

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
رقم التسجيل:
الرقم التسلسلي:

مساهمة الجامعة و هيئات التشغيل في إدماج

الخريجين الجامعيين بسوق العمل

- دراسة ميدانية بولاية أم البواقي -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل و التنظيم

إشراف:

أ.د. نبيل بوزيد

إعداد الطالب:

أحمد زرزور

تاريخ المناقشة: 2014/06/01

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة الأصلية
أ.د. زين الدين مصمودي	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	جامعة أم البواقي
أ.د. نبيل بوزيد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا و مقرا	جامعة أم البواقي
أ.د. أحمد زين الدين بوعامر	أستاذ التعليم العالي	عضوا مناقشا	جامعة أم البواقي
أ.د. محمد الصغير شرفي	أستاذ التعليم العالي	عضوا مناقشا	جامعة سطيف (2)
أ.د. علي لونيس	أستاذ التعليم العالي	عضوا مناقشا	جامعة سطيف (2)
د. محمد زردومي	أستاذ محاضر "أ"	عضوا مناقشا	جامعة الجزائر (3)

السنة الجامعية: 2014/2013

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى تقييم مساهمة الجامعة وهيئات التشغيل في إدماج خريجي التعليم العالي في عالم الشغل للإجابة على هدف الدراسة تم تطبيق ثلاث استمارات مختلفة على ثلاثة عينات من مجتمعات مختلفة (191 أستاذ -480 خريج جامعي متعاقد -35 مسؤول بمديريات ووكالات التشغيل)

وتم تحليل النتائج باستعمال البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss.13.0) وكانت نتائج الدراسة على النحو التالي :

- إن غياب تحضير الطلبة إلى عالم الشغل جعل من الجامعة لا تساهم في الإدماج المهني لخريجها .
- إن عدم فعالية هيئات التشغيل - من خلال عقود العمل الموجهة للخريجين الجامعيين - جعل من هذه الهيئات لا تساهم في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية:

الجامعة- هيئات التشغيل-الخريجين الجامعيين- سوق العمل.

Résumé :

Cette recherche vise à évaluer la contribution de l'université et les organismes d'emploi dans la préparation et l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur dans le monde du travail en Algérie.

Trois différents questionnaires destinés à trois différentes populations

(191 enseignants -480- diplômés universitaires avec des contrats de travail.

35 responsables d'organismes d'emploi) ont été utilisés en vue de répondre à

l'objectif de l'étude. L'analyse statistique des résultats a été faite par le biais du programme SPSS Windows 13.0.

Les résultats de la recherche ont confirmé ce qui suit :

- un manque de préparation des étudiants a l'emploi et au monde du travail a fait que l'université ne contribue pas à l'insertion professionnelle de ses diplômés.
- un manque d'efficacité des organismes d'emploi - à travers les contrats de travail destinés aux diplômés universitaires - a fait que ces derniers ne contribuent pas à l'insertion professionnelle des diplômés universitaires.

Mots clés : Université -Organismes d'emploi- Diplômés universitaires

- Marché du travail.

شكرات.

1 فهرس المحتويات

7 قائمة الجداول والأشكال

10 مقدمة عامة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

16 I. دوافع اختيار الموضوع

16 II. أهداف البحث

17 III. أهمية البحث

17 IV. إشكالية البحث

18 V. فرضيات الدراسة

18 - الفرضية العامة الأولى

19 - الفرضيات الإجرائية

19 - الفرضية العامة الثانية

19 - الفرضيات الإجرائية

19 VI. تحديد المصطلحات و المفاهيم

الفصل الثاني: التعليم العالي وتوجهاته العالمية

25 تمهيد

26 I. مفهوم التعليم العالي و التعليم الجامعي

27 II. أغراض وأدوار ووظائف التعليم العالي

29 III. أهداف التعليم العالي في بعض الدول (من خلال أمثلة لبعض الدول)

31 IV. مصادر تمويل الجامعة

31 4-1- الدولة

31 4-2- برامج البحوث العلمية

31 4-3- الهبات

933-4- التعليم العالي بالجزائر و أهم إختلالاته
944-4- أهداف نظام " ل.م.د " في الجزائر
975-4- هيكله نظام ل.م.د"
1046-4- المفاهيم الأساسية لنظام ل.م.د"
1057-4- مميزات نظام ل.م.د"
1078-4- الرؤية الجديدة لسياسة التكوين بنظام ل.م.د
110V. إدراج ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر
115 خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: التعليم العالي و سوق العمل في الجزائر و أهم محطات سياسة التشغيل
119 تمهيد
	I . سوق العمل
1191-1- مفهوم سوق العمل
1202-1- وظائف سوق العمل
1213-1- مكونات سوق العمل
1224-1- ميكانيزمات سوق العمل
1225-1- مميزات سوق العمل
1226-1- المقاربات النظرية في دراسة سوق العمل
123 II . سوق العمل في الجزائر
1231-2- خصائص سوق العمل في الجزائر
1272-2- الأطر القانونية و التنظيمية لسوق العمل و التشغيل في الجزائر
128 III . ظاهرة بطالة الخريجين الجامعيين بالجزائر
133 IV . المحطات الهامة لسياسات التشغيل بالجزائر
147 V . تحديات و معوقات نجاح سياسات التشغيل بالجزائر
148 VI . النظريات المفسرة للعلاقة بين مخرجات التكوين و التعليم و سوق العمل
149 VII . أهم المشاكل التي تواجه علاقات التطوير العالي بسوق العمل و أهم حلولها
1491-7- أهم المشاكل التي تواجه علاقات التعليم العالي بسوق العمل
1582-7- للاحول العلمية المقترحة حول مشكلة تحضير الطلبة لسوق العمل
163 خلاصة الفصل

31	4-4- رسوم التسجيل وحقوق الامتحانات.....
31	4-5- القطاع الخاص.....
32	4-6- تسويق العلوم.....
32	4-7- تنجبر التعليم العالي.....
	V. التوجهات الحالية في مجال التعليم العالي عالميا
33	5-1- تنويع التعليم العالي.....
38	5-2- تمهين التعليم العالي.....
42	5-3- تدويل التعليم العالي.....
47	VI. الفضاء الأوربي للتعليم العالي وتطبيق نظام " ليسانس.ماستر.دكتوراه "
	VII. تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي
51	7-5- التجارب العالمية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي.....
56	7-6- إدارة الجودة الشاملة في العالم العربي.....
59	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه مشكلاته وأهم الإصلاحات
64	تمهيد.....
65	I. أهداف التعليم الجامعي بالجزائر.....
69	II. مشكلات التعليم العالي بالجزائر.....
69	2-1- مشكلة التمويل.....
70	2-2- مشكلة الهياكل القاعدية والبنائات والتجهيزات.....
70	2-3- مشكلة التأطير.....
71	2-4- مشكلة الاختلال في التنظيم الإداري والعلمي بالجامعة.....
73	2-5- مشكلة ديمقراطية تسيير الجامعة.....
	III. أهم الإصلاحات الجامعية بالجزائر منذ 1962 إلى 2004
74	3-1- إصلاح التعليم العالي 1969.....
74	3-2- إصلاح التعليم العالي 1971.....
77	3-3- مشروع إصلاح التعليم العالي لسنة 2001.....
90	IV. إصلاح التعليم العالي 2004-2005 تطبيق نظام " ليسانس.ماستر.دكتوراه "
90	4-1- الأهداف الرئيسية لنظام " ل.م.د " على المستوى الأوروبي.....
92	4-2- تطبيق نظام " ل.م.د " في الجزائر.....

الفصل الخامس: هيئات و برامج التشغيل بالجزائر

167	تمهيد
168	I. هيئات التشغيل بالجزائر
168	1-1- الوكالة الوطنية للتشغيل
171	2-1- مديرية التشغيل
173	3-1- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
173	4-1- وكالة التنمية الاجتماعية
174	5-1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
175	6-1- مديرية النشاط الاجتماعي
175	7-1- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
176	8-1- صندوق دعم الاستثمار من أجل التشغيل
176	9-1- البلدية

II. برامج التشغيل

176	2-1- برامج التشغيل الموجهة للشباب غير الجامعي
176	2-1-1- برامج مديرية النشاط الاجتماعي
177	2-1-2- برامج الوكالة الوطنية للتشغيل
178	2-1-3- برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
181	2-1-4- برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
186	2-1-5- برامج الوكالة الوطنية للتشغيل
188	2-1-6- برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
189	2-1-7- برامج البلدية
192	2-1-8- برامج مديرية التشغيل
192	2-2- برامج التشغيل الموجهة لخريجي الجامعات
192	2-2-1- برامج مديرية النشاط الاجتماعي
196	2-2-2- برامج الوكالة الوطنية للتشغيل
198	2-2-3- برنامج الوكالة الوطنية للقرض المصغر
200	خلاصة الفصل

الجانب التطبيقي

الفصل السادس: إجراءات البحث

204	I. الدراسة الاستطلاعية
205	1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
205	2- حدود البحث
205	1-2 الحدود المكانية
215	2-2 الحدود الزمانية
215	2-3 الحدود الموضوعية
216	3- أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية
216	4- وصف أفراد عينات الدراسة الاستطلاعية (الأفراد المستجوبون)
216	4-1- وصف أفراد عينة الأساتذة المستجوبين
217	4-2- وصف أفراد عينة الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل (المستجوبون)
219	4-3- وصف أفراد عينة المسؤولين والمسيرين بوكالات التشغيل (المستجوبون)
221	5- الشروط السيكومترية لأدوات البحث
221	5-1- الصدق
225	5-2- الثبات
227	6- نتائج الدراسة الاستطلاعية
228	II. الدراسة الأساسية
228	1- منهج الدراسة
228	2- أدوات جمع البيانات
231	3- مجتمعات البحث
231	3-1- مجتمع البحث: - أساتذة -
231	3-1-1- العينة
234	3-2- مجتمع البحث: الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود العمل
235	3-2-1- العينة
238	3-3- مجتمع البحث: مسؤولين ومسيرين بوكالات ومديريات بالتشغيل
239	3-3-1- العينة

الفصل السابع: عرض و مناقشة النتائج

I- عرض و مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

1- عرض و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الأولى..

1.1 . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى للفرضية العامة الأولى

2.1 . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية للفرضية العامة الأولى

3.1 . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة للفرضية العامة الأولى

4.1 . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة للفرضية العامة الأولى

1-5- قراءة النتائج في ضوء الفرضيات الجزئية

2- مناقشة و تحليل نتائج الفرضية العامة الأولى

3- عرض و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الثانية

1.3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى للفرضية العامة الثانية

2.3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية للفرضية العامة الثانية

3.3. قراءة النتائج في ضوء الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الثانية

4- مناقشة و تحليل نتائج الفرضية العامة الثانية

II . التطبيق العام على النتائج

III . خاتمة و اقتراحات

- قائمة المراجع

- الملاحق (انظر جزء الملاحق)

قائمة الجداول و الأشكال

رقم الصفحة	رقم الجدول	عنوان الجدول
67	01	تطور أعداد المسجلين والخريجين من مختلف مؤسسات التعليم العالي
68	02	أعداد و نسب المسجلين والمتخرجين في قطاع التعليم العالي
97	03	عدد المؤسسات الجامعية التي كانت السباقة في تطبيق نظام ل.م.د في الجزائر خلال الموسم الجامعي 2004-2005 .
124	04	تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي
125	05	تطور الشغل حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي (بالآلاف)
128	06	عدد الطلاب المسجلين في التدرج لسنة 2009/2010
129	07	تطور أعداد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج من سنة 1997/1998 الى سنة 2007/2008.
130	08	عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع و الفروع
131	09	عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع و الفروع القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية
132	10	عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع و الفروع العلمية و التكنولوجية لسنة 2009/2010 .
138	11	نسبة الطبقة الشغيلة و نسبة البطالة.
183	12	نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض في المستوى الأول.
183	13	نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض في المستوى الثاني.
183	14	نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض في المستوى الثالث.
184	15	نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض باختلاف المناطق.
210	16	عدد الأساتذة حسب الرتب و الجنسية.
210	17	عدد المستخدمين بجامعة أم البواقي.
217	18	عدد أفراد عينة الأساتذة المستجوبون حسب الجنس و الانتماء للكلية و القسم
217	19	عدد محاور و عبارات الاستمارة الأولية رقم (01).
218	20	عدد أفراد عينة الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل المستجوبون
219	21	عدد محاور و عبارات الاستمارة رقم (02) في صورتها الأولية.

220	عدد أفراد عينة المديرين والمسؤولين بمديريات ووكالات التشغيل المستجوبون حسب الصفة والجنس.	22
221	عدد محاور وعبارات الاستمارة رقم (03) في صورتها الأولية.	23
222	عدد عبارات الاستمارة رقم (01) وما طرأ عليها من تغيير وترتيبها في كل محور	24
223	عدد عبارات الاستمارة رقم (02) وما طرأ عليها من تغيير وترتيبها في كل محور	25
224	عدد عبارات الاستمارة رقم (03) وما طرأ عليها من تغيير وترتيبها في كل محور	26
225	توزيع أفراد العينة العشوائية من الأساتذة حسب الرتبة والجنس والاختصاص عند تطبيق وإعادة تطبيق الاستمارة رقم (01).	27
226	توزيع أفراد العينة العشوائية من الخريجين لباحثين على عقود عمل حسب الاختصاص والجنس وقطاع النشاط عند تطبيق الاستمارة رقم (02) وإعادة تطبيقها.	28
227	توزيع أفراد العينة العشوائية من المسؤولين عند تطبيق الاستمارة رقم (03) وإعادة تطبيقها.	29
230	نقاط الاشتراك ونقاط الاختلاف بين الاستمارة رقم (02) والاستمارة رقم (03)	30
231	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الرتبة.	31
232	عدد أفراد العينة وتوزيعهم على الأقسام.	32
233	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	33
233	توزيع أفراد العينة حسب الانتماء للكليات.	34
234	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة.	35
235	توزيع عدد أفراد مجتمع الدراسة حسب الأقسام وسنوات التخرج.	36
236	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	37
237	توزيع أفراد العينة حسب شعبة التخرج.	38
237	توزيع أفراد العينة حسب الجنس وسنوات التخرج من الجامعة.	39
238	توزيع أفراد العينة حسب الشعبة وسنوات التخرج.	40
239	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب مكان العمل.	41
239	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	42
240	توزيع أفراد العينة حسب الصفة.	43
240	توزيع أفراد العينة حسب الانتماء للمديرية أو الوكالة.	44
245	استجابة أفراد عينة الأساتذة لنبود الفرضية الجزئية الأولى للاستمارة رقم (1)	45

251	استجابة أفراد عينة الأساتذة لبنود الفرضية الجزئية الثانية للاستمارة رقم (1)	46
256	استجابة أفراد عينة الأساتذة لبنود الفرضية الجزئية الثالثة للاستمارة رقم (1)	47
262	استجابة أفراد عينة الأساتذة لبنود الفرضية الجزئية الرابعة للاستمارة رقم (1)	48
269	استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين -شعبة بيولوجيا-لبنود الاستمارة رقم(2)	49
271	استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين -شعبة علم النفس-لبنود الاستمارة رقم(2)	50
273	استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين -شعبة الحقوق-لبنود الاستمارة رقم(2)	51
275	استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين -شعبة العلوم الاقتصادية-لبنود الاستمارة رقم(2)	52
277	استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين -شعبة الهندسة المدنية-لبنود الاستمارة رقم(2)	53
279	استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين -شعبة التقنيات الحضرية-لبنود الاستمارة رقم(2)	54
283	استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين -شعبة المسؤولين والمسيرين بالوكالات والمديريات المكلفة بالتشغيل-لبنود الاستمارة رقم(3)	55

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
103	الشكل البياني العام لنظام "ل.م.د"	01
108	الشكل التوضيحي الذي يقارن بين هيكلية النظام الكلاسيكي للتعليم العالي و هيكلية نظام "ل.م.د"	02
109	الهيكل التنظيمي العام خاص بالتكوين في نظام ل.م.د من الليسانس إلى الدكتوراه.	03
121	مكونات سوق العمل.	04
124	هيكل سوق العمل في الجزائر	05

عرفت العشرية الأخيرة جملة من الإصلاح في التعليم العالي، و أولت اهتمام خاص بمشكلة التمويل والتعجيم ونوعية التكوين وجودته وكذلك علاقته بعالم الشغل، وما يميز هذه الإصلاحات العالمية هو توجيهها نحو التمهين والتنوع والتدويل، نظرا للضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي تتبادي بضرورة ربط التكوين الجامعي بسوق العمل. وفي ضوء هذه الضغوط ظهرت قابلية التشغيل للخريجين الجامعيين كأحد أهم المؤشرات على نوعية التعليم الجامعي وجودته، فالجامعة لا يجب أن تبقى مرتبطة فقط بمهامها التقليدية المتمثلة في إنتاج المعرفة، لأن أكبر تحد يواجهها اليوم هو تحضير خريجيها لسوق العمل المعتبر باستمرار تحت التأثير الكبير لتطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال، الذي جعل من مناصب العمل تتغير بسرعة وتطلب كفاءات جديدة، وبالتالي زيادة الطلب على العمال من ذوي التكوين الجيد والمؤهلات العالية، كما أدى هذا التطور في تكنولوجيا الإعلام والاتصال إلى تغير في ظروف العمل، وظهور وظائف جديدة واختفاء الوظائف التقليدية منها هذا تحت شعار " لكل تكنولوجيا جديدة مهارات جديدة ".

فكثير ما يجد الخريجون الجامعيون أن المهارات المكتسبة أثناء التكوين لا تتوافق مع المتطلبات الجديدة لمناصب العمل، وعليه يؤكد الخبراء في مجال التعليم العالي أن الجامعة لا بد أن تبقى منتبهة لمشاكل ومتطلبات سوق العمل، وأن تضع ميكانيزمات أكثر نكاه و فعالية تمكنها من جمع كل ما يتعلق بسوق العمل المتغير، من أجل المساهمة في تحضير وإدماج خريجيها في عالم الشغل من خلال ربط عملية التكوين بالتشغيل، وإعادة التخطيط لسياسة التكوين ابتداء من تقدير الحاجات للبيد العاملة المؤهلة التي يتطلبها سوق العمل، والقادرة على الاستجابة للتغيرات الاقتصادية التي تحدث. وقد أكدت الدراسات العلمية الحديثة أن الخريجين الأكثر كفاءة يندمجون أحسن بسوق العمل الذي يشكو من قلة الكفاءات والمؤهلات (قلة العرض)، بالرغم من العدد المتزايد لمخرجات التعليم العالي وخاصة في العشرية الأخيرة التي مس فيها التطور صميم كل النشاطات البشرية و ظهور ما يسمى بمجتمع المعرفة أو المجتمع ذو التأهيل العالي "highly educated society" ، و أيضا في ظل الاحتياجات الحالية لاقتصاد المعرفة فالخريجون الجامعيون يجدون أنفسهم أحيانا معرضون لوضعية سلبية ترجع إلى ضعف أو عدم توافق بين مؤهلاتهم العلمية واحتياجات سوق التشغيل، وبالتالي أزمة توافق بين التعليم العالي والتشغيل هذان العاملان الأساسيان كما تؤكد الدراسات يمثلان عنصران متلازمان لا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان، لتحقيق الموازنة بين نوعية البرامج والتخصصات التي توفرها مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل المستقبلية.

إن للخلل في هذه المعادلة يؤدي إلى هدر الإمكانيات المادية في تمويل تخصصات لا ترتبط باحتياجات سوق العمل(1)، و يخطط التنمية وبالتالي هدر للطاقات الشبابية وعدم توجيهها إلى الوظائف المطلوبة لقطاعات التشغيل، وإيجاد بطالة مقدمة من خلال الأعداد الكبيرة من الخريجين الجامعيين الباحثين عن

عمل في تخصصات غير مطلوبة، كما يلزم عدم الموازنة مع متطلبات التنمية الشاملة.

إن مشكلة عدم الموازنة بين مخرجات التعليم العالي و سوق العمل ترجع بالأساس إلى ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي والتخطيط للقوى البشرية، في ظل ظاهرة التدرج التي يعاني منها التعليم العالي و التدفق الكبير لأعداد الخريجين مقارنة بنمو الوظائف، وعدم وجود معلومات دقيقة عن احتياجات سوق العمل المتغير باستمرار في خضم التطور التكنولوجي السريع، الذي أضحي يتحكم في ميكانيزمات التنمية الاقتصادية للعالم أجمع تحت تأثير العولمة والنظام الدولي الجديد .

إن التعليم العالي بالجزائر الذي يسعى إلى تطبيق معايير الجودة الشاملة، يواجه تحدي كبير في مواكبة النظام العالمي المزمع ترسيه في سياق العولمة، بالرغم من التطور الكمي الهائل في شبكة مؤسسات التعليم العالي و الزيادة الكبيرة في أعداد الطلبة الذين يقدر بحوالي مليون و نصف المليون طالب، و تبني نظام الجودة في التعليم العالي من خلال القيام بإصلاح 2004، الممثل في تبني نظام ل.م.د، الذي يهدف إلى تحسين نوعية التعليم و ضمان جودة التكوين مما يساهم في استجابة الجامعة لمتطلبات المحيط الاقتصادي و الاجتماعي و تفعيل علاقاتها معه من خلال شراكة حقيقية تقوم على أساس التعاون المتبادل لتحقيق التنمية المستدامة، بما يعزز العلاقة بين التكوين و التشغيل، لأن النظرة التقليدية في العملية التعليمية و التكوينية و التي كان مركز الثقل يرتكز على مبدأ ماذا تعرف أصبح يتجه بموجب الإصلاحات إلى ربطه بمبدأ كيف تستثمر ما تعرفه (2)، إن إشكالية التشغيل و محاربة البطالة تعد أيضا من أهم الانشغالات ليس فقط بالنسبة للحكومات و الشركاء الاجتماعيين، وإنما أيضا للمؤسسات الدولية كمنظمة العمل الدولية و برامج الأمم المتحدة و كذا التجمعات الدولية و الإقليمية كالإتحاد الأوروبي و منظمة العمل العربية، و هي التكتلات التي تضع التشغيل و محاربة البطالة في صلب اهتماماتها، و توصي بإدراجها ضمن أولويات السياسة التمهوية في البلدان الأعضاء، و أن الإجماع الداصل على ضرورة التجنيد لمحاربة البطالة و تقاوم الظاهرة في العالم جاء نتيجة الشغور بخطر الآثار السلبية على التماسك الاجتماعي و التنمية الاقتصادية، هذا الوضع هو مصدر انشغال حقيقي خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار الآثار السلبية للأزمة الاقتصادية العالمية التي لا تتميز فقط بتقليص فرص العمل وإنما كذلك فقدان جزء منها (3).

إن الجزائر ليست بمعزل عما يحدث إقليميا و عالميا، و ما الإصلاحات التي انتهجتها إلا دليل على ذلك و خاصة في قطاع التعليم العالي و القطاع الاقتصادي، الذي بدأ ينتقل من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة، لأن الموارد البشرية هي العنصر المنتج للمعرفة و المستثمر لها، و خير دليل على ذلك هو الأعداد الهائلة للخريجين الجدد و الذين يمثلون طلبا سنويا إضافيا يقد إلى سوق العمل لأول مرة، مما استدعى وضع سياسات قطاعية مشتركة لاستيعاب هذه الأعداد دون إغفال فئة الشباب، الذين ليس لهم تكوين و لا تأهيل و ذلك برسم مخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة و ربط التكوين بالتشغيل،

والذي دخل حيز التنفيذ شهر جوان 2008، إن تنفيذ هذا المخطط تم عن طريق استحداث وكالات و هيئات التشغيل و من خلالها تطبيق برامج التشغيل موجهة لفتنة الشباب الجامعي وغير الجامعي، من أجل استقطابهم و إدماجهم في الحياة المهنية بغية التقليل من ظاهرة البطالة، التي ارتفعت بشكل مذهل في السنوات الأخيرة و التي ساهمت فيها جملة من العوامل السياسية الاقتصادية و الاجتماعية، حيث تشير آخر تقارير الديوان الوطني للإحصاء أن نسبة البطالة بين صفوف الخريجين الجامعيين قد بلغت نسبة 18,5%.

