي الشغل لذا وجب علينا دراسة هذه الفئة في اطار واسع.

وعلى هذا الاساس قمنا من خلال **الفصل الاول** والذي يتمثل في الفصل المنهجي بتحديد الاشكالية وعرض الفرضيات, تحديد المفاهيم, ثم تبيين المنهج وادوات جمع البيانات كما تم عرض الدراسات السابقة التي ترتبط بمجال بحثنا.

اما **الفصل الثاني** الذي جاء تحت عنوان الجامعة الجزائرية وتم التعرف فيها ونشاتها ومراحل ثم تحديد وضائفها واهدافها والتعرف على مبادئها.

اما **الفصل الثالث**جاء تحت عنوان البطالة في ظل سياسة التشغيل تم فيها التعرض الى تحديد مفهوم البطالة وانواعها وتحديد انواع البطالين ثم بعدها تعرفنا على سياسة التشغيل حيث قمنا بتحديد مفهومها والمراحل التي تمر بها اي من مرحلة المخططات الي مرحلة الاصلاحات.

اما الجانب التطبيقي يبدا مع **الفصل الرابع** الذي جاء ليقدم لنا تعريف عن الوكالة الوطنية للتشغيل. ويتضمن المعطيات التي تبين تاثير التخصص في بطالة خريجي الجامعات ثم بعد ذلك عرض استنتاج لهذا الفصل.

ثم**الفصل الخامس**جاء ليعرض لنا النعطيات عن اقبال جنس الذكور والاناث على الوكالة الوطنية للتشغيل ثم التعرض الى استنتاج لهذا الفصل وفي الاخير تم التعرض الى الاستنتاج العام ثم وضع خاتمة عامة لهذا الفصل.

الإشكالية :

تمثل ظاهرة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات التي تواجه الجزائر ،و لعلى أسوء و ابرز سيمات الأزمة هي تفاقم الظاهرة اي التزايد المستمر و المطرد في عدد الأفراد البطالين ،أي وجود أشخاص قادرين على العمل و مؤهلين له و راغبين فيه و باحثين عنه لكنه لا يجدونه بالنوع و المستوى المطلوبين[1].

و إن النظر إلى البطالة بوصفها مشكلة اجتماعية تخضع لدراسة فلا شك أنتأثير البطالة لا يكون بشكل متساوي بين فئات المجتمع لأن البطالين فئة غير متجانسة مما يعني وجود أنأنواع من البطالين و من بين هذه الأنواع نجد بطالة خرجي الجامعات فتنفرد هذه الفئة عن باقي أنواع البطالين بكونها متخرجة من معاهد و مدارس و جامعات تابعة لقطاع التعليم العالي فصارت ظاهرة تستدعي التأمل و التحليل .

فبعد التخرج تبدأ مشكلة البحث عن العمل فيصبح الخرجي الجامعي في حيرة البحث عن العمل و بين عجز السوق عن سد حاجيات معظم طالبي العمل و لو انتقلنا إلى لغة الأرقام لوجدنا أنا ظاهرة البطالة تسمو الشباب بصفة غالبة فحسب تعريف المكتب الدولي للعمل سنة 2010 فهي مقدرة بـ 1076000 شخص و بلغت بذلك نسبة البطالة 10.0 % على المستوى الوطني و تسجيل تباينات معتبرة حسب الجنس و الفئة العمرية و المستوى التعليمي حيث نسجل 8.1 % لدى الذكور و 19.1 % لدى الاناث و كسب الفئة البالغة ما بين 16-24 سنة نجد 21.5 % أي ما يعادل شاب ناشط من ضمن خمسة ،بينما نسجل نسبة 7.1 % لدى البالغين 25 سنة فأكثر و تجدر الإشارةإلى ارتفاع نسبة البطالة لدى الجامعيين و حاملي الشهادات ،بحيث تتفاوت النسبة ما بين 7.3 % لدى الأشخاص بدون شهادات إلى 21.4 % لدى حاملي الشهادات الجامعية (لدى الذكور 11.1 % و لدى الإناث 33.6 %)[2].

[1]-ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي في الاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية 2010 ص 45.

[2] -Donnée statistiques, activité. Emploi et chômage au 4éme trimestre 2010 N° 564 p12.

كما يمكن أن نثير إلى سياسة التشغيل بوصفها الأسلوبالأمثل التي تتبناها الدولة إزاء توفير فرص العمل لشباب بصفة عامة و خرجي الجامعة بصفة خاصة و هذا من خلال تجارب الدولة قصد تقليص من البطالة و في هذا الصدد نشير إلى تجربة الوكالة الوطنية للتشغيل بجميع فروعها المحلية و كذا الجهوية على مستوى القطر الوطني حيث أولت اهتمام مميزا لحملت الشهادات الجامعية ،حيث تسعى هذه التجربة إلىإدماج الخرجين الجامعيين في الحياة المهنية عن طريق الشغل المؤقت و تتكفل الدولة بالرواتب الشهرية المتواضعة إلىأن الشغل ما هو إلا حلا جزئيا لان الخريج الجامعي و هو في حالة بطالة يسعى دوما إلى البحث و الاستقرار بمنصب العمل و على هذا العمل يسوقنا الحديث لطرح التساؤلات الآتية :

- هل التخصص الجامعي يؤثر في بطالة خرجي الجامعة ؟.
- هل إقبال خرجي الجامعة من جنس الإناث على مكتب التشغيل يؤثر في بطالة خرجي الجامعة من جنس الذكور ؟.

الفرضيات :

- الفرضية الأولى :

- التخصص الجامعي يؤثر في بطالة خرجي الجامعة .

- الفرضية الثانية :

- إن إقبال خرجي الجامعة من جنس الإناث على مكتب التشغيل يؤثر في بطالة خرجي الجامعة من جنس الذكور .

تحديد المفاهيم :

تعريف الجامعة اصطلاحا :

عرفت الجامعة في معجم اللغة العربية بأنها مجموعة المعاهد العالية المسماة بالكليات ،تدرس الآداب و الفنون و مختلف العلوم و يعرفها عبد الله عبد الرحمن

،بأنهاإحدىالمؤسسات أو التنظيمات الاجتماعية ،التي تساهم في عملية تنمية المجتمع بصفة عامة و لها وظائف متعددة و هي العملية التعليمية و زيادة المعرفة .[1]

تعريف إجرائي :

تعرف الجامعة إجرائيا على أنها مؤسسة اجتماعية تعليمية تتكون من مجموعة ما بعد و كليات تمارس وظائف متعددة من التدريس إلى البحث العلمي وصولا إلىإعدادالإطارات علميا و عمليا في مختلف التخصصات و تمنح لطلابها على الشهادات العلمية التي تسمح لهم بممارسة وظائف داخل مؤسسات المجتمع على اختلافها .

تعريف البطالة اصطلاحا :

تتمثل البطالة في الفجوة بين النشاط الاقتصادي و العمالة و في الوقت الذي يزداد فيه عدد الذين يبحثون عن عمل و تتقلص وظائفها فهي زيادة القوى البشرية التي تبحث عن عمل اكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلفة فالعاطل يعمل و هو قادر عليه ببحث عنه و لا يجده [2].

تعريف إجرائي :

هي عدم حصول الفرد على عمل رغم قدرته عليه ،قد يكون متوفر ولكن لا يتفق مع مجال تخصصه .

تعريف بطالة الجامعيين :

تتميز هذه الفئة عن باقي أنواع البطالين التي بكونها متخرجة من معاهد و جامعات تابعة لقطاع التعليم العالي باعتبارها قطاعا هاما وظيفته تثقيفية من شانها رفع مستوى الوعي الثقافي بالبيئة المحيطة ،إلاأن الكثير من أفراد هذه الفئة بعد التخرج تبدأ لديها مشكلة البحث عن التوظيف نظرا لطغيان بعض العراقيل كالجهوية و المحسوبية الرشوة و كذا الحيرة بين تأدية الخدمة الوطنية و البحث عن شغل مؤقت [3].

---

[1] سامي سلطني عريفح ،الجامعة و البحث العلمي ،الفكر للطباعة ،الأردن 2001 ،ص 26.

[2] محمد نبيل جامع ،البطالة قنبلة مرقشة فك شفراتها و حديث مع الشباب ،المكتب الجامعي ،الحديث الإسكندرية ،2008 ،ص 05.

[3] محمد عمور ،أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية ،رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع الجزائر 2 ،2006-2007 ،ص 27.

تعريف سياسة التشغيل اصطلاحا :

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في البلاد ،على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية ،بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن ،و هو ما يتأتي بتوفير فرص عمل و ذلك بوضع البرامج الناجحة بالتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

و تتكون سياسة التشغيل من كلمتين :[1]

***سياسة** :هي مجموعة من الإجراءاتالإدارية و التدابير التنظيمية .

***التشغيل** :و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء اجر .

***تعريف إجرائي :**

هي عدد الأجهزة و الآليات الموضوعة بغرض توفير مناصب عمل .

***تعريف التشغيل اصطلاحا :**

يفسر مفهوم التشغيل في حركة دائمة ،حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة ،إلا أنه هناك محاولات تعريفه ،و من بينها تعريف " باتريك بولرو" يتمثل التشغيل في القدرة السببية لأي شخص في الحصول على شغل نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية و الظروف المتغيرة لسوق العمل [2].

***تعريف إجرائي :**

هو كل نشاط يقوم به الإنسان سواء كان نشاط بدني أو نشاط ذهني .

***تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل :**

هي هيئة عمومية ذات طابع إداري و هي مؤسسة ذات تسير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و هي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.

إجراءات البحث :

---

[1] سميحة يونس ،اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل ،مذكرة ماجستير ،كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة محمد خيضر ،2007 ،بسكرة ،ص 76 .

[2] د.محمد عمور ،علم السكان قضايا راهنة " القوى العاملة في الجزائر" ،دار الأوطان للثقافة و الإبداع ،الجزائر ،2016 ،ص 24 .

المنهج المتبع :

لكي يستطيع الباحث دراسة موضوعة لابد له من إتباع منهج معين للدراسة ،فبدونه لا يستطيع الباحث التوصل إلى نتيجة و نظرا لطبيعة بحثنا اعتمدنا في تناولها لهذا الموضوع على المنهج الكمي الذي ركز أساسا على التحصيل الرقمي للمعطيات و يعرف "مورسي أنجرس" mouriceAngersأن المنهج الكمي هو مجموعة من الإجراءات المستعملة لقياس الظواهر [1].

عن هذه الإجراءات المستعملة تتطلب استعمال التحليل الإحصائيأو ما يعرف بالمنهج الإحصائي و ذلك لملائمته في تحليل نتائج المسوحاتالإحصائية المنجزة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات متخلصين النتائج النهائية التي تبرهن على صحة الفرضيات .

تقنية البحث :

إن التقنية المستعملة في بحثنا هي تقنية تحليل الإحصائيات و هي تقنية غير مباشرة في البحث ،مطبقة على مواد أو وثائق متعلقة بأفرادأو جماعات أو حسابات أو الهيئات المختلفة و التي يكون محتواها رقمي حيث تسمح بالمعالجة الكمية .و يعتبر التحليل الإحصائي تقنية تسمح بالاهتمام بمعطيات قانونية و استعمالها لأغراض خاصة لأنها تحمل الإجابة عن مشكلة البحث و بعبارة أخربفإنها تهتم بالظواهر ذات النطاق الواسع في المجتمع ،و كل سؤال نطرحه و نريد التحقق منه يتطلب هو الأخر فحص عدد كبير من المعطيات التي لا تسمح بها سوى التحليلات الإحصائية ذلك لأن مثل هذا العمل يتطلب موارد كبيرة في حين أننا لا نستطيع بمفردنا جمع كل المعطيات الضرورية [2].و هذا ما يرتبط بدراستنا إذ لا نستطيع بمفردنا القيام بعملية إحصاءإذاارتأينا استعمال الإحصائيات الجاهزة من طرف الديوان الوطني للإحصاء .

الدراسات السابقة :

توظيف خريجي الجامعات :

---

[1]Mourisse Angers ,initiation pratique de la méthodologie des exigences harmonie , e d. c a s .boh .Alger 1997 , p60 .

[2]موريس أنجرس ،منهجية البحث في العلوم الإنسانية تدريبات عملية بوزيد صحراوي و آخرون ،دار القصبة للنشر ،الجزائر 2006 ،ص 222-223.

هي عنوان الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث "عيسات محمد الطاهر " سنة 1992 يتناول فيها عينة من حملة الشهادات الجامعية منذ تخرجهم من الجامعة إلى غاية ممارسة الشغل أي دراسة الاندماج المهني و كيفية التفاعل مع منصب العمل بالإضافةإلى البطالة و طرق البحث عن الشغل .

و عن إشكالية بالحث فقد حصرها في معرفة مدى إمكانيةتأكيد الذات في منصب العمل و قياس درجة الرضا الوظيفي و بتساؤل عن مدى ارتباط حالات التوافق أو عدم التوافق المهني مع نوع القدرات الشخصية و ما هي الفروق الموجودة في درجات الرضا تبعا لنوع القدرات ؟.

و حاول الباحث إعطاء و صياغة الفرضيات على النحو الأتي :

- تتوقف عملية توظيف خريجي الجامعات على مدى توافقهم المهني الذي يتناسب معه درجات الرضي في العمل.
- تتناسب درجة الرضا الوظيفي في العمل مع مستوى التوافق المهني الذي يتأثر بمدى نمو القدرات الشخصية [1].
- تتناسب درجة الرضا الوظيفي في العمل مع مستوى التوافق المهني الذي يرتبط بنوع القدرات الشخصية .
- أما عن المنهج المستخدم فحسب الباحث يرى أنالأنسب لمثل هذه المواضيع هو المنهج الوصفي التحليلي و مرده استحالة تطبيق معايير الموضوعية عن طريق الاختبارات المهنية .

و عن العينة فقد تم اختيارها عشوائيا من معاهد علم الاجتماع ،علم النفس و علم الاقتصاد حيث كان المجموع في بداية الأمرأي قبل الإرسال 250 وحدة تحليل و هذا بعد حذف الذين لا يحملون الجنسية الجزائرية و الذين يتعذر الاتصال بهم خاصة الذين يقيمون خارج الجزائري أما عن العينة بعد الإرسال فقد بلغت 233 مبحوث [2].

تقييم الدراسة :

[1] عيسات محمد الطاهر ،توظيف خريجي الجامعات ،رسالة ماجستير ،معهد علم الاجتماع ،جامعة الجزائر ،1992/1991 م ،ص 2.

[2] نفس المرجع ،ص 17.

عنوان الدراسة لا يعكس بصورة كاملة محتوى الدراسة هذا الأخير اتجه إلى دراسة أكثرفأكثر مسألة الرضا الوظيفي لخريجي الجامعات كما تبينه فرضيات البحث و نتائج الدراسة .

الخليفة النظرية التي اعتمدها الباحث بعيدة نوعا ما عن فئة خريجي عن فئة خريجي الجامعات باستثناء منظور الدافعية لأن كل من "مايو" "تايلور" و "ليكرت" يتحدثون عن أشخاص دون ذكرهم للتكوين الجامعي .

لم يكن التحكم في العينة بصورة دقيقة و بالتالي هي غير ممثلة و يمكن تغييم النتائج فقط على مستوى المجتمع الأصليإذا اعتبرنا الذين اجابو كعينة .

استعمل الباحث تقنية المقابلة و كذلك الملاحظة ،لكن عندما رجعنا في نهاية الدراسة أي المرجع لم نجد دليل المقابلة و لا حتى شبكة الملاحظة .

1 -2- الإدماج الوظيفي لحاملي شهادة التعليم العالي :

هي عنوان الدراسة التي قام بها الباحث "أبو بكر دهيمي" من معهد العلوم الاقتصادية و قدمها لنيل شهادة الماجستير في فرع الاقتصاد القياسي و قد أتم هذه الدراسة الميدانية سنة 1995 م [1].

يقتصر الاهتمام في هذا البحث على دراسة العلاقة الوظيفية لخريجي الجهاز التربوي المتمثل في الجامعة في الجهاز الاقتصادي و هذا في إطار بحثهم عن منافذ الشغل من لحظة تخرجهم إلى لحظة اندماجهم و هذا ما نسميه بعملية الإدماج التوظيفي في سوق العمل.

انطلق الباحث في البداية بحملة من التساؤلات عن الكيفية التي تتم بها إدماج حاملي الشهادات في سوق العمل و كيف يتصرف حاملو الشهادات عند تخرجهم من الجامعة في مواجهة سوق العمل ؟ ما هي مدة بطالتهم ؟ كيف يتحركون داخل نظام الشغل ؟ و هل من استقرار داخل هذا النظام ؟ .

ثم يتكلم الباحث عن العينة و نلخص هذا الكلام فيما يلي :

[1] أبو بكر دهيمي ،الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي ،رسالة لنيل شهادة ماجستير ،فرع الاقتصاد القياسي ،معهد العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر 1995/1994 .

البحث يقتصر على حاملي شهادات الليسانس في علم الاجتماع ،علم النفس و الحقوق دون غيرهم .

سنوات التخرج لكل فرع هي 1985 م ،1986 م ،1987 م.

- نوع العينة هي العينة العشوائية .

- حجم العينة بعد الرد هو 559 مبحوث منهم 66 من علم الاجتماع ،378 من معهد علم النفس و 115 من معهد الحقوق و العلوم الإدارية .

أما عن المنهج فقد استعمل الباحث المنهج الكمي بإتباعأسلوب التحليل الإحصائي و تعمق كثيرا في هذا المجال نظرا لتخصصه في فرع الاقتصاد القياسي .

و عن التقنيات المستعملة ،يبرز في مثل هذه الدراسات تقنية الاستبيان البريدي و هذا بأخذ عناوين المبحوثين من معادهم و إرسال الاستمارة عن طريق البريد و يرى الباحث أن تقنية الاستبيان البريدي مكلفة نظرا لحجم العينة و أيضا عامل الوقت ،يحتوي على مجموعة من الأسئلة قصد الإجابة عن الأسئلة المطروحة في الإشكالية .

***تقييم الدراسة :**

– يتبين أن عملية الإدماجتتأثر بطبيعة التكوين الجامعي و كذلك بسياسة التشغيل نفسها و باليات تحول سوق العمل ،لكن هل يمكن أن تخضع هذه العملية لنظرية مهنية أمأنها ظاهرة مستقلة بنفسها ؟.

فسر الباحث طول مدة البطالة بالنسبة للمبحوثين بالمعنى الكينزيأي البطالة الإجبارية لكن هل ينطبق عليهم هذا النوع فقط ،أمأن المسألة معقدة حيث تتداخل فيها أنواعأخرى كالبطالة الاندماجية ،الهيكلية الاحتكاكية ،كما أن المعني الكينزي يتسع أكثر و يظهر في الاقتصادية الكلي مقارنة مع الاقتصاد الجزئي و اعتمد الباحث في التحليل على الجانب الإحصائي بقوة ،نظرا لتخصصه لكن بالمقابل نلاحظ في بعض الجداول نقص في التحليل و الاعتماد على لغة الأرقام لوحدها غير كاف لفهم طبيعة النتائج.

بخصوصية هذه المؤسسة أي تمييزها و في حالات أخرى التميز بها و هذا ما يسمى بالهوية .

كما أن تحقيق هذه الخصوصية من خلال تحقيق الأهداف المسطرة في شكل وظائف بتوجيه التفاعل بين العناصر الثلاثة المكونة للنسق الجامعي و المتمثلة في الطلبة و

الأساتذة و الهيكل التنظيمي و هو نقطة الارتكاز لتحقيق الأهداف و السير الحسن للجميع[1].

4 – أهداف الجامعة الجزائرية :

كل مجتمع يؤسس جامعة بناءا على مشاكله الخاصة و تطلعاته و اتجاهاته السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية [2] فالجامعة تتلقى أهدافها من أهداف مجتمعنا أين تقوم بالاتي :

- الجمع بين التربية و التعليم لإعداد المواطن الصالح بدنيا و عقليا و روحيا و سلوكيا مع ربط التعليم بسياسة اجتماعية طويلة الأمد تستند للقيم الدينية و المبادئ الأخلاقية و القومية لدعم الجهود الائتمانية [3].
- تكون إطارات ذات قدرات فنية متشبعة بالشخصية الجزائرية واعية بالحقائق الوطنية [4].
- إنتاج القيم الثقافية التي تغذي الهوية و الشخصية .

5 – مبادئ الجامعة الجزائرية :

لقد اتخذت الدولة الجزائرية أربعة مبادئ رئيسة في سياستها اتجاه الجامعة و التعليم بصورة عامة و تمثلت هذه المبادئ في :

1/ ديمقراطية التعليم العالي :

تتلخص ديمقراطية التعليم العالي في :

توفير مقعد بيداغوجي لكل طالب جزائري حاصل على شهادة البكالوريا و يرغب في مواصلة دراسته في إحدى مؤسسات التعليم العالي عبر كل أنحاء الوطن ،و هذا لإتاحة فرصة التعليم العالي لكل أبناء الجزائر .

---

[1] طوطاى زوليخة ،النسق التربوي في الجزائر ،رهانات التغيير ،حوليات جامعة الجزائر ،عدد خاص 1996 ،ص 64.

[2] مراد بن اشنهو ،نحو الجامعة الجزائرية (تأملات حول مخطط الجامعي) ترجمة عبدة أديب ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ،دون سنة ،ص 3.

[3] فؤاد بسيوني متولي ،المشكلة الاقتصادية ،مركز الإسكندرية ،للكتاب ،مصر 1998 ،ص 48.

[4] مراد اشنهو ،المرجع سابق ،ص 5.

الفصل الثاني :الجامعة الجزائرية

*تمهيد

1 – تعريف الجامعة

1 – 1- تعريف الجامعة حسب المشرع الجزائري

2 – مراحل تطور الجامعة الجزائرية

2 -1- المرحلة الأولى : 1962 -1970

2 -2 – المرحلة الثانية :1970-1980

2 – 3- المرحلة الثالثة :1980-1990

2 – 4 – المرحلة الرابعة : 1990 – 2000

3- وظائف الجامعة الجزائرية

4 – أهداف الجامعة الجزائرية

5- مبادئ الجامعة الجزائرية

*ملخص الفصل

تمهيد :

تعد الجامعة قمة الهرم التعليمي ليس لمجرد كونها أخر مراحل النظام التعليمي و حسب بل لأنها تتحمل مسؤولية تكوين الشباب الجامعي علميا ،فكريا ،ثقافيا ،و قوميا بل و حتى اجتماعيا ،إذا تعتبر مؤسسة تنشئة اجتماعية إلى جانب دورها التكويني و التعليمي ،و عليه فهي نسق اجتماعي مفتوح ،و مهمتها الأساسية هي تزويد المجتمع بفاعلين اجتماعيين يعملون على التنمية و الارتقاء به إلى مصاف التطور و التقدم الحضاري آو هو الأمر الذي لا يمكن أن يتحقق إلا إذا أدت الجامعة دورها على أحسن وجه ،و ذلك من خلال تضافر الجهود و تكريس الإمكانيات لتجسيد هذا المطلب و فيما يلي عرض لمختلف المراحل التي مرت بها الجامعة الجزائرية و الأهداف التي ترمي إليها .

1 – تعريف الجامعة :

اشتق مصطلح الجامعة university من اللفظ اللاتيني universities الذي يعني مجموعة أو اتحاد أو ربطة تضم مشتغلين بعمل واحد أو حرفة واحدة و لكن في أواخر القرن الثاني عشر و أوائل القرن الثالث عشر أصبح هذا اللفظ يطلق على الاتحاد العلمي أو النقابة التي تضم عدد من رجال العلم سواء كانوا أساتذة أو طلاب و في مرحلة لاحقة أصبحت الكلمة تعني اتحادا أو جمعية من طلاب و معلمين معا ،ثم أطلقت فيما بعد تعني المعهد العلمي الذي يستخدم أساتذة و يعلم طلابا .

– لا يوجد تعريف موحد عالميا لمفهوم الجامعة ،ذلك أن كل مجتمع ينشئ جامعته و يحدد لها أهدافها بناءا على ما تميله عليه مشاكله و طموحه تبعا لتوجهات سياسية – اقتصادية – اجتماعية معينة ،يمكننا عرض بعض التعاريف المعبرة نسبيا عن مفهوم الجامعة:

– الجامعة عبارة عن جماعة من الناس يبذلون جهدا مشتركا في البحث عن الحقيقة و السعي لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد و المجتمعات ،فنلاحظ أن هذا التعريف ربط الجامعة بالجماعة و منطلقه من الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه ألا و هو البحث عن الحقيقة و السعي للحياة الفاضلة.[1]

– الجامعة مؤسسة تقوم بصفة رئيسية على توفير تعلم متقدم لأشخاص على درجة من النضج ،يتصفون بالقدرة العقلية و الاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة .[2]

– الجامعة منظومة ديناميكية تحقق التوازن و التكامل مع المجتمع للتنمية [1] و مما سبق يمكننا أن نعطي للجامعة التعريف التالي :

---

[1] رابح تركي ،أصول التربية و التعليم ،ط 2،ديوان المطبوعات الجامعية 1990 ،ص 73.

[2] سعيد التل ،قواعد التدريس في الجامعة ،ط الأولى ،دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ،عمان 1997 ،ص 29.

الجامعة منشأة تربوية تشمل أرقى مراحل التعليم و التكوين تسعى للقيام بمجموعة من الوظائف الكلاسيكية كالتعليم – التكوين – و البحث العلمي كما يقع على عاتقها إمداد مختلف القطاعات برأس المال البشري المكون ،بالإضافة إلى ما سبق فهي تبحث على تحقيق الجودة في إنتاجها المعرفي من جهة ،و التحكم في تكاليف الإنتاج من جهة أخرى ،و هي بهذا تعمل على تحقيق المردودية لتسمح لها بالاستمرارية .

1 -1 – تعريف الجامعة حسب المشرع الجزائري :

لقد عرف المشرع الجزائري الجامعة في المرسوم رقم 83-44 المؤرخ في 17 ذي الحجة 1403 الموافق لـ 24 سبتمبر سنة 1983 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة على أنها " مؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي .[2]

- الجامعة كمؤسسة تعليمية تتكون من ثلاث بنيات و هي :

1 -1- البنية البشرية و تتكون هذه البنية من :

أ :أفعال الإداريين : أن تحتاج كل مؤسسة إلى تنظيم إداري ،يقوم على أساس التسلسل الهرمي الذي يضبط علاقات الرئيس بالمرؤوسين داخل إطار التنظيم لتحقيق أهداف المؤسسة و ببقاء لهذا التسلسل الهرمي الإداري توزع الأوامر و التعليمات و القرارات داخل المؤسسات .

ثمة بالنسبة للجامعة مستويات تتعلق بالمسؤولية و السلطة ،تتوزع بالتدرج من القمة إلى القاعدة على مجموعة من الأفراد ،من حيث التنظيم الإداري الذي يبدأ من مجلس توجيه الجامعة في أعلى القمة و هو أحد الأجهزة المركزية في الجامعة .[3]

إلى ابسط العمال الإداريين الذين يقومون بتنفيذ العمليات في أدنى القاعدة و يختص العمال الإداريون لتمييز الشؤون الجامعية من الناحيتين الإدارية و المالية و هؤلاء لا تربطهم به علاقة فقريبا بالأمور التربوية و إنما يكلفون بالنظر في أوضاع العمل المادية و الإدارية منهم أو البسطاء أو المدرسين .

---

[1] فريد النجار ،إدارة الجامعات بالجودة الشاملة ،ايتراك للنشر و التوزيع ،القاهرة 1999 -2000 ،ص 119.

[2] الجريدة الرسمية المادة 4 ،ص 21-24

[3] الجريدة الرسمية المادة 16 ،ص 21-24.

ب :العمـــال البســـطاء : و هـــؤلاء يختصـــون فـــي الأعمـــال البســـيطة كالنقـــل و الخـــدمات .....الـخ ،و قـد يكـون لهـم علاقـة مباشـرة أو غيـر مباشـرة بكـل فئـات العـاملين فـي الجامعـة الإداريين منهم و التربويين و حتى الطلاب في كثير من الأحيان.

ج :الأســاتذة العــاملين فــي التــدريس :و هـؤلاء يمثلـون الفئـة المهنيـة بالجامعـة ،و يقومـون بتنفيـذ العمليـات التربويـة و هـم علـى نـوعين :فئـة تباشـر العمليـة التربويـة ،و فئـة تشـرف علـى حسـن سيرتها من بعيد .

إن الفئـة الثانيـة تعتبـر جـزءا مـن فئـة العمـال الإداريـين مـن حيـث توكـل إليهـا مهـام إداريـة لا مـن حيـث كونهـا كـذلك –رسـميا – قانونيـا ،أمـا الفئـة الأولـى فتنـاط بهـا مهمـة العمـل التربـوي و التعليمـي و تعتبـر احتكاكـا بـالطلاب مـن جهـة و بالعمـال الإداريـين مـن جهـة أخـرى .ذلـك أن عملهـم يتطلـب مـنهم كمـا هـو مفتـرض أن ينقسـموا بـين عملهـم كمدرسـين و بـين مـا تطلبـه مـنهم الإدارة مـن تعليمـات و اسـتجابة للقـوانين و الأنظمـة التـي تـؤطر أعمـالهم التربويـة .و طبقـا لمرسـوم 98-283 أن العامـل فـي التـدريس لا يكـون دائمـا مدرسـا فحسـب بـل قـد يكـون إداريـا امـش مدرسـا اليـوم و العكـس صـحيح ،فنـواب مـدير الجامعـة الـذين فـي تكـوين إدارة الجامعـة [1].مـثلا :يعينـون مـن بـين الأسـاتذة الحاصـلين علـى رتبـة أسـتاذ أو فـي حالـة عـدم وجـودهم مـن بـين الأسـاتذة المحاضـرين[2] ،و قـد تغلـب علـى العامـل بالتـدريس كشـأن مـدير الجامعـة و لكنـه يظـل رسـميا عـاملا بالتدريس كشأن مدير العامة.

د :الطــلاب : و تعتبـر هـذه الفئـة أهـم الفئـات فـي البنيـة البشـرية للجامعـة إلـى جانـب المدرسـين و هي على علاقة مباشرة و دائمة بالعاملين بالتدريس حيث يتلقون مختلف العمليات التربوية.

1 – 2 – البنية القانونية :

للجامعـة مجموعـة مـن القـوانين و الأنظمـة تضـبط أعمالهـا و علاقـات عمالهـا ذلـك لأنهـا مؤسسـة رسمية تنشأ بموجب مرسوم من الحكومة .

[1] **المرسوم 98-283 المادة 19 ،ص 07.**

[2] **المرسوم 98-283 المادة 21 ،ص 07.**

و ما ننوه به هنا أن كل منظمة تنطوي على تنظيم ر سمي ليتخلص في الخطط و الأساسيات و البناء التنظيمي و الإجراءات [1] و المحدد في المراسم و القوانين الخاصة كما تضم تنظيم غير رسمي ينشأ من التفاعل الاجتماعي و يكتسب هذا التنظيم قوة أو سلطة تعطي عن طريق أعضاء الجماعة بدلا من التفويض ،كما هو الشأن في التنظيم الرسمي ،و من ثمة فإن السلطة في التنظيم الغير الرسمي تنبع من الرفقاء أكثر مما تتبع من الرؤساء و قد تتداخل مع الخطوط التنظيمية في الأقسام و الإدارات المختلفة ،و هي عادة اقل استقرارا و ثباتا من السلطة الر سمية مادامت عرضة للمشاعر و الأحاسيس الخاصة بالعاملين ،و نظرا لان التنظيمات الغير رسمية ذاتية في طبيعتها فهي لا تتعرض لرقابة الإدارة ،بمثل ما يتعرض له التنظيم الرسمي [2].فالتنظيم الغير رسمي يشتمل على معايير اجتماعية و طقوس خاصة و تضبطه تقاليد و مشاعر تؤثر في أدائه لوظائفه جماعات فرعية لا تنال اعتراف رسمي [3].

إن عملية الامتثال للتنظيمات و القوانين و معارضتها أو عدم تنفيذها ،غالبا ما تنطوي تحت غطاء ميكانيزمات التنظيمات الغير رسمية و هي نتاج تفاعل علائقي لمختلف الجماعات الفرعية التي نظمها المؤسسات أو هي حصيلة تدافع القوة فيها .

1 – 3 – بنية الجامعة المادية :

و هي عبارة عن منشأة هياكل و أبنية الجامعة و هي موجودة للقيام بعدة وظائف منها:

أ:وظيفة تعليمية : و أهمها وظيفة التدريس و هذه الوظيفة تشترط وجود عدد من الطلاب و مجموعة من المعلمين يختصون لتنفيذ هذه الوظيفة.

ب : وظيفة بحثية :و توكل وظيفة البحث العلمي للجامعة زيادة على وظيفتها التعليمية.

---

[1] **ديفيروكيث ،السلوك الإنساني في العمل ،ترجمة عبد الحميد مرسي و محمد إسماعيل يوسف ،دار النهضة للطباعة و النشر ،مصر 1974 ،ص 21 .**

[2] **نفس المرجع 1974 ،ص 320–331.**

[3] **غيث محمد عاطف ، قاموس علم الاجتماع ،الهيئة المصرية للكتاب ،مصر 1979 م ،ص 312.**

ج : وظيفة تثقيفية :تضطلع الجامعة بمهمة تشر الثقافة هذا من خلال قيامها بأنشطة عملية أخرى كالمحاضرات و المعارض و الندوات الوطنية و الدولية و المؤتمرات و غيرها من الأنشطة ،إن الأبنية الجامعية مصممة بحيث أنها تتلاءم من جهة طبيعة العملية التعليمية على المستوى العالي و من جهة بحيث تتلاءم العمليات الإدارية التابعة للعملية التعليمية لذلك فهي في حاجة إلى أقسام للدراسة و قاعات للمحاضرات و مكتبات ،و هذا من أجل أن تتماشى مع التطور العلمي و التقدم التكنولوجي و تجديد المناهج التربوية بما يلاءم ذلك فهي في حاجة مستمرة إلى مخابر مجهزة بالأجهزة الضرورة التي تساعد على إعطاء المبادئ الأساسية من العلم للطلاب و تدعيمها بالتجارب و التطبيقات المناسبة لها.[1]

2/ مراحل تطور الجامعة الجزائرية :

تعد الجامعة بمفهومها العام كمؤسسة تعليمية قديمة النشأة إذ ترجع جذورها إلى ما قبل الميلاد مع مدارس الحكمة في الصين و مجالس التعليم في اليونان ،و بالرغم من اختلاف أساليب التعليم بين القديم و الحديث إلا أن الهدف واحد و هو التكوين و التعليم و الحضارة العربية و الإسلامية لم تكن في منار عن ذلك فالمسجد النبوي الشريف في المدينة المنورة أول المدارس العربية الإسلامية التي استمدت منها الجامعة الأوروبية مفهومها العصري ،فقد تطورت المدارس العربية الإسلامية و أصبحت بمثابة جامعات على اعتبارها قمة الهرم التعليمي كجامعة غرناطة بالأندلس – جامعة القرويين بفاس و القيروان الزيتونة بتونس و جامعة الأزهر بمصر ....و غيرها .[2]

لقد حاولت الجامعات تحقيق ذاتها من خلال التنوع المعرفي و العلمي و التوسع في مناهجها و أساليبها إلا أنها عرفت بالطابع الديني و مع الحركة الاستعمارية التي اجتاحت العالم العربي فقد سعى المستعمر إلى إحباط هذه الجامعات من خلال إنشائه لجامعات أخرى ،فالجامعة الجزائرية شأنها شأن باقي مؤسسات مجتمع قديمة إذ ترجع جذورها إلى ما تم إنشائه إبان

---

[1] رابح تركي ،العدد 78-1993 ،ص 111.

[2] فضيل دليو و آخرون ،الجامعة تنظيمها و هيكلتها نموذج جامعة قسنطينة ،مجلة الباحث ،جامعة قسنطينة ،العدد الأول ،جوان 1998 ،ص 206.

عهد الاستعمار حوالي 1877 و التي أعيدت تنظيمها في 1909 و ذلك بعرض خدمة المستوطنين الأوروبيين في الجزائر ،حيث كانت هذه الجامعة فرنسية قلبا و قالبا ، منهجا و هدفا فبالرغم من وجودها كبنادر في الجزائر إلا أنها لم تنشأ قسما للغة العربية و الثقافة العربية على غرار قسم اللغة الفرنسية.[1]

ظلت الجامعة في الجزائر و لفترة طويلة من الزمن لا تخدم سوى أبناء المستوطنين معتمدة في ذلك على مضامين فكرية مستمرة من السياسة التربوية العامة المعمول بها في فرنسا ،و ذلك بالرغم من انضمام قلة من الشباب الجزائري إليها ،هذه الأساليب المنتهجة و المضامين المعتمدة تركت أثار واضحة شهدتها و لا زالت تشهدها الجامعة الجزائرية ،و سوف نحاول من خلال ما يلي إلقاء الضوء على بعضها من خلال مراحل تطور مؤسسة الجامعة الجزائرية .

2 – 1- المرحلة الأولى 1962 – 1970 :

بعد خروج المستعمر من الجزائر لم يخلق بعده سوى جامعة واحدة فرنسية المنهج الفكر و الإدارة البرامج و اللغة و الهدف ،إذا هي النسخة المصغرة عن الجامعة الفرنسية و عليه فقد كانت بعيدة عن المجتمع الجزائري متطلباته أما من حيث الهيكلة فقد كانت تضم أربع كليات:

- كلية الآداب
- كلية العلوم الإنسانية
- كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية
- كلية العلوم و الفيزياء
- كلية الطب و الصيدلة

و بغرض من التخلص من كل موروث استعماري سعت الحكومة إلى إنشاء جامعة جديدة تماشيا مع سياسة التوازن الجهوي و التنمية الشاملة ،حيث كانت أول جامعة أنشأت بعد

---

[1] رابح تركي ،أصول التربية و التعليم في الجزائر ،المؤسسة الوطنية للكتاب ، ديوان المطبوعات الجامعية ،1995، ص 146 .

الاستقلال هي جامعة وهران 1966 ثم جامعة قسنطينة سنة 1967 و جامعة العلوم و التكنولوجيا في وهران ،و جامعة التكنولوجيا في عنابة.[1]

و بالرغم من هذا التوسع الجامعي عبر الرجاء الوطن إلا أن الهيكلة التنظيمية لم تعرف تغيرا ،حيث حافظة الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال على الهيكلة على الهيكلة ذاتها فقسمت إلى كليات و هي :كلية الآداب و العلوم الإنسانية ،كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ،كلية الطب و كلية العلوم الدقيقة و هذه الكليات مقسمة بدورها إلى أقسام و دوائر ،كما حافظت الجامعة بعد الاستقلال على النظام البيداغوجي ذاته و الذي كانت مراحله متتالية على النمو التالي : مرحلة الليسانس – مرحلة الدراسات المعمقة ، شهادة الدكتوراه الدرجة الثالثة ،و شهادة دكتوراه دولة .[2]

حاولت الجامعة الجزائرية خلال هذه المرحلة إثبات وجودها كهيكل تنظيمي يسعى إلى تكوين كوادر تعمل على تنمية المجتمع الجزائري و النهوض به و ذلك من خلال الإصلاحات التي شهدتها ما بين 1962 و 1970 كإنشاء أقسام و كليات للغة و الآداب و الثقافة العربية ،كما تم تطبيق الجزارة على نظم الدراسة الموروثة .[3]

2 – 2 – المرحلة الثانية 1970 –1980 :

تزامنت هذه المرحلة مع تنفيذ المخطط الرباعي للتنمية ،حيث تم تكوين وزارة التعليم العالي و البحث العلمي سنة 1970 و المنظومة الوطنية للبحث العلمي في 1973 ثم المجلس الوطني للبحوث العلمية و الذي تتلخص مهمته في رسم المحاور الأساسية للبحث العلمي نحو التنمية الوطنية .[4]كما شملت هذه المرحلة مشروع إصلاح التعليم العالي الذي شرع فيه سنة 1971 بهدف التخلص من الموروث الاستعماري ،حيث استقبلت الجامعة الجزائرية في الفترة الممتدة

---

[1] رابح تركي ،مرجع سابق ،ص 150.

[2] بوفلجة غياث ،التربية و التكوين في الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر 1962 ،ص 62.

[3] محمد مقداد ،قراءات في المناهج التربوية ،جمعية الإصلاح الاجتماعي و التربوي ،الجزائر 1995 ،ص 224.

[4] رابح تركي ،مرجع سابق ،ص 153.

ما بين 1969- 1970 ما يفوق اثني عشر ألف طالب في مستوى التدرج و حوالي 317 طالب في مستوى ما بعد التدرج ،و هي الأرقام التي تضاعفت بعد عشر سنوات من ذلك أي ما بين 1979 – 1980 حيث تجاوز عدد الطلاب المنتسب بين للجامعة الجزائرية في مستوى التدرج الخمسون ألف طالبا ،أما طلبة ما بعد التدرج فقد قارب عددهم الأربعة ألاف طالب .[1]

لقد ساهم هذا الإصلاح في إعادة تقسيم الكليات إلى معاهد تضم دوائر متجانسة إلى جانب اعتماد نظام السداسيات المستقلة و إدخال برامج الأعمال التطبيقية ،كما عملت الجامعة الجزائرية خلال هذه المرحلة على تسهيل عملية الالتحاق بها من خلال إدراج الدورات الاستدراكية للبكالوريا و فتح المجال لقدماء المجاهدين حتى يتمكنوا من القيام بالدراسات العليا.[2]

2 – 3 – المرحلة الثالثة من 1980 -1990 :

عرفت هذه المرحلة بمرحلة الخريطة الجامعية خلال سنتي 1983-1984 حيث هدفت هذه الخريطة إلى تخطيط التعليم العالي حتى سنة 2000 و ذلك من خلال الاعتماد على ما يتطلبه الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة بغرض تحقيق التوازن بينها و بين التخصصات التي يحتاجها سوق العمل في الجزائر و قد عرفت هذه المرحلة تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية كمعهد الطب الوطني مع المحافظة على الجامعات الكبرى.[3]

و بالرغم من التخطيط الذي عملت به الجامعة الجزائرية خلال هذه المرحلة إلا أنه تم تسجيل نسبة كبيرة من بطالة خريجي الجامعة و هذا ما أدى إلى القول بعدم جدوى هذا التخطيط و الإجراءات الإصلاحية.

---

[1] محمود بوسنة ،تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي و مدى مساهمته في عملية التنمية ،عرض لتجربة الجزائري ،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة قسنطينة ،العدد 13 جوان 2000 ،ص 11.

[2] مراسم وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ،الجريدة الرسمية العدد 104 ذو القعدة 1391 هجري الموافق لـ 21 ديسمبر 1971.

[3] بوفلجة غياث ، مرجع سابق ،ص 64.

2 – 4 – المرحلة الرابعة 1990 –2000 :

تميزت هذه المرحلة بإصلاح أكتوبر 1995 و التي ارتكزت على المبادئ التالية :[1]

1- مهمة الخدمة العمومية للجامعة بتحقيقها للمصلحة العامة.

2- استقلالية المؤسسة الجامعية و البعد عن التسيير المركزي .

3- نوعية التكوين و فيه تم الانتقال من الكم إلى الكيف و ذلك من خلال إعادة النظر في طرق التدريس و البرامج و محتواها .

لقد جاء هذا الإصلاح ليتماشى مع ما عرفته الجزائر من تحولات في المجال الاقتصادي باتجاهها نحو الاقتصاد الحر الذي اعتمد في بادئ الأمر على الخوصصة التي تستدعي تطورا تكنولوجيا سريعا في مختلف المجالات و بذلك شهدت هذه المرحلة محاولة جديد للربط بين الجامعة و سوق العمل في الجزائر ،و ذلك من خلال إثراء البرامج الجامعية و إعداد الأساتذة الجامعيين إعدادا بيداغوجيا عاليا ،من خلال الملتقيات البيداغوجية التي تنظمها مؤسسات التعليم العالي و البعثات التدريبية خار ج الوطن . [2]

3 – وظائف الجامعة الجزائرية :

لقد نال التكوين الجامعي اهتمام كل المجتمعات لما يقدمه لهم من طاقات و كوارد تسهم في العمليات التنموية لهذه المجتمعات ،و يغطي النقص فيما بين القطاعات و هذا لتغذية متطلبات العلمية التنموية من جهة ،و حاجيات المجتمع من جهة أخرى لهذا نالت الجامعة الاعتراف الجمعي لما تحتله من مكانة في البناء الاجتماعي نظرا للأدوار الرائدة التي يقوم بها ،فهي مؤسسة اجتماعية تؤثر و تتأثر بالمحيط الذي توجد به و هي من صنع المجتمع من ناحية و

---

[1] **Ben bouzid–b.cominunication sur lor reforme de l'enseignement supérieur conseil national de transition .oct [09 .**

[2] **لحسن بو عبد الله ،محمد مقداد , تقويم العملية التكوينية في الجامعة ،دراسة ميدانية بجامعات شرق الجزائرية ،د م ج ،الجزائر 1998 ،ص 05.**

هي أيضا أدائه في صنع قيادته الفنية و المهنية و الفكرية [1] ،لقد نشأت الجامعة في العصر الحديث استجابة لمتطلبات العصر و حاجة المجتمعات لصنع قادتها و توفير الكوادر المكونة و المؤهلة لإدارة مختلف المؤسسات و دفع العجلة التنموية و تختلف رسالة الجامعة من مجتمع لأخر و من عصر لأخر .