وانطلاقا من الإصلاحات المذكورة سلفا ونظرا للدور المهم الذي يلعبه كل من قطاع التعليم العالي والقطاع الاقتصادي في هندسة وتنفيذ برامج التنمية الوطنية، يسعى البحث الحالي إلى تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية وهيئات التشغيل في تحضير و إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل ويشمل جانبين: الجانب النظري: ويحتوي على خمسة فصول:

الفصل الأول:

تم فيه تحديد دوافع اختيار الموضوع وأهدافه وإبراز أهمية البحث كما تم فيه طرح إشكالية البحث وصياغة فرضياته وضبط وتحديد مفاهيمه الأساسية إجرائيا.

الفصل الثاني:

وتناولنا فيه تحديد مفهوم التعليم العالي والتعليم الجامعي وأيضا التطرق إلى أغراضه وأدواره ووظائفه وإلى أهم التوجهات الحالية للتعليم العالي كالتنوع و التمهين والتدويل، وتطرقنا أيضا في هذا الفصل إلى إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي و إلى مختلف التجارب العالمية في هذا المجال.

الفصل الثالث:

تناولنا فيه التعليم العالي في الجزائر من حيث أهدافه وأكبر مشكلاته وأهم الإصلاحات التي عرفها القطاع منذ 1969 وإلى غاية 2004، أين تم تطبيق نظام الليسانس، ماستر، دكتوراه وتبني نظام ضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي.

الفصل الرابع:

خصص إلى دراسة سوق العمل من حيث مفهومه، وظائفه، مكوناته و ميكانيزماته: وإلى أهم المقاربات النظرية في دراسة سوق العمل، كما تطرقنا في هذا الفصل إلى خصائص سوق العمل في الجزائر وإلى الأطر القانونية والتنظيمية التي تحكمه وأيضا إلى أهم المحطات الهامة لسياسة التشغيل بالجزائر وكذلك إلى تحديات ومعوقات نجاحها.

كما تعرضنا إلى أبرز النظريات المفسرة للعلاقة بين مخرجات التكوين وسوق العمل وإلى أهم المشاكل التي تواجه علاقات التعليم العالي بسوق العمل وإلى أهم الحلول العلهية المقترحة حول مشكلة تحضير الطلبة إلى سوق العمل.

الفصل الخامس:

تطرقنا فيه بالتفصيل إلى التعريف بمختلف هيئات ووكالات التشغيل بالجزائر وإلى برامج التشغيل المختلفة، التي تديرها كل هيئة أو وكالة سواء تلك البرامج الموجهة للشباب غير الجامعي أو إلى حاملي الشهادات الجامعية كعمود العمل المختلفة أو إنشاء المؤسسات المصغرة أو العقود وكيفية الحصول على القروض المختلفة ونسب المساهمة .

الجانب التطبيقي: ويحتوي على فصلين:

الفصل السادس:

فصلت فيه الإجراءات المنهجية للبحث بدءا بالدراسة الاستطلاعية التي تم تحديد خطواتها و أهدافها و التعريف بمجالها المكاني و حدودها الزمانية، كما قمنا بوصف عينات الدراسة الاستطلاعية و استعرضنا أهم أسئلة المقابلة النصف موجهة التي اعتمدها كوسيلة أساسية لجمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية بهدف بناء استمارات البحث حيث تم من خلال هذه الوسيلة تحديد المداور الكبرى لاستمارات بحثنا بعد تحليلها.

أما الدراسة الأساسية فتضمنت تذكيرا بمنهج البحث و أدوات جمع البيانات و كذلك مجتمعات البحث و مواصفات كل عينة.

الفصل السابع:

تم تخصيصه إلى عرض النتائج و مناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة كما قمنا بالتعليق العام على النتائج و قدمنا بعض الاقتراحات و التوصيات بناءا على طبيعة هذه النتائج.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة

I. دوافع اختيار الموضوع

II. أهداف البحث

III. أهمية البحث

IV. إشكالية البحث

V. فرضيات الدراسة

5-1- الفرضية العامة الأولى

- الفرضيات الإجرائية

5-2- الفرضية العامة الثانية

- الفرضيات الإجرائية

VI. تحديد المصطلحات و المفاهيم

مراجع الفصل

I. دوافع اختيار الموضوع:

إن اهتمامنا بالبحث والدراسة في موضوع دور الجامعة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل ودور هيئات التشغيل في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل لم يكن وليد الصدفة، ولكن إيماننا بما بالأهمية القصوى التي تكتسبها دراسة ومعالجة هذا الموضوع ومن بين الدوافع الأساسية ما يلي:

- ارتفاع أعداد الخريجين للجامعيين الجدد والذين يمثلون طلبا إضافيا ينفذ إلى سوق العمل لأول مرة.
- الارتفاع الملحوظ في بطالة خريجي الجامعة ومؤسسات التعليم العالي.
- التقلبات الكبيرة في سوق العمل الذي يشهد تغيرات هيكلية مما نجم عنه ارتفاع في نسبة بطالة الخريجين الجامعيين.
- البحث عن أسباب غياب الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق للعمل.
- قلة البحوث العلمية والأطروحات الجامعية التي تناولت العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل.
- باعتبار أني كنت قريب من هيئات التشغيل وكنت أشرف على أحد برامج التشغيل للموجهة لفئة الشباب لاغير الجامعي "عقود الشبكة الاجتماعية"، والتداعي بالجامعة كأستاذ دفعني فضولي العلمي إلى دراسة هذا الموضوع الذي يعد تشغالا عميق لدى الأساتذة الجامعيين والطلبة والسلطات العمومية.

II. أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

1- الهدف العام من البحث :

يتمثل الهدف العام للبحث في تقييم دور الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

وأيضا تقييم مدى استجابة وقدرة برامج التشغيل الموجهة للخريجين الجامعيين في إدماجهم بسوق العمل.

2- تتفرع من الهدف العام للبحث أهداف فرعية تتمثل في:

- الوقوف على دور الجامعة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل بغية إدماجهم في سوق العمل حسب آراء الأساتذة.
- الوقوف على دور هيئات التشغيل من خلال برامجها الموجهة للخريجين الجامعيين في عملية إدماج الخريجين بسوق العمل حسب آراء الخريجين الجامعيين والمسؤولين والمسيرين
- للوقوف ميدانيا على قوة أو ضعف برامج التشغيل، في استقطاب و إدماج الحاصلين على عقود عمل من الخريجين الجامعيين.
- الوقوف على مدى نجاعة عقود العمل الموجهة للخريجين الجامعيين في التخفيف من ظاهرة البطالة التي تمس شريحة عريضة منهم .
- تقديم الحلول العلمية لتقليل من غياب الموازنة بين التكوين الجامعي وعالم الشغل.

III. أهمية البحث:

- تكمن أهمية البحث الحالي من خلال :
- المساهمة في إثراء التراث العلمي حول موضوع تحضير الطلبة وإمماجهم بسوق العمل في الجزائر في ظل ظاهرة التحجيم بالتعليم العالي والارتفاع المتزايد لأعداد الخريجين الجامعيين وما يقابله من قلة في فرص العمل.
 - المساهمة في دراسة وحل مشكلة بطالة الأخرجين الجامعيين من خلال تقديم اقتراحات علمية.
 - إمكانية استثمار نتائج البحث في حل مشكلة عدم الموائمة بين عالم التكوين وعالم التشغيل.
 - إمكانية توفير قاعدة معرفية تؤسس لبحوث أخرى في مجال التكوين والتشغيل ومحاربة البطالة.

IV. إشكالية البحث:

زاد الاهتمام بالتعليم العالي والمراهنة عليه في ضمان التقدم وتحقيق التنمية المستدامة بهدف تحسين جودة الحياة للمجتمعات، فأضحى مطلب الالتحاق به يشكل مبتغى الكثير من الناس، ويزداد يوم بعد يوم بغية الرفع من مستوى التربية والتعلم وبالتالي الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والمكانة الاجتماعية فالتعليم العالي يقدم للأهم أمثن ثروة تتمثل في رأس المال البشري عن طريق إنتاج الكفاءات البشرية النوعية ومن المستوى العالي، هذا ما دفع الحكومات إلى إيلاء الأهمية القصوى من خلال السعي إلى تحديثه وتطويره وذلك بتوفير الإمكانيات المادية والبشرية والاهتمام بنوعية تكوين مخرجاته في ظل عولمة شاملة اتسمت بتطور مدهش في المعارف والمعلومات، حيث يؤكد الخبراء أن المعارف تضاعفت كل خمس سنوات 1960 وستضاعف كل 73 يوم بحلول 2020.

إن التعليم العالي والذي لا يزال مدعما من طرف السلطات العمومية قصد الاستجابة الحقيقية لادجات المجتمع الجزائري الاقتصادية والاجتماعية، يشهد اتساعا كبيرا من خلال الالتحاق أعداد كبيرة بمختلف مؤسساته في إطار سياسة ديمقراطية التعليم ومجانيته وفي نفس الوقت يعرف القطاع زيادة معتبرة في مخرجاته، حيث تشير آخر الإحصائيات أن عدد الخريجين الجامعيين قد قفز من 65000 خريج سنة 2001 إلى 123000 سنة 2008⁽⁴⁾، مما نجم عنه ارتفاع الطلب على التوظيف مما يستوجب التكيف مع هذا الوضع ومع متطلبات سوق العمل، الذي يبحث عن النوعية في ضوء تغير مناصب العمل تحت تأثير سرعة تطور تكنولوجيات الإعلام والاتصال.

كل الأبحاث تشير إلى حاجة الاقتصاد لخدمات حاملي الشهادات الجامعية ولاسيما لأولئك من ذوي الكفاءات والمهارات العاليتين، وزاد الطلب عليهما في إطار اقتصاد المعرفة وما يتميز به سوق العمل من منافسة وانفتاح وتباطؤ في نمو الوظائف وانقراض التقليدية منها. و أصبحت مناصب العمل الجديدة تشترط كفاءات ومؤهلات عالية من منظور البقاء الكفوى والأصلح، هذا ما زاد من ارتفاع معدل البطالة بين حاملي الشهادات في اختصاصات غير مطلوبة في سوق العمل.

إن تحضير الطلبة إلى عالم الشغل أمسى من المهام الرئيسية المنوطة بمؤسسات التعليم العالي من خلال تكوين نوعي يكسبهم مستوى عال من الكفاءة والتأهيل، وبالتالي تسهيل عملية الاندماج المهني بسوق العمل الذي تعدده المنظمة الدولية للمواصفات والقياسات ايزو 9000 كأحد مؤشرات جودة التكوين. هذا ما حدا بالجزائر إلى القيام بإصلاحات هيكلية عميقة في المنظومة الجامعية تجسدت في تطبيق نظام الليسانس، ماستر، دكتوراه الذي من بين ما يهدف إليه ضمان جودة عالية للتكوين وتحقيق انفتاح خارجي وعملي لمؤسسات التعليم العالي على المحيط الاقتصادي والاجتماعي والاستجابة لمتطلباته وربط مخرجاته بما يحتاجه سوق العمل، وتحقيق أكبر قدر من المواعمة والانسجام بينهما مما يقلل تدريجيا من نسبة البطالة لاهامي الشهادات الجامعية.

ومن أجل إدماج الخريجين الجامعيين في الحياة المهنية وفي إطار إستراتيجية التشغيل ومكافحة البطالة، أنشئت الأجزاء هيئات ووكالات مهمتها السهر على توظيف اهامي الشهادات الجامعية من خلال منحهم عقود عمل محددة المدة وقابلة للتجديد.

ومن هذا يمكن لذا طرح التساؤلات التالية :

- هل تساهم الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل بغية تسهيل عملية إدماجهم بسوق العمل؟

- هل تحضر برامج التكوين بالجامعة الطلبة إلى عالم الشغل؟

- هل يحضر تنظيم التكوين بالجامعة الطلبة إلى عالم الشغل؟

- هل تحضر عملية تقييم التكوين بالجامعة الطلبة إلى عالم الشغل؟

- هل تحضر مصالغ مساعدة وإرشاد الطلبة بالجامعة الطلبة إلى عالم الشغل؟

- وهل تساهم وكالات وهيئات التشغيل من خلال البرامج المختلفة ولاسيما عقود العمل الموجهة

للخريجين الجامعيين على إدماجهم بسوق العمل؟

- وهل لمتغيرا أقدمية التخرج ونوع الشعبة المدروسة بالجامعة دورا في عملية الإدماج المهني بسوق

العمل للخريجين الجامعيين؟

V. فرضيات الدراسة:

إجابة على التساؤلات التي أنطلق منها البحث و اعتمادا على ما تم تناوله من أدبيات الموضوع محل الدراسة وبناء على الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث فقد جاعت فرضيات البحث بصياغة صفرية

5-1- الفرضية العامة الأولى:

- لا تساهم الجامعة في إدماج خريجها بسوق العمل من خلال عدم تحضيرهم إلى عالم الشغل كما يرى ذلك أساتذة الجامعة.

1-1-5- الفرضيات الإجرائية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن محتوى برامج التكوين بالجامعة لا تحضر الطلبة لعالم الشغل بحسب الشعبة المدرسة.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن تنظيم التكوين بالجامعة لا يحضر الطلبة إلى عالم الشغل بحسب الشعبة المدرسة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن نظام تقييم التكوين بالجامعة لا يحضر الطلبة إلى عالم الشغل بحسب الشعبة المدرسة.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن وجود مصالحي مساعدة وإرشاد الطلبة بالجامعة لا يحضرهم لعالم الشغل بحسب الشعبة المدرسة.

2-5- الفرضية العامة الثانية:

لا تدمج هيئات التشغيل من خلال عقود العمل الخريجين الجامعيين بسوق العمل.

1-2-5- الفرضيات الإجرائية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الخريجين الجامعيين في أن عقود العمل لا تتمجهم بسوق العمل حسب متغير الشعبة المدروسة وأقدمية التخرج من الجامعة.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مسؤولي هيئات التشغيل في أن عقود العمل لا تتمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل.

VI. تحديد المصطلحات و المفاهيم:

1-6- كلمة السوق في اللغة اللاتينية: مشتقة من كلمة ماركاتوس ماركيس، مارسيس (mercatus - merx - mercis) والتي تعني السلعة⁽⁵⁾ و لفظ السوق لا ينطبق فقط على السلع و لكن على جميع المنافع و الخدمات التي تشكل موضوعا للتبادل (سوق رؤوس الأموال ، سوق العمل سوق التأمينات)، و هو الشيء الذي يقود إلى القول بأن الأسواق ليس لها دائما وجودا فيزيائيا⁽⁶⁾.

و يعرف سوق العمل بأنه المكان أو المجال الذي يلتقي فيه كل الباحثون عن فرص عمل و الباحثون عن العمال ويتم ذلك من خلال تحديد الأجر و حجم العمالة، و هذا الالتقاء بين العرض و الطلب يشكل القيمة التي تتمثل في الأجر⁽⁷⁾.

كما يعرف سوق العمل بأنه الأرضية التي من خلالها يستطيع الأفراد تحقيق منافعهم المادية و النفسية و الاجتماعية و الثقافية و الشخصية في إطار الحدود التي تفرضها هيكل الشغل⁽⁸⁾ و هناك أنواع

كثيرة للسوق.

■ الأسواق المالية

■ أسواق العملات

■ أسواق الأسهم

■ أسواق المنتجات الخاصة

■ أسواق العمل

ونقصد بسوق العمل في هذا البحث فرص العمل و مدى توفرها من خلال استجابة عالم الشغل لطالبي العمل من الخريجين الجامعيين، بغية إِمَاجهم في الحياة المهنية.

6-2- التقييم : هو عملية إصدار حكم أو تقدير على قيمة الأفراد أو الموضوعات، و هو بهذا المعنى يتطلب استخدام المعايير و المقاييس لتقدير هذه القيمة، و من الوجهة النفسية و التربوية يعرف التقييم على أنه إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف المنشودة على النحو الذي تحددت به تلك الأهداف⁽⁹⁾.

يعرف العالم بلوم " bloom " التقييم على أنه "إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار الأعمال الحلول، الطرق المواد و أنه يتضمن استخدام المحكات و المستويات و المعايير لتقدير مدى كفاءة الأشياء و دقتها وفعاليتها و يكون التقييم كميا و كيفيا"⁽¹⁰⁾.

والتقييم قديم قدم الإنسان فلا حياة بدون تقييم أو تثمين، فالرجل البدائي كان مضطرا أن يقيم جميع الأشياء التي يستعملها و الأشخاص الذين يحتك بهم و أنواع السلوك أو الأفعال التي يراها أو يقوم بها مثلا إذا رأى كهفا يريد أن يستعمله يقدر سعته ثم يحكم بأنه كافي، و إذا رأى ثمرة يتدوقها ثم يحكم بأنها صالحة للأكل أو غير صالحة.

■ يعرف داووني "downie" التقييم بأنه إعطاء قيمة لشيء ما وفقا لمستويات وضعت أو حددت سلفا⁽¹¹⁾.

■ يعرف العالم ستانلي " Stanley " التقييم أنه عمليات تلخيصية وصفية يلعب فيه الحكم على قيمة الشيء دورا كبيرا كما هو الحال في إعطاء التقديرات للتلاميذ⁽¹²⁾.

■ يعرفه ترافرز "travers" التقييم أنه "عملية تحدد بواسطتها قيمة ما"⁽¹³⁾

مما سبق نستنتج أن التعريف العلمي للتقييم يختلف عن التعريف اللغوي، إذ أنه مقصور على إصدار حكم على قيمة الشيء، و هذا الحكم يستند إلى وصف كمي أي إلى قياس أو إلى وصف كيفي أي لفضي لا قياس فيه، وقد يستند إلى وصف كمي و كيفي معا، و هو يتميز عن التعريف اللغوي بأنه أكثر تحديد كما أنه تعريف إجرائي و التقييم و التقويم مصطلحات شائعتان و مستعملتان بكثرة في المدارس الكليات و المعاهد التربوية و البحوث العلمية، و كثيرا ما يطرح التساؤل ما هو الفرق بينهما و يمكننا توضيح الاختلاف بينهما بما هو شائع فكل التعاريف السابقة الذكر تجمع على أن التقييم يقصد به في عمومه التثمين، و هي عملية ينتظر منها إعطاء نتيجة قياس بالنسبة لمرجع محدد من قبل ثم إصدار حكم على هذه النتيجة.

أما التقويم فزيادة على العملية التقييمية يجب أن تضبط في النهاية مخطط يرجى منه تعديل الإعوجاج و نزع الخاطئ أو إصلاحه و تدعيم الصحيح.

ونحن في هذا البحث نستعمل مصطلح تقييم أي أننا نريد أن تصدر حكم على مدى تحقيق الأهداف المنشودة في هذا البحث، وهي تقييم مساهمة الجامعة و هيئات التشغيل في إدماج الخريجين الجامعيين في سوق العمل.

3-6- الإدماج "l'insertion" : كلمة إدماج من فعل " إندمج و أدمج" و معناه دخل في الشيء من كلمة دمج - دموجا و أندمج في الشيء و دمج الشيء في الشيء : دخل فيه و استحكم⁽¹⁴⁾
الاندماج و الإدماج عند علماء اللغة هو نفسه ما عدا أن الإدماج هو إدخال الشيء في الآخر دون طواعية و إرادة.

علماء النفس يرون أن الإدماج "intégration" و الإدماج "insertion" هما عبارة عن سلوك جديد يتوافق مع مجموع سلوكيات الفرد، فهم لا يفرقون بين الاندماج و الإدماج و يبحثون في الاندماج أي سلوك ما يعتبر غريبا عن شخصية الفرد مع باقي السلوكيات التي تمثل شخصية.

علماء الاجتماع يرون أن الاندماج مصطلح غامض يراد به جزء أو جماعة، تدخل في الكل لكن بدرجات مختلفة و بشكل متفاوت فالاندماج حسبهم هو دخول وحدة اجتماعية صغيرة في جماعة اجتماعية أوسع منها و أشمل، و يرى أهدو زكي في تعريفه للاندماج على أنه التوازن المتبادل بين مختلف الجماعات و الذي يسمح بقيام مجتمع منظم.

أما الإدماج فهو ذا طبيعة فردية حيث يدمج الفرد داخل جماعة أو نظام أو مؤسسة.
حسب إيم لا بارجار: الإدماج هو محاولة الفرد تجاوز العائق و الدخول وسط المجتمع، و لن يتأتى هذا إلا بتوفير عوامل تتعلق بالتشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد داخل محيطه الأسري و المؤسسات التي يتلقى فيها تدريبه و تعليمه و تكوينه؛ و بهذا يتحدد سلوكه⁽¹⁵⁾ و الدمج المهني يشكل العنصر الأساسي للدمج الاجتماعي حيث أن الشغل يمنح استقلالية و تهيئنا للشخص إذا خرج من التبعية، و يضمن له موردا ماليا يسمح له بالحصول على دور اجتماعي⁽¹⁶⁾.

4-6- هيئات التشغيل:

هي مؤسسات عمومية ذات تدبير خاص، و خاضعة لمراسيم تنفيذية تتمتع كل مؤسسة بالشخصية المعنوية و بالاستقلالية المالية، و تعمل هيئات التشغيل بالأجائر تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و أخرى تحت وصاية وزارة التضامن الوطني.

تتولى هذه الهيئات السهر على تسيير و تطبيق برامج التشغيل المختلفة الموجهة للبطالين و الفئات المحرومة من المجتمع من أجل إدماجهم مهنيا و اجتماعيا⁽¹⁷⁾.

5-6- عقد العمل:

يتفق علماء القانون على تعريف عقد العمل على أنه "إتفاق يتعهد به قضاؤه أحد الأطراف على أداء عمل لصالح طرف آخر و تحت إشرافه المباشر مقابل تعويض⁽¹⁸⁾ و يعرف أيضا عقد العمل على أنه عقد يلتزم

بمقتضاه العامل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة" (19)

ونحن في هذا البحث نقصد به " عقود العمل المؤقتة التي يلتزم فيها الخريج الجامعي بالعمل لدى المستخدم سواء في القطاع العام أو الخاص وفق بنود يحددها القانون وتحتّم من الجانبين وتقوم كل من مديرية التشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي بدفع منحة شهرية للمتعاقد " (20)

والهدف من عقود العمل هو تشجيع الشباب للاندماج في عالم الشغل بما يتلاءم ومؤهلاتهم العلمية وسنتناول في هذا البحث عقود العمل التالية:

— عقود منحة الإدماج لحاملي الشهادات الجامعية " PID "

— عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية " CID "

مراجع الفصل الأول:

- (1) سعيد بن حمد الربيعي: التعليم العالي في عصر المعرفة، دار الشروق، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007، ص 231.
- (2) (3) الطيب لوح: التشغيل والإدماج المهني لحاملي شهادات التعليم العالي، الملتقى الدولي، جامعة بسكرة، 22 - 23 نوفمبر 2008.
- (4) **Nabil BOUZID**: Formation universitaire et préparation des étudiants à l'emploi, enquête à l'université de Constantine, atelier national de reproduction des thèses, Lille Cedex, France, Décembre, 2003, P57.
- (5) **G. CANSICO**: Dictionnaire de l'économie, édition Dunod, Paris, France 1982, p 101.
- (6)، (7) محمد بودمين: إشكالية التمهيش الاجتماعية في سوق العمل - رسالة ماجستير غير منشورة، 2001، ص 29.
- (8) **Hugues Puel**: chômage et capitalisme Contemporains, édition économie et humanisme, les éditions ouvrière, Paris, France, 1971, p 214.
- (9) فيصل عباس: الاختبارات النفسية تقنياتها و0 إجراءاتها. دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، بيروت لبنان 1996 ص 28.
- (10) (11) (12) (13) **Ben jamin. Bloom**: taxonomy of educational objectives, Daird, Mc key company, New York, 1987, p 185.
- (14) فؤاد بستاتي أفرام: مزجد الطلاب، دار المشرق، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان، 1976، ص 206.
- (15) **Amine la bergère**: l'insertion des personnes handicapées, édition française, Paris, France, 1990. p 23.
- (16) **Ali kouadria**: « Personne handicapées et politique d'intégration en Algérie, état d'une problématique, séminaire international C.N.P.H, Constantine, Algérie, 2004.
- (17) و كالة التنمية الاجتماعية: مجموعة النصوص التطبيقية و التنفيذية - الجزائر، 2007، ص 29.
- (18) أهمية سليمان: للتنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 19.
- (19) بشير. هدي: الوجيز في قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 55.
- (20) الجريدة الرسمية: العدد 295/96 المؤرخ في 09/08/1998 ص 14.