إن المتتبع تاريخيا لوظيفة الجامعة في المجتمع يرى أن الوظيفة قد تبدلت و تغيرت بتطور المجتمع علميا و تكنولوجيا ،إذا كانت مهمة الجامعة و لقرون عديدة تتمثل في المحافظة على المعرفة القائمة و نقلها من جيل لأخر و لم يكن من مهامها البحث العلمي بمفهومه الحديث الذي يستهدف نمو المعرفة و تطويرها .

و لم تعرف الجامعة مثل هذه المهمة أو الوظيفة إلا في أوائل القرن التاسع عشر مع قيام جامعة "هوملين" في برلين كانت الجامعة الأوروبية في القرون الوسطى تعكس طبيعة الثقافة آنذاك التي كانت ينظر إليها على أنها مجرد أداة لتوصيل الثقافة القائمة بعيدا عن كونها أجهزة إبداع لمعارف جديدة و بحلول عصر النهضة تغيرت المجتمعات الأوروبية و تغيرت معها وظيفة الجامعة.[2]

إضافة إلى تحصيل الشهادات و تطوير الكفاءات التي تمكن الأستاذ من إضافة ديناميكية في ممارسة نشاطه الأكاديمي و التنظيمي و يشترط أن يكون ذات صحة نفسية تضمن له عدم الدخول في صراع مدمر و القدرة التوقف الاجتماعي السوي حتى يلقى الاعتراف الاجتماعي من طرف مجتمعه و بموجب هذا التوافق يضمن علاقات جيدة مع كل أفراد المجتمع و القدرة على إفادة الآخرين بأعماله و عطاءه و البحث و توقيفه بين المهنة و ما تتطلبه من واجبات و مسؤوليات و البحث العلمي المتواصل هذا يأتي بالمثابرة و التحدي و الاستطاعة.[3]

---

[1] فضيل دليو و آخرون ،علم الاجتماع من التغريب إلى التأهيل ،دار المعرفة 1998 ،ص 91-93.

[2] نفس المرجع ،ص 91-93.

[3] مجلة عالم الفكر ،المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب و التكوين ،المجلد الرابع العدد الأول و الثاني ،1995 ،ص 35.

و تجمع الجامعة بين عناصر مادية و أخرى بشرية ،فالتجهيزات و البناءات و الأساتذة و الطلبة الإداريين مجتمعين يشكلون نسقا جامعيا و الذي ترتبط مكانته بمكانة أساتذته لأنه من خلال جهودهم و واجباتهم و إبداعاتهم يحدث التطور و الرقي في مخرجات هذه الجامعة "أطرا" و "فكرا" فالوظيفة الأساسية للجامعة كنسق اجتماعي تكمن في نقل المعرفة و تدريب الباحثين على البحث العلمي على اعتبارها مؤسسة تعليمة و بحثية ،و نشر الوعي الثقافي و إعداد الأفراد حتى يكونوا فاعلين اجتماعيي على اعتبارها مؤسسة للتنشئة الاجتماعية ،و قد حدد دور وظيفة الجامعة من طرف المشرع الجزائري حسب ما جاء في المرسوم 1983 و المتضمن للقانون الأساسي النموذجي للجامعة وفقا للمادة الثالثة بما يلي:

- تساهم الجامعة في تعميم و نشر المعارف و إعدادها و تطويرها .
- تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد وفقا للأهداف المحددة في التخطيط الوطني.
- تضطلع بترقية الثقافة الوطنية.
- تساهم في تطوير البحث و تنمية الروح العلمية.
- تتولى تلقين الطلاب مناهج البحث .
- تتولى نشر الدراسات و نتائج البحث .
- تحدد هذه الوظائف دور المؤسسة الجامعية الجزائرية داخل المجتمع ،و بالتالي فهي تحدد مكانتها و مكانة الفاعلين داخلها ،فهوية المؤسسة الجامعية مرهونة بتحقيق هذه الوظائف و ترتبط أهمية الحديث عن هوية المؤسسة الجامعية بأهمية الاهتمام بالبعد الإنساني داخلها ،فهي كنسق اجتماعي تتكون من الفاعلين الموجودين بها و على رأسهم الأساتذة الجامعيين ،بحيث يشترط أن يتسم النشاط و التفاعل الاجتماعي بالانسجام ،و هو ما يسمح بتمييزها عن باقي المؤسسات ،و هذه السمة تتشكل و تؤكد وجودها بالاعتماد على عامل الزمن فتعطي للمؤسسة استمراريتها ،و تسمح لأي فرد بتحديد خصوصيته بخصوصية هذه المؤسسة ايت مميزها و في حالات أخرى التميز بها و هذا ما يسمى بالهوية.

كما أن تحقيق هذه الخصوصية من خلال تحقيق الأهداف المسطرة في شكل وظائف بتوجيه التفاعل بين العناصر الثلاثة المكونة للنسق الجامعي و المتمثلة في الطلبة و الأساتذة و الهيكل التنظيمي و هو نقطة الارتكاز لتحقيق الأهداف و السير الحسن للجميع .[1]

4 – أهداف الجامعة الجزائرية :

كل مجتمع يؤسس جامعة بناءا على مشاكله الخاصة و تطلعاته و اتجاهاته السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية [2] ،فالجامعة تتلقى أهدافها من أهداف مجتمعها أين تقوم بالاتي :

– ا لجمع بين التربية و التعليم لإعداد المواطن الصالح بدنيا و عقليا و روحيا و سلوكيا مع ربط التعليم بسياسة اجتماعية طويلة الأمد تستند للقيم الدينية و المبادئ الأخلاقية و القومية لدعم الجهود الائتمانية.[3]

– تكون إطارات ذات قدرات فنية متشبعة بالشخصية الجزائرية واعية بالحقائق الوطنية.[4]

– إنتاج القيم الثقافية التي تغذي الهوية و الشخصية .

5 – مبادئ الجامعة الجزائرية :

لقد اتخذت الدولة الجزائرية أربعة مبادئ رئيسية في سياستها اتجاه الجامعة و التعليم بصورة عامة و تمثلت هذه المبادئ في :

1/ ديمقراطية التعليم العالي :

تتلخص ديمقراطية التعليم العالي في :

---

[1] طوطاي زوليخة ،مرجع سابق ، ص 64.

[2] مراد بن اشنهو ,نحو الجامعة الجزائرية (تأملات حول مخطط الجامعي) ،ترجمة عبدة أديب ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ،دون سنة ،ص 3.

[3] فؤاد بيسوني متولي ، المشكلة الاقتصادية ،مركز الإسكندرية للكتاب ،مصر 1998 ،ص 48 .

[4] مراد بن اشنهو ،المرجع السابق ،ص 5.

توفير مقعد بيداغوجي لكل طالب جزائري حاصل على شهادة البكالوريا و يرغب في مواصلة دراسته في إحدى مؤسسات التعليم العالي عبر كل أنحاء الوطن ،و هذا لإتاحة فرصة التعليم العالي لكل أبناء الجزائر.

تقديم المنح الدراسية و توفير المطاعم و الاقامات مثل زملائهم و قد ميزت ديمقراطية التعليم السياسية التعليمية في الجزائر من الاستقلال إلى يومنا هذا ،حيث خلال سنة 1954 كان يلتحق بالجامعة جزائري واحد من بين 15342 مواطنا و في سنة 2002 وصلت هذه النسبة إلى قرابة واحد لكل 50 مواطن ،و لم تقتصر ديمقراطية التعليم التي شجعتها مجانية التعليم العالي و الاستفادة من الخدمات على الذكور فقط بل شملت الجنسين معا :حيث بذلك الدولة جهدا كبيرا كي يستفيد الإناث أيضا من هذه الديمقراطية التعليمية ،و ذلك من خلال سياسة التوازن الجهوي التي مكنت من ا قامة مؤسسات جامعية في الولايات النائية من الوطن ،و هذا ما شجع الإناث على الالتحاق بالجامعة لمواصلة الدراسة العليا و الدليل على ذلك هو أن الجزائر كانت تضم جامعة واحدة في العاصمة و ملحقتين لها من وهران و قسنطينة غداة الاستقلال بينما في سنة 2000 أصبحت المؤسسات الجامعية موجودة في 40 ولاية من الوطن.[1]

2 / جزارة سلك التعليم :

يقصد بجزارة التعليم العالي ما يلي :

- إعطاء الصيغة الجزائرية لنظام التعليم العالي و مناهجه و البعد قدر الإمكان عن الاستعانة بالخارج إلا فيما تقضيه الضرورة.

- جزاة أساتذة و إطارات التعليم العالي بصورة تدريجية و الاعتماد على الكفاءات الجزائرية شيئا فشيئا .

[1] رابح تركي ،مرجع سابق ،ص 158-160.

- وضع إستراتيجية التعليم العالي وفق واقع البلاد و تطلعاتها المستقبلية [1]،و لهذا فمنذ الاستقلال كانت ج زارة المنظومة التربوية عامة و التعليم العالي خاصة ،الشغل الشاغل للدولة الجزائرية و تجسدت من خلال التحاق عدد كبير من الكفاءات الجزائرية المتخرجة بعد الاستقلال بالتعليم لاستخلاف الأساتذة و المعلمين الأجانب وفي سنة 1987 تمت الجزارة الكلية لسلك الأساتذة المعيدين و المساعدين و في 1988 جزارة كافة أسلاك المدرسين في العلوم الطبية ،أما العلوم الاجتماعية فقد تم ذلك سنة 1989 و خلال العشرية 1990 - 2000 تمت جزارة علوم البيولوجيا .

3/ **التعريب :**

يأتي في مقدمة المبادئ التي قامت عليها الجامعة الجزائرية ،لأنه يحقق احد أهم مقومات الشخصية الوطنية و هو يعبر عن حرية و استقلال الجزائر و تلخصت عملية التعريب في الأسس التالية :

- تشكل اللغة العربية أساس شخصيتنا و تاريخنا و ثقافتنا و ينبغي أن تكون لغة حياتنا الاقتصادية و الثقافية و بالتالي لغة التربية و التعليم.

- إن توحيد التعليم بالغة العربية هو توحيد مختلف الأطوار التعليمية من التعليم الأساسي إلى التعليم العالي و حتى التكوين المهني .

و قد شهدت عملية التعريب انتشارا سريعا في ميدان العلوم الاجتماعية و الإنسانية انطلاقا من الدخول الجامعي لسنة 1989 و استمرت وتيرة التعريب في التزايد بصيغ متفاوتة حسب التخصصات المدرسية ،إلى آن عربت العلوم الاجتماعية و الإنسانية تعريبا تاما خلال الموسم الدراسي 1996-1997 ،أما العلوم التكنولوجية و الطبية فما زالت إلى يومنا هذا لم تعرب و يعود هذا لصعوبة تقريبها من جهة و لدرعة تطورها من جهة أخرى مما يصعب على الجامعة الجزائرية مواكبة هذا التطور السر يع .[2]

---

[1] **وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر ،من 1962 إلى 2002 ،ص 10.**

[2] **رابح تركي ،مرجع سابق ،ص 160.**

4 – التوجه العلمي و التكنولوجي :

بما أن الدولة الجزائرية انتهجت بعد الاستقلال سياسة التنمية الاقتصادية القائمة على التصنيع ،تحويل التكنولوجيا و تأميم الموارد الطبيعية فقد كان لزاما عليها إتباع خيار التوجه العلمي و التكنولوجي في سياسة التعليم العالي خاصة أمام الحاجة الملحة لإطارات تقنية ذات كفاءة عالية تتولى قيادة التنمية الصناعية ،و كنتيجة لهذا الخيار فقد مثلت نسبة الطلبة المسجلين في الشعب العلمية و التكنولوجية 72.3 % من إجمال الطلبة المسجلين في السنة الجامعية 1986-1987 و قد ساهم هذا المبدأ في توفير إطارات لا باس بها للتنمية الاقتصادية للبلاد لكن هذا كان على حساب تخصصات الأدب و العلوم الإنسانية لهذا فإن الجامعة الجزائرية عانت لعدة سنوات سابقة من نقص الأساتذة في هذه التخصصات .[1]

[1] وزارة التعليم و البحث العلمي ،المرجع السابق ،ص 10-11.

ملخص الفصل :

لطالما اعتبرت الجامعة قمة التعليم ليس فقط أخر مراحله و لكن لما تلعبه من دور حيوي في تنمية المجتمع و تطويره من خلال تنشئة أفراده و تهيئتهم لذلك ،و على اعتبارها نسقا اجتماعيا فقد تأثرت الجامعة كباقي المؤسسات الاجتماعية الأخرى بالتحولات التي مر بها المجتمع الجزائري ،و عليه عرفت هي الأخرى تغيرات لخصناها من خلال ما سبق في أربع مراحل .

الفصل الثالث :

البطالة في ظل سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد

1 – البطالة

1 – 1– مفهوم البطالة

1 – 2– أنواع البطالة

2 –أنواع البطالين

3 – سياسة التشغيل في الجزائر

3 – 1 – ماهية التشغيل

3 – 2– ماهية سياسة التشغيل

3 – 3– مراحل سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد :

تعتبر مرحلة ما بعد التكوين الجامعي من أهم المراحل بروزا في حياة الخريج الجامعي لما لها من أهمية تتعلق بكيفية استثمار تلك المعارف التي تلقاها في الجامعة و ذلك في نظام الشغل الذي يسير بمنطق خاص .

عندئذ ينطلق جملة الشهادات الجامعية في البحث عن التوظيف قصد الحصول على شغل و قد تطول هذه العملية أو تقتصر حسب كل حالة و يعتبر متغير الزمن من أهم العوامل الذي يعطينا فكرة عن ما يسمى بالبطالة ،هذه الأخيرة أصبحت حقيقة لا مفر منها في الحياة اليومية للخريجين الجامعيين و لكن قبل التطرق إلى فهم هذه المشكلة تفرض علينا الضرورة المنهجية أن نفصل في البطالة ،ثم نتطرق إلى معرفة أنواع البطالة تدلنا على موقع بطالة خريجي الجامعة منها كما نحاول في هذا الفصل أي نسلط الضوء على سياسة التشغيل و سنحاول توضيح أسباب البطالة من خلال السياسات المنتهجة من طرف الدولة .

1 – تعريف البطالة:

يرتبط مفهوم البطالة أساسا بالقدرة الرغبة و البحث عن العمل و تختلف البطالة من منظمة إلى أخرى ،و من تشريع إلى أخر إلا أنها تصب في اتجاه واحد و تعرفها منظمة العمل الدولية للطبال :

"البطال هو كل شخص قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد ،شريطه أن يجد هذا العمل "[1].

تعريف أخر :

مما لاشك فيه أن المعنى الاصطلاحي لأي مفهوم ينبثق أصلا من معناه في جذوره اللغوي و لذلك لابد من الكشف عن معنى البطالة انطلاقا من أساسه اللغوي جاء في لسان العرب ،في منظور قوله بطل الشيء يبطل بطالة و بطاله أي تعطل فهو بطال و من المعاجم الحديثة المنجد في اللغة و الإعلام ،فقد عرف البطالة بأنها "التعطل و التفرغ من العمل :تعطل و تفرغ فهو بطال .[2]

1 – 2– أنواع البطالة :

الغرض من إبراز هذا العنصر هو تعميق الفهم لظاهرة البطالة كما أن القصد منه هو التعرف على موقع بطالة خريجي الجامعات من أنواع البطالة العديدة و التي سنذكر منها على سيل الاختصار لا الحصر.

1 – 2 – 1 – البطالة الاختيارية :

تظهر هذه البطالة عندما يقوم العامل بالتعطل بمحضى إرادته دون أي سيطرة أو إجبار و يندرج تحت هذا النوع من البطالة ما يعرف ب . :البطالة الاحتكاكية.

---

[1] **ناصر دادي عدون ،البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية ،2010 ،ص 45.**

[2] **لؤي أديب العيسى ،الفساد الإداري و البطالة ،عمان دار الكتب للنشر و التوزيع ،2013 ،طبعة الأولى ،2014 م ،1435 هـ .**

أ :البطالة الاحتكاكية :

تعني وجود الفرد في حالة تعطل نتيجة للوقت الذي ينقضي عليه بسبب بحثه عن عمل دون أن يجد العمل المناسب له أو حالة عدم عثور صاحب العمل على العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة ،البطالة الاحتكاكية بالمفهوم السابق هي بطالة اختيارية لأنها تتم بناءا على رغبة بعض الأفراد بهدف التفرغ من أجل البحث عن المعلومات المتعلقة بأفضل فرص للعمل في السوق .[1]

ب :البطالة الهيكلية :

يمكن إرجاع وجود البطالة الهيكلية إلى عاملين :

***العامل الأول :**

يفسر وجود هذا النوع من البطالة في حالة عدم التوافق بين المهارات المطلوبة لفرص العمل المتاحة و بين المهارات التي يملكها الأفراد و الباحثين عن العمل ،كذلك عدم التوافق بين المناطق الجغرافية التي توجد بها فرص العمل و بين المناطق الجغرافية التي يوجد بها الأفراد الباحثون عن العمل .

***العامل الثاني :**

يرجع سبب وجود البطالة الهيكلية إلى ضعف القدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني و التي تنشأ أساسا بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الاقتصاد الوطني ،و بين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا [2].

---

[1] **محمد علي الليثي و آخرون ،مرجع سابق ،ص ص 258-259.**

[2] **محمد علي الليثي ،نفس المرجع ،ص 257.**

1-2-2- **البطالة الإجبارية** يطلق عليها أحيانا البطالة السافرة و هي تعني حالة وجود شخص قادر على العمل ،و يبحث عنه بشكل جاد عند اجر سائد ،لكنه لا يجده "العمل" حيث يبقى مجبرا على التعطل من غير إرادته و اختياره [1] ،كما يندرج تحت مفهوم البطالة الإجبارية أيضا البطالة الدورية .

البطالة الدورية :

هي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية[2] التي تظهر في فترات الكساد التي تنتج حالة انكماش الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات مثلا ،بالتالي قد تتوقف بعض المشاريع كليا أو جزئيا مما يؤدي إلى تسريح عدد من القوى العاملة .و هذا النوع من البطالة يسمى البطالة العابرة و يظهر عادة في الدول المتقدمة.

1 – 2 – 3 – البطالة المقنعة :

تسمى مقنعة و مستترة لأنها غير ملحوظة و هي تصف العمال الذين يعملون بإنتاجية حرية تساوي الصفر غالبا ما نجد هذا النوع من البطالة في المجال الزراعي التقليدي أو الوظائف الحكومية نجد مثلا :في مزرعة فلاحية خمسة عمال منهم عاملان قادران على القيام بجميع شؤونها فنلاحظ أن الثلاثة عمال الباقون هم من ضمن البطالة المقنعة و لكننا لا نستطيع معرفة من هم الثلاثة العاطلون عن العمل.

1 – 2 -4 – البطالة السافرة " الظاهرة" :

تمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة انتشارا لأنها صورة واضحة للبطالة الإجبارية و يقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين و القادرين على العمل لكنهم لا يجدون وظائف يعملون فيها ،يعود ذلك لعدة أسباب منها النمو السكاني السريع ،عدم التوسع في الأنشطة الاقتصادية القائمة.[3]

---

[1] **محمد علي الليثي ، مرجع سابق ص 259.**

[2] **مصطفى سليمان و آخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن 2000 ص 239**

[3] **ناصر دادي عدون ،مرجع ما سبق ،ص 53.**

1 – 2 – 5- البطالة الموسمية :

المقصود بها البطالة الوقتية و تحدث بسبب حدث موسمي في صناعات خاصة و هذه البطالة تنشأ لتغير الطلب على العمل كنتيجة لتغيير أخر مثل ما يحدث في القطاع الزراعي.[1]

ملاحظة :

نلاحظ أن هناك تداخل بين بعض الأنواع فالبطالة الإجبارية قد تنطبق على البطالة الاندماجية و قد تكون البطالة الهيكلية دورية أما عن خريجي الجامعات فتنطبق عليهم البطالة الهيكلية الإجبارية الاحتكاكية.

2/ أنواع البطالين :

لاشك أن تأثير البطالة لا يكون بشكل متساوي بين فئات المجتمع لأن البطالين فئة غير متجانسة مما يعني وجود أنواع من البطالين لذا يستحسن منهجيا أن نتكلم عن البطالات و قبل أن نتكلم عن خصائص بطالة خريجي الجامعات نتكلم عن أنواع البطالين .

لا يمكننا ذكر كل أنواع البطالين و إنما سنقتصر على ذكر البعض منها على سبيل الاختصار بالاعتماد على متغيرات السن ،الجنس ،مستوى التكوين و الأصل الجغرافي .[2]

2 -1- من حيث السن :

تظهر لنا نوعان من البطالين هما :بطالة المسنين و بطالة الشباب فبالنسبة لبطالة المسنين و بغض النظر عن مستواها التكويني ،فإنها قد تمتاز بخبرة مهنية في بعض الحالات و ربما من جراد التسريح أو ضغوط اجتماعية فهم في حالة بطالة و يبحثون عن شغل و تزداد حدة البطالة عند هذه الفئة الاجتماعية خاصة إذا كان البعض منهم مسؤولا أمام هائلة إلا أن الميزة الأساسية التي تنطبق عند هؤلاء فإنهم يقعون ضحية لضعف

---

[1] **ناصر دادي عدون ،نفس المرجع ،ص 53.**

[2] **حجال سعود ، خريجو الجامعات بين البطالة و البحث عن التوظيف ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة الجزائر 2 ،2010 ،ص 63.**

الشغلانية أي صعوبة إيجاد منصب العمل الملائم ،نظرا لتقدم السن أما بالنسبة لبطالة الشباب فإن فئة السن " 16-19 سنة تعد في غاية الأهمية حيث تتعرض لأول مرة إلى البطالة و قد يشكلون طالبي الشغل لأول مرة حيث تلتحق هذه الفئة بسوق العمل و يشكل صغر سنها عائقا في اندمجها أما الفئة ما فوق " 25سنة" فإنها تمتاز بالبحث عن الشغل في أحسن الظروف بالمقارنة مع سابقتها لأن البعض منهم يكون قد مارس شغلا من قبل ،و بالتالي عنصر الخبرة المهنية و تصبح عندئذ مؤهلة لمنصب العمل ،كما أن بطالة الشباب عموما يمكن إرجاعها إلى :

- عندما ينخفض حجم الطلب الإجمالي فهذا لا يؤدي فحسب إلى التسريح و إنما إلى توقيف التوظيف و.....خلق مناصب الشغل ،التي من المفروض أن توجه إلى قطاع عريض من الشباب الذين غادروا مقاعد الدراسة.

- في بعض الأحيان نجد من المسرحين من هم شباب فالظروف غير اللائقة في بعض الأحيان قد تدفع المستخدم إلى التفكير في تسريح العامل الشاب لأنه لا يملك الخبرة المطلوبة.

- لكن إذا كان المسنون يعانون من ضعف في الشغلانية فإن الميزة التي تنطبق إلى فئة الشباب هو البحث عن الاستقرار في منصب العمل لأنه نادرا ما يحتفظ الشاب بمنصب العمل الأول ،و هذا ما يسمى بالبطالة الانتقالية .[1]

2 -2 - من حيث الجنس :

تتكلم في هذا العنصر عن بطالة الرجل و بطالة الإسناد فإذا كانت بطالة الإسناد لا تزال عرضة في بعض الأحيان إلى تعارض سلم القيم بين المؤيدين لعمل المرأة و المعارضين له ،حيث يرى هؤلاء بضرورة مكوث المرأة في البيت بالرغم من وصولها إلى سن الشغل و قدرتها عليه مما يؤدي إلى البطالة ، لكن انخفاض النشاط السنوي خاصة بعد مرحلة الزواج هو الأخر قد يتسبب في البطالة نظرا لكثرة الأعباء داخل البيت من جراء

[1] **حجال سعود ،مرجع سابق ،ص 64.**

ازدياد الأطفال ،مما يرى البعض من النساء ضرورة المكوث في البيت ،و مغادرة منصب العمل و هذا مقارنة مع بطالة الرجال التي تنطبق عليهم أوصاف أخرى تختلف عن تلك التي ذكرناها عن بطالة النساء و تشترك مع تلك التي رأيناها عند المسنين أو الشباب فيما يخص ضعف الشغلانية ،صعوبة الاستقرار في منصب العمل.[1]

2 – 3 – من حيث مستوى التكوين :

نميز بين فئتين لأولى لها تكوين قاعدي مادون مستوى البكالوريا و لم تتحصل على تكوين إضافي فلم تتوج شهادة في تخصص ما أما عن الفئة الثانية فهي الحاصلة على شهادة معينة سواء تعلق الأمر بالتكوين الجامعي أو التكوين خارج القطاعات الجامعية ،فالنوع الأول يجد صعوبة في الدخول إلى سوق العمل حيث تتطلب بعض المناصب تكوينا معينا و الذي يثبت هذا هي الشهادة و السبب في بطالة هذا النوع هو تكنولوجية منصب العمل الذي تتطلب تأهيلا معينا و إذا كان العمل يمثل تكريسا للهوية و يسمح بتكوين الثروة فإنه بالنسبة لغير الحاملين للشهادات يمثل فرصة ثانية و ليست الأولى للخروج من البطالة [2] لأنهم يجدون أنفسهم منافسين من قبل أولئك الحاصلين على شهادات أين يمثل العمل بالنسبة إليهم فرصة أولى و عن أهمية الشهادة فإذا كانت امرأة بدون شهادة لها نسبة 20 %للبقاء دون شغل فإنه لا تكون لها إلا نسبة 3 % إذا كان لها مستوى أعلى من البكالوريا حسب إحدى الدراسات .

2 – 4– من حيث الأصل الجغرافي :

حيث نميز هذا العنصر بين نوعين أي بطالة الحضر و بطالة الريفيين فتأثير البطالة لا يتم بنفس الكيفية بين سكان المدينة و سكان الأرياف فإذا كان الخطاب الرسمي في الجزائر عندما بدا في طرح مشاكل الشباب في النصف الثاني من الثمانينات كان المقصود منه شباب المدن من جنس الذكور [3]،نظرا لما تميزت تلك المرحلة من ظهور أفات اجتماعية خطيرة طعني عليها عنصر العنف و منها البطالة لكن المعطيات الإحصائية تؤكد

---

[1] **حجال سعود ،مرجع سابق ،ص 65 .**

[2] **Déponions M chinage fils de socialisme « O.E.I.L " fronce 1990 ,p 17.**

[3] **عبد الناصر جابي ،الشباب و العمل الصناعي في الجزائر عن مجلة gesd n26 ،1991 ،ص 219.**

حقائق مختلفة فالبطالة ظاهرة تعيشها المرأة مثل الرجل و يعيشها الريفي أكثر من الحضري ، فالبنت مثلا" حصولها على عمل أسهل من الفتى لهما نفس المستوى التعليمي خاصة إذا كانت في الوسط الحضري و بالنسبة للفتى فالشباب الحضري عادة يكون حصوله على العمل أسهل من الريفي لان الشباب عادة عندما يجد شغل فإنه يجده في المناطق الحضرية أو شبه الحضرية في الصناعة أو الخدمات على العموم أي أنه لابد أن يهاجر من الريف إذا كان ريفيا .

2 – 5 – خصائص بطالة خريجي الجامعة :

تنفرد هذه الفئة عن باقي أنواع البطالين بكونها متخرجة من معاهد ،مدارس و جامعات تابعة لقطاع التعليم العالي باعتباره قطاعا تكوينيا فإنه يؤدي في وظيفة تثقيفية من شانها رفع مستوى الوعي الثقافي بالبيئة المحيطة ،كما يؤدي وظيفة تحمل المسؤولية اتجاه النفس و اتجاه المجتمع في موقع المساهمة في عملية إعادة بناء المجتمع مما يجعل العديد من الأسر تفضل تكوينا جامعيا لأبنائها ،يفسر في ضوء نسق العادات و التقاليد السائدة في المجتمع حول المكانة الاجتماعية للتعليم الجامعي [1]،هذا من الناحية النظرية أو ما يجب أن يكون لكن من خلال الواقع و عندما يجد عدد معتبر من خريجي الجامعات أنفسهم في حالة بطالة فقد تتغير النظرة إلى التعليم الجامعي لدى البعض بفعل التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية داخل المجتمع ،أين تصبح الأعمال الحرة في مصطل ح الاهتمام فالتكوين الجامعي يؤدي إلى تأخير دخول الخريجين الجامعيين في سوق العمل و بعد التخرج تبدأ مشكلات البحث عن التوظيف نظرا لطفيان بعض العراقيل كالجهوية ،المحسوبية و الرشوة و بعد التخرج يبقى حامل الشهادة في حيزة بين تأدية الخدمة الوطنية ،البحث عن الشغل المؤقت ،مواصلة الدراسة ...الخ ،بالإضافة إلى البطالة الانتقالية ،الاندماجية و الإجبارية التي تميز هذه الشريحة الاجتماعية نجد في بعض الأحيان البطالة الانتظارية ففي بعض الأزمات نجد المستخدمين من خلال نظرتهم إلى التأهيل يوظفون حاملي الشهادات الجامعية من ذوي المستوى العالي حتى يتأقلم المستخدم مع التغيرات الإدارية ،التكنولوجية و حتى الاجتماعية و هذا ما يؤدي بحاملي الشهادات الجامعية من ذوي المستوى الأدنى حتى و انك انو مؤهلين يحسون بنوع من التهميش مما يخلق نوع من البطالة الانتظارية .

---

[1] **محمد علي محمد :الشباب العربي و التغيير الاجتماعي ،دار النهضة ،بيروت 1985 .**

و هذا يعني أنه في حالة الأزمات الحادة تؤدي إلى انحطاط قيمة الشهادة و هكذا يقف الخريج الجامعي حائرا بين سوق العمل الذي تتخلله مجموعة من العراقيل ،في مجال التوظيف و بين سوق التكوين الذي يحكمه جهاز بيروقراطي ضخم يقرر بصورة سلطوية مدة و محتوى التكوين و طبيعة الشهادة المتخرج بها .

بالإضافة إلى منافسة قطاعات تكوينة خاصة يتوج المكون فيها بشهادة في تخصص معين يشبه بتلك المتواجد في الجامعة ،و في بعض الأحيان تبرز تخصصات جديدة يتطلبها سوق العمل لكن الجامعة لم تواكب التغيرات التي تحدث في سوق العمل في ظل التوجه الليبرالي للاقتصاد الوطني مما يعني انحطاط قيمة الشهادة الجامعية ،و هذا ما ينطبق على حالة الجزائر.[1]

1- سياسة التشغيل:

تمهيد:

إن أي دولة تعمل على وضع سياسة تشغيلية و ذلك للحد من مشكلة البطالة ، حيث قامت الجزائر بعدة إصلاحات في هذا المجال .

و اختلفت السياسة من فترة إلى أخرى و ذلك بما يتلاءم مع الأوضاع الاقتصادية لأي دولة هو الاستخدام التام لليد العاملة أو بما يسمى بالتوظيف الكامل ،لهذا تعمل الجزائر على الإلمام بكل الجوانب التي تتعلق بالتشغيل و بالطبع لمعالجة هذه المشكلة الجد معقدة و محاولة إيجاد حلول سريعة و مجدية بوضع سياسة مدروسة و ممن جهة للحد و التقليل من البطالة .

3 – 1- ماهية التشغيل :

يقصد بعملية التشغيل استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية و الصناعية أو الإدارية أو التجارية أو الخدماتية .فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة .كما أنها ترتبط بمفهوم و ظاهرة البطالة و التي من أسبابها النمو

[1] **حجال سعود ،مرجع سابق ،ص ص 66-67 .**

المتراكم لقوة العمل و يقابله طلب ضعيف على اليد العاملة ،أي عرض على العمل و الطلب قليل من طرف المؤسسات و خلق فرص العمل و تحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول و هو أيضا ما حاول علماء الاقتصاد الكلاسيكيين و المعاصرين وضع اطر نظرية من أجل إحداث توازن بين قوى العرض و الطلب و التخفيف من البطالة .

تعريف التشغيل :ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه "تمكين الشخص من الحصول على العمل ،و الاشتغال به فمختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب و التأهيل و التكوين"[1].

هذا التعريف لم يحدد اختصاصات و شروط التي يجب أن تتوفر في العامل ،و لم يحدد المؤسسات المستخدمة و المكونة لليد العاملة المؤهلة و لا عدد مناصب العمل المناسبة.

أما التشغيل بمفهومه الحديث يعني الاستمرار في العمل و ضمان التعيين و المرتب للعامل تبعا لاختصاصه و مؤهلاته ،يعطي التشغيل الحق للعامل التمثيل و المشاركة في النشاطات الجماعية حقه في الخدمات الاجتماعية لقد حدد " Oliver mare" مفهوم دقيق للتشغيل : " استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد و هذا يتناسب مع منصب عمله مع استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة و الإست خدام الغير كامل و الجزئي لقوة العمل ،و هو يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن.[2]

3 – 2- سياسة التشغيل :

تواجه البلدان النامية تحديات كثيرة عرقلت مسيرتها التنموية و أدت إلى ظهور العديد من المشكلات من قضايا السكن و الإسكان و الشغل و البطالة و التعليم و الصحة مما أدى إلى اتساع وتيرة عدم استيعاب سوق العمل للاحتياجات و الطلبات المتزايدة ،الأمر الذي أصبح يشكل هاجس العلماء و المفكرين و الباحثين و الاجتماعيين و الاقتصاديين و السياسيين ،و لقد أولت هذه الدول اهتماما خاصا بمسألة التشغيل و البطالة نظرا

---

[1] زويتر الطاهر ،إشكالية التشغيل في الزراعة حالة الجزائر،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الجزائر سنة 1997 ،ص25 .

[2] زويتر الطاهر،مرجع سابق، ص 26.

لتزايد نمو عدد السكان و نمو اقتصادها العام ،يرجع الاهتمام إلى عوامل عديدة و من أهمها تقدم العلوم الإنسانية و استراتيجيات و سياسات الدول الاقتصادية و الاجتماعية التنموية الهادفة إلى استغلال امن لكافة طاقاتها و إمكانياتها المادية و المالية و البشرية و الطبيعية من أجل تحقيق حجم امثل لمتطلبات تطور اقتصادياتها مما ينعكس على تطور مجمعها بالإيجاب.

المقاربات النظرية :

يعتبر السكان في أي مجتمع من أهم عناصر مكوناته و على خصوصية أفراده يتوقف نوع و طبيعة العلاقات الإنسانية السائدة فيه ،و ما يترتب على هذه العلاقات من أوضاع و أنظمة :" فخواص السكان و حالة العمالة و البطالة كلها عوامل ذات تأثير أساسي على نوع و طبيعة النشاط الإنساني في ذلك المجتمع" [1]،و في هذا الإطار تجدر الإشارة إلى التباين و الاختلاف في مواقف الباحثين و المفكرين حول تفسير ظاهرة العمل أو الشغل ،هذا الاختلاف الذي يعود بالأساس إلى تباين النظريات و تعدد المرجعيات الفكرية و المفاهيم مما يؤدي إلى النظر هذا الموضوع من زوايا نظرية عدة وجهات مختلفة من هنا يظهر لنا اتجاهات في هذا المجال.

1 – الاتجاه الكلاسيكي :

ركز هذا الاتجاه على مقاربة بين البعدين الاجتماعي و السياسي لظاهرة التشغيل حيث يرى بأن الرأسمالية نظام اجتماعي يتمتع بالقدرة على الاستقرار الداخلي و أن كل الحوادث و الاضطرابات و الاختلالات في التوازن ترجع إلى العوائق التي تحول دون العمل بقوانين السوق و إلى التدخل الحكومي.

ترتكز سياسة التشغيل لدى أنصار هذا الاتجاه على التأكيد على مبدأ الموافقة بين مصلحة الفرد و مصلحة الجماعة ،بحيث لا يوجد تعارض بينهما بالفرد عندما يسعى لتحقيق مصلحته الذاتية بالضرورة يسعى لتحقيق مصلحة الجماعة و هذا يعني أن مصلحة الجماعة هي محصلة لمصالح فردية ،انطلاقا من المبدأ هذا امن ادم سميث باليد الخفية التي تحرك شؤون المجتمع و ترتب أوضاعه و تعمل على توازنه مما لا يدع مجالا

[1] **مصطفى نجيب شاويش ،إدارة الموارد البشرية ،أدارة الأفراد ،دار الشروق ،عمان ،الأردن ،1996 ،ص 19.**

لتدخل الدولة في وضع تشريعات خاصة بسوق العمل إذ ينحصر دور الدولة في مجال الأمن و توفير الرعاية الصحية أي القيام بوظائف تقليدية لها علاقة بالنشاط الاقتصادي.[1]

و أفكار هذا الاتجاه و مرتكزاته الأساسية في مسألة التشغيل "فكرة الحرية الاقتصادية اعتبروها دعامة أساسية لتطور النشاط الاقتصادي ،عبر عن ذلك بالمقولة ....دعه يعمل دعه يمر laissez faire laissez passez لأدم سميث ...رؤيتهم للحد من البطالة من خلال تحقيق معدلات تشغيل مرتفعة يتأتى ذلك من خلال مرونة تغير الأجور بالانخفاض في إطار الآليات التي توفرها المنافسة في سوق العمل فالبطالة تعمل كحافز للعمال للحصول على فرص توظيف ،و بالتالي تخلق جو من التنافس .

يوجد نوع واحد من البطالة و هو البطالة الاختيارية الإدارية التي تنشأ لتفضيل العمال التعطل عن العمل بمحض إرادتهم و ذلك من أجل البحث عن فرص عمل أفضل و أجور مرتفعة "[2] .

إن زيادة الناتج يتماشى مع زيادة معدل الاستثمار " أي آن الاستثمار هو القوة الدافعة لتكوين رأسمال و الاستثمار يتطلب ادخارا و هذا الأخير يتطلب زيادة الدخل" [3] .

2 – الاتجاه الماركسي :

ترتكز سياسة التشغيل في المقاربة الماركسية على تأكيد على أن العمل مصدر أساسي يخلق الثورة و هو حق وواجب على كل فرد في المجتمع مما يؤدي إلى تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي و توفير فرص عمل لكل السكان الذين هم في سن العمل و الراغبين و القادرين عليه و لها أفكار في تحليلها و تطورها للتطور الاقتصادي بلواء جماعي : الفلسفة الجدلية – المادية التاريخية – الاقتصاد السياسي.

---

[1] مدحت القريشي ،اقتصاديات العمل ،دار وائل للنشر ،ط 1 ،الأردن 2007 ،ص 87.

[2] ليليا صويلح ،دور برامج التشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات (المؤسسة المصغرة ،عقود ما قبل التشغيل القض المصغر) ،مذكرة ماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية – قسم علم الاجتماع – جامعة باجي مختار– عنابة ،الجزائر سنة 2002–2003 ،ص 5.

[3] إسماعيل شعباني ،مقدمة في الاقتصاد و التنمية ،دار هومة الجزائر ،1997 ،ص 62.

استخدم كارل ماركس هذه العناصر في تحليله للنمو و الحراك البشري من خلال تركيزه على النظام الرأسمالي بحيث يرى" أن التوسع الاقتصادي الرأسمالي عبرا الاستثمار و التجارة يجلب معه تحولات في العلاقات الاجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية أي العلاقات الطبقية إقامة بنية طبقي رأسمالي تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية و الجامدة و من جهة أخرى ينشأ نمط إنتاجي عصري و حديث "[1] .كما يبحث في تحليله لمسألة العمل على العلاقة بين متغيرات ثلاث : – نسبة تراكم رأس المال – المستوى النسبي للأجور – حجم العمل.

"إذ يرى أن زيادة في تراكم رأس المال و تحقيق الأرباح تجعل الرأسمالي يقوم بعملية تسريح العمال و يعوضهم بالآلة و تكون النتيجة بما اسماه الجيش الاحتياطي للعمال المسرحين " the resserre ar my" الذي يتحول إلى وسيلة ضغط لدى الرأسمالي يجبر بها العمال على الخضوع لشروطه و بأجور منخفضة الأمر الذي يدعو إلى تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي ،ووضع مفهوم الحرية الاقتصادية و المنافسة الكاملة التي تشكل دعائم أساسية في المقارنة الكلاسيكية" [2].

3 – الاتجاه الكنزي :

اعتبر كينز "اقتصادي انجليزي" سبب الأزمة في نقص الطلب الفعال فاقترح سياسة اقتصادية لدفع الطلب عبر إجراءات تتخذها الدولة لتشجيع الإنفاق الاستهلاكي و الاستثماري.

تعريف سياسة التشغيل :

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين :سياسة و التي تعني مجموعة إجراءات إدارية و تدابير تنظيمية أما التشغيل فهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أخر ،و يقصد بسياسة التشغيل بـ :الأسلوب الذي تتبناه المجتمع ازداد توفير فرص العمل اللقوى العاملة المتاحة و في إعدادها و تكوين أفرادها و تنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمل أفراد أو شركات أو مؤسسات عامة أو خاصة

---

[1] **علي غربي و آخرون ،تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة ،دار الفجر ،مصر ،2003 ،ص 119.**

[2] **ليليا بن صويلح ،دور برامج التشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات ،مرجع سابق ،ص 7.**

عن طريق تعليمات و قواعد و قوانين و تعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي أو الاجتماعي القائم و نظريته للعمل و حق المواطن فيه.[1]

كما أنها تعني ترتيب مناصب العمل حسب الاحتياجات الخاصة بالقطاعات الاقتصادية من الناحية العددية أي البحث عن الموازنة بين الإعداد التي تتطلبها مختلف القطاعات الاقتصادية من الأيدي العاملة و العرض المتوقع للقوى العاملة المتزايدة بالنسبة للنمو الديمغرافي [2].

كما تعرف سياسة التشغيل politique denploi على أنها :السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق .[3]

3 – 3– مراحل سياسة التشغيل في الجزائر :

يعتبر التشغيل الكامل للسكان من ضروريات إرساء سياسة التشغيل التي هي في حد ذاتها هدف أساسي في الخطط التنموية الاقتصادية و الاجتماعية فالتشغيل حق لكل فرد فمن واجب الدولة توفير فرص العمل للقادرين عليه بما يتناسب مع القدرات و الإمكانيات العقلية و الجسمية لهؤلاء الأفراد فالوثيقتان .

الأساسيتان لمنظمة العمل الدولة :دستور المنظمة 1919 و إعلان فيلادلفيا 1944 يؤكدان على ضرورة الحق في العمل فاعلان فيلادلفيا يؤكد التزام منظمة العمل الدولية لتحقيق البرامج "العمالة الكاملة رفع المستوى المعيشي مع ضمان حق العمل لكل فرد بما يتناسب مع مهارته و خبراته و يساهم في تحقيق رفاهيته" ،كما أن الاتفاقية 122 لسنة 1964 المتعلقة بسياسة العمالة و التوصية التي تحمل نفس الرقم و الصادرة عن منظمة العمل الدولية تنص في مادته التالية :" على كل دولة عضو في المنظمة الدولية للعمل أن تعلن و تتابع

---

[1] بلقاسم سلاطنية ،التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر ،رسالة مقدمة لنيل الدكتوراه ،دولة في علم الاجتماع التنمية ،معهد علم الاجتماع ،جامعة قسنطينة ،الجزائر 1995 – 1996 ،ص 219.

[2] بلقاسم سلاطنية ،المرجع نفسه ،ص 220.

[3] زكي بدوي ،معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، ط 2 ،بيروت دار الكتاب اللبناني 1994،ص 178.

كهدف أساسي سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز المتطلبات المعيشية مع رفع من حجم القوى العاملة و التغلب على البطالة الجزئية .

و في 1971/11/16 وافق مجلس جامعة الدول العربية على الاتفاقية العربية و يندرج مضمونها :" ميثاق العمل الاجتماعي العربي يتكون من مجموعة مبادئ و أهداف محورها الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية ،و من بينها مبدأ الحق في العمل و توفير فرص العمل لكل مواطن بما يتناسب مع استعداداته و قدراته و ما اكتسبه من مكونات تاهيلية و خبرة و معارف علمية و مهنية مع إتاحة حرية الاختيار في العمل"[1].

هذا الاهتمام الدولي بالتشغيل و خاصة مجال العمل جعل من الجزائر تسطر لنفسها نهجا تسير عليه يتماشى مع المعطيات الدولية فأخذت على عاتقها أحداث سياسة تشغيل تهتم بالجانب الفعلي للقوى العاملة و ذلك استنادا إلى التطور النظري للمواثيق الجزائرية بوضع إستراتيجية وطنية.