الفصل الثاني: التعليم العالي وتوجهاته العالمية

تمهيد

- I. مفهوم التعليم العالي و التعليم الجامعي
- II. أغراض وأدوار ووظائف التعليم العالي
- III. أهداف التعليم العالي في بعض الدول (من خلال أمثلة لبعض الدول)
- IV. مصادر تمويل التعليم العالي

1-4- الدولة

2-4- برامج البحوث العلمية

3-4- الهيئات

4-4- رسوم التسجيل وحقوق الامتحانات

5-4- القطاع الخاص

6-4- تسويق العلوم

7-4- تتجير التعليم العالي

V. التوجهات الحالية في مجال التعليم العالي عالميا

1-5- تنويع التعليم العالي

2-5- تمهين التعليم العالي

3-5- تكييف التعليم العالي

VI. الفضاء الأوربي للتعليم العالي وتطبيق نظام "بيسانس. ماستر. دكتوراه"

VII. تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي

- 5-7 التجارب العالمية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي .
- 6-7 إدارة الجودة الشاملة في العالم العربي .

خلاصة الفصل

تصهيد :

للتعليم الجامعي المعاصر رسالة جد مهمة، فعليه تقع مسؤولية نشر الثقافة العامة من ناحية وتوسيع قاعدتها للقضاء على التخلف وللإسهام في حل مشكلات المجتمعات، وعليه رسالة إعداد القادة والمفكرين والباحثين في شتى المجالات قصد الإمساك بخاصية العلم الحديث والإلمام بأساليبه التطبيقية والتقنية، فالعلم أصبح من أكثر الثروات البشرية التي تساعد الأمم على التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبشرية، بل هو أداة الأمم المعاصرة في سلطانتها وسيادتها.

فالتعليم الجامعي بحكم رسالته، بحكم الأعداد الغفيرة المقبلة عليه جدير بكل بحث واهتمام ورعاية حتى يتخلص من المشكلات التي تكبل حركته، وتعوقه عن أداء رسالته بحيث يساير الأنظمة التعليمية الأخرى في البلدان المتقدمة.

و حركة النهوض بالتعليم الجامعي ينبغي أن تكون شاملة و متوازنة، حتى تكون لذا جامعة جزائرية مبنية على أسس صحيحة. تهتم بالمناهج ومحتواها وبطرائق التدريس وفي نفس الوقت بالأستاذ الذي هو الدعامة الأساسية في العملية التعليمية؛ كما تعتني بالطالب فتحضره من مشاعر القلق والتذمر التي تبدد طاقاته وتزيد من نسب الهدر التربوي وتحضره تحضيرا فعالا لعالم الشغل.

لقد أصبحت التربية بحق عملية استثمارية، فعلى قدر ما ينفق المجتمع من الأموال العامة على قدر ما يرتد ذلك إليه في شكل ثروة بشرية نادرة تقوده نحو التقدم والرخاء⁽¹⁾، وعلى اعتبار الجامعة مؤسسة اجتماعية تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها فهي من صنع المجتمع، فهي أداته في صنع قيادته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية، ومن هذا كانت لكل جامعة رسالتها التي تتولى تحقيقها، فالجامعة في العصور الوسطى تختلف رسالتها وغاياتها عن الجامعة في العصر الحديث. وهكذا لكل نوع من المجتمعات الجامعة التي تناسبه.

لقد تطورت واتسعت وظيفة الجامعة في العصر الحديث، ولم تعد مجرد تخريج العدد الهائل من الأطارات بل تساهم أيضا في مواجهة تحديات العصر ومتطلباته، وموكبة خطط التنمية الشاملة. وتواجه الجامعة انفجارا علميا ضخما في المعارف العلمية التي تخرج من مراكز البحث العالمية، وكذا ما تفرضه عليها سياسة العولمة واقتصاد السوق، مما يفرض عليها أن تكون وسيلة هامة مهن وسائل الانفتاح الثقافي والعلمي، والتكنولوجي والاقتصادي⁽²⁾.

ويختلف التعليم الجامعي في أهدافه وذلك بحسب الظروف البيئية الاجتماعية والاقتصادية التي نشأ فيها وستتناول في هذا الفصل:

مفهوم التعليم العالي والتعليم الجامعي والفرق بين المصطلحين وإلى أهم أغراض وأدوار ووظائف وأهداف التعليم العالي في بعض الدول العربية والأجنبية وإلى مصادر تمويل مؤسسات التعليم العالي وأخيرا سنتطرق إلى أبرز التوجهات في مجال التعليم العالي كالتنوع، التمهين، التدويل و إلى القضاء الأوروبي لنظام الليسانس، ماستر، دكتوراه الذي من بين ما يهدف إليه الوصول بالتعليم العالي إلى تحقيق

درجة كبيرة من الجودة الشاملة والتي سنقوم بتعريفها وتحديد معاييرها وفوائدها ونعرض أيضا أهم التجارب العالمية لبعض الدول التي طبقت مبادئ إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي.

1. مفهوم التعليم العالي و التعليم الجامعي:

قبل أن نتطرق إلى مفهوم التعليم العالي والجامعي، تجدر بنا الإشارة ولو بصفة موجزة إلى الفرق بين المصطلحين، بالرغم من العلاقة بينهما هي علاقة ضمنية، فالكثير من المؤلفين يستعملون المصطلحين للدلالة على نفس المعنى، فحن في هذا البحث نستعمل مصطلح التعليم الجامعي والتعليم العالي للإشارة إلى نفس المعنى فالجامعة تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي، فهي تمثل مجتمعاً علمياً يهتم بالبحث عن الحقيقة من أجل خدمة المجتمع، وتستمد نشاطها من العنصر البشري الذي يملك كفاءات عالية للأداء الجيد من أجل تقديم الخدمات المتنوعة باستعمال العلوم والتكنولوجيا⁽³⁾.

أما مفهوم التعليم العالي فكان يضم في الماضي الجامعات وعدد قليل من المدارس المتميزة التي تقدم تدريباً راقياً في المجالين التقني والفني، على أن تغيرات السياسات في العقود الأخيرة اقتضت أحد الأمرين إما توسيع مفهوم التعليم العالي أو تبني مصطلحات جديدة للدلالة عليه، والواقع أن هذه الفترة شهدت ظهور حل ثالث يمزج بين الحلين الأولين، ففي عام 1977 على سبيل المثال، وضع ممثلون عن أربعة وأربعين بلداً شاركوا في ندوة نظمتها اليونسكو حول التعليم العالي في إفريقيا تعريفاً يقول: "التعليم العالي هو كل أشكال التعليم الأكاديمية والمهنية والتقنية والمهنية بإعداد العاملين والمعلمين التي تقوم في مؤسسات كالجامعات ومعاهد التربية الحرة والمعاهد التكنولوجية، ومعاهد المعلمين"، والتي:

أ - تشترط للقبول فيها أن يكون المتقدمون قد أتموا الدراسة الثانوية.

ب- تشترط أن يكون المتقدمون إليها في عمر 18 سنة بصورة عامة.

ج- تكون المسافات الدراسية فيها مودية للحصول على مكافأة تحمل اسماً يشير إلى ذلك كالدرجة أو الدبلوم أو الشهادة في التعليم العالي⁽⁴⁾

وفي الوقت ذاته راحت مصطلحات أخرى تشق طريقها إلى الظهور، ففي عام 1977 قدمت الموسوعة الدولية للتعليم العالي عدداً من المفردات التي تنصل بالتعليم العالي وتستخدم في الأماكن المختلفة فقد بينت "باربار بون" أن عبارة "ما بعد الثانوي" "Secondary Post" تستخدم بكثرة في الولايات المتحدة الأمريكية للدلالة على جميع أشكال التعليم النظامي⁽⁵⁾ التي تلي المدرسة الثانوية، ومنها تعليم الكبار والتربية المستمرة أو المداومة (Curent Education) والبرامج التربوية التي تقدمها المؤسسات الأهلية وإن عبارة "التربية المتماثلة" "Forther Education" تستخدم في المملكة المتحدة على الصعيد الإداري بصورة رئيسية على أنه لا يوجد تمييز دقيق هناك بين التعليم العالي وأشكال التعليم الأخرى اللاحقة للمرحلة الثانوية أو اللاحقة للتعليم الإلزامي الذي يغطي قسماً من المرحلة الثانوية، أما تعبير "التربية الثالثة" "Tertiary Education" فهو يستخدم بصورة رئيسية للدلالة على الدراسات الأكاديمية التي تتجاوز المستوى الثانوي، وهذا التعبير يمكن أن يكون أفضل من التعليم ما بعد الثانوي لأن التعبير

الأخير يقتضي إنهاء المرحلة الثانوية مع أن هذا الشرط لم يعد ضروريا للقبول في التعليم ما بعد الثانوي في عدد من البلدان (كالسويد على سبيل المثال)، وهناك أيضا تعبير "التربية ما بعد الإلزامية" Education Post Compulsory الذي يشير إلى مدلول أكثر اتساعا من التعبيرين السابقين: التربية ما بعد الثانوية والتربية الثالثة والذي قد يناسب الاتجاه الحالي المتمثل في تناوب فترات من الدراسة والعمل بصورة أفضل، ويبدو من الكتابات الحديثة أن هذا الحل يلقي قبولا من الأكاديميين، إذ أن بعض البلدان تمتلك مجموعة كبيرة من معاهد التربية الثالثة التي يثور الجدل حول إلحاقها بالتعليم العالي.

وهكذا فإن توسيع مفهوم التعليم العالي، ودمج القطاعات الناشئة حديثا فيه يسيران معا، مما يؤدي إلى نشوء أنظمة لمؤسسات التعليم العالي في كل مكان، وربما كان هناك من يخشى على الكيف من الانخفاض نتيجة لذلك ولكن هذا التطور أمر لا مفر منه إذا أخذ بالحسبان العوامل التي تقف وراءه، ولعل هذا ما يلاحظ في الجزائر.

وقد أدى هذا التطور إلى انتشار آراء تقول: إن التخفيض التربوي يجب أن يستمد إلى عمر الطلاب والمرحلة الدراسية، بدلا من الاستناد إلى نوع الدراسة أو مستواها التي تقدم التربية أو التهريب لمن يبلغون سن 18 سنة فما فوق يجب أن تشكل جزءا من عملية تخطيط واحدة شاملة، مهما كان الإسم الذي يستخدم للدلالة على هذه المرحلة.

II. أغراض، أدوار ووظائف التعليم العالي:

شهد العقدان الماضيان جهودا كبيرة لإعادة تعريف أغراض التعليم العالي ووظائفه، في ضوء التغيرات السريعة التي عمت على الصعيدين المحلي والدولي، حيث تبرز الوظيفتين: الحرة (تمهية الشخصية الإنسانية) والنفعية (إعداد الفرد للعمل) لمؤسسات التعليم العالي، وتأخذ بالحسبان في الوقت ذاته المتطلبات الثقافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع المعاصر، وأفضل ما يمثل هذا الاتجاه توصيات ندوة 2000 حول تطوير التعليم العالي وسياسات البحث في أوروبا.

لقد ألفت هذه الندوة على أن المشكلات الرئيسية للتعليم العالي ليست محلية أو وطنية، بل هي عامة تعكس التطور التقني المتسارع، وحاجات الفرد وتطلعاته ووحدة الجماعة البشرية؛ وبالرغم من وجود فروق في التفاصيل بين بلد وآخر ترجع إلى اختلافات الخبرات والنظم التربوية فحسب وثيقة الندوة العالمية حول التعليم العالي في ورقتها: "تحديات ومهام في ضوء الندوات الجهوية (1998)"، فإن هناك مصطلحات كثيرة ومتعددة تستعمل للإشارة إلى وظائف التعليم العالي، فنجد مصطلح: مهام، أهداف، أغراض أدوار، وظائف، مسؤوليات، وتستعمل كل هذه المصطلحات في نفس السياق لتحديد نفس الأشياء ونفس الأفكار من نفس الطبيعة⁽⁶⁾.

ونفس الرأي نجده عند "ألفانسويويرا كبرال" في كتابه جامعة اليوم حيث يقول: "إننا نضبع مفهوم الإدارة في علاقة مباشرة مع المهام والأدوار التي تمثل غاية الجامعة، فنجد مصطلح مهام يستعمل أيضا للإشارة إلى الأهداف والأدوار وإلى الوظائف"⁽⁷⁾

وللتعليم العالي أغراضاً ومسؤوليات عالمية يمكن تحديدها فيما يلي:

▪ إنتاج المعرفة والعمل على نقلها⁽⁸⁾

▪ الإعداد المهني

▪ خدمة المجتمع وتلبية الحاجات الاجتماعية

▪ التنمية الاجتماعية

أما فيما يخص المسؤوليات إزاء البيئة المحلية فهي:

▪ التجديد

▪ التنمية الاجتماعية

▪ الانتماء

2-1- إنتاج المعرفة ونقلها:

تجلب الجامعات المعرفة وتعظمها، لأنها تترك أهميتها وتعرف دورها في الحفاظ عليها واستمرارها وبقيتها أولاً، وفي تطور المجتمع وتقدمه إلى الأمام ثانياً، ومن ثمة فإن السلعة الرئيسية التي تنتجها الجامعة هي المعرفة وحتى تتمكن من إنتاجها يتعاون أفرادها كلهم وخاصة الأساتذة، وتكون الوسيلة الرئيسية التي يستخدمونها جميعاً هي البحث. لهذا فإن البحث العلمي أصبح وظيفة رئيسية من وظائف الأساتذة والطلبة، حيث ينتظر منهم إنجازهم بصورة مستمرة، حتى تتمكن الجامعة من إنتاج المعرفة ونقلها ولا بد من وضع الإمكانيات الضرورية التي تمكنهم من تحقيق هذا الهدف.

2-2- الإعداد المهني:

تهدف الجامعة إلى إعداد الطلبة لسوق العمل، وذلك بإكسابهم المهارات والكفاءات التي يحتاجونها قصد الاندماج في الحياة المهنية، وبذلك المشاركة في التنمية الشاملة.

2-3- خدمة المجتمع وتلبية الحاجات الاجتماعية:

كانت الجامعة ولا تزال تسعى إلى المساهمة في خدمة المجتمع وتطويره وترقيته والسير به نحو الازدهار وهذا شيء طبيعي جداً، لأن هذه المؤسسة مؤسسة اجتماعية يعمل المجتمع على إنشائها كشيء يساهم في التنمية الوطنية في كافة مناحيها.

2-4- التنمية الاجتماعية:

تعد الجامعة مركز إشعاع حضاري، وعليه تهدف إلى تنمية المجتمع اقتصادياً وعلمياً وثقافياً من خلال وظائفها الأساسية التي تقوم بها وهي: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

2-5- الانتماء:

تداول الجامعة بغض النظر عن النظام السياسي للبلاد الذي تتواجد فيه، أن تكون متمتعة به أكبر قدر ممكن من الاستقلالية الفكرية والعلمية، وتكون ملتزمة نوعاً من الحياد العلمي، الذي لا يخدمه التعصب الديني والسياسي والعرقي واللغوي، إلى جانب هذا فإن الجامعة تحاول تجنب الدخول في الصراعات مع

مؤسسات المحيط الذي تتواجد فيه، وفي مقابل ذلك تسعى إلى بناء علاقات حسنة مع مؤسسات المحيط المختلفة.

III. أهداف التعليم العالي في بعض الدول الغربية والعربية:

3-1- الأهداف الرئيسية للتعليم الجامعي في إنجلترا: وهي

- تنمية المعلومات وإثراء المعارف الإنسانية الجديدة وتطويرها.
- تنمية المهارات الخاصة بالتفكير عند الأفراد.
- التدريب المهني ذو المستوى العالمي للأفراد القادرين على العمل.
- محاولات البحث عن الحقيقة واكتشاف نظريات علمية جديدة تسهم في حل مشكلات المجتمعات الإنسانية تضيف شيئاً جديداً ومبتكراً إلى المعارف الإنسانية⁽⁹⁾.
- الحفاظ على الثقافة الوطنية والقومية والفكرية في المجتمع البريطاني بما يلائم فلسفة المجتمع الرأسمالي وقيمه ومثله ونزاعته المتعددة.

3-2- الأهداف الرئيسية للتعليم الجامعي في الولايات المتحدة الأمريكية:

- يهدف التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية إلى تحقيق ما يلي:
- توفير الأفكار الجيدة والتكنولوجيا الجديدة وتطويرها.
- البحث عن المواهب وتدريبها وتوجيهها للاستفادة منها إلى أقصى درجة.
- إثراء المعلومات وفهم المحيطات الحضارية والفرص المتوفرة للجمهور والاستمتاع بها⁽¹⁰⁾.

3-3- أهداف التعليم الجامعي في العراق:

- يهدف التعليم الجامعي بالعراق إلى:
- إحداث تغييرات كمية ونوعية في الحركة العلمية والتقنية والثقافية.
- توجيه المؤسسات التعليمية والبحثية لتكون مترجمة لنظرية العمل البعثية، بما يحقق التفاعل الإيجابي بين الفكر والممارسة باتجاه تحقيق الأصالة والرصانة العلمية⁽¹¹⁾.
- التفاعل مع التجارب والخبرات الإنسانية (العربية والعالمية) بالشكل الذي يأخذ بعين الاعتبار خصوصية وتجربة المجتمع العراقي
- بناء أجيال جديدة مسلحة بالعلم والمعرفة ومتشربة بالمبادئ والقيم السامية ومؤمنة بأهداف الأمة العربية وتاريخها الحضاري ودورها الإنساني لتكون قوة فاعلة ومؤثرة في المجتمع، وقادرة على الاستمرار بحمل الرسالة والحفاظ على منجزات ثورة 17-30 تموز وأهدافها⁽¹²⁾.

3-4- أهداف التعليم الجامعي في الجماهيرية الليبية العربية:

- يهدف التعليم الجامعي والدراسات العليا في مجملها إلى جملة من الأهداف العامة من أهمها:
- تلبية احتياجات المجتمع من الكفاءات العلمية المتخصصة في مختلف مجالات الحياة.
- تعميق الثورة الثقافية وتأهيل فلسفة الفاتح من سبتمبر.

- تنظيم الندوات والمؤتمرات العلمية وتوثيق الصلات والروابط العلمية والثقافية مع المؤسسات والهيئات البحثية داخل الجماهيرية وخارجها.
- للعمل على بعث الحضارة العربية والإسلامية من جديد كي تستعيد الأمة العربية مكانتها الريادية في العالم.
- توفير برامج تعليمية متقدمة متعددة التأهيل، متنوعة للتخصص نقي باحتياجات المجتمع من الكفاءات المتخصصة في المجالات المختلفة.
- القيام بالبحوث العلمية النظرية والتطبيقية التي تسهم في رقي المجتمع وتقدمه وتساعد على حل مشاكله الاقتصادية والاجتماعية والقيام بالاختبارات والتجارب العلمية المبتكرة.
- الاهتمام بالتعريب والترجمة والتأليف والنشر، والتأكيد على استعمال اللغة العربية في التدريس والبحث العلمي في كافة فروع المعرفة⁽¹³⁾.

3-5- أهداف التعليم الجامعي في مصر: يسعى التعليم الجامعي بمصر إلى تحقيق مايلي:

- تخصص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي الذي تقوم به كلياتها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا.
- المساهمة في رقي الفكر وتقدم العلم وتنمية القيم الإنسانية.
- تزويد البلاد بالمختصين والفنيين والخبراء في مختلف المجالات.
- إعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائق البحث المتقدمة والقيم الرفيعة ليساهم في بناء وتدعيم المجتمع ووضع مستقبل الوطن وخدمة الإنسانية⁽¹⁴⁾.

من خلال عرضنا لأهداف التعليم الجامعي بهذه الدول يبدو جليا أنها تسعى جميعها إلى:

- بناء المجتمع وتنشئة أفراده والاستجابة لكل متطلباته الاجتماعية، الثقافية العلمية والاقتصادية.
- إنجاح عملية التنمية عن طريق الإنتاج المستمر للمعرفة والعمل على توصيلها الفعال إلى المحتاجين إليها وتكوينهم تكوينا عاليا يتماشى والتقدم العلمي والتكنولوجي الحديث الذي يشهده العالم.
- ربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وضرورة التكيف مع كل التحولات الداخلية أو الخارجية.

كما تؤكد هذه الدول على ضرورة انفتاح جامعتها على ما يحدث عالميا، خاصة في مجال التعليم العالي الذي يعرف تحولات واسعة فرضته عليه سياسة العولمة واقتصاد السوق، وبالتالي لا بد من السير في طريق التدويل لتعليمهم للعالي وربطه بما يجري عالميا حتى يتسنى له التكيف مع التوجهات الحالية في مجال التعليم العالي.

IV. مصادر تمويل الجامعة:

إن تمويل الجامعة هو أحد الدعائم الأساسية التي تضمن وظيفة الجامعة، وتمكنها من أداء رسالتها العلمية الاجتماعية والاقتصادية، فقد أضحت أداة في يد السلطات المهتمة باقتصاد السوق لاستعمالها كوسيلة ضغط على الجامعة لكي تستجيب إلى متطلبات سوق العمل، والاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية، وبالتالي خدمة اقتصاد السوق، ومن هنا يتضح جليا أن عملية التمويل أضحت من بين العوامل التي ساهمت في التوجهات العالمية للتعليم العالي نحو خدمة اقتصاد السوق، والاهتمام بسوق العمل، وتتحصر صيغ التمويل في المصادر التالية:

4-1- الدولة: تعد الدولة المصدر الرئيسي لتمويل الجامعة خاصة في دول العالم الثالث، حيث تتلقى الجامعة اعتمادا ماليا جزئيا أو كليا من الدولة كهيئة رسمية تجسد المجتمع المنظم، لأن الجامعة تقوم بدور هام في المجتمع ولذلك كان على دافع الضرائب أن يساهم في تمويل المؤسسة الجامعية⁽¹⁵⁾.

4-2- برامج البحوث العلمية: التي تقوم بها الجامعة لصالح الجهات المستفيدة من نتائج البحوث، فإن الجامعة بواسطة باحثيها من أساتذة وطلبة منضمين بصيغ معينة، بإمكانها الإسهام في حل مشاكل بعض الهيئات العامة أو الخاصة (كالمؤسسات الاقتصادية والدوائر الحكومية والمؤسسات الخاصة) عن طريق البحوث الميدانية أو الاستشارات العلمية أو غيرها من الصيغ، ويكون المقابل في هذه الحالة عائدا ماليا على الجامعة لتسيير شؤونها هذا العائد، أو الصيغة من التمويل قد تكون عن طريق التعاقد (بشرايع بحث محددة الهدف والهدة والمبلغ) أو عن طريق الدعم المالي المباشر (الثابت أو المتغير أو حتى العيني) كتجهيز مكتبة أو بناء مخبر وتجهيزه⁽¹⁶⁾.

4-3- الهبات: ونقصد بها الهبات التي تقدمها الهيئات الفكرية والروحية من أوقاف أو رعاية لبعض أوجه النشاط العلمي؛ كما تقدم الشركات الصناعية والبنوك جزءا من أرباحها المعفاة من الضرائب أو نماذج من منتجاتها كهبات للمخابر العلمية والمكتبات الجامعية⁽¹⁷⁾، كما يمكن للمؤسسات الدولية والإقليمية المكلفة بالحفاظ على التراث الفكري المشترك للبشرية، أن تساعد كمنظمة اليونسكو التي تقدم بعض أنواع المساعدات في صيغ مختلفة.