فمنذ استقلال الجزائر و إلى غاية سنة 1987 لم تكن هناك سياسة عمومية مستقلة لتشغيل الشباب ،إذ كان الباحث عن منصب عمل يجده و بسرعة في إطار السياسات القطاعية المختلفة ،فقد كان التشغيل هدفا مشتركا لكل القطاعات و لم يكن موضوع سياسة قطاعية مستقلة بذاتها ،حيث عرفت الجزائر مرحلة استقلال و الركود الاقتصادي و الاجتماعي 1962 – 1966 أنجزت عن استقلال الجزائر أوضاعا أثرت على الصعيدين الاجتماعي و الاقتصادي فلم تكن هناك إشكالية للتشغيل بقدر ما كنت إشكالية ملئ الفراغ و سد الاحتياجات فاعتمد على الزراعة كمصدر عمل و لكن المشكل الوحيد هو نقص اليد العاملة المؤهلة و الإطارات العلمية لهذا لجأت الدولة إلى تأميم قطاع البنوك و تأميم الثروات الباطنية في ماي 1966 باستثناء المحروقات ،هذه المرحلة أدخلت الجزائر في رسم مسار لنهجها الاقتصادي و الملاحظ أن السياسة المتعبة للقضاء على البطالة تهدف إلى توفر فرص العمل المتاحة و تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات و الكفاءات اللازمة للقيام بعملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية :" مهدت لانطلاق في عملية أسلوب التخطيط مع المخطط الثلاثي ،حيث لم تشمل هذه المرحلة الاستثمارات و ذلك نظرا للظروف الاجتماعية و الاقتصادية و التي تشكل مرحلة انتقالية في

[1] وائل احمد علام ،الميثاق العربي لحقوق الإنسان ،دار النهضة العربية ،مصر 2005 ،ص 36 ،

تاريخ الحديث "[1]،تمثلت في مرحلة تطبيق المخططات التنموية :1967 – 1989 ،بحيث شهدت عدة مخططات تنموية ركزت على تبني أهداف التنمية الاجتماعية التي تعتمد على اكتساب القدرة التكنولوجية من نقل و ابتكار و تجديد لبناء اقتصاد و طني يرتكز على الصناعات الوطنية مع الاهتمام بمجالات النشاط الاقتصادي و العمل على ترقيتها و الاستثمار فيها منها :

3 – 3 – 1 – مرحلة المخططات :

أ – المخطط الثلاثي 1967 – 1969 :اهتم بتوسيع فرص التشغيل كهدف استراتيجي للتنمية الوطنية كمحاول لبناء قاعدة مادية للانطلاق في الأعمال من الحجم الكبير ،فأعطيت الاهتمامات لقطاع الصناعة و سياسة التصنيع مع الاهتمام بالجانب الزراعي .

ب – المخطط الرباعي الأول 1970 – 1973 : تمثل خد مسار هذا المخطط في رفع المستوى الثقافي و التقني من خلال "تلبية حاجات المجتمع من التربية و التعليم حاجة الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين" ،ركز المخطط الرباعي كلية على قطاع البناء و الأشغال العمومية .

ج –المخطط الرباعي الثاني 1974 – 1977 : كمرحلة ثانية من عملية التخطيط بحيث يهدف حول محور التشغيل تمثل في إسناد و فتح مناصب عمل منتجة دائمة لتحقيق معدل النمو السنوي المقدر بـ 8 % يشمل قطاعات البناء ،الأشغال العمومية ،المحروقات ،الصناعات ،النقل ،الإدارة ،و الخدمات و الاهتمام بالجانب الفلاحي و تسييره مع القدرات البشرية و الإمكانيات المالية و المادية.

د – المخطط الخماسي الأول 1980 – 1984 :أهدافه الأساسية المسطرة لذلك تتمثل في :

التحسين من هيكلة الاقتصاد و تطوير مستوى إنتاجية العامل و تحسين ظروف العمل مع مواصلة خلق مناصب شغل جديدة لتلبية الطلب المضاف للعمل ،تم تسجيل ارتفاع في عدد السكان النشطين إلى 3.186.600 تخص فئة نشطة بزيادة سنوية بـ 1.175.000 منصب عمل موزع على مختلف القطاعات "

[1] **وائل أحمد علام ، مرجع سبق ذكره ،ص 27.**

،تتبعه سياسة تكوين و تعليم عالية تتماشى مع التكنولوجيا الحديثة المستعملة ،و هذا من أجل تحسين الأداء و مستوى الإنتاجية ،بالرغم من ذلك فلقد شهدت المرحلة ارتفاع عدد العروض على العمل .

هـ – المخطط الخماسي الثاني 1985– 1989 :شهد اشتداد الأزمة الاقتصادية مما أثر بالسلب على سياسة تشغيل و سوق العمل واكبته في عدد السكان النشطين ،مما أدى إلى تراجع نسبة التشغيل الكلية مما أدى إلى إنتاجية عمل دون المستوى في جل المؤسسات بحيث دخلت الجزائر "منذ أواخر 1987 في سياسة إنمائية جديدة اصطلح على تسميتها بالإصلاح الاقتصادي الجديد " [1]،فأمام الوضع الاقتصادي الداخلي و الخارجي تطلب تغيير السياسات البشرية في الجزائر حيث وجدت المؤسسات الوطنية نفسها مضطرة إلى اتخاذ قرارات منها مراجعة سياسة التشغيل التي طغي عليها الجانب الاجتماعي لفترة 1967 – 1980 مما أثر على الجانب الاقتصادي فطبقت سياسة الهيكلة الاقتصادية بتخفيض حجم التشغيل مما أدى إلى تسريح العمال إغلاق باب التشغيل أمام القوى العاملة الجديدة.

و الباحثة عن مناصب العمل حيث تم امتصاص الفائض التي تستطع الوحدات الاقتصادية استيعابه (البطالة المقنعة) "فالعدد الإجمالي للمعطلين عن العمل(البطالة السافرة + البطالة المقنعة).

و المصرح بها سنة 1987 هو 974.000 عاطل عن العمل تمثل 19.6 % من القوة العاملة" [2].

6 – التشغيل في فترة ما بعد الإصلاح 1990 – 2005 :

اعتمدت سياسة التشغيل في الجزائر من 1962 – 1989 أساسا على تبني المخططات و ما نتج عنها من مشاكل اقتصادية و اجتماعية لم تساعد على تحقيق التنمية الشاملة تميزت بمرحلتين :

---

[1] محمد بلقاسم حسن بهلول ،سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر ،إعادة تنظيم الاقتصاد الوطني ،ج 2 ،ديوان المطبوعات بن عكنون ،الجزائر 1999 ،ص 260.

[2] نفس المرجع، ص 264–265

- **المرحلة الأولى** :بدأت من البرنامج الثلاثي من 1962 إلى غاية 1980 فترة إستراتيجية طويلة المدى للتنمية ارتكزت أهدافها على ضرورة خلق مناصب العمل بما يتطابق و النمو الحالي في إعداد القوى العاملة المنتجة .

- **المرحلة الثانية** : تبدأ مع المخطط الخماسي الأول 1980 إلى غاية نهاية عهد المخططات 1989 ارتكز نهج سياسته على توفير فرص عمل في الفروع غير الإنتاجية مع مساهمة القطاعات الإنتاجية في أحداث مناصب عمل دائمة و مع حلول سنة 1990 انهار الاقتصاد الوطني ،و ما نتج عنه من مشاكل و ما ترتب عنه من وضع استراتيجيات جديدة تهدف إلى خلق توازن بين القطاعات جميعها ، فالتشغيل في فترة "ما بعد الإصلاح انصب اهتمامه على ضرورة تدعيم التوازنات المالية الكلية المحققة في الفترة السابقة و ضرورة تخفيف ضغوط سوق العمل نتيجة ارتفاع البطالة و تفاقمها في سياق الإصلاح الاقتصادي بحيث انتقلت البطالة من 17 % سنة 1986 إلى حدود 29 % سنة 1998 و بلغت سنة 2004 حدود 17 %" .

3 – 3– 2 – سياسة الإصلاحيات الاقتصادية في الفترة "1990 – 2000 " :

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن استفحال الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة ،و تضخم الديون و شح مصادر التمويل الخارجي ،هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة و استيراد التجهيزات و المواد الأولية مما أدى إلى تراجع معدلات النمو و تسجيل معدل عالي من البطالة ،حيث بات من الضروري الشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة و أكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي ،و ذلك بتطبيق برامج استعجالية ،فكان ذلك بتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي .[1]

[1] **مدني بن شهرة ،الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ،طبعة أولى ،دار الحامد للنشر و التوزيع ،2008 عمان ،ص 147 –175 .**

1 – برنامج التعديل الهيكلي :التعديل الهيكلي في محتواه الواسع يعني ضرورة تصحيح الاختلالات المالية و النقدية الخارجية و الداخلية ،التي تسبب عموما مديونية خارجية عالية ،أي عجز في ميزان المدفوعات الجارية ،و في ميزانية الدولة.[1]

لقد عرف قطاع الشغل في الجزائر أزمة حادة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي ،بسبب الشروط المفروضة من قبل صندوق النقد الدولي التي تمحورت أغلبيتها على :

- مواصلة تصحيح الاختلالات الهيكلية للوصول إلى الاستقرار الكلي بهدف إعادة بعث النمو.
- التركيز على مصادر النمو و تحرير الاقتصاد.

و هذا ما كان له بالغ الأثر على معدل البطالة فقد عرفت تزيدا مستمرا خلال سنوات البرنامج بسبب عمليات تسريح الجماعي للعمال نظرا لإجراءات إعادة الهيكلة الصناعية من جهة و انتهاج لنهج الخوصصة الذي كان له دور كبير في تفاقم ظاهرة البطالة.[2]

1 – أثار البرنامج على الاقتصاد الوطني :

- قدر عدد المؤسسات التي لم تدرج ضمن الاستقلالية المالية 1323 مؤسسة تشغل 220000 عامل ،و التي أحيلت إلى الخوصصة بمعدل 2.5 % سنويا.
- تم التنازل عن 1000 مؤسسة لفائدة العمال ،و الذين يقارب عددهم 20000 من مجموع 50000 عامل.

---

[1] احمد شفير ،الإصلاحات الاقتصادية و أثارها على البطالة و التشغيل ، حالة الجزائر ، مذكرة ماجستير ،جامعة الجزائر 2001 ،ص 128.

[2] بن عزة محمد – شليل عبد اللطيف ،دور السياسات للملتقيات في ترقية قطاع الشغل و القضاء على البطالة في الجزائر ،ملتقى دولي ،إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ،المسيلة ،15-16 نوفمبر 2011 ،ص 5.

- عدد العمال المسرحين ق د تجاوز 500 ألف خلال الفترة 94-97 نتيجة تصفية و خوصصة حوالي 633 مؤسسة محلية و 268 عمومية و 85 مؤسسة خاصة.[1]

- إن خمسي طالبي العمل من فئة النساء حيث مست البطالة 47800 امرأة سنة 1996 م بعدما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة .

- زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم و هذا ما اثر على السياسة العامة الاقتصادية.[2]

3 –قطاع الشغل في الفترة " 1993 – 2000 " :لقد عرف قطاع الشغل تخصيصات مالية ضمن الميزانية العامة ،لكن هذه التخصيصات لم تسلم هي الأخرى من التقليص جراء تطبيق(برنامج التعديل الهيكلي و سياسة التقشف المنتجة في ذلك الفترة مما أثر على خلق مناصب الشغل و الجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (1) :نصيب قطاع الشغل من الميزانية العامة

السنوات	نسبة النفقات العامة من PIB	مجموع التحويلات لقطاع التشغيل (مليار دج)	نسبة تحويلات التشغيل لمجموع التحويلات	المعدل السنوي لنمو التشغيل
1993	32.8	2000	2.12	-
1994	31	2200	1.96	10
1995	92.4	2550	2.09	15.9
1996	28.2	2500	1.69	2
1997	30.4	3000	1.82	20
1998	31.2	3800	1.77	26.66
1999	29.9	6250	2.64	64.47
2000	28.9	7900	3.15	26.4

المصدر :الديوان الوطني للإحصائيات ONS

[1] **نفس المرجع ،ص 6.**

[2] **مدني بن شهرة ،مرجع سبق ذكره ،ص 183.**

يبين الجدول أعلاه تدني نسبة الإنفاق العام بالنسبة لـ PIB ،حيث انخفضت نسبة النفقات العامة من 32.8 % سنة 1993 إلى 31 % سنة 1994 ،حيث كان تقليص النفقات العامة ضمن برنامج الإصلاح الاقتصادي ،كذلك نلاحظ قلة في تحويلات مخصصة للتشغيل ،حيث سجل سنة 1993 (2000 مليار دج) و (3000 مليار دج) سنة 1997 ،حيث كانت هذه الزيادات جد بطيئة مما أثر على خلق مناصب الشغل و زيادة معدل البطالة ،رغم ارتفاع هذه المخصصات إلى 6250 مليار دج سنة 1999 و 7900 مليار دج سنة 2000 ،إلا أن معدل البطالة واصل الارتفاع إلى 29.29 % سنة 1999 ،29.80 % سنة 2000 ،و كان السبب عدم تعافي الاقتصاد الوطني من مخلفات برنامج التعديل الهيكلي .

و ا لجدول التالي يوضح تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة " 1990 – 2000 ".

جدول رقم (2) :معدل البطالة في الجزائر " 1990 – 2000 " (المرحلة الأولى)

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995
النسبة %	19.70	21.20	23.80	23.15	24.36	28.10
السنوات	1996	1997	1998	1999	2000	
النسبة %	27.99	26.41	28.02	29.9	29.80	

Source: CNES, commission de perspectives et développement social ,rapport regards la politique monétaire en Algérie ,2005,p152.

نلاحظ من خلال الجدول أن معدلات البطالة شهدت تطور سريع خلال السنوات " 1990-2000" ،و هي الفترة محل الدراسة ،و التي تميزت بإتباع الجزائر برامج الإصلاح الاقتصادي المدعومة من طرق صندوق النقد الدولي ،و التي اهتمت فقط بإعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات العمومية مصحوب بتطهير مالي لهذه الأخيرة ،غير أنها لم تمس التشغيل ،الأمر الذي أدى إلى تفهقر الحالة العامة للتشغيل نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية و الخاصة ،أمام هذا الواقع المأساوي و في ظل تحسن المؤشرات الاقتصادية الكلية بادرت الحكومة بتنفيذ سياسة الإنعاش الاقتصادي و البرنامج التكميلي لدعم النمو و برنامج توطيد النمو كما سوف نرى .

3 -3 -3- برامج الاستثمارات العامة و واقع التشغيل في الفترة " 2001-2014":

-1-برنامج الإنعاش الاقتصادي " 2001-2004" :هو برنامج مهم و ضخم رصدت له إمكانيات مالية معتبرة تقدر بـ 525 مليار دج أي 7.7 مليار دولار [1]،موزعة على أربعة سنوات 2001-2004 ،يكتسي هذا البرنامج أهمية بالغة من الناحيتين الاقتصادية و الاجتماعية ،بغية تحقيق التوازنات الاقتصادية الكبرى و تهيئ الأرضية المناسبة للمنافسة الشديدة ،لمباشرة شراكتها مع الاتحاد الأوروبي و أنظامها إلى المنظمة العالمية للتجارة هذا من جهة ،و القضاء على الفقرة التخفيف من حدة البطالة من جهة أخرى .و كان البرنامج يهدف إلى ثلاثة محاور أساسية.

- الحد من الفقر و تحسين مستوى المعيشة .
- تحديث البنية الأساسية للاقتصاد الوطني و بالتالي توفير الشروط المناسبة لجلب الاستثمار الأجنبي .
- توفير المزيد من مناصب الشغل للتخفيف من ظاهرة البطالة التي بلغت مستويات حرجة.[2]

جدول رقم (3) :مضمون مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي " 2001-2004" :

سنوات القطاع	2001	2002	2003	2004	المجموع	المجموع
أشغال كبرى و هياكل قاعدية	100.7	70.2	37.6	2.0	210.5	%40.1
تنمية محلية و بشرية	71.8	72.8	53.1	6.5	204.2	%38.8
دعم قطاع الفلاحة و الصيد البحري	10.6	20.3	22.5	12.0	65.4	%12.4
دعم الإصلاحات	30.0	15.0	-	-	45.0	%8.6
المجموع	205.4	185.9	113.9	20.5	525.0	%100

المصدر :المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ،تقرير حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للجزائر خلال السداسي الثاني من سنة 2001 ،ص 87.

---

[1] التقدم في مجال التنمية ،مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ،العدد الأول ،الجزائر ،المغرب ،تونس ،السداسي الثاني 2004 ،ص 263-271.

[2] غرزي سليمة ،دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر ،مذكرة ماجستير ،جامعة أبو بكر بلقايد ،تلمسان 2008 ،ص 127.

إن الجدول أعلاه يبين لنا أن قطاع الأشغال الكبرى و الهياكل القاعدية قد خص بأكبر نسبة من إجمالي المبالغ المخصصة للبرنامج ،و هذا ما يدل على عزم الحكومة تدارك العجز الحاصل في هذا القطاع مما سيساهم في إنعاش المؤسسات الإنتاجية الوطنية مما يؤدي إلى توفير مناصب شغل ،كما بلغت نسبة المبالغ المخصصة لقطاع التنمية المحلية و البشرية 38.8% من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج ،هذا دليل على سعي الحكومة لتحقيق أهداف البرنامج المتمثلة في تحقيق التوازن الجهوي ،أما قطاع الفلاحة و الصيد البحري فلم ينل إلا 12.4 % من إجمالي المبلغ ،فيما يخص دعم الإصلاحات فقد حضي بـ 8.6 % من إجمالي المبلغ وجه أساسا لتمويل الإجراءات و السياسات المصاحبة لهذا البرنامج التي تهدف إلى دعم و ترقية القدرة التنافسية للمؤسسات.

ساهم هذا المخطط بامتصاص البطالة ،بحيث منذ انطلاقه سمح بإنشاء 751812 منصب شغل منها 464930 منصب دائن و 292882 منصب مؤقت ،و قد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر بحيث بلغت حصيلة هذا البرنامج 22400 مؤسسة مع نهاية جوان 2004 ،و هذا العدد يفوق عدد المناصب المتوقعة و المقدرة بـ 713150 ،و بالتالي هذا البرنامج قد حقق أهدافه و بزيادة قدرها 38662 منصب شغل.[1]

2- **البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي " 2005-2009"** :أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 7 افريل 2005 عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد على مدار خمسة سنوات

3- (2005-2009) ،و هو مشروع يهدف إلى تدعيم النمو ،رصد له 4200 مليار دج [2] ،جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة وتيرة البرامج و المشاريع التي سبق إقرارها و تنفيذها في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي ،و ذلك بعد تحسن الوضيعة المالية للجزائر بعد الارتفاع الذي س جله سعر النفط الجزائري و

---

[1] سليم عقون ،قياس أثر متغيرات اقتصادية على معدل البطالة ،دراسة قياسية تحليلية لمذكرة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ،جامعة فرحات عباس ،سطيف ،2009 ،ص 69.

[2] منصوري الزين ،تداعيات سياسات الإصلاح الاقتصادي على مستوى الفقر – حالة الجزائر – ،عنوان الملتقى مجهولة ،جامعة سعد دحلب ،البليدة ،2006 ،ص 10.

الذي بلغ سنة 2004 حدود 38.5 دولار ،مما نتج عنه تراكم احتياطي الصرف إلى ما يقارب 43.1 مليار دج في السنة ذاتها .[1]كانت أهداف هذا البرنامج ترمي إلى تدعيم النمو و تحقيق التنمية.

جدول رقم (4) :مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو"2005-2009" :

القطاعات	المبلغ بالملايير دج	النسب
برنامج تحسين ظروف معيشة السكان	1.908.5	%45.5
برنامج تطوير المنشآت الأساسية	150.00	%40.5
برنامج دعم التنمية الاقتصادية	10.15	%8
تطوير الخدمة العمومية و تحديثها	4.0	%48
برنامج تطوير التكنولوجيات الجديدة للاتصال	50.0	%1.1
المجموع	4.202.7	%100

المصدر :نشرية صادرة عن الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار ،افريل 2005.

يبين لنا الجدول أن برنامج تحسين ظروف معيشة السكان يحتل النسبة الأكبر من قيمة البرنامج ،وزع هذا البرنامج على عدة قطاعات السكن ،التربية ،مشاريع التنمية المحلية ،التعليم العالي ،يحتل برنامج تطوير المنشآت الأساسية حوالي 40.5 % من إجمالي البرنامج و يأتي قطاع النقل في صدر اهتمامات هذا البرنامج و يليه قطاع الأشغال العمومية ،أما برنامج دعم التنمية الاقتصادية فيتضمن 5 قطاعات رئيسية تتمثل في الفلاحة ،الصناعة ،الصيد البحري ،الاستثمار ،السياحة .ثم برنامج تطوير الخدمة العمومية و الهدف منه تحسين الخدمة العمومية ،أما برنامج تطوير تكنولوجيا الاتصال فكان يهدف إلى فك العزلة عن المناطق النائية.

[1] **بودخدخ كريم ،اثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي ،مذكرة ماجستير ،جامعة دالي ابراهيم ،الجزائر 2009 ،ص 202-203.**

ساهم برنامج دعم النمو في إنشاء 122000 منصب شغل إلى غاية سنة 2007 منها 756000 منصب شغل دائم أي ما يقارب 62 % من المناصب المستحدثة ،بمعدل 400000 منصب عمل سنويا.[1]

3 – برنامج توطيد النمو الاقتصادي " 2010-2014" :جاء برنامج توطيد النمو الاقتصادي في إطار مواصلة المشاريع التي سبق إقرارها و تنفيذها في البرنامجين السابقين ،حيث خصصت الجزائر لهذا البرنامج غلافا ماليا لم ي سبق لبلد سائر في طريق النمو أن خصصه حتى الآن و المقدر بحوالي 286 مليار دولار و الذي من شأنه تعزيز الجهود التي شرع فيها منذ عشر سنوات لدعم التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ،لقد استهدفت الجزائر من خلال هذا البرنامج تحقيق ما يلي :[2]

- استكمال المشاريع الكبرى الجاري انجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدة و الطرق و المياه.
- إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11534 مليار دج.

جدول رقم (5) :مضمون برنامج توطيد النمو الاقتصادي" 2010-2014" :

القطاع	
التنمية البشرية	9386.6
الخدمة العمومية	379
المنشآت القاعدية	6447
الجماعات المحلية و الأمن الوطني و الحماية المدنية	أكثر من 895
البحث العلمي و التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الاتصال	250

Source: programme de développement quinquennal 2010-2014.

[1] **غرزي سليمة ،مرجع سابق ،ص 129.**

[2] **عثماني و بوحصان ،دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر ،مؤتمر بعنوان تقييم أثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2004 ،سطيف ،11-12 مارس 2013 ،ص 9-10.**

يخصص هذا البرنامج أكثر من 40 % من موارده لتحسين التنمية البشرية من خلال تحسين التعليم في مختلف أطواره ،التكفل الطبي و تحسين ظروف السكن كما تم الاهتمام أيضا بقطاعات الشبيبة و الرياضة ،كما خصص ما يقارب 40 % من موارده لمواصلة تطوير المنشآت القاعدية الأساسية و تحسين الخدمة العمومية ،دعم التنمية الريفية ،ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

ساهم هذا البرنامج في مجال الشغل بمبلغ قدره 350 مليار دج من إجمالي البرنامج لمراجعة الإدماج المهني الخريجي الجامعات و مراكز التكوين المهني و دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة و تمويل آليات إنشاء مناصب شغل جديدة .

و الجدول التالي يوضح تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة" 2001-2013".

جدول رقم (6) :معدل البطالة في الجزائر " 2001-2013" (المرحلة الثانية)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
النسبة %	27.30	25.70	23.72	17.65	15.30	12.30	13.80
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
السنة	11.30	10.2	10.00	10.00	11.00	9.8	

Source: CNES, commission de perspectives développement économique, social et monétaire politique la sur regards rapport en Algérie 2005,p152.

نلاحظ من خلال الجدول أن خلال الفترة 2001-2010 و مع ارتفاع أسعار البترول أعطى دفعا قويا للسياسة المالية ،مما ساهم في تحسن بعض مؤشرات الاقتصاد الكلي ،إن إتباع الجزائر لعدة برامج تنموية و إعطاء الأولوية لمكافحة البطالة ،و التي ساهمت في فخض معدلات البطالة بحيث انخفضت نسبتها إلى 15.3 % سنة 2005 ،و 10.2 % سنة 2009 و 10 % ،كما بلغت 11 % سنة 2012 و هذا راجع إلى مساهمة بعض القطاعات خاصة البناء و الأشغال العمومية في امتصاص عدد كبير من اليد العاملة .

3 – 3– 4– أجهزة و برامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة :

إن ارتفاع معدلات البطالة منذ منتصف التسعينات أدى بالدولة إلى التدخل عن طريق إنشاء هيئات لدعم التشغيل هذه الهيئات تتمثل في الأتي :

– **جهاز للإدماج المهني للشباب** :تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية ،و الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية ،و كان هدف الجهاز إزالة و تصحيح النقائص و التركيز على المبادرة و الشراكة المحلية ،كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا.[1]

– **صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ)** :تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989 ،الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات ،حيث يساهم فيها الشباب بـ 30 % و الباقي تساهم به البنوك.[2]

– **الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)** :تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل ،خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال و تتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

- دفع تأمين من البطالة و مراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا .
- الدعم و المساعدة من أجل الر جوع إلى العمل.

---

[1] **مدني بن شهرة ،مرجع سبق ذكره ،ص 275.**

[2] **علوني عمار ،دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة – دراسة تقييمية بولاية سطيف ،ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة ،جامعة المسلية ،يوم 15–16 نوفمبر 2011 ،ص 5.**

- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.[1]

- **وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)** :انشات هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996 ،مهمتها محاربة الفقر ،البطالة و التهميش الاجتماعي ،كما أوكلت لها مهمة تسيير و متابعة العقود ما قبل التشغيل (CPE) ، العمل المؤقت (ESIL) ، و الأعمال ذات المنفعة العامة ،كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل ،و حسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة إلى غاية سنة 2000 [2] .

- **الوظائف المأجورة بمبادرة محلية :** في سنة 1990 تبنت الحكومة جهازا يهدف إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة و القليلة التأهيل ،سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004 ،إلا أن هذه الوظائف المنشاة مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي.[3]

- الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة :أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء و التعمير ،الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية و تطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور و صيانة الهياكل العمومية و ذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية و الاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية و الولاية ،و قد سمح لهذا الجهاز بإنشاء 175.131 حوالي منصب شغل.[4]

---

[1] تريـر علـي ،إسـتراتيجية التشـغيل فـي الجزائـر و دورهـا فـي معالجـة البطالـة ، ملتقـى إسـتراتيجية الحكومـة فـي القضاء على البطالة ،جامعة المسيلة ،15-16 نوفمبر 2011 ،ص 9.

[2] CNES ,repport national sur le développement humain ,pnud ,2006,pp 55-65.

[3] علوني عمار ،مرجع سابق، ص 5.

[4] مدني بن شهرة ،مرجع سابق، ص 282.

- **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)** :لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتاطير سياسة دعم التشغيل في 2 جويلية 1996 ،و المتعلق بدعم تشغيل الشباب مع تحديد إشكال هذا الدعم ،و تكلفت بتاطير و تطبيق هذا الجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ،و يهتم هذا الجهاز بثلاث نقاط أساسية :

- إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق .
- تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي و المالي فيما يخص تقييم الأخطار و اتخاذ الآراء لتمويل المشاريع.
- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة و الاستشارة.[1]

- **عقود ما قبل التشغيل (CPE)** :يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا ،موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية و الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة ،و يهدف إلى زيادة العروض تشجيع و تسهيل إدماج المتحصيلن على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل.[2]

- **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)** : تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات و الهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع و دراستها و من تم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول آو الرفض ،تهدف إلى تشجيع و تطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها و تطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار و الذي ينعكس إيجابا في أحداث مناصب العمل.[3]

---

[1] **غزري سليمة ،مرجع سابق، ص 111.**

[2] **غالم عبد الله ،إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر ،ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة ،جامعة المسيلة ،15-16 نوفمبر 2011 ،ص 05.**

[3] **دحماني محمد ادر بوش ،إشكالية التشغيل في الجزائر ،محاولة تحليل أطروحة دكتوراه ،جامعة ابوبكر بالقايد ،تلمسان 2012 ،ص 275.**

- **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)** :انشات هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/1 المؤرخ في 2004/01/22 و هي آلية جديدة تهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة و دعمها و متابعتها ،يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين و النساء الماكثات بالبيت و تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 و 4000000 دج .[1]

- **الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)** : هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري انشات بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 1990/09/08 المعدل و المكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 1971/06/17 ،و بذلك فإن الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر ،و تتكون من المديرية العامة ،11 مديرية جهوية و حوالي 165 وكالة محلية ،تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض و الطلب.[2]

- **تجربة صندوق الزكاة** :تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003 ،حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية و الولائية القاعدية) ،بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي و المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية و الأوقاف ،حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة و توزيعها و تحديد طرق صرفها ،من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق ،أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين و يسدد في اجل لا يتعدى أربع سنوات.[3]

---

[1] علوني عمار ،مرجع سابق ،ص 6.

[2] بن طجين محمد عبد الرحمن ،دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970 – 2008 ،مذكرة ماجستير ،جامعة قاصدي مرباح ،ور قلة ،2010 ،ص 73.

[3] دارني سميرة ،صندوق الزكاة بين الواقع و الأفاق ،رسالة ماجستير ،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 2010 ،ص 114.

جدول رقم (7) :أجهزة و برامج الشغل

الهيئات	الوصاية	المهام	الفئات و الأشخاص المعنيين	الأجهزة
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي انشات عام 1990	وزارة التشغيل و التضامن الوطني	ضبط سوق العمل – تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	كل طالبي مناصب شغل	
وكالة التنمية الاجتماعية انشات عام 1996 ADS	وزارة التشغيل و التضامن الوطني ،مصالح رئاسة الحكومة	– إعانة السكان المحرومين – ترقية تطوير التشغيل	– الأشخاص بسن 60 فما أكثر بدون مداخيل – الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل – الجامعيين و التقنين السامين الباحثين عن أول منصب شغل	– المنحة الجزافية للتضامن 1000دج – تعويض النشاط ذو المنفعة عامة 3000دج – قرض ما قبل التشغيل 4500 دج – القروض المصغرة – برنامج التنمية الجمعوية – الخلايا الاجتماعية الجوارية
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ 53 فرع جهوي انشا عام 1996	مصالح رئاسة الحكومة + وزارة التشغيل و التضامن الوطني	الإعانة أو إنشاء النشاط بالنسبة للشباب العاطل عن العمل	طالبي مناصب التشغيل سنهم بين19–35 سنة مع إمكانية التوسع لذوي 40 سنة	المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج
الصندوق الوطني للتامين عن البطالة 1994	وزارة العمل و الضمان الاجتماعي	إدماج العاملين على العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة	العاطلين من 35–50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية	مركز البحث حول التشغيل مركز إعادة العمل المستقل ،التكوين ،تغيير النشاط ، تمويل إنشاء النشاطات ب 5 ملايين دج كحد أقصى
الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004	وزارة التشغيل التضامن الوطني	تسيير القروض المصغرة	النساء بالمنازل ،الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الاجتماعية – الشباب العاطلين عن العمل	القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 5000 و 400000 دج

المصدر ،المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي .

ملخص الفصل :

الهدف الذي أردنا أن نصل إليه من خلال خذا الفصل هو الإشارة إلى البطالة و خصائص بطالة خريجي الجامعة التي أضحت واحدة من اخطر المشكلات التي تعرفها بلادنا.

ما لم تسرع السلطات المعنية باتخاذ الإجراءات الكفيلة للحد أو التقليل من هذه الخطورة و بين هذا و ذاك يظل الخريج الجامعي البطال يبحث عن أنجع السب في التوظيف قصد الحصول على منصب شغل رغم الصعوبات و العوامل المؤثرة في عملية البحث عن التوظيف ،و رغم انجازات الدولة لبعض المشاريع و الإصلاحات التي اشرنا إليها قصد التقليص أو الحد من البطالة .

تقديم الميدان:

ميدان الدراسة يتعلق بالوكالة الوطنية للتشغيل بإعتبارها المسؤولة عن البيانات و المعطيات الاحصائية, وعليه فهي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إ داري وتتجسد مهامها في تنظيم ومتابعة ومعرفة تطور وضعية سوق الشغل واليد العاملة.

الوكالة الوطنية لتشغيل:

الوكالة الوطنية للتشغيل هيئة عمومية ذات طابع اداري, تحت وصاية وزارة التشغيل والتضامن الوطني, انشات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90/259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة والمغير لتسمية المؤسسة, كما انها تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

مهام الوكالة الوطنية لتشغيل

تتولى الوكالة المهام التالية:

1. تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك

وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بمايأتي:

- ✓ وضع منظومة اعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقة, على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة
- ✓ القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة
- ✓ القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة باداء مهمتها
- ✓ تطوير ادوات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييسها

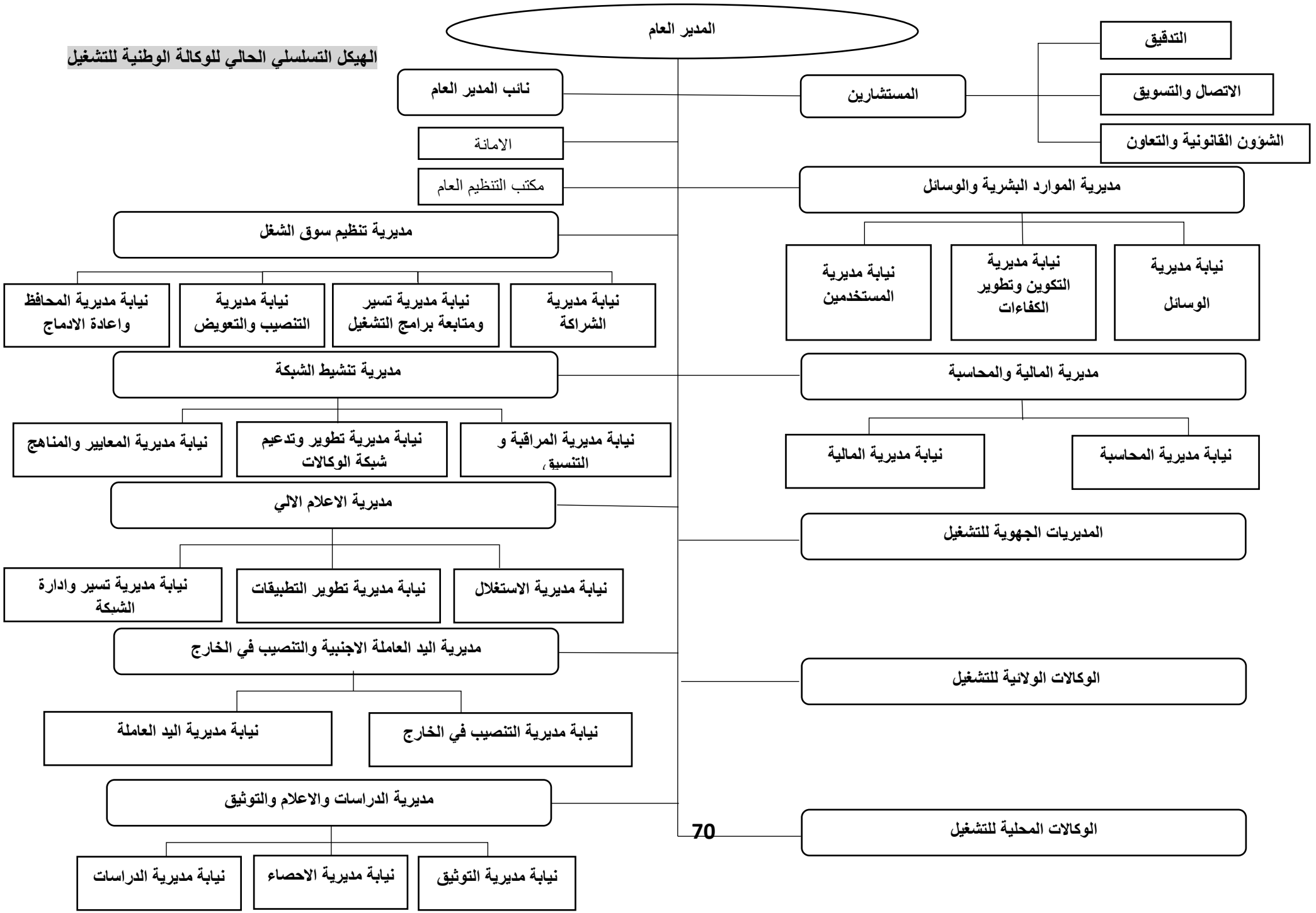
2. جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها وتكلف بهذه الصفة بما ياتي:

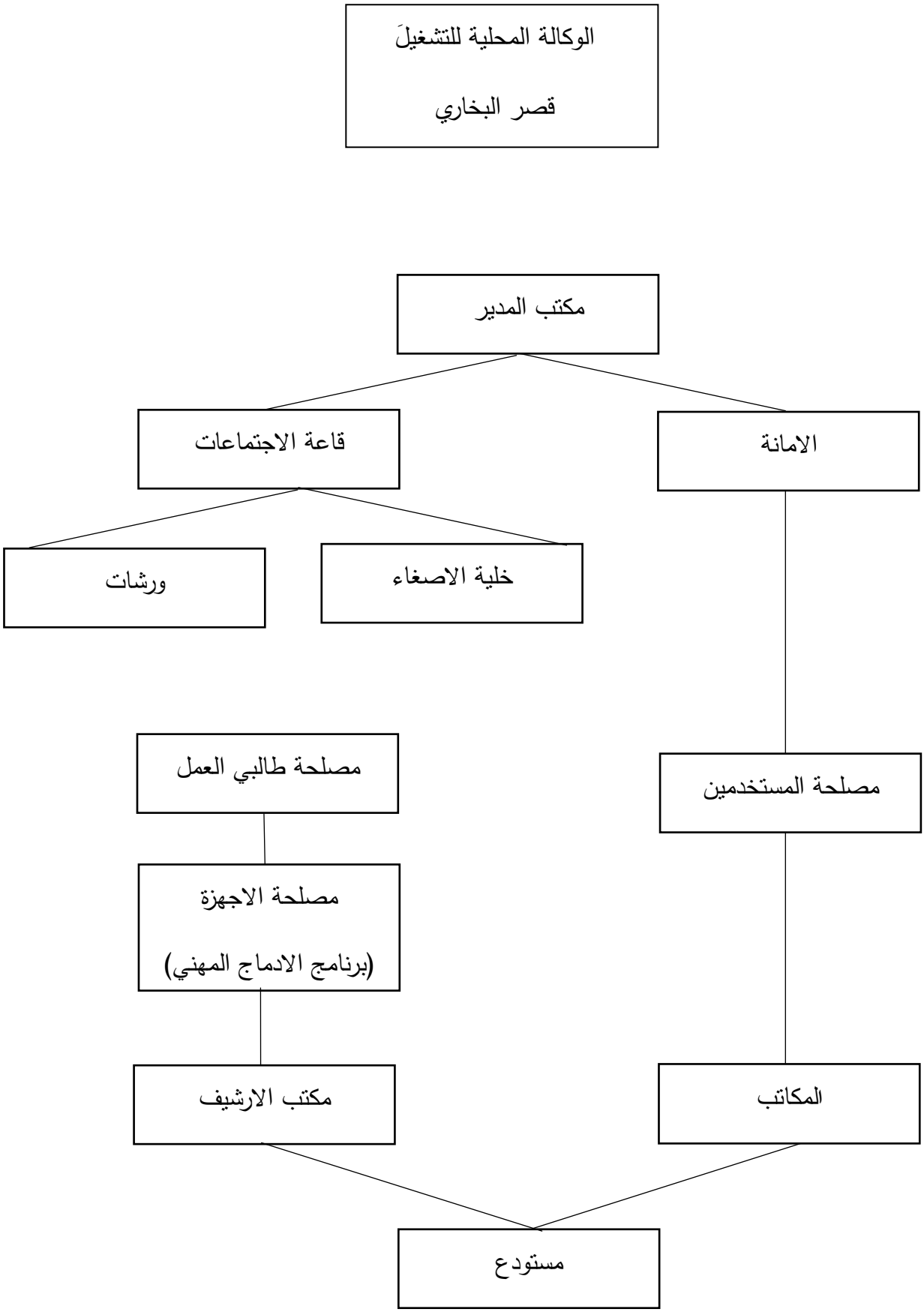
- ✓ ضمان استقبال طالبي العمل واعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم
- ✓ القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها
- ✓ تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي
- ✓ تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطلبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به
- ✓ المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية

- ✓ تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وادوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييسها
- ✓ ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق الشغل
- ✓ ابرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب

3. متابعة تطور اليد العاملة الاجنبية بالجزائر في اطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الاجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الاجانب وتسييرها
4. ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل
5. ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل

الهيكل التسلسلي الحالي للوكالة الوطنية للتشغيل




الوكالة المحلية للتشغيلَ
قصر البخاري
مكتب المدير
قاعة الاجتماعات
الامانة
ورشات
خلية الاصغاء
مصلحة طالبي العمل
مصلحة المستخدمين
مصلحة الاجهزة
(برنامج الادماج المهني)
مكتب الارشيف
المكاتب
مستودع

- التخصص الجامعي يؤثر في بطالة خريجي الجامعة:

بعض الاحصائيات حول طالبي العمل على المستوى الوطني (2008-2011)

الجدول رقم 8 : توزيع طالبي العمل (STR_1) حسب السن والمستوى التعليمي 2008

المستوى / السن	بدون مستوى	ابتدائي	متوسط	جامعي ثانوي	المجموع
29 – 16	2	27	69	48	146
34 – 30	1	7	21	26	55
39 – 35	1	4	10	10	25
44 – 40	1	6	5	5	16
49 – 45	2	3	3	2	10
50 – 49	5	7	2	1	15
مجموع	11	53	110	92	267

Source : O.N.S. Enquite Emploi Aupres Des Ménages, 2008_ N° 146 Alger, p 56

يتضح لنا من خلال هذا الجدول ان اغلب طالبي العمل لهم مستوى تعليمي متوسط وذلك بنسبة 41,19 % ودعمت هذه النسبة بنسبة الافراد الذين تتراوح اعمارهم مابين (16 – 28) التي تساوي 62,72 % ونسبة الافراد التي تتراوح اعمارهم مابين (30 – 34) و التي تساوي 19,09 % في حين نجد نسبة طالبي العمل الذين عندهم المستوي التعليمي ثانوي و جامعي بنسبة 34,15 % ودعمت هذه النسبة ,نسبة الافراد الذين تتراوح اعمارهم (16 – 29) والتي تساوي 52,17 % اما بالنسبة لطالبي العمل ذو المستوى التعليمي الابتدائي فبنسبة 19,85 % وبدون مستوى بنسبة 4,11 % .

ان الحديث عن طالبي العمل فهذا يرتبط بالمستويات التعليمية فنجد طالبي العمل يتمركزون في المستويات العليا هذا ما تبينه المعطيات في الجدول فإذا تحدثنا عن فئة التعليم المتوسط التي يبقى لها الملاذ خارج القطاع العمومي وبتالي فهم في اعمال مؤقته وهذا مايعكس المستوى الجامعي الذي يبحثون عن العمل ضمن القطاع العام إذ ان طالبي العمل في المستويات الدنيا قليل وهذا نظر لمتطلبات السوق وكل هذا يرتبط بمؤثرات اجتماعية.