4-4- رسوم التسجيل وحقوق الامتحانات: تعد رسوم التسجيل وحقوق الامتحانات المصادر التي جرت العادة على دمجها في ميزانية الجامعة، وخاصة منها الأمريكية والأوروبية، غير أن هذا المصدر من التمويل منوق على نوع الجامعة، هل هي تابعة للقطاع الخاص أم للقطاع العام؟ وعلى سياستها المتبعة كما أن كثيرا من الجامعات أوقفت كليا أو جزئيا المنح التي كانت تقدمها للطلبة.

4-5- القطاع الخاص: يلعب القطاع الخاص دورا مهما في تمويل الجامعة، وخاصة في الدول الصناعية والمتقدمة فهو يساعد على توظيف خريجي الجامعة من جهة، ومن جهة أخرى يطلب تكوين إطارات جامعية كفئة كي يستفيد منها، أو رسكلة الإطارات العاملة به لأن مناصب العمل في تغيير مستمر ويتطلب مهارات ومعارف جديدة، ومقابل ما تقدمه الجامعة من مهمات في التكوين والرسكلة فإن هناك مقابل مادي

يدفعه القطاع الخاص للجامعة قصد تمويلها فالعلاقة بينهما علاقة تكامل، ولا يستطيع أحدهما التخلي عن الآخر، وتقرير المجموعة الأوربية (1993) يؤكد على أنه منذ الثمانينات ازدادت وتيرة التعليم الخاص من التعليم العام، وهذا سواء فيما يخص المساهمة في تمويل مؤسسات التعليم العالي أو في توظيف خريجيه؛ كما تؤكد نفس الوثيقة أن هناك تحول وظيفة الإعداد من أجل العمل بالقطاع العام إلى الإعداد للعمل في القطاع الخاص، خاصة بالنسبة لتطور التكوين في الاقتصاد، التجارة والتسيير وتجدر الإشارة إلى انفتاح التعليم العالي على العالم الخارجي وجهود الشراكة مع الأوساط المهنية أدى بالتمويل الخاص لأنه يعرف أهمية متزايدة في التعليم العالي حتى على مستوى المؤسسات العمومية⁽¹⁸⁾.

4-6- تسويق العلوم: انتهجت بعض جامعات الدول المتقدمة سياسة تمويلية تتمثل في تسويق العلوم والمعارف والخدمات والاستشارات، حتى تكون في راحة مادية معتبرة فتسوق المعارف والخدمات والاستشارات إلى الذين يرغبون سواء أكانوا طلبية، أو صناعيين أو مؤسسات كاملة وبكل تأكيد فإن الطلبة والصناعيين والمؤسسات التي ترغب في شراء هذه العلوم والمعارف والخدمات والاستشارة تتطلب تعليما ذا نوعية عالية، وترغب في الحصول على شهادات معترف بها، وخدمات ريفية المستوى.

4-7- تجيير التعليم العالي: اتفقت الدول الكبرى بعد الحرب العالمية الثانية على تحرير تجارة البضائع الصناعية وحنثت هذه الاتفاقية في إطار ما يسمى: الاتفاق العام للتعريفات، والتجارة (*GATT*) وفي سنة 1995 وفي اجتماع لأورغواي تم الاتفاق العام للتعريفات والتجارة بمنظمة التجارة العالمية (*WTO*) تم الاتفاق على أن يتوسع النقاش والمفاوضات لتشمل التجارة في قطاع الخدمات، وتم تأسيس آنذاك "الاتفاق العام حول التجارة في الخدمات" وهو تابع إلى منظمة التجارة العالمية⁽¹⁹⁾، مع العلم أن الخدمات التي يشهها الاتفاق هي: التربية والتعليم. هناك من ينظر إلى التعليم على أنه سلعة أو منتج قابل للتسويق مثله مثل أي بضاعة، وأن منظمة التجارة العالمية تفكر في كيفية تسويقه لأنها ستخضعه لقوانينها الصارمة وأن ما شجعها على التجيير بالتعليم العالي هو تغيير اتجاهات الأفراد نحوه، وطول الحقبة الزمنية التي مرت بها الجامعة، والتي كان ينظر فيها إلى التعليم العالي على أنه خدمة يستفيد منها المجتمع؛ أما في الوقت الحالي فإن اتجاهات المجتمع نحو التعليم العالي قد تغيرت أو بدأت في التغيير وأصبح الناس ينظرون إليه على أنه منفعة شخصية، ويستفيد منها أولئك الذين يدرسون ويبحثون، ومن هنا فإن على المستفيدين أن يدفعوا الثمن مقابل الحصول عليها، وثانيا تغير مصادر التمويل للتعليم العالي، وتراجع تمويله من طرف الدولة في الوقت الذي تشهد فيه الجامعات تزايدا كبيرا في عدد الطلبة وبالتالي اضطرت إلى التفكير في سبل أخرى للتمويل كالتى سبق ذكرها، لكن المشكل الذي سيتعرض له التعليم العالي في البلدان النامية هو عدم قدرته على مراقبة عمليتي استيراد التعليم العالي وتصديره والتحكم فيهما، ثم إنه بمجرد أن تصبح الجامعات جزء من منظمة التجارة العالمية، فإن التعليم العالي والبحث العلمي يتعرضان وبقوة إلى الخطر، وسيكون هذا أكبر تأثير سلبى لمنظمة التجارة العالمية في جامعات البلدان النامية، التي تسعى إلى إجراء بحوث علمية تناسب الحاجات الوطنية لهذه الدول؛ وإذا وقعت هذه الجامعات في قبضة

منظمة التجارة العالمية فإن محيطها يملأ بالماهاج والبرامج الأجنبية التي تأسست وفق مبادئ الربح لا مبادئ المساهمة في التنمية الوطنية وبالتالي فإنها مجبرة على ترك مذاهاجها أو تكييفها مع ما يتطلبه اقتصاد السوق.

غير أن أهم هذه المصادر هو التمويل الحكومي كما هو الشأن بالجامعة الجزائرية التي يخصص لها غلاف مالي يفوق مئات المليارات، كونه مصدر ثابت وقوي، أما باقي المصادر فهي متأثرة بهوامل عديدة مما يجعلها مصادر ثانوية غير قادرة، وليست منتشرة في جميع جامعات العالم.

وبالرغم من أن الجزائر تخصص ميزانية لقطاع التربية بصفة عامة، ولقطاع التعليم العالي بصفة خاصة فإننا نجد بان هذه الميزانية لا تستجيب لمتطلبات الجامعة والبحث العلمي، فمشكلة التمويل هي أحد المشاكل التي لازلت تتخبط فيها للجامعة الجزائرية؛ خاصة في ظل التنامي الكبير لععدد الطلبة وارتفاع نسبة النجاح في البكالوريا ومن جهة أخرى، كثرة المراكز الجامعية التي تفتتح من سنة إلى أخرى حيث وصل عددها إلى 82 مؤسسة جامعية موزعة على أكثر من 38 ولاية، غير أن الميزانية الموجهة لهذا القطاع تتزايد بنسب ضعيفة فالجامعة الجزائرية اليوم مطالبة أكثر من أي وقت مضى على الانفتاح على اقتصاد السوق، في وقت يشهد فيه العالم تطورا سريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وذلك عن طريق تجسيد الشراكة مع القطاع الخاص والقطاعات الأخرى، وعلى هذا الأساس جاء نظام الليسانس ماستر دكتوراه، الذي تبنته الجزائر للتجسيد فكرة الشراكة و الانفتاح على المحيط الأجنبي حتى تحمي نفسها من الركود، وتضمن قسطا أكبر من التنوع لمصادر تمويلها، دون الاعتماد فقط على ما تجود به الخزينة العمومية، في وقت أصبحت التكنولوجيا والاكتشافات العلمية تسوق مثلها مثل أي سلعة خاصة وأن الجزائر قد أمضت على اتفاق الشراكة مع المنظمة العالمية للتجارة.

V. التوجهات الحالية في مجال التعليم العالي عالميا:

يتضح من قراءة الأبحاث، والمنشورات العالمية الحالية، أن هناك توجهات عالمية تكاد تكون عامة، يعرفها التعليم العالي اليوم (ظاهرة لاعولمة)، ومن أهم الأبعاد التي تتضح من خلالها هذه التوجهات هي:

- التنوع في التعليم العالي: **La Diversification de l'enseignement Supérieur**
- التمهين في التعليم العالي: **La professionnalisation de l'enseignement Supérieur**
- التدويل في التعليم العالي: **Internationalisation de l'enseignement Supérieur**

1-5-1- تنوع التعليم العالي:

1-5-1-1 تطور تنوع التعليم العالي:

لقد كان انتشار التعليم العالي في معظم الدول الأوروبية خلال سنوات السبعينات والثمانينات وفي ضوء المشاكل التي واجهها مرفقا للجهود المبذولة من أجل إعادة هيكلة التعليم العالي، هذه الجهود كانت مبنية على فكرة أن للتنوع المتزايد للمهارات والخبرات والكفاءات وللأفاق المهنية للأعداد المتزايدة من الطلاب، ستتحسن أكثر بتنوع مؤسسات التعليم العالي وبرامج الدراسات.

ومع نهاية السبعينات أدركت دول منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OCDE) أهمية التربية من أجل التطور الاقتصادي⁽²⁰⁾، بحيث اعتبر المتخرجون من التعليم العالي كمورد أساسي لنمو أي بلد وتواصل الدعم لعملية توسيع وانتشار التعليم العالي من طرف السلطات العمومية حتى سنوات الثمانينات في معظم دول التعاون و للتنمية الاقتصادية (OCDE) وحسب الخبراء والمختصين فقد عبر هذا الطلب المتزايد للتعليم العالي عن آثار التراجع الديموغرافي، وتحسنت الأوضاع الاقتصادية تدريجياً خلال هذه الفترة.

وقد نتج عن عودة النمو الاقتصادي الذي شهده دول التعاون و التنمية الاقتصادية (OCDE) انتشاراً قوياً للتشغيل العام، وهذا النمو في التشغيل تسارع منذ 1983-1984 وإلى غاية 1989 وكان الطلب على التعليم العالي حينذاك يتابع عن كثب تطور إمكانيات وحاجيات التشغيل⁽²¹⁾، فلم تكن للتحديات التي على التعليم العالي رفعها خلال سنوات الثمانينات من الناحية الكمية فقط (أي تسبير نمو التعداد الطلابي)، بل تعدتها إلى مواجهة تطور حاجيات التشغيل والمساهمة في الحركة الاقتصادية وفي كلتا الحالتين، فقد كان التنوع في التعليم العالي ضرورياً، وبدأ العمل خلال سنوات الثمانينات من أجل مواجهة هذه التحديات سالفة الذكر، بأن سحبت السلطة العمومية في عدة دول أوروبية رقابتها، تاركة المسؤولية لمؤسسات التعليم العالي حتى تقوم بنفسها بإتباع الخيارات الإستراتيجية المناسبة لها، وتضمن أداء مهامها في الإدارة والتسيير، وبذلك حصلت مؤسسات التعليم العالي على استقلالية كبيرة، في مقابلها كان عليها تقديم نتائجها إلى المجتمع وتفسيرها من خلال عمليات التقييم.

إذا فإن التنوع في التعليم العالي الذي يأخذ بعين الاعتبار إمكانيات تشغيل حاملي الشهادات بدأ في الانتشار بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى؛ وقد أشار تايشار (1998) (Teichler) إلى هذه الوضعية بالقول: "خلال الثلاثين سنة الأخيرة، قد أصبحت الحقيقة واضحة في نظر أصحاب القرار والخبراء والمختصين بالقول بأن التنوع هو أفضل وسيلة للتعليم، من أجل الاستجابة للتنوع المتنامي في المهارات وحركة الطلبة من جهة وللتنوع المتزايد لإمكانيات الشغل لحاملي الشهادات من جهة أخرى" (22)

5-1-2- تعريف التنوع في التعليم العالي:

التنوع في التعليم العالي يمكن أن يعرف على أنه أحد النتائج للمباشرة للجهود التي بذلت، ومازالت تبذل حالياً، في كل أنحاء العالم، من أجل إدخال التغييرات الضرورية على بنية وأشكال مؤسسات التعليم العالي وعلى مناهج التعليم، التكوين، والتدريب، تغييرات مفروضة من طرف جملة من العوامل الداخلية والخارجية للتعليم العالي.

5-1-3- العوامل المساهمة في تنوع التعليم العالي:

إن "وثيقة تغيير وتطوير التعليم العالي" التي جاءت بها منظمة اليونسكو (1995) تحدد عدداً معيناً من العوامل التي ترى أنها ساهمت في تنوع التعليم العالي. ويمكن تقسيمها إلى عوامل خارجية وعوامل داخلية⁽²³⁾.

• العوامل الخارجية:

- ارتفاع الطلب على التعليم العالي في المجتمع، وضرورة إرضاء جمهور الطلبة غير المتجانس⁽²⁴⁾.
- انقطاعات الميزانية و النفقات المخصصة للتعليم العالي العمومي، والذي أجبر مؤسسات التعليم العالي على تطوير برامج جديدة وأنظمة في التعليم تكون اقتصادية أكثر.
- التطورات المتواصلة لاحتياجات سوق العمل، أرغمت مؤسسات التعليم العالي المنشغلة بقابلية التوظيف لحاملي شهادتها، على أن تفكر في التكوين لمهن جديدة ولتكنولوجيا وأساليب تدبير جديدة في المحيط الجديد متأثرة بظروف جديدة تتحكم فيها التجمعات الإقليمية و عولمة الاقتصاد العالمي.

• العوامل الداخلية:

- تسببت التطورات السريعة للعلوم في تطوير المعارف الجامعية، وساهمت في زيادة تنوعها⁽²⁵⁾.
- الضغط المستمر على ضرورة تطوير مناهج وطرق بين الاختصاصات (interdisciplinaire) في التعليم، التكوين والبحث.
- التطور السريع لتكنولوجيات الإعلام والاتصال الجديدة، والتطور المتزايد لاستخداماتها في التعليم العالي.

إن تجمع هذه العوامل الداخلية والخارجية أدت إلى تنوع يمكن أن يكون أكثر تفصيل حسب نوع المؤسسة، حجم المؤسسة، طبيعة ومستوى الدراسات، الطلبة، موارد التمويل والهيكله وهو ما أشار إليه Teichler (1998).⁽²⁶⁾

5-1-4- زيادة التنوع ضمن نظام التعليم العالي:

تبين مما سبق، أن للتعليم العالي أغراضا متعددة، لذلك يتوقع أن يكون للتنوع أغراضا متعددة أيضا على أن الكتابات الحديثة تبرز اثنين من الأغراض هما: تكافؤ الفرص والإعداد للعمل دون إغفال الأغراض الأخرى بالطبع.

ومما يمثل الغرض الأول قول دي مور (DE MOOR) "إن الغرض من التنوع خدمة زبائن يتسمون بقدر اكبر من التنوع، وعلى التعليم العالي (الجامعة- الباحث) أن يوفر التسهيلات لطلاب من الأجيال الحديثة والقديمة، ومن يدرسون كل الوقت وبعضه، ومن الذين يملكون خبرة العمل، والذي لا يملكونها؛ كما يجب أن توفر هذه التسهيلات للطلاب الذين أنهوا دراستهم بنجاح والذين لم يتمكنوا من إنهاؤها..."⁽²⁷⁾

أما الغرض الثاني فيتمثله قول دوفالي (De Valey) "إن معرفة ما يتطلبه سوق العمل يمثل مشكلة عويصة، ولكن التركيز على قدرات الطلاب واهتماماتهم مع إغفال النصح بصدد الأفاق المهنية لا ينطوي على الكثير من الحكمة"⁽²⁸⁾

ولما كانت حاجات الطلاب ومتطلبات سوق العمل متنوعة ومتغيرة، سذحاول فيما يلي إلقاء الضوء على التطورات الرئيسية التي مرت بها مسألة التنوع منذ منتصف القرن الحالي حتى الآن فحين نعود إلى

الخمسينات والتسعينات من هذا القرن، نرى أن السياسة السائدة في تلك الفترة كانت تقضي بإيجاد اختيارات وخطط دراسية خارج الجامعة، وينظر البعض إلى هذه السياسة على أنها محاولة لحماية الجامعة من الأخطار الماثلة في التربية الجماهيرية، أما البعض الآخر فيرى أنها ناجمة عن معارضة الجامعات للتغير.

وفي إطار هذه السياسة يرى "غ.فيف" أن إنشاء المعاهد التقنية (Polytechnics) في بريطانيا يشكل جزءاً من إستراتيجية التحويل كانت تهدف إلى توجيه قسم من التعليم العالي نحو قطاع الصناعة، على أن الصورة التي تتخذاها هذه الإستراتيجية حالياً تختلف في رأيه عن سابقتها، من حيث أنها امتدت لتشمل الجامعة نفسها، بهدف إبعاد الطلاب عن سوق عملهم التقليدي وهي الوظائف المدنية على أن إصلاح بنية التعليم العالي حصل تدريجياً على أهمية متزايدة، وقامت بلدان متعددة بوضع مخططات للإصلاح مما أدى إلى ظهور أنظمة للتعليم العالي تختلف أنماطها باختلاف البنية السائدة في البلد كله والقوى الاجتماعية والاقتصادية التي تقف وراء الإصلاح.

والمسألة التي يستند عليها التمييز بين الأنظمة تتمثل بالدرجة الأولى فيما إذا كان النظام يلتزم بسياسة المساواة بين الأشكال المتماثلة لمؤسسات التعليم العالي وبرامجه، أم أنه يسمح بوجود ترتيبات (Hiérarchies) فيما بينها، ومن الممكن من أجل أغراض التحليل، التوقف عند نموذجين: المتكامل (Intergrated) والمتنوع (Diversified)، على أنه يؤخذ بالحسبان أن معظم أنظمة التعليم العالي تتصف حالياً على نحو ما يقدر يقل أو يكثر من التنوع، من حيث الأغراض والطلاب والمؤسسات وجوانب أخرى. كما تتصف بقدر ما من التكامل.

يستند النموذج المتكامل: إلى الفرضية القائلة بأن المواهب والقدرات ليست ثابتة، بل تتصف بقدر من المرونة، ويؤكد القائلون بهذه الفرضية أن النموذج المتكامل يمكن أن يسهم في تعبئة المواهب والقدرات وإقامة صلات أكثر وثوقاً بين الأعداد الأكاديمية والخبرات العلمية ويسلمون فضلاً عن ذلك بأن النموذج المتكامل يساعد على قيام بحوث متداخلة يتم فيها اشتراك عدة مواد دراسية، مما يخفف الاحتود المصطنعة فيما بينها، كما يساعد على توفير اختيارات دراسية كثيرة تجعل من الممكن استغلال الإمكانيات التربوية بدرجة كبيرة من الكفاية، وقد صممت نماذج من هذا القبيل منذ نهاية الستينات على انطلاق المؤسسات الفردية والمنظمات القومية سواء بسواء ومن أبرز أمثلتها: النموذج السويدي ومما يجدر ذكره، أنه في سبيل تكيف التعليم العالي مع حاجات سوق العمل أتمت الإصلاح الجامعي السويدي لعام 1977 على إلغاء البنية التقليدية للمواد الدراسية في المرحلة الجامعية الأولى، وإيجاد مجموعة مسافات تقابل القطاعات الكبرى في السوق، وهي: القطاع التقني قطاع الإدارة، الخدمات الاجتماعية، قطاع التعليم العالي وقطاع الثقافة والإعلام⁽²⁹⁾.

وهذا الغرض نفسه يقف وراء تقسيم الجامعات الفرنسية إلى وحدات، للتدريس والبحث استناداً إلى قانون توجيه التعليم العالي عام 1968.

أما النموذج المتنوع: فهو يستند إلى فرضية تقول بأن أفرادا كثيرين يستطيعون المشاركة في التربية الثالثة على أن يخضعوا لعمليات تدريب مختلفة في مؤسسات مختلفة، بحسب مواهبهم وميولهم ومن الطبيعي أن يكون محتوى القرارات وتنظيم الدراسة، ومدة البرامج ومستواها مع حاجات الطلبة في كل قسم من الأقسام. ومن الممكن توفير تدابير تصحيحية تتناسب التنوعات التي يجذبها هذا النموذج بغرض تسهيل الانتقال بين أجزاء النظام، وتخفيف عزلة بعضها عن بعض (Unesco.cepes)*⁽³⁰⁾ وهذا النموذج الذي يشكل النظام التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية برز تجسيدا له، يثبت بحسب المصدر نفسه إمكان التوفيق بين التربية التقليدية للذخبة وتوسيع القطاع الثالث، فنظام التعليم العالي الأمريكي كان يتوزع في الماضي بحسب ملكية المؤسسات والدرجة التي تمنحها، على أن أشكالا عديدة للتكيف بدأت تظهر في سبيل تلبية حاجات جمهوره المتغير من جهة، ومتطلبات سوق العمل والمجتمع المحلي من جهة أخرى، وتصنيف "كارنيجي" المعدل لمؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1976 يعطي مثلا جيدا لهذه التطورات، فهو يضم لجامعات التي تمنح الدكتوراه، وهناك تطور آخر يتمثل في تزايد شعبية المعاهد قصيرة الحلقة، فقد ارتفعت نسبة الالتحاق بها، كما يذكرها "أل. بيوير" من 20% من المجموع الكلي للالتحاق عام 1970 إلى 38% حاليا، ضف إلى ذلك أن هذه المؤسسات تتباعد عن دورها التقليدي الذي يجعل منها جسرا للانتقال إلى المؤسسات العليا، على أن ما يلفت النظر هو تصاعد ظاهرة "الانتقال المعاكس" حيث ينتقل طلاب من مؤسسات طويلة الحلقة (ذات السنوات الأربع) إلى مؤسسات قصيرة الحلقة (ذات السنتين)⁽³¹⁾.

ويرجع هذا الانتقال إلى الجهود المبذولة، ربما لتكثيف مؤسسات التعليم العالي مع حاجات الطلاب وسوق العمل، وهكذا تحل محل النظام التقليدي ذي المجرى الوحيد، الذي يتم الانتقال فيه أليا ومن المدرسة الثانوية الأكاديمية إلى التعليم العالي، طرق شاقولية متنوعة تمتد بين أنواع جديدة من المدارس الثانوية وأنواع جديدة من المؤسسات التربوية ما بعد الثانوية، وهذا التنوع يتمثل في خلق التعليم الثانوي التقني بوصفه طريقا موصلا للتعليم العالي، وممن لا شك فيه أن هذه التطورات تلبى حاجات المجتمع المعاصر، وقدرات الأفراد وتطلعاته المتنوعة على نحو أفضل، فإلى جانب الإصلاحات البنوية شهدت ظهور مؤسسات وتقنيات جديدة في هذه الدول المتقدمة كالجامعة المفتوحة، والجامعة بلا جدران وجامعة العطلة الأسبوعية وغيرها، كما شهدت تركيزا متزايدا على التربية المستمرة في إطار الجامعة والقطاع غير الجامعي على حد سواء.

هذه الاتجاهات الرئيسية البارزة في مجالي توسيع الالتحاق وزيادة التنوع في أنظمة التعليم العالي بهذه الدول المتقدمة، وهذا ما يثير تساؤلات حول سياسات البلدان النامية بهذا الصدد، وما يزيد الأمور خطورة هو نقص البحوث عن الجامعات بهذه الدول، والحقيقة أن توسيع الالتحاق قضية شائكة لضيق سوق العمل. فمعظم الدول النامية تعاني من بطالة خريجي الجامعات وتشغيلهم دون كفايتهم فضلا عن استنزاف الأئمة، على أن السؤال الرئيسي الذي يطرح بشأنها يتمثل فيما إذا كان توسيع التعليم العالي يعد سياسة

إن الضغط الاقتصادي يبدو جليا من خلال الطلب المتزايد على الشعب حديثة النشأة على مستوى التعليم العالي غير الجامعي مثل: العلوم التطبيقية، التكوين العلمي والتقني ذا الاتجاه المهني إن هذه الشعب تبدو وكأنها تتميز بقدرة أكبر على الاستجابة الفورية للتحويلات الاقتصادية والصناعية للدول المتقدمة.