الجدول رقم 9 : توزيع طالبي العمل (STR_1) حسب العمر والمستوى التعليمي 2009 (الوحدة بالالف)

المستوى / السن	بدون مستوى		متوسط		ثانوي/ جامعي		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
24 – 16	12	23,7	31	32,6	11	12,6	54	23,7
29 – 25	8	17,1	26	27,5	35	39	69	29,7
34 – 30	7	14,2	18	19,3	23	26,3	49	20,9
39 – 35	5	10	11	11,7	12	13,8	28	12,1
59 – 40	17	35	9	9	7	8,3	33	14,2
المجموع	49	100	95	100	89	100	233	100

Source : O.N.S. Bulletir trimestriel ses statistiques, seuxieme trimestre, 2009_ N° 54, p 16

يتضح لنا من خلال قراءتنا لهذا الجدول ان نسبة طالبي العمل الذين لديهم مستوى تعليمي ابتدائي و المتوسط 58,59%تمثل الاتجاه العام حيث نجد نسبة الباحثين عن العمل ذو المستوى التعليمي ثانوي بنسبة 20,18% ونجد ذو المستوى التعليمي الجامعي بنسبة 10,32% وفي المقابل نجد نسبة حاملي شهادة البكلوريا مع سنتين تعليم وبدون مستوى ب 2,54% و 8,34% على التوالي,

ومنه نستنتج من خلال المعطيات الاحصائية المتعلقة بالتشغيل كما هي مبينة قي الجدول انها تعكس الحالة العامة للبطال الجزائري والمسجلة شهريا في مكاتب الوكالة الوطنية للتشغيل ومنه نجد أن أغلب طلبي العمل يتراوح سنهم،مابين (25و29)سنة أي في هذا السن يبدأ الفرد في البحث عن العمل(التخرج) وهو في أحسن الظروف،بالمقارنة مع الذين يتراوح سنهم مابين (16و24)سنة ويعد هذا السن في غاية الأهمية ،حيث يتعرض لأول مرة للبطالة،نظرا لصعوبة إيجاد منصب عمل ملائم بينما نلاحظ أن ما فوق الأربعين سنة يعانون من ضعف في الشغلانية،فنرى كبار السن ليس لهم حظوظ أكثر

في الحصول على منصب عمل ،بمعنى أن السن يؤثر بصورة واضحة على بطالة المسنيين،وذلك عندما نعلم أن الطرف الثاني في المعادلة وهو عارضوا الشغل ،قد يتجهون إلى التوظيف والبحث عن من هم أقل سنا،من خلال تحديدهم للحد الأقصى للسن المناسب للتوظيف،والمستوى المطلوب لكل شخص .

الجدول رقم 10: توزيع طلبات العمل المسجلة بالوكالة الوطنية لتشغيل حسب مستوى التعليمي خلال الفصل الثاني 2009

المستوى التعليمي	العدد	%
بدون مستوى	20718	8,38
ابتدائي/ متوسط	144856	58,59
ثانوي	49818	20,15
شهادة البكلوريا + سنتان تعليم	6293	2,54
جامعي	25527	10,32
المجموع	247212	100

Source : O.N.S. Enquete Enploi Auprés Des Ménges, 2009, N° 150, Alger, p62

يتجلى واضحا من خلال قراءة هذا الجدول ان اغلب طالبي العمل يتراوح سنهم مابين 25 – 29 سنة وذلك بنسبة 29,7%وتتدعم هذه النسبة بنسبة 39 % من طالبي العمل الذين لديهم مستوى تعليمي ثانوي و جامعي و 27,5% من طالبي العمل ذو مستوى التعليمي المتوسط في حين نجد النسبتان 23,1% و 20,9% تمثلان طالبي العمل عمرهم اكثر من 35 سنة فنجد النسبة اقل من 15%.

يمكن حصر طالبي العمل ابتداء من السن 15 وذلك نظرا لان هذا السن هو الذي يبدا فية الانسان التفكير في العمل خاصة اذا كان ليس لديه التزام الخاص بالتربية والتعليم هذا ماتبينه معطيات الجدول من ان طالبي العمل يتراوح سنهم مابين 15 و 23 سنة وطبعا اصحاب هذه السنوات لديهم مستوى دراسي متوسط و ثانوي, لان اصحاب المستوى الجامعي يطلب العمل عندما يصل الى 24 سنة (التخرج) وعليه تفسير نتائج هذا الجدول يرتبط اكثر بالوضعية الواقعة للمنظومة التربوية التي ارتبطت بظاهرة التسرب المدرسي وغيرها من الظواهر الاخرى ويرتبط عادة المستوى التعليمي بطبيعة منصب الشغل خاصة إذا تعلق الأمر بوظيفة عمومية فلا يمكن أن نجد من هو ذو مستوى ابتدائي في نفس المنصب

مع من لديه مستوى جامعي،طبعا وهنا نستثني بعض الوظائف التي ترتبط بالقطاع الخاص وعليه فمعطيات الجدول تبين أن الفئة الأكثر طلب للعمل هي فئة ذو مستوى متوسط وابتدائي،وأصحاب هذا المستوى يكونوا قد انقطعوا عن الدراسة قبل خمسة عشر سنة،وابتداء من هذا السن وهم في رحلة البحث عن العمل مما يبين التواجد الكبير لهذه الفئات وخاصة أن نسبة النجاح كانت أيضا متدنية وعليه فكل هذه المستويات توجهت إلى الحياة المهنية،وحتى السن الثامن عشر نجد أصحاب المستوى الثانوي هم أكثر الفئات طلبا للعمل لأن الأمر يرتبط بنسبة الرسوب الكبير بنتائج البكالوريا،والتي عادة كانت لا تتجاوز 40بالمئة والأمر يستمر حتى سن 23فما فوق أين نجد أصحاب المستوى الجامعي،حيث يدخلون في رحلة البحث عن العمل،وهنا ما يجدر الإشارة إليه أن المستوى التعليمي المتوسط والثانوي هم أكثر الباحثين عن منصب العمل.

الجدول رقم 11: توزيع طالبي العمل حسب السن والمستوى التعليمي 2010 (الوحدة بالالف)

المستوى / السن	بدون مستوى		متوسط		ثانوي/ جامعي		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
24 – 16	19	20	55	39,5	27	16,7	101	24,3
29 – 25	24	25,8	41	25,5	56	34,6	121	29,1
34 – 30	11	11,4	30	19,1	42	25,9	83	20
39 – 35	6	5,9	17	40,4	22	13,6	44	10,6
59 – 40	35	36,8	17	10,5	15	9,2	67	16
المجموع	94	100	160	100	163	100	417	100

Source : O.N.S. Enquete Enploi Auprés Des Ménges, 2010, N° 170, Alger, p76

يتبين من خلال قرائتنا للجدول ان اغلب طالبي العمل يتراوح سنهم مابين (25 – 29) وذلك بنسبة 29,1% و تتدعم هذه النسبة بنسبة 34,6% من طالبي العمل ذو المستوى الثانوي والجامعي في حين نجد ذو المستوى تعليمي متوسط بنسبة 38,36% وتدعم هذه الاجابة افراد يتراوح سنهم مابين (35 – 39) بنسبة 40,4% وطالبي العمل بمستوى تعليم ابتدائي بنسبة 13,11%

وهنا يمكن حصر طالبي العمل مابين (25 – 29) سنة نظرا لان في سنة 25 يطلب فيه الشخص

العمل ونظرا لان اصحاب المستوى التعليمي الجامعي يطلب العمل عندما يصل الي السن 25 اي سن التخرج هذا مايتبين لنا من خلال قراءتنا لمعطيات الجدول.

الجدول رقم 12 توزيع طالبي العمل (STR_1) حسب المستوى التعليمي (الوحدة بالالف)

المستوى التعليمي	العدد	%
بدون مستوى	18	4,3
ابتدائي	56	14,8
متوسط	179	47,1
ثانوي	78	20,7
جامعي	50	13,1
المجموع	379	100

Source : O.N.S. Enquete Enploi Auprés Des Ménges, 2011, N° 173, Alger, p173

يبين لنا من خلال الجدول ان نسبة 47,1% من طالبي العمل مستواهم الدراسي متوسط وتمثل هذه نسبة الاتجاه العام كما نجد نسبة 20,7% تمثل طالبي العمل ذو المستوى التعليمي الثانوي في حين نجد طالبي العمل الذين لديهم مستوى تعليمي ابتدائي وجامعي موجودين بنسبتي 14,8و 13,1% على التوالي ونجد بدون مستوى بنسبة 4,3% .

إن الحديث عن مفهوم الباحثين عن العمل هو الحديث عن فئة البطالين حيث نجد طالبي العمل في تزايد, كما ان الحديث عن فئة المعروضة في سوق الشغل ترتبط عادة بالمستويات العليا خاصة الجامعية هذا مايجعل طالبي العمل يتمركزون في المستويات الدنيا هذا ماتبينه معطيات الجدول فبالتالي نلاحظ أن طالي العمل يتمركزون أكثر بالمستوى المتوسط حيث نجد يبقى لهذه الفئة الحرية في العمل خارج القطاع العمومي وبالتالي هم في أعمال مؤقتة وفي نفس الوقت وهم يبحثون عن العمل في القطاع العام كما تبينه معطيات الجدول وهو ما يعكسه في المستوى الجامعي التي نجدها بنسبة قليلة وذلك أن الخريج الجامعي ينتظر تخرجه ثم يتوجه إلى البحث عن العمل.

*جداول الخاصة بوكالة التشغيل بقصر البخاري 2011 – 2015

الجدول رقم 13 توزيع طالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل بقصر البخاري خلال سنة 2011 حسب التخصص

التخصص	العدد	%
علوم دقيقة	11	0,54
تكنولوجيا	217	10,73
علوم الارض والفلاحة	58	2,56
الهندسة المعمارية	11	0,54
علوم طبية	31	1,53
علوم انسانية	1332	65,9
لغات	288	14,25
تخصصات اخرى	73	3,61
المجموع	2012	100

المصدر: وثائق رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

من خلال قرائتنا لهذا الجدول يتضح لنا ان سنة 2011 نجد نسبة65,9% من المسجلين في الوكالة في التخصص علوم انسانية وهي تمثل الاتجاه العام في حين نجد في تخصص لغات نسبة 14,25% وفي تخصص تكنولوجيا 10,73% وتخصصات اخرى مسجلين بنسبة 3,16% اما علوم الارض والفلاحة بنسبة 2,56% وفي المقابل نجد المسجلين في العلوم طبية بنسبة 1,53% وفي الاخير نجد التخصص علوم دقيقة والهندسة المعمارية بنسبة 1,53%

فالتخصص له دور وتاثير واضح من خلال طالبي العمل حيث نجد العلوم الانسانية هي اكثر التخصصات طالبي الشغل في مكتب التشغيل وقد يكون هذا عائد لعدد خريجي الجامعة المسجلين بهذا التخصص وهذا يرتبط بما تدفعه الجامعة سنويا ومنه نلاحظ أنه لما يشهده المجتمع من تحسين لبعض المشاريع كشق الطرقات مثلا الطريق السيار شرق غرب،ومؤسسات صناعية جديدة وسكنات جديدة وما تتطلبه هذه المشاريع من عمالة فلا بد من أن تكون تخصصاتهم علمية كالهندسة المعمارية،وما نلاحظه من خلال الجدول فإن هذا التخصص الطلب عليه ضعيف وذلك نتيجة التوجه مباشرة إلى عالم الشغل لما تتمتع به هذه التخصصات من أهمية في هذا المجال وهذا ما يعكس لنا عدم التسجيل في هذه

الوكالة،وكذلك نجد بعض السياسات التي اعتمدتها الدولة كالدعم الفلاحي،وإعطاء المسعادات المادية والمعنوية،فإن تخصص علوم الأرض والفلاحة تكون بنسبة قليلة لأنها مدعمة من قبل الدولة وهذا ما يجعل الفرد يتوجه إلى هذه السياسات وعدم التوجه لهذه الوكالة،ونجد أيضا نظرا لهذا التطور التكنولوجي الحاصل والتوسع العلمي فإن ذو التخصص علوم دقيقة وعلوم طبية تتجه مباشرة إلى عالم الشغل أو إنشاء مؤسسات خاصة.

أما فيما يخص تخصصات علوم إنسانية فإنها ترتبط ارتباطا وثيقا بالقطاع التعليمي والتوظيف العمومي،مما يجعل لهذه التخصصات حظوظ قليلة في الحصول على وظيفة فتتجه إلى التسجيل في الوكالة بحيث تلعب الوكالة هنا دور الوسيط بين عارضي الشغل من القطاعين العام والخاص،وطالبي الشغل من جهة أخرى وهم حملة الشهادات الجامعية من مختلف المستويات بعد التخرج وهذا بعد دراسة إمكانية تطابق المؤهلات مع شروط منصب الشغل،وبهذا تمثل هنا الوكالة المحلية للتشغيل،إحدى القنوات الرسمية التي يلجأ إليها خريجوا الجامعة بغية الحصول على وظيفة.

الجدول رقم 14: توزيع طالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري خلال سنة 2012 حسب التخصص

التخصص	العدد	%
علوم دقيقة	10	0,87
تكنولوجيا	147	12,82
علوم الارض والفلاحة	33	2,87
الهندسة المعمارية	4	0,34
علوم طبية	22	1,91
علوم انسانية	720	62,88
لغات	182	15,88
تخصصات اخرى	28	2,44
المجموع	1148	100

المصدر: وثائق رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

يتجلى واضحا من خلال قرائتنا للجدول ان المسجلين في الوكالة تخصص علوم انسانية بنسبة 62,88% وهي تمثل الاتجاه العام في حين نجد تخصص لغات بنسبة 15,88% اما فيما يخص

تخصص تكنولوجيا فنجد نسبة 12,82% ونجد تخصص علوم الارض و الفلاحة بنسبة 2,87% اما فيما يخص التخصصات الاخرى فتساوي 2,44 % اما بالنسبة لتخصص علوم طبية فنجد 1,91% واخيرا نجد اقل تسجيل في الوكالة تخصص علوم دقيقة 0,87% وتخصص الهندسة المعمارية بنسبة 0,34%.

من خلال هذا التحليل نلاحظ ان سنة 2012 نجد ان طالبي العمل خريجي الجامعات في التخصص علوم الانسانية بكثرة وبالتالي نكون امام بطالة متزايدة في هذا التخصص على غيره من التخصصات الأخرى التي نجد الطلب عليها يقل.وكل هذا موضح من خلال الجدول الأول نظرا لأن السنوات متقاربة فالتخصصات الأخرى كالعلوم الدقيقة والهندسة،هي التخصصات المطلوبة بكثرة في سوق العمل نظرا لوجود مشاريع ضخمة قيد الإنجاز،بينما التخصصات الاخرى كالعلوم الإنسانية واللغات،فهي تنتظر دور الوكالة في البحث عن الوظيفة الملائمة للتخصص ،وهذا ما تعكسه لنا معطيات الجدول.

الجدول رقم 15: توزيع طالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري خلال سنة 2013 حسب التخصص

التخصص	العدد	%
علوم دقيقة	6	0,57
تكنولوجيا	157	14,95
علوم الارض والفلاحة	40	3,8
الهندسة المعمارية	17	1,61
علوم طبية	117	11,14
علوم انسانية	554	52,76
لغات	132	12,57
تخصصات اخرى	27	2,57
المجموع	1050	100

المصدر: وثائق رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول ان طالبي العمل في التخصص علوم انسانية لسنة 2013 بنسبة 52,76% وهي تمثل الاتجاه العام في حين نجد تخصص تكنولوجيا بنسبة 14,95% وطالبي العمل في تخصص لغات بنسبة 12,57% ونجد تخصص علوم طبية بنسبة 11,14% وعلوم الارض والفلاحة

3,8% في حين نجد تخصصات الاخربنسبة 2,57 % .

وفي الاخير نجد الاقل تسجيل في الوكالة تخصص علوم الهندسة بنسبة 1,61% وتخصص علوم دقيقة بنسبة 0,57%

من خلال كل هذا نلاحظ ان نسبة 2013 نجد طالبي العمل في بعض التخصصات يرتفع على سنة 2012 و 2011 ومنه مايعكس لنا ان البطالة في تزايد في بعض التخصصات وتقل في التخصصات اخرى.

الجدول رقم 16: توزيع طالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري خلال سنة 2014 حسب التخصص

التخصص	العدد	%
علوم دقيقة	17	1,57
تكنولوجيا	157	14,56
علوم الارض والفلاحة	33	3,06
الهندسة المعمارية	26	2,41
علوم طبية	49	4,54
علوم انسانية	602	55,84
لغات	127	11,78
تخصصات اخرى	67	6,21
المجموع	1078	100

المصدر: وثائق رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

يتجلى واضحا من خلال قراءة هذا الجدول ان اغلب طالبي العمل يتمركز في تخصص علوم انسانية بنسبة 55,84%وتكنولوجيا 14,56% اما تخصص لغات فبنسبة 11,78% ونجد تخصصات اخرى 6,21% اما العلوم الطبية فنجد نسبة 4,54% ونجد طالبي العمل في تخصص علوم الارض والفلاحة بنسبة 3,06% وتخصص علوم دقيقة بنسبة 1,57% ومانلاحظ ان اقبال خريجي الجامعات من تخصص علوم انسانية اكثر من التخصصات الاخرى في حين نجد اقل اقبال في تخصص علوم دقيقة.

الجدول رقم 17: توزيع طالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري خلال سنة 2015 حسب التخصص

التخصص	العدد	%
علوم دقيقة	21	1,91
تكنولوجيا	143	13,46
علوم الارض والفلاحة	13	1,22
الهندسة المعمارية	/	/
علوم طبية	/	/
علوم انسانية	885	83,33
لغات	/	/
تخصصات اخرى	/	/
المجموع	1062	100

المصدر: وثائق رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول ان سنة 2015 نجد تخصص علوم انسانية بنسبة 83,33% في حيث نجد تخصص تكنولوجيابنسبة 13,46% اما علوم دقيقة فنجد نسبة 1,97% وفي الاخير نجد طالبي العمل في الخصص علوم الارض والفلاحة بنسبة 1,22% .

يبقى تخصص علوم انسانية هو التخصص الذي يمثل الاتجاه العام لطالب العمل خريجي الجامعات وكل هذا يوضح انخفاض في المعدل طالبي العمل خلال سنة 2015 في بعض التخصصات وذلك نظر لبعض التعديلات التي قام بها مكتب التشغيل وذلك بضم بعض التخصصات اخرى, قد تكون التخصصات التي تحظي بتوفر مناصب شغل اغلبها في المجال الادارة او الخدماتي, وبالتالي تستدعي توظيف اعداد كبيرة من الخريجين مما قد يفسر سبب قلة تسجيل اصحاب الشهادات في التخصصات العلمية بينما نجد التخصصات الادبية بكثرة.

إستنتاج الفرضية الاولى:

تتعلق الفرضية الاولى بمتغير التخصص وهي في هذا جاءت التخصص يؤثر في بطالة خريجي الجامعة وحسب النتائج المفرزة من الاحصائيات مجال الدراسة نلاحظ ان الخريج الجامعي يتميز بنوع الشهادة المتحصل عليها في مجال التوظيف كما ان سوق العمل يراعي نوع الشهادة ونوع التخصص, وفي حالة الازمات الحادة تؤدي الي انحطاط قيمة الشهادة وهكذا يقف الخريج الجامعي حائرا بين سوق العمل الذي تتخلله مجموعة من العراقيل وفي مجال الطلب عن العمل, بالاضافة الي ان الجامعة تبرز تخصصات جديدة احيانا يتطلبها سوق العمل لكن لاتراعي انه في هذه الحالة تواجه البطالة من نوع اخر تستدعي من الخريج الجامعي التوجه مباشة الي التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل او المحلية لينتظر تصريح بوجود عمل ما, فيعتبر بطال وعاطل عن العمل, وبعد تحليل هذه الفرضية فان اهم النتائج هي:

- تمركز خريجي الجامعة في التخصصات الادبية.
- معظم خريجي الجامعة يصنفون في تخصص علوم انسانية ولغات.
- ان توزيع الباحثين عن العمل من سنة 2011 تنحصر في التعليم المتوسط في حين نجد طالبي العمل الذين لديهم مستوى تعليمي ابتدائي وجامعي متساوي نوعا ما.
- اغلب طالبي العمل يتراوح اعمارهم ما بين (25 – 29)سنة.

ان هذه النتائج تبين لنا ان التخصص له اهمية لدى خريجي الجامعة وعدم تسجيل التخصصات العلمية في مكتب التشغيل يوضح لنا انهم توجهوا مباشرة الي سوق العمل والتخصصات الاخرى المسجلة في الوكالة تبقي في حالة بطالة كل هذا يودي بنا القول ان الفرضية الاولى تحققت بنسبة كبيرة.

-إقبال خريجي الجامعة من جنس الإناث على مكاتب التشغيل أكثر من جنس الذكور وهذا يؤثر على خريجي الجامعة من جنس الذكور.

- بعض الإحصائيات لطالبي العمل على المستوى الوطني

الجدول رقم 18: توزيع طالبي العمل حيث الجنس2008(الوحدة بالالف)

الجنس	العدد	%
الذكور	241	83,6
الإناث	47	16,4
المجموع	248	100

Source : O.N.S. Enquite Emploi Auprès Des Ménage 2008

يتضح من خلال الجدول أن نسبة83,8 % من الباحثين عن العمل من جنس الذكور وهي تمثل الاتجاه العام في المقابل نجد أن نسبة الإناث تساوي 16,4% ومنه نلاحظ ان طالبي العمل من جنس الذكور اكثر من جنس الإناث وقد يعود هذا لتوجه الإناث للأعمال الحرة كالخياطة والحلاقة, أو التوجه اللي الحياة الزوجية, وعدم تسجيل بالوكالة المحلية للتشغيل.

فإذا كانت بطالة الإناث لا تزال عرضة في بعض الأحيان إلى التعارض سلم القيم بين المؤيدين لعمل المرأة والمعارضين له ،حيث يرى هؤلاء بضرورة مكوث المرأة في البيت،رغم وصولها إلى سن الشغل وقدرتها عليه،مما يؤدي إلى عدم تسجيلها بالوكالة ونظرا لكثرة الأعباء داخل البيت من جراء ازياد الأطفال،مما يرى البعض ضرورة المكوث في البيت ومغادرة عالم الشغل وهذا مقارنة مع الذكور فمباشرة بعد ترك مقاعد الدراسة يتوجه إلى البحث عن منصب شغل سواء في القطاع الخاص أو التوجه إلى القطاع العام،أو التسجيل في الوكالة.

الجدول رقم 19: توزيع طلبات العمل المسجلة بالوكالة الوطنية للتشغيل حسب الجنس خلال الفصل الثاني 2009

الجنس	العدد	%
الذكور	202548	81,93
الإناث	44664	18,02
المجموع	247212	100

Source : O.N.S. Bullztin trimestriel des statistiques ,deuxieme trimestre 2009, N° 54, p16

يتجلى واضحا من خلال الجدول أن معدل طلبات العمل لفئة الذكور مرتفع اذا ما قرناه مع معدل طلبات الإناث حيث نجد نسبة 81,93% ممثلة لمعدل طلبات العمل لفئة الذكور و 18,08% تمثل معدل طلبات العمل لفئة الإناث.

فهناك من يرى أن الذكور لهم حظوظ أكثر من الإناث في الحصول على منصب عمل مأجور،قد يكون هذا معقولا إلى حد ما خاصة في حالة الزواج والإنجاب بالنسبة للمرأة لأن الأعباء العائلية كثيرة وتعيق المرأة أكثر من الرجل في البحث عن التوظيف،وهذا راجع إلى أن المرأة تكون أقل ارتباطا من الرجل بنظام الشغل بعد الزواج،وفي المقابل نجد معدلات الطلب لدى الذكور مرتفعة وهذا متعكسه الظروف الاجتماعية التي يعيشها الفرد،فأول شيئ يتبادر إلى ذهن الذكور هو البحث عن منصب عمل والاستقرار فيه.