2-2-1- العوامل المساهمة في تطور الحركة التمهيدية بالتعليم العالي:

أني بيرو (Annie Bireaud) 1998 تشرح تطور الحركة التمهيدية في الجامعة.⁽³⁵⁾

هناك في السؤال المرتبط بخصوصية "الجامعة" اتجاه "التعليم العالي"، والشغل الذي لم يعد يفرق بين المصطلحين، والذي دفع بالتساؤل: "عندما نتكلم عن الجامعة، هل نفكر في "التعليم العالي"؟ أم أننا نضع فروقا بين المصطلحين؟"⁽³⁶⁾

أني بيرو (Annie Bireaud) تشرح بالقول أن: "الجامعات تتميز عن باقي مؤسسات التعليم العالي من جهة بسبب التعاون الذي تؤسسه بين التعليم والبحث... بإعطاء الأولوية لهذا الأخير، ومن جهة أخرى بسبب الطابع الثقافي أكثر من المهني الذي تقدمه لتعليمها وبذلك نشاطاتها في البحث."

في كل الحالات تذكر أني بيرو (1994) (Annie Bireaud) أنه: "من المؤكد أن التقارب النظامي لكلا المصطلحين، هو دليل على تحول الجامعة نحو جامعة جمهور" أين يكون التأكيد والتشديد على مهمة استقبال الأعداد المتزايدة للأصليين على البكالوريا، وعلى "تنوع شعب التكوين لقيادة هؤلاء الشباب نحو الإدماج المهني."⁽³⁷⁾ وانطلاقا من هذا التحليل تشرح أني بيرو (Annie Bireaud)، أن الاعتراض عن التمهين في الجامعات قد تراجع بصورة كبيرة، فمنذ 15 سنة كان الجدل قويا حول العلاقة بين الجامعة والتكوين المهني وكان مطروحا بوضوح بمعنى الاختلاف، فقد كان الجدل التقليدي يطرح بالأسلوب التالي: "هل خصوصية الجامعات داخل التعليم العالي تمنعها من تأمين تكوينات مهنية؟"، فالتمهين بالجامعة كان ينظر إليه على أنه خطر يمحو خصوصية الجامعة، ويخفي روح النقد والبحث الجوهري.

2-2-2- العوامل الأساسية لتطوير "التمهين" بالتعليم العالي:

يمكن شرح تطور "التمهين" حسب أني بيرو (Annie Bireaud) من خلال ثلاث عوامل⁽³⁸⁾

أ- ضغط الطلب الاجتماعي المتنوع: إن كثيرا من المؤلفين يتفقون على القول بأن الضغط الاقتصادي والاجتماعي، الناتج عن حاجات الاقتصاد وسوق العمل، هو الأصل في هذا التوجه نحو "التمهين" في التعليم العالي وهذا الضغط الاجتماعي على التعليم العالي، يبدأ انطلاقا من الطلبة الشباب وعائلاتهم الذين يرون في الدراسات العليا وسيلة للحصول على وظائف جيدة قبل كل شيء.

ب- التغيير في جمهور الجامعة: وقد ساهم هذا العامل في توجيه الجدل لصالح التمهين في الجامعة.

إنذا نشهد اليوم أكثر فأكثر ومن خلال توافد الطلبة جمهورا جامعييا غير متجانس، حيث أن الثالث منه لا يمثل جمهور الطلبة العاديين (المسجلين لمواصلة دراستهم بعد الثانوية ودون عمل)، بل يتعلق الأمر هنا بجمهور كهل، يستعيدون دراستهم أو متأخرين عنها، وهو جمهور يكون التكوين المهني ضروريا له.

كما أن عوامل أخرى كتشجيع السلطة العمومية لمؤسسات التعليم العالي على مواجهة المنافسة للحصول على التوطين، كذلك تطور التكوين إلى "التكوين مدى الحياة" كل ذلك سيزيد حتماً في المستقبل في درجة عدم تجانس جمهور الطلبة بالجامعات.

ج- تطور الشعب: إن عملية الانتقاء للدخول إلى الجامعة ومن خلال نتائج التمييز بين نوعين من المؤسسات هما: الجامعات المخصصة للدراسات العامة والبحث ومؤسسات مخصصة للتكوين المهني، هي صعبة التحقق، كان على الجامعة إذا الانفتاح على التمهين، وبذلك تطورت الشعب المهنية، وتعددت على كل المستويات سواء تعلق الأمر بالشعب الموجودة سابقاً: *IUT، *BTS، *MST، *DESS... أو بشعب جديدة مثل: *IUP. إن هذا التطور الذي عرفته حركة التمهين بالجامعة انتشر حتى بالشعب العامة، فحسب أني بيرو (Annie Bireaud) فإن: "بعض الشعب التي اعتبرت كشعب عامة هي بالفعل في بعض الجامعات شعب مهنية، وكثير من الشعب العامة تهتم، على الأقل، على مستوى السدورتين الثانية والثالثة، بإدخال دورات تربصية في مقرراتها وتستعين بمهنيين في المجال المحدد..."⁽³⁹⁾، وتظهر عدة تساؤلات في هذه الظروف حسب أني بيرو (Annie Bireaud) فإذا كان تطور "التمهين" بالجامعة لم يعد في مرحلة: "هل يجب فعله؟"، فإننا اليوم أمام سؤال: "كيف يتم فعله؟". إن التساؤلات تقوم أساساً على تحديد الشعب والمشاكل المطروحة بها: أي تمهين؟ على ماذا يقوم؟ أي مكانة ستمنح للبحث؟ كيف يمكن اكتساب المعارف التطبيقية؟ على المستوى البيداغوجي، ما الذي يميز بين الجامعات المهنية والجامعات العامة؟ ما هي الكفاءات التي يجب تعليمها؟ ما هي المعارف التي سندرسها؟ ما هي المناهج التي سنطبقها؟ كيف سنقيم المكتسبات؟ كيف نعرف المضامين؟...

إن هذه التساؤلات تفتح دروبا للتفكير، وتحتاج لبحث أوسع في هذا المجال، ومن بين هذه التساؤلات نجد أن تعريف مضمون التعليم في محيط تطور التمهين في التعليم العالي ليس بالشيء الهين.

فالتطور العام لمضمون التعليم وكما أشار إلى ذلك ماسي فوليا (Massit-Folléa)، يجب أن يكون: «متنوع ومتدرج حسب الشعب، وأنواع المؤسسات الجامعية»⁽⁴⁰⁾ ونجد أن نفس الاهتمامات والأشغالات تبدو جلية في كثير من الدول انطلاقاً من عدد من الأهداف:

- زيادة عدد حاملي الشهادات العلمية والتكنولوجية.
- كثرة حاملي الشهادات ذو "المستوى المتوسط" من خلال خلق شهادات جديدة تسمح لهم بالتأهيل بعد سنتين أو ثلاث سنوات من الدراسة الجامعية.
- تقييم مضمون التعليم باتجاه نهاية مهنية مباشرة.

ونجد أن هناك هدفين تم تحديدهما لهذه النهاية:

الأول: يتعلق بخلق شهادات وبرامج جديدة.

الثاني: يتعلق بدمج أهداف ومناهج ضمن التخصصات الأكاديمية وتكون أقل أكاديمية منها.

وقد استعملت فرنسا كثيرا المسعى الأول منذ بداية الثمانينات، حيث أدمجت في الجامعات خاصة على مستوى الدورة الثانية تكوينات بأسماء غريبة (مثل شهادة التحكم في العلوم والتكنولوجية التحكم في العلم والتكنولوجيا MSTFC* التي تطبق في المالية والمحاسبة، MIAGE* للإعلام الآلي التطبيقي في التسيير) وفي سنة 1984، تم إنشاء DEUST* شهادات دراسات جامعية عليية وتكنولوجية من مستوى بكالوريا + سنتين.

وتشير Massit-Folléa إلى أن هذه التكوينات تشترط عمليات انقضاء عند الدخول، وعلاقات قوية بالوسط المهني من خلال اللجوء إلى عدد من الشروط مثل: دورات التدريب الإجبارية، مشاركة الطلبة في التعليم ومجالس التحسيس لمهنيين خارجيين... الخ

ولهذه التكوينات وزنها من جهة أنها تدخل بالجامعات مناهج وتطبيقات ليست بالبعيدة عن المدارس الكبرى أين فعاليتها معترف بها، ومن بين هذه المناهج والتطبيقات نجد: التدريب على الحياة المهنية التحضير للإمماج ترقية التكوينات. كما أن هناك تكوينات جديدة متعددة التخصصات، تم إنشاؤها بفرنسا لأهداف معينة، ويتعلق الأمر بـ: LEA* (لغات أجنبية تطبيقية)، AEA* (إدارة أجنبية تطبيقية) AES* (إدارة اقتصادية واجتماعية)، MASS* (رياضيات تطبيقية وعلوم اجتماعية)، علوم الإعلام الآلي وعلوم الاتصال (INFO-COM)*. وقد تبين إن هذه التكوينات تجذب إليها الكثير من الطلبة الباحثين عن تكوينات مهنية.

وبصورة عامة، فإن هناك انفتاح واسع على المحيط الخارجي، وأصبحت المؤسسات على علاقة أكبر بالعالم المهني، والتطور الهام نحو التنوع والتمهين هو ضمن أهم التوجهات التي عرفها التعليم العالي، والتي لها علاقة بسوق العمل خلال العدين الأخيرين.

2-3- تطور القطاع الخاص وحركة التمهين:

حسب الأبحاث المتوفرة، فإنه في البلدان الأوربية ومنذ الثمانينات ازدادت وتيرة التعليم الخاص أسرع من التعليم العام، وهذا سواء في ما يخص المساهمة في تمويل مؤسسات التعليم العالي أو في توظيف خريجها، وذلك بسبب بعض الاتجاهات التي شجعت على هذا التطور في القطاع الخاص.

تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (1993) وضح في هذا المضمون أن الثمانينات شهدت تحول وظيفية الإعداد من أجل العمل بالقطاع العام، إلى الإعداد للعمل الخاص، خاصة بالنسبة لتطور التكوين في الاقتصاد التجارة، والتسيير وأحيانا الحقوق.

هذا التحول للقطاع الخاص متقدم في بعض البلدان كالمملكة المتحدة، ولكن في بعضها التدخل في الفروع التي تقود إلى العمل في القطاع العام عادة بقي متزايدا، لكن هذا التحول عرف حسيب بعض الباحثين نجاحا معتبرا فمثلا: في بلجيكا ثلثي الخريجين كانت وجهتهم في بداية الثمانينات نحو الوظائف العامة، وتراجعت النسبة إلى الثلث حاليا. وفي ألمانيا 55% من الخريجين في 1977 يحملون تكوين معلمين، ولا تزيد النسبة حاليا على 19%.

هذا الجهد من أجل التمهين يعيدنا حسب تقرير المجموعة الأوروبية إلى المرحلة التي عرفها التعليم العالي في الستينات، والتي عرفت بمرحلة "الاستثمار الفكري"، حيث كان الخريجين الشباب في كل القطاعات ورغم عددهم الكبير متأكدون عمليا أنهم سيجدون فرصة العمل والوظيفة، هذه المرحلة أنت إلى اتساع التوظيف في البحث والتعليم وتسيير الأنظمة العامة؛ في أغلب البلدان كانت أيضا مرحلة لتساع العمل في القطاع العام، الذي كان المستقطب لكثير من التكوين العالي، مرحلة "الاستثمار الفكري" هذه شجعت الكثير من مؤسسات التعليم العالي إلى إعطاء أكثر أهمية لتعليم التخصصات الأكاديمية التقليدية، وتركت في المقابل لمؤسسات أخرى مسؤولية التكوين في المجال المهني الموجهين عمليا إلى القطاع الخاص.

جون برينان (j.Brennan) وآخرون أكدوا أن دراسات حول توظيف الخريجين بينت الأهمية المتزايدة للقطاع الخاص في أغلب الدول الأوروبية، حيث تعودت مؤسسات التعليم العالي بأن تكون موضوع تأثير جوهري من طرف الحكومة كأكبر مستخدم للخريجين، خاصة في الحقوق التعليم والطب، لذا أشار هذا النسو الحديث لتوظيف الخريجين في القطاع الخاص جدلا واسعا في ما يخص شرعية وحدود تأثير المستخدمين الخواص على التعليم العالي.⁽⁴¹⁾

التمهين في الثمانينات كان إذن حسب التقرير السابق، جهدا يهدف إلى الابتعاد عن الاختصاصات الأكاديمية من أجل الاقتراب من التخصصات المقابلة كالمهندسة. انفتاح التعليم العالي على العالم الخارجي، وجهود الشراكة مع الأوساط المهنية أدى بالتبديل الخاص لأن يعرف أهمية متزايدة في التعليم العالي، حتى على مستوى المؤسسات العمومية، وكثير من الجهود قد قدمت من أجل التكوين المتواصل لمستخدمي الشركات، وشهدت الثمانينات انتشارا واسعا لمراكز التكوين في القطاع الخاص موجهة غالبا للإعداد لوظائف ثانوية، ولكن يمكنها في حالة الشراكة الكبرى أن تنافس أحسن الجامعات.

قضية التمهين في التعليم العالي كان موضوع العديد من محاولات التفسير، التي ذهبت في الغالب إلى التأكيد بأن ضرورة التطور الاقتصادي واحتياجات سوق العمل هي السبب في ذلك.

3-5- تدويل التعليم العالي: Internationalisation de l'enseignement Supérieur

لقد تم طرح مشكلة تدويل التعليم العالي خلال ندوة **OCDE*** في 6-8 سبتمبر 1993 باعتبارها أحد العوامل الرئيسية لعودة الاهتمام بموضوع علاقات التعليم العالي بالعمل وقد تم التعرض لهذا الموضوع كذلك من خلال المؤتمر العالمي للتعليم العالي بباريس سنة 1998، باعتباره أحد التوجهات الأربعة الأساسية للتعليم العالي (إلى جانب التضخم، التنوع، ومشكل التمويل) (إلى جانب النوعية والملائمة).

تعطي جان كنيث (Jane Knight) (1999) تعريفا لتدويل التعليم العالي والذي تصفه بـ: " التعريف العملي " وهو: " أن تدويل التعليم العالي هو عملية الاندماج في نطاق دولي وثقافة عالمية، وفي وظائف التعليم، البحث. "⁽⁴²⁾

إن التدويل المتنامي للتعليم العالي هو قبل كل شيء نتيجة للتقدم العلمي وتكنولوجي السريع والسذي تجاوز حدود الدول، إنه انعكاس للخاصية العالمية في نقل المعرفة والبحث.

إن كل مؤسسة للتعليم العالي تطمح إلى الامتياز ولا يمكنها الوصول إلى أعلى المستويات في كل مجالات المعرفة والعلم والبحث، وذلك بسبب انفجار المعارف، فيستحيل على كل مؤسسة التحكم فيها كلها، مما يجعل من التعاون الدولي في مجال التعليم العالي هدفا مشتركا لمجموع المجتمع الجامعي العالمي.

5-3-1- تطور تدويل التعليم العالي:

إن الحركية المتزايدة للطلبة والأساتذة والباحثين الذين يعيشون ويتصلون في محيط دولي وتضاعف الجمعيات بالجامعات (جمعية الجامعات الأوروبية، جمعية الجامعات الإفريقية جمعية جامعات آسيا والمحيط الهادي، جمعية الجامعات الغربية، جمعية الجامعات اللاتينية- أمريكية) كلها عوامل تشهد على الحاجة للتدويل.

إضافة إلى ذلك نشهد اليوم تكاتف الروابط الدولية في مجال البحث، وانتشار هام لمختلف أشكال الشبكات التي تربط بين المؤسسات، الأساتذة، الباحثين والطلبة، وما يزيد ها سهولة هو التطور المستمر لتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

إن إنشاء وسير عمل المراكز الدولية للدراسات العليا والبحث العلمي مترابط عن طريق شبكات وأجهزة متنوعة سمحت بتوسيع الحركية الجامعية، بطريقة تمكن الحركية التقليدية للأفراد من الانضمام إلى حركية نوعا ما عكسية، والتي تضع نشاط الباحثين في مراكز الامتياز تحت تصرف الطلبة، الأساتذة والباحثين في مؤسسات واقعة في أماكن بعيدة ومحرومة؛ ويمكن لهذا أن يتحقق من خلال وضع شبكات إلكترونية، أو بواسطة أشرطة فيديو الأقراص المضغوطة (Cd-rom) ووسائل اتصال أخرى حديثة. ويفضل ذلك يمكن للمؤسسات التعليم العالي القيام بسلسلة من العمليات، وتتواصل فيما بينها باعتبار أن مشكلة إذاعة ونشر نتائج البحوث بين الدول يمكن تسهيله ما يسمح بتجنب تهميش بعض المؤسسات خاصة بالدول النامية.

إن هذا التطور في تدويل التعليم العالي في مجال كونية (عالمية) المعرفة والبحث مدعم من خلال العمليات الحالية للانتماج التجاري، الاقتصادي والسياسي على الصعيد العالمي والاحتياجات المتنامية لتفهم الثقافة العالمية والخاصية العالمية لأنظمة الاتصال الحديثة وأسواق الاستهلاك... الخ

إن التعليم العالي مطالب اليوم بتأمين التطور، التحويل والمشاركة للمعارف، فيفضل التعاون الدولي يمكن المشاركة في تقليص الفجوات بين الدول في مختلف مناطق العالم في مجال العلم والتكنولوجيا.

يشير تايشلر (1998) (Teichler) إلى أنه يبدو جليا اليوم وجود: «طلب متزايد على حاملي شهادات من مؤسسات التعليم العالي قادرة على قيادة عمل متعدد الأشكال داخل محيط دولي»⁽⁴³⁾.

ويضيف المؤلف بأن: «تسلم كيفية التكيف مع المحيط الجامعي والاجتماعي الذي سيقابلونه في الخارج هو ضرورة يستجيب لها كل الطلبة، الذين اختاروا الدراسة في دول غير بلدهم، من أجل الحصول على

تعلم كيني غير متوفر ببلدهم، أو لأن إمكانات تمديد الدراسات (محدودة)، وكان هذا فعلا حال الطلبة من دول نامية سافروا للدراسة في دول متقدمة.»

ويذكر نفس المؤلف بأنه خلال السنوات الأخيرة، ظهر تزايد في حركية الطلبة بين الدول المتقدمة⁽⁴⁴⁾. وفيما يتعلق بمجالات المعرفة والتعليم الدوليين في التعليم العالي، فإنها تتكون من عناصر متنوعة

ومنها:

- دراسات الحقول المختلفة للعلوم.
- قابلية التعبير بعدة لغات.
- المناهج المقارنة.

5-3-2- النوعية والتدويل:

لقد تزايد الدور الذي يلعبه التدويل في مهام التعليم العالي، البحث والخدمات العامة، لعدد مهم من الجامعات ومؤسسات التعليم العالي؛ غير أن مؤسسات التعليم هذه تعمل في سوق عالمي أين يوجد طلب متزايد على النوعية وتأمينها وتوفيرها حيث يشكل الكبر تحدي للتعليم العالي.

في هذا الموضوع، تدير وثيقة تسيير المؤسسات العليا (I.M.H.E*) بدول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (1999)، أن: «عملية التدويل تتطور فمن الضروري أن تقوم مؤسسات التعليم العالي بتابعة مسألة تقييم النوعية وتأمينها»، وقد تم إنشاء لجنة اختبار نوعية التدويل (IQRP*) سنة 1994 من طرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والذي يقود منذ ذلك " نشاطا مركزا على تحليل دولي للاستراتيجيات التي تضعها مؤسسات التعليم العالي...".

إن أحد أهداف تقييم نوعية التعليم العالي، وحسب برينان (1997) (Brennan) يتمثل في إمكانية تحمل المقارنة الدولية. أي تحمل أنظمة التقييم المحتوية على آليات مقارنة دولية فيما يتعلق بالنوعية⁽⁴⁵⁾.

إن التدويل يساهم كثيرا في تحسين نوعية التعليم العالي من خلال الضوابط و"المعايير" الدولية، وفي هذا الموضوع يذكر دافيد هاوس (1999) (David Woodhouse) «أن مسألة الضوابط قريبة جدا من مسألة النوعية، ومن المماثلة الدولية: هل شهادتكم بنفس مستوى شهادتي؟ كثير من الأنظمة تركت السؤال معلقا».

في المملكة المتحدة قام مجلس النوعية للتعليم العالي (HEQC*) بالتحقق من الإجراءات التي تقوم بها المؤسسات فيما يتعلق بالنوعية، وبعد عدة سنوات انطلق هذا المجلس في مشروع طموح مرتبط بضبط المستوى للشهادات.

نستنتج بوضوح وانطلاقا من المناقشة حول النوعية والتدويل، أن للتعاون الدولي ضروري لضمان النوعية والفعالية لأسلوب عمل الجامعات والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي، فالتعاون الدولي عليه أن يقوم قبل كل شيء على المشاركة والبحث الجماعي لحلول تستهدف تأمين النوعية والملاءمة للتعليم العالي، خاصة أن تدهور الظروف التي تعمل فيها الجامعات في بعض الدول النامية يجعل من التضامن الدولي

حتمية، لهذا من الضروري تطوير البرامج التي يمكن أن تساهم في تقايلص الإختلالات الحالية ونقل المعارف.

5-3-3- مشاكل تدويل التعليم العالي:

إذا كان التعاون الدولي يزداد أهمية بمؤسسات التعليم العالي كونه يسمح بتريقة وتطوير العلم والبحث ويساهم في تحسين النوعية، إلا أنه بالمقابل يطرح عدة مشاكل خاصة بالدول النامية ومنها:

أ- هجرة الأئمة إلى الخارج (الهجرة الخارجية للمعقول والكفاءات): إن الدراسة بالخارج والحركية المتزايدة للطلبة والأساتذة والباحثين، جعلت أن كثيرا من هذه الكفاءات لا تعود إلى موطنها الأصلي بعد إنهاء الدراسة، وهو الحال بالنسبة لكفاءات الدول النامية، خسارة هذا الرأسمال البشري للدول النامية لصالح الدول المتقدمة من النتائج السلبية لهذا التعاون الدولي.

في هذا الموضوع تنكر وثيقة التوجيه "تغيير وتطوير التعليم العالي" (1995) أنه: « منذ سنوات وخطر الهجرة الخارجية للكفاءات تضع التعاون الدولي في التعليم العالي أمام مأزق حقيقي، وخاصة بأشكاله التقليدية أين الغياب الطويل عن البلد وعن المؤسسة الجامعية الأصلية هو السبب، والنتائج السلبية لهذه الهجرة على الدول النامية معروفة فحسب التقرير العالمي الخاص ببرنامج الأمم المتحدة حول التطور البشري لسنة 1992 فإن إفريقيا فقدت ما يقارب الربع من موظفيها المتخصصين لصالح الدول الأوربية. وبين 1985 و1990 فقدت ما يقارب 60.000 من إيطاراتها المتوسطة والعالية⁽⁴⁶⁾

يمكن اعتبار الدراسة بالخارج أحد العوامل المساهمة في هجرة الأئمة ولكن العديد من الذين يشاركون في هذه العملية كانوا قد تلقوا تكوينهم في بلداهم الأصلي، فإذا هي ظروف الحياة التي تدفع أكثر إلى هجرة الموارد البشرية ذات الكفاءات، فنفس الوثيقة السابقة تشير إلى أن: « عدم كفاية المحفزات والإمكانيات المتاحة للباحثين الشباب وحاملي الشهادات الراغبين بالحياة المهنية بموطنهم، يمكن أن تكون السبب الأكبر في اختيار أحد أشكال هجرة الأئمة والكفاءات: الهجرة الخارجية أو الهجرة الداخلية التي هي أيضا مضره بالسير الجيد والتطور على المدى الطويل للتعليم العالي.»

ب- مشكلة الخصوصية أو المحلية (Contextualisation): هناك مشكل حقيقي يطرح في إطار تدويل التعليم العالي وهو مشكل "الخصوصية (Spécificité) أو المحلية (Contextualisation) إنها وضعية متناقضة فعلا تواجه المؤسسات التعليم العالي، فمن جهة هناك اتفاق عام يتعلق بضرورة إيجاد "حلول خاصة" تتماشى مع الظروف الخاصة لكل بلد أو منطقة في العالم ومن جهة أخرى، على مؤسسات التعليم العالي أن ترضخ نوعا ما للضوابط والمعايير الدولية للنوعية (أي إلى تدويل النوعية) وعليها تحمل المقارنة الدولية في مجال النوعية.

من هنا نتساءل: خصوصية (محلية) أو تدويل؟

إن كثيرا من المؤلفين يؤكدون على أهمية الخصوصية والمحلية (Contextualisation et Spécificité) خلال البحث عن الحلول التي على التعليم العالي التركيز عليها في أي بلد أوفي أي منطقة

من البلد، وفي هذا الموضوع، يذكر تايلر (1998) أنه: « يجب إيجاد حلول خاصة نسبة إلى الظروف الخاصة بمختلف المناطق في العالم، بمختلف الثقافات والمجتمعات، بالأنظمة الاقتصادية ومراحل التطور وبعض القطاعات في أنظمة التعليم العالي، وكذلك بمجالات وتخصصات وميادين نشاط مهني متنوعة. » (47)

هل على مؤسسات التعليم العالي في الدول النامية التركيز على المشاكل الخاصة من أجل أن تكون فعالة ومتلائمة من خلال المساهمة في التطوير الوطني والمحلي (Contextualisation)، أو تحاول التمسك بالصواب والمعايير الدولية للنوعية (التدويل) لكي لا تجازف بسمعتها ومستوى شهادتها؟. وثيقة العمل للمؤتمر العالمي للتعليم العالي (1998) تشير في هذا الموضوع بأن جهود التدويل لها حتما العديد من الآثار الإيجابية، لكن مع وجود بعض الأخطار إننا نجد أنفسنا أمام تناقض للحاجة المزروجة للتدويل والمحلية (Contextualisation)، فالأمر يتعلق هنا بتحدي يجب رفعه بطريقة ملائمة، خاصة وأن عصر استعمال التكنولوجيا يسهل الوصول إلى بيداغوجية باتجاه واحد والطلبة ما هم سوى أدوات للعملية.

يمكننا القول أنه لا توجد "صفة" يمكن تطبيقها من أجل تدارك مشكلة الخصوصية (أو التناقض بين التدويل والمحلية (Contextualisation)، لكن يبدو أن هناك اتفاقا نحو الاتجاه المفضل حول هذه المسألة، هذا الاتجاه يؤكد على ضرورة زيادة الاهتمام في نفس الوقت بالتدويل والخصوصية أو المحلية (Contextualisation) مما يشكل تحدي حقيقي للتعليم العالي، خاصة بالنسبة للدول النامية، هذا التوجه العام أشارت إليه وثيقة "التغيير والتطوير في التعليم العالي" (1995)، والتي تشرح بأن التعليم العالي بخضوعه للمجتمع الذي ينتمي إليه، ويجد نفسه مسئولاً تجاهه، لكن مع الحرص على مضاعفة نجاحها على المستوى المحلي يجب على المؤسسات تدعيم وجودها على الساحة الدولية والبحث الفعال عن الحلول لمختلف المشاكل العلمية، التربوية والثقافية التي تمس المجتمع، ومن جهة أخرى فإن "وثيقة العمل للمؤتمر العالمي للتعليم العالي" تشير كذلك إلى أن التأثير القوي للتعليم العالي على تطور بلد ما لا يحتاج إلى إثباته والاختلاف بين مختلف دول العالم يزداد اتساعا خاصة داخل الدول النامية فهؤسسات التعليم العالي بها لا تتوفر على الموارد المالية والبشرية الكافية للاستجابة، وبمستوى جيد من النوعية لكل احتياجاتها وطلبتها وبالتالي يصبح استعمال سياسة مشتركة للتدويل والخصوصية أو المحلية (Contextualisation)، شيء ضروري على مستوى التعليم وكذلك على مستوى البحث.

يبدو من خلال ما سلف التطرق إليه أن العالم اليوم، قد تجاوز مسألة مناقشة أهمية التعليم العالي و ضرورة الأخذ به و بدأ التركيز ينصب أكثر فأكثر على مسألة تجويد نوعيته، وتحسين كفاءة مخرجاته، ليرتبط ارتباطا وثيقا بميولات الطلبة واحتياجات سوق العمل ومستلزمات التنمية من خلال تطوير المقررات الدراسية وآليات التوصيل والإشراف الأكاديمي، كما اهتمت هذه الدول بتنويع التعليم العالي و

ضرورة ربطه بالخطط التنموية والاقتصادية، وهذا ما أكدت عليه لجنة إصلاح المنظومة التربوية(CNRSE*) من أجل بناء جامعة جزائرية على الطراز العالمي.

ونفس التقدير أولته الدول المتقدمة إلى التمهين بالتعليم العالي حتى يكون هناك توازن بين إعداد الخريجين والتخصصات التي يحتاج إليها المجتمع و سوق العمل قصد توفير مفاصب توظيف لحملة الشهادات الجامعية.

كما اهتمت هذه الدول بعنصر التدويل، وجعلت منه اتجاها عالميا، حيث دعت إلى ضرورة التواصل الثقافي والعلمي على المستوى العالمي وذلك من خلال الأبحاث العلمية المنشورة، في وقت وصلت فيه تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى أرقى مستوياتها، فهي في خدمة العلم و العلم في خدمتها لأنه من المعروف حاليا أن الجامعة أضحت قطاعا منتجا لكن في الوقت نفسه تحتاج فيه إلى أسوال كثيرة وتجهيزات عصرية متطورة.

VI. الفضاء الأوربي للتعليم العالي وتطبيق نظام "ل.م.د"كتوجه عالمي جديد:

إن الانسجام الأوربي لفترات التكوين بالتعليم العالي جاء بإعلان مشترك لأربع وزراء للتربية لكل من: فرنسا، إيطاليا، ألمانيا والمملكة المتحدة، بجامعة الصور بون في 25 ماي 1998، هذا الإعلان الأساسي يدور حول معاينة الاوضاع لأنظمة التعليم العالي للدول الأوربية، وعلى وجوب انسجام أنظمة التعليم بالتعليم العالي في كل الدول الأوربية.

الإعلان الجديد في بولونيا يوم 19 جوان 1999 وقعت عليه 29 دولة أوربية، يكرر تأكيده على وجوب التساق والانسجام الأوربي بالتعليم العالي وخاصة الأوربي منه⁽⁴⁸⁾، وهذا ما أصبح يعرف بنظام : " ليسانس-ماستر- دكتوراه " كتوجه أوربي جديد في ميدان التعليم العالي والذي انتهجته الجزائر(وبعض الدول الأخرى الغير أوربية) كإصلاح جامعي جديد بداية من الموسم الجامعي 2004-2005 ، والذي سنتطرق إليه بالتفصيل في الفصل الثالث من هذا البحث.

VII. تطبيق الجودة الشاملة في التعليم العالي:

إن المراجعة المستمرة لاخبرات و النظم العالمية في مجال جودة مؤسسات التعليم العالي والجامعي أصبحت ضرورة فرضتها المتغيرات المعاصرة، وبخاصة تلك المتعلقة بالبعد الدولي لهذه المؤسسات و ما يتضمنه هذا البعد من منافسة عالمية متنامية، وحرك دولي للطلاب و الباحثين والأساتذة و ما تفرضه تلك المتغيرات من ضرورات التحسين، و المتابعة المستمرة لأحداث النظم والتجارب العالمية حيث يؤكد الخبراء أن مراجعة النظم العالمية في ميدان التعليم العالي ذات قيمة كبيرة لصناعة إصلاحات جوهرية لمواجهة التطورات المستقبلية⁽⁴⁹⁾.

لقد بدأت فكرة تطبيق الجودة الشاملة تأخذ طريقها في كل دول العالم دون استثناء و يمكن إرجاع ذلك إلى ما يلي:

- الحاجة إلى أداء عال في العملية التعليمية.
 - الزيادة المتتالية و المستمرة في إعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم العالي (ظاهرة التحجيم).
 - ثورة تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و التأثير على العملية التعليمية .
 - كلاسيكية تقديم الخدمة التعليمية الذي لا يحقق الطموحات المطلوبة.
 - المنافسة الشديدة بين مؤسسات التعليم العالي.
 - زيادة اعتماد الصناعة و الاقتصاد على الممارسة و المهارة و الابتكار.
- و قبل أن نستعرض التجارب العالمية و العربية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة، يجدر بنا أن نقف عند بعض التعاريف لهذا المفهوم، و كذا إلى بعض معايير الجودة الشاملة كما حددتها وثيقة الأمم المتحدة للتربية و العلوم و الثقافة و إلى أهم فوائدها.

7-1- تعريف إدارة الجودة الشاملة:

لقد شاع في السنوات الأخيرة استخدام مصطلح "إدارة الجودة الشاملة" (TQM*) فماذا يقصد بهذا المصطلح و الذي أخذ ينتشر بشكل سريع على الرغم من حداثة.

لقد عرف معهد المقاييس البريطانية (BSI*) إدارة الجودة الشاملة بأنها فلسفة إدارية تشمل كافة نشاطات المنظمة التي من خلالها يتم تحقيق احتياجات و توقعات العميل و المجتمع، و تحقيق أهداف المنظمة بأكثر الطرق و أقلها تكلفة عن طريق الاستخدام الأمثل لطاقت جميع العاملين بدافع مستمر للتطوير⁽⁵⁰⁾، كما عرفها شورن "N.Chorn" بأنها أسلوب جديد للتفكير فيما يتعلق بإدارة المنظمات " و أن إدارة الجودة الشاملة هي ثقافة تعزز مفهوم الالتزام الكامل اتجاه رضا العميل، من خلال التحسين المستمر و الإبداع في كافة مناحي العمل⁽⁵¹⁾.

و بالتالي يمكن النظر إلى إدارة الجودة الشاملة على أنها ثورة ثقافية و ذلك بسبب الطريقة التي تفكر و تعمل فيها الإدارة، فيما يتعلق بالعمل على تحسين الجودة باستمرار، و التركيز على عمل الفريق، و تشجيع مشاركة الفرد بوضع الأهداف و باتخاذ القرارات.

- و يمكن تعريف إدارة الجودة الشاملة على أساس الكلمات التي يتكون فيها المصطلح⁽⁵²⁾ كما يلي:
- إدارة: تخطيط و تنظيم و توجيه و مراقبة كافة النشاطات المتعلقة بتطبيق الجودة، كما يتضمن ذلك دعم نشاطات الجودة و توفير الموارد اللازمة.
- الجودة: تلبية متطلبات العميل و توقعاته.
- الشاملة: تتطلب مشاركة و اندماج كافة موظفي المنظمة ، و بالتالي ينبغي إجراء التنسيق الفعال بين الموظفين لحل مشاكل الجودة و لإجراء التحسينات المستمرة.

7-2- معايير ضمان الجودة في التعليم العالي:

حددت وثيقة منظمة الأمم المتحدة للتربية و الثقافة مجموعة من المعايير يجب توفرها في مؤسسات التعليم العالي و الجامعي و تتمثل فيما يلي⁽⁵³⁾:

- جودة مستوى العاملين
 - جودة مستوى البرامج
 - جودة مستوى إدارة المؤسسة
 - جودة مستوى الطلاب
 - جودة مستوى البنى الأساسية و البيئة الداخلية.
- و هناك نوعان من ضمان الجودة في التعليم العالي⁽⁵⁴⁾:

* خارجية: و تتمثل في:

- المباني و المرافق
- توفير الخدمات الضرورية.
- الشؤون المالية.
- مستوى البحث العلمي و خدمة المجتمع.

* داخلية: و تتمثل في:

- جودة المناهج الدراسية.
- جودة البرامج التعليمية.
- جودة خدمات الدعم.
- جودة هيئة التدريس.

ولقد أولت المنظمة الدولية للمواصفات و القياسات (ISO*) اهتماما بالغاً بنظام الجودة و حددت مجموعة من المواصفات و المعايير و قد نالت مواصفة الايزو 9000 منذ صدورها سنة 1987 هذا الشرف لم تنله مواصفة قياسية دولية من قبل.

7-3- متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة و خطواتها

يذكر الباحثون أن تطبيق مبادئ الجودة الشاملة يتوقف على الكثير من المتطلبات و يمر بالعديد من الخطوات هي:

- خلق ثقافة الجودة الشاملة بالجامعة أي إيمان الكل بأهميتها
- توضيح الأهداف و وضع حاجيات الطلبة و الأساتذة على رأس الأولويات
- التأكد من المشاركة و التعاون (الإدارة بالمشاركة و العامل بروح الفريق)
- حرية المبادرة و فعالية نظام الحوافز
- توفير التدريب اللازم

- التقييم المستمر لجوانب العمل برمتها لضمان تحسين الجودة وفق المحاكاة المختلفة.
 - أما خطوات التطبيق فقد حددها الباحث عبد المحسن سنة 1996 في خمس خطوات تتمثل فيما يلي:
 - إيمان الإدارة بفلسفة الجودة الشاملة
 - التخطيط و توفير الموارد
 - التقييم التشخيصي
 - التنفيذ و اختيار الأفراد و تدريبهم
 - تبادل الخبرات و استثمارها.
- أما الباحث دوهيدتي جيفري 1996 في كتابه تطوير نظم الجودة في التربية فقد حدد خطواتها فيما يلي:

- إعداد الخطة الإستراتيجية
- التوعية بإدارة الجودة
- التدريب على إدارة الجودة
- إنشاء فرق المتابعة و التحسين
- الحوافز و التقدير.

4-7- فوائد تطبيق إدارة الجودة الشاملة:

- أما بالنسبة للفوائد التي تجنيها المنظمة من تطبيق إدارة الجودة الشاملة فهي متعددة⁽⁵⁵⁾، من أهمها:
- تحسين الوضع التنافسي للمنظمة في السوق و رفع معدلات الربحية.
 - تعزيز العلاقات مع الموردين.
 - رفع درجة رضا العملاء.
 - تحسين جودة المنتجات المصنعة أو الخدمات المقدمة.
 - انخفاض تكلفة العمل نتيجة عدم وجود أخطاء و تقليل معدلات التلف.
 - فتح أسواق جديدة و تعزيز الأسواق الحالية.
 - القيام بالأعمال بصورة صحيحة من المرة الأولى.
 - زيادة معدل سرعة الاستجابة للمتغيرات داخل المنظمة.
 - تطوير القدرات من خلال التدريب.
 - تحفيز العامل و شعوره بتحقيق الذات من خلال مشاركته في وضع الأهداف و اتخاذ القرارات.
- وليس أدل على مدى أهمية إدارة الجودة الشاملة من النجاح الذي حققته الشركات اليابانية، على حساب الشركات الأمريكية في الثمانينات من القرن العشرين نتيجة تطبيقها لمفهوم إدارة الجودة الشاملة فلقد ساهم تطبيق هذا المفهوم في الشركات اليابانية في تحقيق سمعة جيدة في مجال الجودة، وهذا ما دعا الشركات

الأمريكية وغيرها من الشركات في المناطق الأخرى إلى السير بخطى حثيثة والإسراع في تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة⁽⁵⁶⁾.

7-5-5- التجارب العالمية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي⁽⁵⁷⁾:

7-5-1- الولايات المتحدة الأمريكية:

بعد أن أكدت الدراسات والمسح الميداني أن التعليم العالي في أمريكا (مثل بقية العالم)، كان يعاني من العديد من المشكلات الإدارية والمالية في أوائل التسعينات، جرت محاولات جادة للتطوير والتجديد للاستمرار في مواجهة المنافسة المحلية والعالمية، وكانت هناك فداة بأن التطوير وإدخال الجودة في الجامعات لا يجب أن يقتصر فقط على هيئة التدريس، ولكنه يجب أن يطبق على الإداريين والأجهزة المساندة للنشاط العلمي والبحث في الجامعات، فإدخال الجودة في المكتبات الجامعية ومراكز الأبحاث والمعامل قضية مهمة جدا، ولهذا يوجد أكثر من (200) كلية وجامعة أمريكية طبقت إدارة الجودة الشاملة.

و يوجد في الولايات المتحدة الأمريكية نظام الاعتماد **Accreditation** و هو عملية مشتركة لتقويم المادة العلمية وتعزيز التحسين في التعليم ما بعد الثانوي، ويقوم به أكثر من مائة جهاز فني أو مؤسسة غير حكومية تمنح اعترافا للمؤسسات أو برامج لاستخدام مستويات معيارية متفق عليها فيمنح المجلس الأمريكي لاعتماد تعليم ما بعد الثانوي ترخيصا أو اعترافا للقائمين بالاعتماد أو لأجهزة التصديق ويقوم بمراجعة دورية للمستويات الموضوعية والعمليات المستخدمة من الأجهزة المتخصصة والمتنوعة للمؤسسات المانحة للتصديق، والاعتماد يقوم على مراجعة الزملاء و هو عمل تطوعي غير حكومي يمول عن طريق المؤسسة التي تمنح الاعتماد، ويهدف إلى تقويم الجودة لتحديد مدى مطابقتها مؤسسة تعليمية أو برامج لمعايير الجودة الموضوعية أو إلى تعزيز الجودة بمساعدة المؤسسة أو البرامج على الاستمرار في تحسين نفسه، وتوجد أجهزة اعتماد قومية أو إقليمية لاعتماد المؤسسات ككل وأجهزة أخرى متخصصة تمنح اعتمادا لبرامج ومؤسسات إعداد الفنيين والمهنيين المتخصصين، وفقا لتعاريف ومعايير ومستويات خاصة متميزة مرتبطة بتوقعات ومطالب الدخول في المهنة والترخيص بمزاولةها إلى جانب قيام فريق المراجعة بزيارة الموقع.

وتتضمن عملية التصديق إجراءات كمية وكيفية وقوائم فحص بسيطة لقياس نتائج الخدمات التعليمية ويوجد نمط موحد من كل أجهزة الاعتماد الخاصة بالمؤسسات والتخصصات، يتضمن دراسة ذاتية دقيقة من المؤسسة التعليمية، كما أن فريق زيارة الموقع يقدم تقريرا ومقترحات، ثم ترفع أجمعيا إلى مجلس إدارة جهاز الاعتماد لاتخاذ قرار حول منح منزلة الاعتماد للمؤسسة أو البرامج، وتتم مراجعة المؤسسات كل خمس أو عشر سنوات أو في أي وقت تريده أجهزة الاعتماد، بحيث تكون مسؤولة ومحاسبة بشكل مستمر أمام زملاء المهنة والأعضاء المؤسسين الآخرين، والجمهور الذي تخدمه ويستخدم الاعتماد كدافز للتقويم والتحسين الموجه ذاتيا من المؤسسة يعزز سعتها في نظر

الجمهور، و يعطي فرصة للممارسين المهنيين للمشاركة بوضع شروط و مطالب الإعداد للدخول في المهنة و تحسينها، و هو وسيلة لتقويم شرعية تمويل البرامج من جانب الحكومة.

7-5-2- المملكة المتحدة:

مع بداية التسعينيات انتقل مفهوم إدارة الجودة الشاملة إلى التعليم، حينما قامت لجنة نواب رؤساء الجامعات و مديرو المدارس بإنشاء وحدة الفحص الأكاديمي لدراسة الجودة الأكاديمية في الجامعات البريطانية، و تعد المواصفات البريطانية BS 5750 و: المواصفات الدولية المتمثلة في ISO 9000 من المداخل الجديدة التي أخذ بها التعليم الجامعي، غير أن معظم الكليات تأخذ بمفهوم تأكيد الجودة، و يقصد بوحدة الفحص الأكاديمي ذلك الجهاز الخارجي المملوك للجامعة، و الذي أنشئ لفحص و رقابة آليات ضمان الجودة، الذي تضعه كل جامعة لنفسها لضمان جودة البرامج التي تقدمها و المحافظة عليها و بعد دعوة الجامعة لوحدة الفحص و موافقتها على جدول الزيارة الذي يستغرق ثلاثة أسابيع، تستعين الوحدة بقائمة فحص تحتوي على بنود أو شروط هي:

- دراسة آليات الجامعة و مراجعتها لضبط و تعزيز المستويات الأكاديمية الضرورية لتحقيق أهدافها و أغراضها المعلنة.
 - التعليق على مدى انعكاس الإجراءات الموضوعية في كل جامعة في التطبيق الجيد للمحافظة على الجودة.
 - التعريف بالتطبيق الجيد و التوصية به للمحافظة على المستويات الأكاديمية على المستوى القومي.
 - المراجعة اليومية لدور نظام الامتحان الخارجي.
 - كتابة تقرير ورفعها إلى مجلس إدارة رؤساء و نواب رؤساء جامعة المملكة المتحدة.
 - و يقوم هذا المجلس بمراجعة الفحص باستخدام قائمة فحص تفصيلية تركز على أربع مجالات رئيسية ذات أهمية خاصة لآليات ضمان الجودة في الجامعات.
 - فحص المستندات و الملخصات التي تقدمها الجامعة التي تكون تحت المراجعة.
 - زيارة فريق الفاحصين لملاحظة مدى فاعلية ضمان الجودة في وضعها الطبيعي.
 - كتابة تقرير عن مختلف المؤسسات ، يقوم على صيغة متشابهة لضمان الاتفاق بين التقارير مع الاستعانة بدليل يسمى ملاحظات الإرشاد القائيين بالفحص يبين الخطوط العريضة و المفاهيم الأساسية لعمل الوحدة و يتضمن قائمة الأسئلة التي يستخدمها أعضاء فريق الفحص في التنبه إلى مطالبهم و بيان مجال الفحص الممكن و مده ، كما تستخدمه المؤسسات لمراجعة إجراءاتها.
 - نشر التطبيق الجيد في التقرير السنوي الذي يصدره مجلس إدارة رؤساء و نواب الجامعات.
- و في مقاطعة ويلز بإنجلترا تم تطبيق نموذج الجودة الشاملة ، مبنيا على ثقافة جديدة للجودة الشاملة و يعتمد على :
- قيادة تنشر فكر و ثقافة الجودة في التعليم العالي.

الفصل الثامن: التعليم العالي و توجهاته العالمية

- سياسة تحقق الالتزام و النماء و التحسينات المستمرة التي لا تنتهي.
- منظومة إدارية تجر طاقات و تستفيد أقصى استفادة من إمكانيات و رؤى العاملين.
- تشغيل مثالي للموارد لدعم و مساندة السياسات و الإستراتيجيات المتفق عليها.
- المراجعات الحقيقية للتشغيل و الأداء و النتائج بغرض تحقيق التحسينات المستمرة في بيئة دائمة التغيير.

و تم الاتفاق في هذا النموذج على المقاييس الآتية للجودة الشاملة:

- مقاييس رضا الطلاب عن الخدمة التعليمية مقارنة بما تم إعلانه و الإتفاق عليه.
- مقاييس رضا العاملين و معرفة شعورهم اتجاه الخدمات و الإدارة العليا و الإمكانيات.
- مقاييس الفعالية أي علاقة النتائج بالخطط المقترحة.

7-5-3- فرنسا:

يضم نظام التعليم الفرنسي أكثر من مليون و نصف طالب في (78) جامعة، بالإضافة إلى المعاهد التكنولوجية الملحقة بها، و يواجه ضغوطا من أجل تنويعه و استيعاب الأعداد المتزايدة و في مواجهة في تلك الضغوط قامت التجربة الفرنسية على تحديد ثلاث مستويات للجودة:

- الرقابة الإدارية المركزية.
- الجامعة و المجتمع.
- دور لجنة التقييم القومية.

وكان الدافع لتشكيل لجنة التقييم القومية هو الوعي بعجز نظام التعليم العالي الفرنسي و تعد اللجنة آلية ترابط بين التقييم و الحافز، و تمثلت أهداف اللجنة فيما يأتي:

- المراجع التقييمية: إذ تبحث مدى مواجعة سياسة المؤسسة بكل وضوح لمعرفة مواطن القوة و الضعف و اقتراح الإصلاحات المطلوبة.
- دور الوسيط: إذ تساعد في إقناع الجهات المختلفة لمراعاة مشكلات المؤسسة سواء الطلابية أو الأكاديمية أو التمويلية.
- تحديد مدى قدرة المؤسسة على تقديم تدريب مهني و استشاري.