الجدول رقم 20: توزيع طلبات العمل المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل حسب الجنس الفصل الثالث 2009

الجنس	العدد	%
الذكور	148213	83,28
الإناث	29753	16,71
المجموع	177966	100

Source : O.N.S. Bullztin trimestriel des statistiques ,troisceme trimestre 2009, N° 55, p9

يتضح من خلال الجدول أن اكبر طالبي العمل نجده عند جنس الذكور وذلك بنسبة 83,28% وفي حيث نجد عند الإناث نسبة 16,71%..

فإن الحديث عن معدلات طالبي العمل من جنس الذكور هو الحديث عن مدى أهمية العمل بالنسبة للذكور فإن جنس الذكور إن لم يتوجه إلى مقاعد الدراسة أول شيئ يتبادر له في ذهنه هو البحث عن العمل والتوجه إلى مؤسسات خاصة أو التسجيل في الوكالة للبحث عن عمل في مؤسسات عامة بالمقارنة مع جنس الإناث،حيث نجد أن المرأة تتوجه إلى الحياة العائلية فبعد الزاج تكون هناك أعباء عائلية كثيرة ماتعيق المرأة أكثر في البحث عن التوظيف فهي تكون أقل ارتباطا من الذكور بنظام الشغل.

الجدول رقم 21: توزيع طالبي العمل حسب السن و الجنس 2010 (الوحدة بالألف)

الجنس / السن	الذكور		الإناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
24 – 16	85	27,3	16	15,4	101	29,3
29 – 25	83	26,4	39	37,3	123	29,1
34 – 30	57	18,3	26	25,1	83	20
39 – 35	30	9,7	14	13,4	44	10,6
59 – 40	57	18,3	9	8,8	67	16
المجموع	313	100	104	100	417	100

Source : O.N.S. Enpuite Enploi Auprés Des Ménages, 2010, N° 170 Alger, p76

يتبين من خلال الجدول أن اغلب طالبي العمل يتراوح سنهم بين (25 – 29) سنة وذلك بنسبة 29,1% وهي النسبة تعبر عن الاتجاه العام ويتدعم بنسبة 37,3% من طالبي العمل من جنس الإناث و26,4% من جنس الذكور ونجد نسبة 24,3% من الأفراد تتراوح أعمارهم مابين 16 – 24 من طالبي العمل تدعمها نسبة ذكور ب 27,3% ونسبة اناث 15,4%.

ومنه نستنتج أن طالبي العمل من جنس الاناث يتقدمون مباشرة بعد التخرج الي التسجيل بالوكالة هذا ماتبينه معطيات الجدول حيث نحصر طالبي العمل من السن 25 (سن التخرج) ومنه نجد جنس الذكور أقل وقد يعود ذلك الي التحاقه بالخدمة الوطنية او التزامات خاصة مثل تسير مؤسسات شخصية.

ونظرا للتغيرات الاجتماعية الحاصلة في المجتمع الجزائري فإن إقبال جنس الإناث للتشغيل بالوكالة والبحث عن العمل يزداد نظرا للتردي الأوضاع الاقتصادية على مستوى الأسر.

الجدول رقم 22: توزيع طالبي العمل (STR_1) حسب الجنس 2011

الجنس	العدد	%
الذكور	302	79,68
الاناث	77	20,32
المجموع	379	100

Source : O.N.S. Enpuite Enploi Auprés Des Ménages, 2011, N° 173 Alger, P 07

يتبين من خلال الجدول ان طالبي العمل من جنس الذكور بنسبة 79,68% وهي تمثل الاتجاه العام في المقابل نجد 20,32 % نسبة من طالبي العمل جنس الاناث.

فالحديث عن طالبي العمل هو الحديث عن فئات بطالة او فئات ذات عقود مؤقت او حتى فئات مشتغلة وتريد تغيير مكان العمل وبالتالي نجد ان طالبي العمل من جنس الذكور يتجاوز عدد الاناث وذلك يعود الي الزيادة المنتشرة لعدد الخرجين من جنس الذكور خاصة اذا اخضعنا للمنظومة الجامعية لمتغير الجنس فنجد جنس الذكور اكثر من جنس الاناث وحتى المعطيات الجدول توضح ذلك.

جداول خاصة بالوكالة المحلية للتشغيل بقصر البخاري

الجدول رقم 23: طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري خلال سنة 2011 حسب الجنس.

الجنس	العدد	%
الذكور	707	34,98
الاناث	1314	65,01
المجموع	2021	100

المصدر: وثائق رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

نلاحظ من خلال الجدول ان طالبي العمل خريجي الجامعات اناث لسنة 2011 بنسبة 65,01% اكبر من نسبة الذكور 34,98% وهذا يوحي الي ان اقبال البنات للتشغيل اكبر من اقبال الذكور وقد يرجع هذا الي توجه الذكور الي الخدمة الوطنية او قد يتوجه الي انشاء مؤسسة خاصة او الرجوع الي

العمل في الملكية الخاصة.

فبعد التخرج بالنسبة للذكور فإن الاستراتيجية في عملية البحث عن التوظيف قد تتحدد بكيفية معالجة الخدمة الوطنية،مما يعني حظوظ الظفر بمنصب العمل لدى الذكور المعنيين بهذا المشكل تقل مقارنة مع الإناث اللواتي يتجهن بصفة مباشرة إلى البحث عن منصب عمل،ونجدها خاصة في حالة العزوبية ،فالإناث إن لم يتوجهن إلى الحياة الزوجية فما أمامها سوى التفكير بطريقة ما في البحث عن العمل لتغطي فراغها ومشكلة البقاء في المنزل،وكذلك يتوجهن بسبب تردي الأوضاع الاقتصادية على مستوى الأسرة.

الجدول 24: طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري خلال سنة 2012 حسب الجنس

الجنس	العدد	%
الذكور	410	35,77
الاناث	736	64,23
المجموع	1146	100

المصدر: وثائق رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

نلاحظ من خلال الجدول ان طالبي العمل خريجي الجامعات لسنة 2012 اقل من سنة 2011 وتدعمها الاناث ب 64,32% ونسبة الذكور ب 35,77% وهذا مايوضح ايضا ان اقبال البنات اكثر من اقبال الذكور بمكتب التشغيل ونستنتج نقص العدد عن السنة الماضية بالنسبة للاناث التوجه الي الحياة الزوجية اما الذكور قد يتوجه الي الاعمال الحرة او التسيير مشروع شخصي.

وهذا راجع إلى أن السنوات متقاربة،فإن قدرات المرأة جعل لها دورا واضحا وتأثير في سوق العمل،حيث بدأ استقبال جنس الإناث في مناصب معينة أكثر من جنس الذكور ،وذلك راجع لقدرة المرأة على التحمل والاتقان حتى ولو كان الراتب ضئيلا.

الجدول رقم 25: طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري خلال سنة 2013 حسب الجنس

الجنس	العدد	%
الذكور	334	31,8
الاناث	716	68,19
المجموع	1050	100

المصدر: وثائق رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول ان طالبي العمل من جنس الاناث بنسبة 68,19% اكثر من نسبة الذكور 31,8% لسنة 2013 وبالتالي نجد في كل سنة اقبال الاناث على مكتب التشغيل اكثر من اقبال الذكور وقد نستنتج من معطيات الجدول ان طالبي العمل ذكور ينقص بسبب انهم يفضلون طرق الربح السريع دون انتظار الملفات وقبول في مركز ثابت.

الجدول رقم 26: طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري خلال سنة 2014 حسب الجنس.

الجنس	العدد	%
الذكور	398	36,92
الاناث	680	63,07
المجموع	1078	100

المصدر: وثائق رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

يتبين من خلال الجدول ان نسبة طالبي العمل لسنة 2014 من جنس الاناث 63,07% على عكس الذكور بنسبة 92’36% ومانلاحظه ان طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين يقل عن سنة 2013 لانه يبقى اقبال جنس الاناث اكثر من جنس الذكور وعدم زيادة العدد من الاناث وهذا سبب توقف الوكالة عن استقبال الملفات وهذا راجع الى انه قد يكون ان الاناث لم يقومو بوضع ملفات في تلك السنة.

الجدول 27: طالبي العمل خريجي الجامعات المسجلين بالوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري خلال سنة 2015 حسب الجنس

الجنس	العدد	%
الذكور	277	26,09
الاناث	725	73,91
المجموع	1062	100

المصدر: وثائق رسمية من الوكالة المحلية للتشغيل قصر البخاري.

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول ان سنة 2015 نجد طالبي العمل خريجي الجامعات من جنس الاناث بنسبة 73,91% في المقابل نجد الذكور بنسبة 26,09% ومانلاحظه سنة 2015 ايضا اقبال جنس الاناث على مكتب التشغيل اكثر من اقبال الذكور,وقد يرجع هذا الاقبال المستمر لجنس الاناث الى ما تدفعه الجامعات سنويا.

استنتاج الفرضية الثانية:

تتعلق الفرضية الثانية بمتغير الجنس وتقول " ان اقبال جنس الاناث على مكتب التشغيل اكثر من جنس الذكور وهذا يؤثر على بطالة خريجي الجامعة من جنس الذكور", وبعد تحليل هذه الفرضية, وفق متغير الجنس, توصلنا الي الكثير من النتائج, فعندما نتكلم عن بطالة الذكور مقارنة مع الاناث فنجد ان خروج المرأة للعمل ضرورة حتمية وذلك لقدرتها التي اوصلتها الي هذا النشاط و متطلبات السوق لجنس الاناث لبعض المناصب, وهذا سبب في البطالة لجنس الذكور, فعند مغادرة الشباب مقاعد الدراسة يتوجه مباشرة الى البحث عن العمل فنجد الاناث يفضلون التوجه الي وكالة الوطنية لتشغيل بينما الذكور يتوجه الي القطاع الخاص او الخدمة الوطنية وهذا مايؤدي الي عدم التوجه او التاخر لجنس الذكور بعد التخرج الي التسجيل بالوكالة وبالتالي فان اهم النتائج التي توصلنا اليها:

- الباحثين عن الشغل وطالبي العمل خريجي الجامعة المسجلين بالوكالة المحلية قصر البخاري جنس الاناث اكثر من جنس الذكور,
- ان الاتجاه العام لمعدل البطالة يتركز عند جنس الاناث.
- يبقى معدل طالبي العمل مرتفع بالنسبة للاناث وذلك في خلال سنوات متعددةحسب الاحصائيات

ان هذه النتائج تبين ان طالب العمل يتاثر بمتغير الجنس خاصة اذا ارتبط بمؤشرات مثل السن والمستوى التعليمي كل هذا يجرنا الي القول ان الفرضية الثانية قد تحققت بنسبة كبيرة.

الاستنتاج العام:

يندرج بحثنا تحت عنوان خريجي الجامعة بين البطالة والبحث عن التوظيف, دراسة سوسيولوجية لبعض احصائيات الديوان الوطني للاحصاء , انطلاقا من 2008 الى سنة 2011 و احصائيات الوكالة المحلية لتشغيل بقصر البخاري من 2011 – 2015 وعليه تم التعرض الى تقديم الوكالة الوطنية للتشغيل ثم عرض المعطيات الخاصة بالفرضيات من 2008 – 2011 من معطيات احصائيات الديوان الوطني ومن 2011 – 2015 من الوكالة المحلية للتشغيل وصنفناها حسب كل فرضية, ثم تم التعرض الي استنتاج لكل فرضية والاجابة عليها, ولكن قبل عرض الفصل التطبيقي, تم عرض الدراسة وفق اطار منهجي محدد من عرض الاشكالية والفرضيات ثم المنهج المتبع وصولا الي الدراسات السابقة ،ثم بعد ذلك تم عرض الجامعة الجزائرية وعرض أهم مراحلها التي مرت بها وأهم وظائفها وأهدافها ومبادئها ،لأنها تعتبر مؤسسة اجتماعية تمارس وظائف متعددة من التدريس إلى البحث العلمي وتمنح طلابها شهادات ،وبعدها تم تحديد مفهوم البطالة .وتحديد بطالة خريجي الجامعة حيث تنفرد هذه الفئة عن باقي أنواع البطالين بكونها متخرجة من معاهد وجامعات ومدارس ،ثم بعد ذلك تم تحديد مفهوم سياسة التشغيل التي تعتبر سياسة وضعتها الدولة للحد من مشكلة البطالة حيث قامت الجزائر بعدة إصلاحات في هذا المجال فتم عرض أهم المخططات التي انتهجتها الدولة ،وأهم الأجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة، ومن بين هذه الأجهزة نجد الوكالة الوطنية للتشغيل والتي تكمن مهامها في تنظيم سوق العمل وتسيير العرض و الطلب وفي الاخير تم عرض الجانب التطبيقي واهم النتائج المتوصل إليها هي أن بطالة خريجي الجامعة تتأثر بمتغيرين هما الجنس والتخصص حيث نجد إقبال جنس الإناث على مكتب التشغيل أكثر من جنس الذكور وهذا يؤدي بنا إلى القول ،أن خريجي الجامعات جنس الإناث أكثر من جنس الذكور ،كما أن التخصص له دور واضح وتأثير ببطالة خريجي الجامعة فنجد تخصصات العلوم الإنسانية واللغات أكثر طالي العمل في الوكالة المحلية للتشغيل وهذا ما يوحي إلى بطالة هذه الفئة في حين نجد أن التخصصات العلمية (الهندسة المعمارية والعلوم الطبية والعلوم الدقيقة) قليلة ومنه نقول أن هذه الفئات تتجه مباشرة إلى عالم الشغل وبالتالي فإن بطالة خريجي الجامعة تتحدد بمحددات الجنس والتخصص وتظل قائمة و إن تعددت صورها.

خاتمة:

تعتبر البطالة إحدى المشاكل التي تهدد الاقتصاد الوطني وهشاشة أسواق العمل , واستفحال هذه الظاهرة راجع إلى انعدام وقلة فرص العمل مع النمو السكاني السريع وعلى هذا الأساس ألزمت الحكومة على انتهاج سياسات في سبيل التقليل من حدتها وتحقيق الموائمة بين جانبي الطلب على العمل والعرض على العمل ,ومن بين السياسات نجد الوكالة الوطنية للتشغيل التي تهتم بطالبي العمل الشباب بصفة عامة وخريجي الجامعات بصفة خاصة ,وبالتالي الحديث عن الوكالة الوطنية للتشغيل هو الحديث عن معدلات طالبي العمل والتقليل من مشكلة البطالة تدريجيا , وتظل مسالة البطالة قائمة نسبيا وان تعددت صورها خاصة البطالة بين خريجي الجامعات .

قائمة المراجع والمصادر:

الكـتــب:

1. بدوي زكي ,معجم مصطلحات العلوم الادارية ,الطبعة الثانية,بيروت دار الكتاب اللبناني 1994

2. بن اشنهو مراد ,نحو الجامعة الجزائرية (تاملات حول المخطط الجامعي) ترجمة عبيدة اديب ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية

3. بن شهرة مدني ,الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية ,الطبعة الاولى ,دار حامد للنشر والتوزيع ,عمان 2008

4. بهلول محمد بلقاسم حسن ,سياسة التخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر ,اعادة تنظيم الاقتصاد الوطني ,الطبعة الثانية ,ديوان المطبوعات بن عكنون ,الجزائر 1999

5. بودخدخ كريم، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الإقتصادي، مذكرة ماجيستير جامعة دالي ابراهيم الجزائر2009

6. بوسنة محمود,تاملات حول تطور التعليم العالي ,الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية ,عرض لتجربة الجزائر ،مجلة العلوم الانسانية ,جامعة قسنطينة،العدد13جوان2000

7. تركي رابح ،اصول التربية والتعليم في الجزائر ،المؤسسة الوطنية للكتاب ،ديوان المطبوعات الجامعية,1995

8. تركي رابح, اصول التربية والتعليم ,الطبعة الثانية ,ديوان المطبوعات الجامعية 1992

9. التل سعيد,قواعد التدريس في الجامعة ،الطبعة الاولى ,دار الفكر للطباعة للنشر والتوزيع ,عمان 1997

10. جامع محمد نبيل ،البطالة قنبلة مؤقتةفك شفراتها وحديث مع الشباب،المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية2008

11. حجال سعود، خريجو الجامعة بين البطالة و البحث عن التوظيف، مذكرة لنيل شهادة ماجيستسر، جامعة الجزائر2 ،2010

12. دادي عدون ناصر ,العايب عبد الرحمان ,البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010

13. دهيمي أبو بكر، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادة التعليم العالي، رسالة لنيل شهادة ماجيستيرفرعالإقتصادي القياسي، معهج العلوم الإقتصادية جامعة الجزائر1995/1994

14. ديلو فضيل واخرون ,علم الاجتماع من التغريب الى التاهيل ,دار المعرفة 1998

15. ديلو فضيل واخرون، الجامعة تنظيمها وهيكلتها نموذج جامعة قسنطينة مجلة الباحث ،جامعة قسنطينة ,العدد الاول 1995

16. زويتر الطاهر، إشكالية التشغيل في الزراعة حالة الجزائر، رسالة ماجيستير، جامعة الجزائر 1997

17. سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل الدكتوراه دولة في علم الإجتماع التنمية، معهد علم الإجتماع جامعة قسنطينة، الجزائر1996/1995

18. سليمان مصطفى واخرون ,مبادئ الاقتصاد الكلي ,دار المسيرة للنشر والتوزيع ,الاردن 2000

19. شاويش مصطفى نجيب ,ادارة الموارد البشرية ادارة الافراد,دار الشروق عمان الاردن1996

20. شعباني اسماعيل ,مقدمة في الاقتصاد والتنمية,دار هومة الجزائر ,1997

21. شفير أحمد، الإصلاحات الإقتصادية و أثرها على البطالة و التشغيل حال الجزائر، مذكرة ماجيستير جامعة الجزائر 2001

22. طوطايزوليخة,النسق التربوي في الجزائر ,رهانات التغير حوليات جامعة الجزائر، عدد خاص 1996

23. عثماني و بوحصان، دراسة قياسية لأثر الإستثمارات العامة على النمو الإقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان تقييم آثار برامج الإستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الإستثمار و النمو الإقتصادي خلال فترة 2014/2001 سطيف 11-12 مارس 2013

24. عريفج سلطني سامي، الجامعة والبحث العلمي، الفكر للطباعة، الأردن 2001

25. عقون سليمة، قياس أثر متغيرات إقتصادية في معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية ، مذكرة ماجيستير العلوم إقتصادية و علوم التسيير فرحات عباس، سطيف 2009

26. علام وائل احمد,الميثاق العربي لحقوق الانسان ,,دار النهضة العربية ,مصر 2005

27. عمور محمد ,علم السكان قضايا راهنة القوى العاملة الجزائر ,دار الاوطان للثقافة والابداع الجزائر 2016

28. عمور محمد، أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الإستثمارية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجيستيرفي علم الاجتماع. الجزائر2. 2007/2006

29. عيسات محمد الطاهلر، توظيف خريجي الجامعات، رسالة ماجيستيرمعهد علم الإجتماع، جامعة الجزائر 1992/1991

30. العيسى لؤي اديب ,الفساد الاداري والبطالة ,عمان دار الكتب للنشر والتوزيع الطبعة الاولى 2013 2014

31. غربي علي واخرون,تنمية المجتمع من التحديث الى العولمة,دار الفجر ,مصر 2003

32. غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجيستير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان 2008

33. غياث بوفلجة ,التربية والتكوين في الجزائر ,ديوان المطبوعات الجامعية ,الجزائر1962

34. غيث محمد عاطف,قاموس علم الاجتماع ,الهيئة المصرية للكتاب ,مصر 1979

35. القريشي مدحت ,اقتصاديات العمل دار وائل للنشر ,الطبعة الاولى الاردن 2007

36. كيث ديفرو , السلوك الانساني في العمل ,ترجمة عبد الحميد مرسي ومحمد اسماعيل يوسف ,دار النهضة للطباعة والنشر ,مصر 1974

37. الليثي محمد علي واخرون ,مقدمة في الاقتصاد الكلي, مصر1997

38. ليليا صويلح ، دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات، المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل القرض المصغر، مذكرة ماجيستير في علم اجتماع المؤسسات الإجتماعية، جامعة باحي مختار عنابة 2003/2002

39. متولي فؤاد بسيوني ,المشكلة الاقتصادية ,مركز الاسكندرية للكتاب مصر 1998

40. محمد علي محمد,الشباب العربي والتغير الاجتماعي ,دار النهضة بيروت 1986

41. منصوري زين، تداعيات سياسات الإصلاح الإقتصادي على مستوى الفقر، حال الجزائر مذكرة نيل شهادة الماجيستير جامعة سعد دحلب البليدة 2006

42. موريس انجرس منهجية، البحث في العلوم الانسانية تدريبات عملية بوزيد صحراوي واخرون، دار القصبة للنشر , الجزائر2006

43. النجار فريد ,ادارة الجامعات في الجودة الشاملة ,ايتراك للنشر والتوزيع القاهرة 1999-2000

44. يونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجيستير، كلية الأداب و العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2007

المجلات و المراسيم:

45. بن عزة محمد- شليل عبد اللطيف، دور سياسات وللملتقيات في ترقية قطاع الشغل و القضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي استراتجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق تنمية مستدامة المسيلة 15-16 نوفمبر 2011

46. بوسنة محمود، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي و مدى مساهمته في عملي التنمية عرض لتجربة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 13 جوان 2000

47. التقدم في مجال التنمية، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول ، الجزائر المغرب تونس، السداسي الثاني 2004

48. الجريدة الرسمية، 24 سبتمبر ، 1983.

49. عبد الناصر جابي، الشباب و العمل الصناعي في الجزائر، عن مجلة 1991 GreadN°26

50. مجلة عالم الفكر، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الأدب و التكوين المجلد الرابع الأول و الثاني 1995

51. مراسم وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، الجريدة الرسمية العدد 104 ذو القعدة 1391 هـ الموافق لـ 21 ديسمبر 1971

52. المرسوم 283/98

53. وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر من 1962 إلى 2002

باللغة الفرنسية:

54. Ben bouzid .B : Communication sur la réforme de l'Enseignement Supérieur Conseil National Transition ,oct

55. Cness rapport national sur le développement humain, pnud, 2006,

56. Deponcins(M) : Chomage fils de socialisme (O.E.I.L) Franc e ,1990,

57. Maurice angers, initiation pratique de la méthodologie des sciences humaine, ed.cas.boh.Alger 1997.