و يعكس التقييم الذي تقوم به اللجنة رغبة الطلاب و الأسر في معرفة علاقة الجامعة بالعالم الاقتصادي و الاجتماعي و استحقاق و جدارة المؤسسة في مجال التدريس و الأبحاث وكذلك وضعها بالنسبة للمؤسسة الأخرى و قيمة المؤهلات التي تمنحها.

7-5-4- ألمانيا:

فرضت الضغوط الخارجية و الحكومية و الشعبية على مؤسسات التعليم العالي في ألمانيا أن تبذل جهدا أكبر من أجل تحسين الجودة التعليمية في التعليم العالي، وذلك وسط تهديد حكومي يستهدف المراجعة البيروقراطية لمستويات الأداء المهني للمؤسسات، و ربط ذلك بالحوافز و التمويل و اتجاهات

أصحاب العمل وتمثلت الضغوط الشعبية في ضرورة توضيح مؤسسات التعليم العالي لمستوى الجودة بشكل مبسط، و توثيق آلية مسؤولة عن التأكيد على مستوى التدريس و مستوى التعليم و البحث العلمي كبديل للتقيد القائم على الالتزام والمبادرات الفردية.

و تتمثل الدروس المستخلصة من التجربة الألمانية في توثيق الجودة فيما يلي :

الجهود التي تقوم بها المؤسسات الصناعية في صيانة و تحسين الجودة، تأتي من كونها عرضة لضغوط المجتمع بشكل دائم، و الضغوط التي يتعرض لها التعليم العالي الألماني لا تعد بديلا لحوافز المنافسة و آلية السوق فيما يتعلق بالتمويل و المنافسة التي قد تبدو في مجال الأبحاث و تعد في حكم الغائب بالنسبة للخدمات التعليمية.

إن تطور أهداف التعليم العالي و مفهوم الجودة، تجعل من الصعب فرض آلية خارجية دون ارتباط و تيق بواقع كل مؤسسة مما يبرر التناول غير الرسمي لجودة التعليم العالي، إذ أن إعادة التنظيم كل خمس سنوات كأحد الأعمال التوجيهية للشركات الأكثر ديناميكية في مجال الصناعة، تصبح أكثر فعالية في الاحتفاظ بدفع قوى مستمر نحو تحسين جودة التعليم العالي.

7-5-5 هولندا:

في عام 1986 توصل وزير التعليم و العلوم و مؤسسات التعليم العالي إلى اتفاق بشأن إنشاء نظم ضمان جودة لقطاعات التعليم و مؤكدين على:

- إن مؤسسات التعليم العالي ستشئ نظم جودة تشمل كل من التقييمات الداخلية و التقييمات الخارجية الدورية، و المؤسسات المتعاونة من خلال منظماتها الوسيطة تقبل المسؤولية عن تطوير نظام تقييم جودة خارجي عام ، يجب فيه تقييم لكل عناصر مهامها المحورية كالتدريس و البحث و في بعض الحالات كالخدمات العامة.
- إن مؤسسات التعليم العالي التي تندمجها منظماتها ستقدم نظام تقييم مستمر يقدم عرضا عاما لأنشطة و طرق و معايير مستهدفة، و الطريقة التي ستستخدم بها نتائج التقييمات من أجل عمليات التقييم المستقبلية.
- إن نظام ضمان الجودة ينبغي أن يفي بمتطلبات المرونة و الثبات، و استخدام لجان الرفيق الزائرة المستقلة و جمع البيانات المؤسسة و التقارير العامة لنتائج التقييم، و استخدام البروتوكولات المتعلقة بتحديد عمل اللجان الزائرة و إجراءاتها و مبنئيا فإن هذا يهدف إلى التحسين و الالتزام فبهي المهام المحورية للتعليم و البحث و الخدمات العامة.

من التجارب السابقة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في بعض مؤسسات التعليم الجامعي و العالي في دول العالم يتضح أن هذه المحاولات قد اختلفت في أهدافها و إجراءاتها بعض الشيء و أنها قد ركزت على تطوير إجراءات جمع البيانات و خدمة العميل و القيادة و المناهج و عمليات التحويل و تحصيل الطلاب و أشياء أخرى مثل:

- التركيز على العميل (الطالب) و الاهتمام بمشاركته للإدارة.

- استمرارية التطوير و التحسين.
- اعتبار كل فرد في المؤسسة مسؤولاً عن الجودة.
- أن تكون جميع العمليات المنفذة متضمنة للجودة الشاملة و تراعي متطلبات التغيير الثقافي.

7-5-6- اليابان:

يرجع العديد من التربويين سر المعجزة اليابانية المعاصرة إلى مؤسسات التربية، تلك التي تساهم إلى حد كبير في غرس ثقافة الجودة في كل شيء يقوم به أو يتعامل معه الطالب، و تعبر عن ذلك ميسرى هوايت بقولها "أن الفرد الياباني يتشرب ثقافة الجودة منذ نعومة أظفاره سواء كان ذلك في المنزل أو الشارع أو المدرسة".

ولقد كان للإدارة على وجه الخصوص الرصيد الأكبر في هذا النجاح و التفوق الهائل الذي تشهده المؤسسة اليابانية سواء في مجال التعليم، أو في غير ذلك من المجالات على المستوى العالمي و في ذلك الوقت القياسي بعد الدمار الذي حل بها في الحرب العالمية الثانية، و كان هذا النجاح في الفكر الإداري الياباني معتمداً على الكثير من المفاهيم الإدارية المتقدمة مثل: الرقابة على الجودة الشاملة، إدارة الجودة الشاملة، الوقت المحدد بالضبط للتغيير التدريجي و التحسين المستمر و حلقات الجودة **Quality circles (QC)** و جميعها مفاهيم مرتبطة بنموذج إدارة الجودة.

و في مؤسسات التعليم الجامعي على وجه الخصوص و بالإضافة إلى تطبيق هذه المفاهيم الإدارية الحديثة لإحراز التميز و التفوق في أدائها ظهرت في العقد الأخير من القرن العشرين أنشطة التكوين الذاتي و المتابعة الذاتية كأحد الآليات المستحدثة لتحقيق الجودة و ضمانها في هذه المؤسسات:

حلقات الجودة:

فكرة حلقات الجودة اليابانية تمثل أبرز إنجازات الإدارة اليابانية، نظراً لقدرتها و فعاليتها في تحقيق أهداف الإنتاج و التحسين المستمر للجودة، من خلال تطوير و تنمية ثقافة العاملين بالمنظمة في ظل نظام إداري شامل و متكامل، يسعى إلى مواصلة التحسين في جميع الإجراءات الفنية و الإدارية. و يعتبر برنامج التقييم الذاتي معيار يوجه لمساعدة المؤسسات على القياس الذاتي، وليمدها بالإطار الملائم لبناء تعريف للجودة، كما أنه يساعدها على تحديد كيفية إنجاز الأهداف و المهمة الإستراتيجية المحددة لها، و كذلك يساعدها على بناء خطة للتطوير.

ثم تأتي الخطوة الثالثة الخاصة بهسح الآراء، و بخاصة آراء مجموعات المستخدمين من الطلاب و الخريجين حديثاً و أصحاب الأعمال عن الملتحقين بوظائفهم، و تنفيذ هذه المسوحات في تقارير مستقلة تعبر عن تجارب و خبرات المجموعات الثلاثة الرئيسية في تلك الخطوة، ثم تأتي الدراسة الميدانية من خلال زيارة لجنة التوجيه للمؤسسة، و في النهاية يقوم للمركز بإعداد تقرير حول كل هذه الإجراءات و الأنشطة.

6-7- إدارة الجودة الشاملة في العالم العربي :

ازداد إدراك أهمية إدراج إدارة الجودة في الجامعات العربية، بحيث ظهرت عدة وكالات محلية وإقليمية عربية تسعى إلى أن تساند مؤسساتها التعليمية معايير الجودة في الجامعات العالمية.

7-6-1- الشبكة العربية لضمان الجودة:

شهد التعليم العالي في الوطن العربي تطورات كبيرة، تمثلت في التوسع في إنشاء الجامعات وازدياد إقبال الطلاب، وإقبال القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم العالي، إضافة إلى ظهور أنماط جديدة للتعليم كالتعليم المفتوح والتعليم عن بعد.

لطالما كان موضوع جودة التعليم الذي تقدمه مؤسسات التعليم في العالم العربي، محط اهتمام صانعي القرار في مختلف أنحاء العالم العربي.

وقد أصبح من الواضح عجز النظام التعليمي السائد عن تلبية متطلبات التنمية في المنطقة لكي تصبح الجامعات العربية قادرة على المنافسة في الاقتصاد العالمي، ولأهمية موضوع ضمان الجودة في التعليم العالي حيث أصبح يشكل ضرورة قومية ملحة، فقد تم إدراج هذا الموضوع على جدول أعمال العديد من القمم العربية كما جاء في المؤتمر الثامن للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الأسكو) المنعقد بالقاهرة بتاريخ: 24/ديسمبر/ 2001 تحت عنوان "جودة النوعية للتعليم العالي و البحث العلمي في الوطن العربي".

لذا جاء مشروع إنشاء الشبكة العربية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم وهي منظمة مستقلة تهدف إلى رفع مستوى جودة التعليم العالي في العالم العربي وفقاً لأعلى المعايير العالمية.

7-6-2- التعريف بالشبكة العربية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم:

إن الشبكة العربية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم هي منظمة دولية غير ربحية، تأسست في بلجيكا في شهر يوليو عام 2007، وغايتها الأساسية النهوض بمستوى جودة التعليم بشكل عام، مع التركيز على العالم العربي بشكل خاص⁽⁵⁸⁾.

* أهدافها:

- إنشاء الروابط والعمل على نحو وثيق مع هيئات الاعتماد الدولية.
- التنسيق مع وكالات الاعتماد المحلية العربية فيما يخص معايير الاعتماد ومقاييسه.
- نشر الوعي حول التعليم المتميز في مؤسسات التعليم في العالم العربي.
- توفير خدمات الاعتماد لمؤسسات التعليم العربية التي تهدف إلى الجودة والتميز في التعليم.
- المشاركة في تأسيس نظام تصنيف الجودة للجامعات العربية.
- نشر التعليم المتبادل والممارسات الجديدة عبر العالم العربي وفي العالم.

للإشارة يتم تنفيذ جميع خدمات الاعتماد في الشبكة العربية بالاشتراك مع وكالات الاعتماد الأوروبية والدولية، وبعد أن يتم الاعتماد بنجاح يتم منح البرنامج المعتمد أو المؤسسة المعتمدة علامة الجودة الخاصة بوكالة الاعتماد العربي، والوكالة الدولية المشاركة في الاعتماد.

7-7- التجارب العربية لبعض الدول التي طبقت مبادئ إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي:

7-7-1- التجربة الأردنية في ميدان ضمان الجودة :

تعتبر المملكة الهاشمية (الأردن) من بين الدول العربية التي أخذت بمبدأ تطبيق نماذج ضمان الجودة في الجامعات الأردنية⁽⁵⁹⁾.

تم تشكيل مجلس اعتماد مؤسسات التعليم العالي في عام 2000 بموجب قانون التعليم العالي والبحث العلمي ووضعت لهذه الغاية معايير الاعتماد العام والخاص المختلفة و حدد لمجلس الاعتماد الأهداف الآتية:

- وضع أسس ومعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي وتطويرها في ضوء السياسة العامة للتعليم العالي.

- مراقبة أداء مؤسسات التعليم العالي والتأكد من التزامها بالأسس والمعايير الناقد

- التأكد من تحقيق مؤسسات التعليم العالي لأهدافها

- العمل على انسجام العملية التعليمية مع متطلبات السوق و خطط التنمية الاقتصادية

- استمرارية الارتقاء بنوعية التعليم العالي

و يضيف نفس المراجع بأنه حررت عددا من المعايير للحصول على الاعتماد وهي:

* معايير تتعلق بأعضاء هيئة التدريس.

* معايير تتعلق بمشرفي المختبرات والمشاغل.

* المباني والمرافق الجامعية.

* المكتبة والوسائل التعليمية.

* القبول والتسجيل.

* الخطط الدراسية وغيرها.

7-7-2- التجربة المصرية في ميدان ضمان الجودة :

وقعت وزارة التعليم العالي بمصر إستراتيجية مشروع لتطوير التعليم العالي في فبراير 2000

بغرض خلق مناخ إيجابي لتحسين جودة وكفاءة نظام التعليم العالي من خلال:

الإصلاحات التشريعية وإعادة هيكلة المؤسسات الجامعية.

- خلق آليات مستقلة لضمان الجودة.

- استحداث أنظمة المراقبة وتقييم الأداء والتي ترجمت إلى 25 مشروعا تشمل جميع مصادر التطوير

والأداء وذلك إلى غاية 2017.

و تتفد على ثلاثة مراحل:

مرحلة قصيرة المدى: من سنة 2000 إلى 2002

مرحلة متوسطة المدى: من سنة 2002 إلى 2007

مرحلة طويلة المدى: من سنة 2007 إلى 2017

وتهدف هذه المشاريع إلى رفع كفاءة مؤسسة التعليم العالي في مصر لكسب ثقة المجتمع في قدرة

الخريجين على المستوى القومي و الإقليمي و الدولي من خلال:

- نشر ثقافة الجودة في المجتمع الأكاديمي.
- إحداث نظم داخلية للجودة بمؤسسات التعليم العالي بمصر.
- اعتمدت الجامعات المصرية في تقويم الأداء على المؤشرات التالية:
 - انقواء الطلبة.
 - متوسط كلفة الطالب.
 - مستوى الخدمات المقدمة للطالب.
 - جودة المناهج الدراسية.
 - مستوى أعضاء هيئة التدريس.
 - مستوى الخريجين الجامعيين.

خلاصة الفصل:

بعد التعليم العالي من بين القطاعات التي توليه الدول اهتماما خاصا لأنه يساهم بشكل مباشر و رئيسي في بناءها و تطوره فهو مفرخة الإطارات التي تساهم في دفع عجلة الرقي و التنمية ، وبالرغم من الاختلافات في بعض أهدافه وأدواره ووظائفه بين مجتمع و آخر نظرا لتعدد واختلاف في الأبعاد الثقافية وتنوع المتطلبات الاجتماعية ، فان الكل يجمع على أنه السبيل الأوح لبلوغ الأهداف المنشودة لكل مجتمع وما زاد من هذه القناعة هو الانفجار العلمي الكبير الذي يطبع القرن الواحد و العشرين ، في ظل التطور الكبير و السريع لتكنولوجيات الإعلام و الاتصال ، فأصبح العالم برمته قرية صغيرة اختزلت فيها المسافات و انطلقا من هذه المتغيرات أصبح لزاما على مؤسسات التعليم العالي مواكبة هذا التطور من خلال القيام بإصلاحات جزئية سواء على مستوى الهيكلة أو التكوين أو محتوى البرامج ، وبدأ التعليم العالي يتخلى تدريجيا عن رسالته التقليدية التي كانت تعتمد على حفظ المعرفة و نشرها إلى التركيز على دفع عملية النمو الاقتصادي و الاستجابة للمتطلبات الاجتماعية من خلال الانفتاح على المحيط الخارجي في ظل الطلب المتزايد لنوعية و نجاعة التكوين لمؤسسات التعليم العالي، الشيء الذي أدى إلى الاهتمام بتقييم النوعية و النجاعة التي ازداد الطلب عليهما وكذلك الاستجابة للمقاييس و المعايير الدولية لنوعية التعليم العالي وجودته هذا المصطلح الذي بدأت فلسفة العمل به حتمية عالمية لا بد من تطبيقها في كل المؤسسات التعليمية العالي.

مراجع الفصل الثاني:

- (1) عبد الرحمان عيسوي: أصول علم النفس التربوي ،دار المعرفة الجامعية،2000، ص203.
- (2) أحمد أبو هلال: أهداف التعليم العالي،المؤتمر الفكري الخامس لاتحاد التربويين العرب، مستقبل التربية في الوطن العربي ، بغداد1993، ص43.
- (3) GIRI-J : l'enseignement supérieur en Afrique, Crise de croissance ou crise structurelle?,Revue le courrier, Bruxelles ,Belgique, °123,1992. P70,71.
- (4) مليكة أبيض:التعليم العالي تغيرات في السياق واستجابات لائحة،مجلة اتحاد الجامعات العربية، دار الكرمل للنشر والتوزيع،الأردن، يناير 1990،ص ص 23.15.
- (6) UNESCO : " Enseignement supérieur" XXI iem siècle, "défis et tâches à la lumière des conférences régional:conférence mondiale de l'enseignement supérieur " 1998, P17.
- (7) Alfonso BORRERA CABRAL 'L.'université Aujourd'hui, centre de Recherche pour le développement international' ,Editions UNESCO, 1995, P23.
- (8) مليكة أبيض : مرجع سابق ص:18
- (9) محمد ابراهيم كاظم: دراسات في قضايا التعليم الجامعي المعاصر ،جامعة قطر، مركز للبحوث التربوية،طبعة2، 1988، ص73.
- (10) علي راشد:الجامعة والتدريس الجامعي ،دار الشروق،جدة 1989،ص21.
- (11) محمد نبيل نوفل: تأملات في فلسفة التعليم الجامعي العربي ،مكتب اليونسكو التعليمي للتربية في البلاد العربية،1991، ص:24.
- (13) عبد الله بشير فضل:نظم التعليم العالي والجامعي ،الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان ليبيا، 1986، ص75.
- (14) سعيد إسماعيل علي: التعليم الجامعي في الوطن العربي، دار الفكر العربي، الطبعة1، ليدان 1998، ص182.
- (15) (16) (17) بو حفص مباركسي: الوظائف الجامعة الناشئة بين الطموح والواقع، إصدارات مخبر التربية و التنمية، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر 2002. صص 236-238.
- (18) (19) محمد مقداد: جامعات البلدان النامية في عهد العولمة -أمل البقاء بين التحديات المستمرة والأزمات الحادة- 2005، صص10-12.
- (20) (21) O.C.D.E :in Bouzid Nabil,' formation universitaire et préparation des

- 140
- court face aux défis socio-économiques," Rapport d'activité, 2002-2003, P.139.
- (48) Haut comité éducation- économie- emploi: l'enseignement supérieur
- (46) (47) Ulrich Teichler : in Bouzid Nabil thèse, op.cit, 2003, P 71.
- (45) John Brennan : OPCIT, P 297.
- (43) (44) Ulrich Teichler : in Bouzid Nabil thèse, op.cit, 2003, P 62.
- O.C.D.E 1999, p. 18.
- (42) Jane Knight: "Internationalisation de l'enseignement supérieur, I.M.H.E"
- diplômes", O.C.D.E, G.E.S., vol 6 N 3 p 296.
- (41) John Brennan : " les expériences vécues et les points de vue exprimés par les
- 2003 p. P 44-45.
- (37) (36) (37) (38) (39) (40) : Annie Biraud : in Bouzid Nabil, thèse, op.cit,
- supérieur en mutation in Bouzid Nabil, thèse de doctorat ; 2003, P57.
- (34) Françoise Massit-Follea : 1992 {Europe des Universités, l'enseignement
- synthèse in Bouzid Nabil thèse, op.cit, 2003, P 55 .
- (33) O.C.D.E : (1993) "de l'enseignement supérieur a l'emploi," rapport de
- CEPES UNESCO, 198, P83.
- (32) Doucette, D.E. " Higher education in the United States ", Bucharest,
- 26 ص 26 : مرجع أجنبي ، ص 26 .
- UK, 1985, P238 .
- Conference of the society for research, higher education, Guilford
- (29) Jackd : "The futur for higher education" : preceding of the 19 annual
- 28 ص 28 : مرجع أجنبي ، ص 28 .
- professionnelle internationale", Paris, 1980, juillet - août, P126 .
- l'enseignement tertiaire dans les pays européennes, information universitaire et
- (27) MOOR.M. " Evaluation récente et problème de la diversification De
- to employment in Europe" in Bouzid Nabil thèse, op.cit, 2003, P 39.
- (26) Ulrich Teichler (1997) : " change in the transition from higher education
- op.cit, 2003, p. P 51-52
- l'enseignement supérieur, document d'orientation in Bouzid Nabil, thèse;
- (23) (24) (25) UNESCO (1995) : " changement et développement dans
- employment in Europe" in Bouzid Nabil thèse, op.cit, 2003, P 38.
- (22) Ulrich Teichler (1997): " change in the transition from higher education to
- étudiants au monde du travail et a emploi" Thèse de doctorat, 2003, p.p. 42-45.

- (49) أشرف السعيد أحمد محمد: الجودة الشاملة و المؤشرات في التعليم الجامعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر 2007، ص 215.
- (50)، (51)، (52) محفوظ أحمد جودة: إدارة الجودة الشاملة - مفاهيم و تطبيقات - دار وائل للنشر الطبعة الأولى عمان الأردن 2007، ص ص 22، 23.
- (53) المؤتمر العالمي للتعليم العالي الرؤية العمل: منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلوم و الثقافة باريس، فرنسا 5-9 أكتوبر 1998.
- (54) منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلوم و الثقافة، مبادئ توجيهية - جودة التعليم العالي عبر الحدود- باريس فرنسا 2005.
- (55)، (56) محفوظ أحمد جودة: إدارة الجودة الشاملة مفاهيم و تطبيقات مرجع سابق ص ص 24، 23.
- (57) أحمد الخطيب و آخرون: إدارة الجودة الشاملة - تطبيقات تربوية - عالم الكتب، إربد، الأردن 2007، ص ص 74-231.
- (58) الشبكة التربوية لضمان الجودة و الاعتماد في التعليم الجامعي www-arquaaane ماي 2009.
- (59) سوسن شاكر مجيد و آخرون: الجودة و الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم الجامعي، دار صفاء للطباعة و النشر الطبعة الأولى، عمان، الأردن، ص 334.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه مشكلاته وأهم الإصلاحات

تمهيد

I. أهداف التعليم الجامعي بالجزائر

II. مشكلات التعليم العالي بالجزائر

1-2- مشكلة التمويل

2-2- مشكلة الهياكل القاعدية والبنائات والتجهيزات

3-2- مشكلة التأطير

4-2- مشكلة الاختلال في التنظيم الإداري والعلمي بالجامعة

5-2- مشكلة ديمقراطية تسيير الجامعة

III. أهم الإصلاحات الجامعية بالجزائر منذ 1969 إلى 2004

1-3- إصلاح التعليم العالي 1969

2-3- إصلاح التعليم العالي 1971

3-3- مشروع إصلاح التعليم العالي لسنة 2001

IV. إصلاح التعليم العالي 2004-2005 تطبيق نظام "ليستاس، ماستر، دكتوراه" وضمان الجودة

1-4- الأهداف الرئيسية لنظام " ل.م.د " على المستوى الأوروبي

2-4- تطبيق نظام " ل.م.د " في الجزائر

3-4- التعليم العالي بالجزائر و أهم إختلالاته

4-4- أهداف نظام " ل.م.د " في الجزائر

5-4- هيكلية نظام " ل.م.د "

6-4- المفاهيم الأساسية لنظام " ل.م.د "

7-4- مميزات نظام " ل.م.د "

8-4- الرؤية الجديدة لسياسة التكوين لنظام ل.م.د

V. إدراج ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر

خلاصة الفصل

مراجع الفصل

تصهيد:

عرفت الجزائر منذ الاستقلال تحولات عميقة على كل المستويات ولاسيما في العشرية الأخيرة. فالتغيرات الاقتصادية، القانونية والسياسية التي لازمت الإصلاحات الهيكلية، تمت من أجل وضع آليات وميكانيزمات أكثر قوة فأصبح من الضروري على نظام التعليم العالي بالجزائر التكيف مع هذه التحولات وخاصة مع اقتصاد السوق ومع التحولات التي حصلت في المجتمع ومع المتطلبات الجديدة التي يفرضها التقدم السريع للمعارف العلمية والتكنولوجية على المستوى العالمي.

وقد أكد مسئولو قطاع التعليم العالي بالجزائر على ضرورة المراجعة العميقة لنظام التكوين بالجامعة الجزائرية، وأهداف البحث العلمي وإعادة النظر في تسيير المؤسسات الجامعية ولاسيما مع التنامي الهائل لعدد الطلبة وتوسع الشبكة الجامعية بالجزائر.

ففي تصريح للسيد " عبد الحق برارحي " وزير سابق للتعليم العالي والبحث العلمي، حول وضع الجامعة الجزائرية بعد 20 سنة من الاستقلال، قال: " بالنظر إلى الأرقام الإجمالية فإن عشرين سنة من الاستقلال تعبر عن تغييرات كبيرة، فقد تضاعف عدد الطلبة بـ 30 مرة وععد المدرسين الجزائريين بـ 90 مرة ولدينا الآن 5 أضعاف المؤسسات الجامعية...علما أن كل جامعة جديدة تتجاوز قدرة استيعابها أربعة مؤسسات موروثية في 1962 مجتمعة."

وفي تصريح " للسيد رشيد حراوية " وزير التعليم العالي والبحث العلمي السابق بمناسبة الدخول الجامعي 2004-2005 قال: "إن الجامعة الجزائرية تعد مكسبا وطنيا، وقد ساهمت في التنمية الشاملة للجزائر، فبفضلها تخرج الآلاف من الأطارات الكفئة في كل الميادين ولا تزال تؤدي مهمتها على أحسن وجه بالرغم من المشاكل التي تعرفها..." وأشار أنه بحلول 2009 قد يصل عدد الطلبة الملتحقين بالجامعة إلى مليون طالب. بحلول 2014 سيصل عدد الطلبة إلى مليون ونصف مليون طالب

وقد شهدت الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال مجموعة من الإصلاحات مست قطاع التعليم العالي والبحث العلمي كان هدفها بناء جامعة جزائرية مبنية على مقومات عربية وهوية جزائرية وستنطلق في هذا الفصل إلى أهم أهداف التعليم الجامعي بالجزائر وإلى أكبر المشكلات التي تواجهه وإلى أبرز الإصلاحات التي شهدتها القطاع منذ 1962 إلى غاية 2004 أين تم تطبيق نظام ل.م.د. وإدراج ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي.

I. أهداف التعليم العالي بالجزائر:

تعد الجامعة الجزائرية من بين أقدم الجامعات في الوطن العربي، ويعود تاريخها إلى سنة 1877 فكانت صورة طبق الأصل للجامعات الفرنسية من حيث التسيير والبرامج والنشاطات العلمية؛ والتحق بها عدد كبير من أبناء المستعمرين⁽¹⁾.

أما بعد الاستقلال فكان الهدف الأساسي للجامعة الجزائرية هو تكوين إطارات لمختلف القطاعات وخاصة في مجال الصحة، الفلاحة، القطاع الصناعي، والقطاعات الأخرى، وقد أولت الجزائر أهمية بالغة للتعليم العالي و جعلته في إحدى أولويتها في مخططاتها الإنمائية وسعت إلى توفير كل الإمكانيات المادية و البشرية باعتباره أساس تقدمها و رفوها و بلغ عدد مؤسسات التعليم العالي بالجزائر خلال السنة الجامعية 2009-2010 عدد 82 مؤسسة جامعية موزعة كالتالي:

عدد الجامعات 36 جامعة.

- عدد المراكز الجامعية 15 مركز جامعي.

- عدد المدارس الوطنية العليا 16 مدرسة.

- عدد المدارس العليا 05 مدارس.

- عدد المدارس التحضيرية 10 مدارس.

و يهدف التعليم العالي بالجزائر إلى تحقيق ما يلي:

- تكوين الإطارات الكفئة من أجل خدمة التنمية الوطنية⁽²⁾.
- تنمية الروح العلمية ونشر الدراسات ونتائج البحوث.
- يساعد في دراسة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع وإيجاد حلول لها⁽³⁾.

في دراسة قام بها الدكتور محمد بو عبد الله والدكتور محمد مقداد⁽⁴⁾ حول تقويم العملية التكوينية في الجامعة وعلاقة هذه الأخيرة بالقطاع الإنتاجي والصناعي، وخلصوا إلى ضبط أربعة مراحل في علاقة الجامعة بالمؤسسات الاقتصادية . نوجزها فيما يلي:

أ- مرحلة الستينات: كانت الجزائر في تلك المرحلة تسعى إلى بناء وتنظيم المؤسسات، فلم يكن هناك ارتباط بين التكوين الجامعي والمؤسسات الاقتصادية.

ب- مرحلة السبعينات: شهدت الساحة الوطنية آنذاك انطلاق مشاريع وطنية كبرى منها: انطلاق الثورة الزراعية وإنشاء ألف قرية وقرية، وكذلك بناء المصانع والمحطات البترولية...إلخ.

وكان لزاما لتحقيق هذه المشاريع الاستعانة بالإطارات ، وساعدت الجامعة الجزائرية تزويد كل هذه القطاعات بالإطارات والكوادر الكفأة من أجل تنمية الوطن.

ج- مرحلة الثمانينات: شهدت الساحة الوطنية آنذاك انفجارا طلابيا كبيرا، لم يستطع القطاع الإنتاجي بالجزائر استيعابه، وعاشت الجزائر آنذاك زعزعة اقتصادية واجتماعية وبدأ مؤشر البطالة يرتفع فمس حتى فئة الجامعيين.

د- مرحلة التسعينات: تميزت هذه المرحلة بما يلي:

- اعتماد الجزائر للاقتصاد الليبرالي أو ما يعرف باقتصاد السوق.
- انتهاج الجزائر لسياسة التعددية الحزبية.

هذا ما جعل مسؤولوا قطاع التعليم العالي يعيدون النظر في سياسة التكوين ،حيث أعيد النظر في البرامج الجامعية وربطها مع متطلبات سوق العمل.

وبالرغم من أن الجامعة الجزائرية قد قطعت أشواطا كبيرة في المسيرة التنهوية للوطن وحققت الكثير وقدمت الكثير إلا أنها لا تزال تعاني من جملة من المشاكل لها تأثير سلبي على نوعية تكوين إطارات المستقبل ومنها مشكلة تزايد عدد الطلبة ومشاكل أخرى ستتطرق لها لاحقا، فحسب دراسة أعدها المجلس الوطني الاجتماعي والاقتصادي فإن عدد الملتحقين بالجامعة في ازدياد مستمر، فقد أشارت هذه الدراسة أن عدد الطلبة بالجزائر سنة 1962 لم يتجاوز 2800 طالب وفي سنة 1966 وصل إلى 8400 طالب ليصل سنة 1998 إلى 357.644 أي بمعدل طالب واحد لكل 79 ساكن في الجزائر ويفرنسا طالب واحد لكل 30 ساكن. بالولايات المتحدة الأمريكية طالب واحد لكل 20 ساكن.

قراءة أخرى أكثر تفصيل حول تنامي العدد الطلابي بالجزائر ما أكده وزير التعليم العالي آنذاك(صخري) 1999 أن عدد الطلبة بالجزائر يقدر بـ: 400.000 طالب مسجل للسنة الجامعية 1998-1999 مع 90.000 طالب في السنة الأولى و40.000 متخرج في جوان 1998⁽⁵⁾، كما أكد نفس الوزير أن عدد الطلبة قد ارتفع 4 مرات بين 1982 - 1998. وهذا نمو سنوي متوسط يقدر بـ: 9% خلال 20 سنة،ويمكن أن يصل عدد الطلبة إلى مليون طالب خلال العشر سنوات التالية⁽⁶⁾.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

و الجدول التالي يوضح التطور الكبير في عدد المسجلين والمتخرجين من الجامعة بين سنة 1991 و 2000⁽⁷⁾:

السنوات	المسجلون	نسبة التطور السنوي	المسجلون من الإناث	نسبة المسجلون	المتخرجون	نسبة التطور السنوي
1992-1991	220.878	% 11,80	88.833	% 40,2	27.954	% 10,24
1993-1992	243.397	% 10,20	102.249	%42	29.336	% 4,94
1994-1993	2.380.091	% 2,18	101.177	% 42,5	29.341	% 0,02
1995-1994	238.427	% 0,14	102.633	%43	32.557	% 10,96
1996-1995	252.347	% 5,81	100.509	% 39,8	35.671	% 9,56
1997-1996	285.554	% 13,16	130.397	% ,745	37.323	% 4,63
1998-1997	339.518	% 18,90	146.461	% 43,1	39.521	% 5,89
1999-1998	372.647	% 9,76	188.555	% 50,6	44.531	% 12,86
2000-1999	407.995	% 9,49	208.523	% 51,1		

جدول رقم (1): يوضح تطور أعداد المسجلين والخريجين من مختلف مؤسسات التعليم العالي

و إذا كانت زيادة عدد الطلاب فوق طاقة الجامعة وإمكانياتها المادية والبشرية، فيمكن اعتبارها ظاهرة صحية إذ أنها مؤشر على ازدياد طلب العلم ورغبة الناس فيه.

لكن من جهة أخرى، أن هذه الزيادة غير موازية مع احتياجات المجتمع في بعض التخصصات، في حين هناك أعداد أكثر من حاجة المجتمع في بعض الكليات هناك كليات لا يفي خريجوها بحاجات المجتمع.

ومن أهم العوامل التي أدت إلى تزايد أعداد الطلبة الذين يلتحقون بالجامعة ما يلي:

- ارتفاع نسبة الناجحين في شهادة البكالوريا.
- تنظيم امتحان شهادة البكالوريا في دورتين ، وهذا في سنة 1998 (دورة جوان ودورة سبتمبر) وفي سنة 2001.
- عامل مرتبط بمبدأ المساواة في الالتحاق بالتعليم العالي فكل حاصل على شهادة بكالوريا له الحق في مقعد بيداغوجي بالجامعة.
- انتشار واتساع دائرة التعليم بكل مرحله، وهذا راجع إلى الانفجار الديموغرافي وسياسة مجانية وديمقراطية التعليم وتعميمه.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

- العامل المرتبط بالفكرة التي أساسها أن كل حامل لشهادة البكالوريا بعد تخرجه من الجامعة يمكن أن يحصل على وظيفة أو على الأقل فإنه لا يبقى بطال لفترة طويلة⁽⁸⁾.
- مجانية التعليم العالي فالطالب يساهم مساهمة رمزية لحقوق التسجيل والإيواء والنقل.
- نسبة الرسوب بمرحلة التكوين بالتعليم العالي بمعنى أن الطالب يمضي سنوات إضافية زيادة عن المدة المحددة لنيل شهادته.

وقد أشار تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية سنة 2002 إلى مشكلة الرسوب بالجامعة الجزائرية: "كل طالب بالجامعة الجزائرية يحتل مقعد بيداغوجي لمدة أكبر من المدة القانونية لحصوله على الشهادة فمثلا لحصوله على شهادة في أربعة سنوات يقضي 6 سنوات، ولحصوله على شهادة في 5 سنوات يقضي 9 سنوات".⁽⁹⁾

و الجدول التالي يوضح لنا تطور أعداد و نسب الطلبة المسجلين بهؤسسات التعليم العالي من سنة 1996 إلى سنة 2007.

الموسم	المسجلون في التخرج	المستفيدين من الإقلمة لجامعة	نسبة للتطور السنوي	نسبة المستفيدين من إ ج	المتحصنين على منح	نسبة التطور السنوي	نسبة الممنوحين
97/96	285,554	143,646	%15.2	%50.3	207,899	%14.8	%72.8
98/97	339,518	176,015	%22.5	%51.8	282,987	%36.1	%83.3
99/98	372,647	192,692	%9.5	%51.7	335,772	%18.7	%90.1
00/99	407,995	215,292	%11.7	%52.8	338,333	%0.8	%82.9
01/00	466,084	250,816	%16.5	%53.8	393,184	%16.2	%84.4
02/01	543,869	283,056	%12.9	%52.0	473,255	%20.4	%87.0
03/02	589,993	302,525	%6.9	%51.3	526,207	%11.2	%89.2
04/03	622,980	321,453	%6.3	%51.6	581,259	%10.5	%93.3
05/04	721,833	364,250	%13.3	%50.5	638,744	%9.9	%88.5
06/05	743,054	366,332	%0.6	%49.3	636,464	%-0.4	%85.7
07/06	820,664	394,091	%7.6	%48.0	678,260	%6.6	%82.6

جدول رقم (2) يوضح أعداد و نسب المسجلين في قطاع التعليم العالي من سنة 1996 إلى سنة

2007.

المصدر: وزارة التعليم العالي و البحث العلمي.

من خلال هذا الجدول يمكن أن نستنتج ما يلي:

- أن أعداد الطلبة الذين يلتحقون بمقاعد الجامعة في ارتفاع مستمر و يرجع السبب إلى ارتفاع عدد التلاميذ الحاصلين على شهادة البكالوريا سنة بعد أخرى.
- أن نسبة الطلبة المستفيدين من الإقامة الجامعية في انخفاض و يرجع السبب إلى توسع الشبكة الجامعية بحيث انتشرت المؤسسات الجامعات في كل الولايات تقريبا مما يجعل من الطلبة يلتحقون بالجامعات الأقرب إلى مقر سكناهم.
- أن نسبة الطلبة الممنوحين مرتفعة وصلت خلال الموسم الجامعي 2003-2004 إلى حدود 93,3 % وهذا يدل على التدابير التشجيعية التي تقدمها الجامعة الجزائرية للطلبة من أجل ضمان تكوين نوعي.

II. مشكلات التعليم العالي بالجزائر:

يعاني التعليم العالي بالجزائر من جملة من المشاكل نورد أهمها فيما يلي:

2-1- مشكلة صعوبة التمويل:

تعد الجزائر من بين الدول الأكثر إنفاقا على التعليم بصفة عامة، وعلى التعليم العالي بصفة خاصة. فهي تفوق بعض الدول الغنية المنتجة للبتترول، في إنفاقها وتمويلها للتعليم العالي، وهذا حسب دراسة قام بها الأستاذ حامد عمار.⁽¹⁰⁾

"لقد بات من الواضح في ضوء الإحصاءات والبيانات المتوفرة في الوقت الحالي انخفاض الدعم لمؤسسات التعليم العالي، فبعد أن كانت 6,2 % من الدخل القومي العام على المستوى العربي عام... اندحرت إلى 5,8 %، وهذا الانخفاض إن دل على شيء فإنه يدل على انخفاض نسبي للتمويلات الموجودة في بعض البلدان العربية لفائدة التعليم، من بينها بلدان منتجة للنفط كالكويت والى العراق والسعودية، على أن هناك من الدول التي تبادت في تكثيف هذه التمويلات وتبنيها مهما كلفها ذلك من تضحيات جسام كالجزائر والمغرب والسودان... الخ غير أن وثيقة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تشير إلى وجود صعوبات في تمويل التعليم العالي بالجزائر وتعتبره من بين التحديات الكبرى التي يجب على الجامعة مواجهتها في ظل تنامي الطلب الاجتماعي على التعليم العالي، وبالتالي يجب على الجامعة الجزائرية الانفتاح على محيطها الاقتصادي الوطني منه والدولي بغية تنويع موارد التمويل" كما أن قطاعات أخرى تنافس الجامعة من ناحية التمويل مثل: الأشغال العمومية والصحة، حفظ الأمن، محاربة الفقر...

2-2- مشكلة الهياكل القاعدية والبنائات والتجهيزات:

بالرغم من العدد الكبير للمراكز الجامعية والجامعات الموزعة عبر التراب الوطني، إلا أن التعليم العالي بالجزائر ونظرا للإقبال الجماهيري المتزايد عليه باعتباره مصعدا اجتماعيا إلى الطبقات الاجتماعية الأعلى، وباعتباره أحد الوسائل الرئيسية في تنويع الفوارق بين الطبقات يواجه قلة في الأبنية والمعدات والآلات والأدوات، ويتطلب ذلك تغيير نظرة المجتمع تجاه ما ينفق من أموال على الجامعة، بحيث لا ينظر إليها على أنها مؤسسة خدمات وإنما مؤسسة إنتاج، إذ تضطلع الجامعة المسؤولة لإنتاج القوى البشرية والإطارات التي يحتاجها اقتصاد البلاد ولسد العجز أو التقليل من حجم مشكلة البنائات والتجهيزات، جاءت الجامعة إلى الاستحواذ على منشآت وأبنية من قطاعات أخرى لا تستغلها بالرغم من أن هذه الأخيرة نادرا ما تكون كافية لمهامها الجديدة.⁽¹¹⁾

2-3- مشكلة التأطير:

تتبدأ بعض المصادر في قطاع التعليم العالي أنه بحلول عام 2010 سيصل عدد الطلبة بالجامعة الجزائرية إلى مليون ونصف مليون طالب وسيكون أحد التحديات الكبرى التي تواجه الجامعة الجزائرية وحسب وزارة التعليم العالي فإن عدد الأساتذة بالجامعة الجزائرية لا يفوق 17.567 أستاذ منهم 2248 حاصل على الماجستير فقط.⁽¹²⁾ تشير الإحصائيات المقدمة من طرف لجنة إصلاح المنظومة التربوية أن مستوى التأطير انخفض نوعا وكما في السنوات 15 الأخيرة.

على الصعيد الكمي: التأطير العام انتقل من أستاذ لكل 10 طلبة سنة 1985 إلى أستاذ واحد لكل 23 طالب سنة 1999. وترجع اللجنة سبب انخفاض نسبة التأطير إلى عوامل أهمها:

- عدم عودة الأساتذة الجزائريين المكونين بالخارج.
- التأخير في تكوين الطلبة ما بعد التدرج (ماجستير - دكتوراه).
- مغادرة الأساتذة الجامعيين نحو قطاعات أخرى أكثر ربحا، وبها مزايا مغرية.
- هجرة الكفاءات العلمية نحو الخارج، وقد اعتبرها العالم "هاري جوهنستون" بأعظم الخسائر التي تتكبدها أي دولة من ميزان مدفوعاتها.⁽¹³⁾

ولقد لخص وزير التعليم العالي والبحث العلمي بمناسبة انعقاد الأيام التشاورية حول البيداغوجيا والتكوين المتواصل المنعقد بتاريخ: 25، 24 جانفي 1998 مشاكل الجامعة الجزائرية في ما يلي: ⁽¹⁴⁾

- ضعف مردود الدراسات في التدرج وما بعد التدرج.

- ضعف نسبة النجاح في السنوات الأولى من التعليم الثانوي.
- بذل الجهود اتجاه المشاكل الهامشية.
- اختلال نظام توجيه الطلبة الجدد.
- إهمال التكوين المتواصل بالمؤسسات الجامعية.
- ضعف الاهتمام بالوسائل البيداغوجية.
- صعوبة تكيف الجامعة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي.
- نقص في عدد المؤطرين.

2-4- مشاكل الاختلال في التنظيم الإداري والعلمي:

إن الرصد المعرفي لمختلف القوانين المنظمة للجامعة (المرسوم الرئاسي رقم 544/83 والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 1987/05/26 والمرسوم التنفيذي رقم: 177/93) ومن خلال دراسة قام بها الدكتور "ونيس أوفاسي" حول الأنماط القيادية وأساليب التسيير لمنداء المعاهد بجامعات الشرق الجزائري. خلص إلى تشخيص بعض الاختلالات في التنظيم الإداري والعلمي للجامعة وهذه الاختلالات هي:

- عدم انسجام القانون النموذجي للجامعة المنصوص عليه رسمياً في الجريدة الرسمية لسنوات 1983-1987-1993 مع الاحتياجات التنظيمية للجامعة، مما أدى بالمجلس العلمي للجامعة باستحداث هياكل تنظيمية جديدة تغطي أدواراً تساعد على التحكم في سيرورات التسيير وتصين الجامعة برئاسة عميد الجامعة، المجلس البيداغوجي برئاسة نائبه المكلف بالتخطيط والتوجيه، ومجلس تسيير الجامعة برئاسة الأمين العام للجامعة.⁽¹⁵⁾
- الفارق الكبير الموجود بين الصياغة النظرية للقانون النموذجي للجامعة⁽¹⁶⁾ والواقع البشري والتنظيمي للجامعة بفئاتها المختلفة (أساتذة، طلبة و عمال) ومؤسساتها المختلفة: رئاسة الجامعة، المصالح المشتركة، المعاهد وهذا يعود لسببين:
- إلى هيمنة المنطق الإداري المحض على عقليات مسؤولي مختلف مستويات التنظيم الجامعي.⁽¹⁷⁾
- إلى عدم انسجام هذا النموذج التنظيمي مع المعطيات الديموغرافية والفيزيولوجية للمنظومة الجامعية الجزائرية، فالركيزة البشرية للمجلس التنظيمي هام مثل: مجلس توجيه الجامعة" التي حددها القانون النموذجي، صعوبة التطبيق.

وفي دراسة قامت بها الباحثة " طوطوي زليخة" حول الجو التنظيمي في الجامعة وعلاقته برضا الأستاذ توصلت إلى النتيجة التالية:⁽¹⁸⁾

أن الأستاذ الجامعي يتأثر سلبا بالمستوى التنظيمي السائد بالجامعة الجزائرية، فيقل مردوده وبالتالي لا يؤدي رسالته على أحسن وجه، وينعكس هذا سلبا على الطالب.

وترى الباحثة أن الأستاذ الجامعي لا يمكنه تحقيق نتائج إيجابية وهو يعمل في جو غير مريح وغير مشجع.

كما لخص الأستاذ الدكتور " بوحفص مباركي " أهم للتحديات التي تواجهها الجامعة الجزائرية فيما يلي:⁽¹⁹⁾

- الأمية بمختلف أنواعها ومستوياتها، من أمية الحرف إلى الأمية العلمية والفكرية التي أنتجت عقليات متكلسة، وأخطر هذه الأميات على الإطلاق الأمية العلمية والفكرية المنتشرة في مختلف ميادين المجتمع، وخاصة لدى الإطارات من متخذي القرارات المستوى المحدود، التي مرت بمسار تعليمي غير نظامي مشكوك في مصداقيته.

- الرداءة المنتشرة بين عدد كبير من أساتذة الجامعة (نظرا لسياسة الكم المنتهجة من قبل السلطات في مرحلة تاريخية معينة) الذين تحصلوا على شهادات جامعية بطريقة أو بأخرى، وليسوا جديرين بها.

- مشاكل التنظيم والتسيير والتدخل السياسي في الأمر العلمي بطرق الرعونة وليس بطرق العقل السليمة المتمسمة بالرزانة وبعد النظر.

- عتاقة وقدم المناهج التي أصبحت بعيدة عن مشاكل المجتمع وكذلك بعيدة عن مستويات المعرفة الحديثة.

- التحديات العلمية الكبيرة والسريعة الوتيرة المفروضة على جامعة القرن الواحد والعشرين، التي يجب أن تسايرها وتسهم فيها وإلا انقرضت مثلما انقرضت مصادر المعرفة في الحضارات البائدة، وزالت معها تلك الحضارات والشعوب.

هذه بعض التحديات التي لازالت تكبح جماح الجامعة، ومادامت المصاعب جاثمة على رأس الجامعة فلا يمكننا أن ننتظر منها الإسهام في المعرفة البشرية وريادة المجتمع بالمستوى المطلوب، وتبقى الجامعة على هذا الحال تراوح مكانها كمؤسسة تخريج عدد من حملة الشهادات دون المستوى المطلوب، ومؤسسة لحضارة فئة من الشباب أنهاو تعليمهم الثانوي ولم يؤهلهم لسوق العمل الشحيحة الفرص.

2-5- مشكلة ديمقراطية تسيير الجامعة:

ونقصد بذلك مدى ملاءمة مختلف أنواع التطبيقات الديمقراطية لتسيير الجامعة وبثسور هذه الإشكالية حول مسألتين تتفاوتان في الأهمية.⁽²⁰⁾

المسألة الأولى: و هي الأساسية تتمثل في معرفة ما إذا كانت طبيعة الجامعة تسمح بتطبيق أحد أنواع الديمقراطية (المطلقة أو التمثيلية بفروعها) لتسييرها، تبعاً لأهدافها الخاصة أي هل تسمح الغاية من وجود الجامعة بتطبيق الديمقراطية الليبرالية؟ وأي نوع من أنواع الديمقراطية تتطلبه الطبيعة الخاصة بالجامعة؟ ويجب أن نذكر بأن أطراف التنظيم في الجامعة هم الأساتذة وهم موظفون تسري عليهم كافة القوانين المنظمة لشؤون العمال، ويخضعون لنظام الوظيف العمومي مثلهم في ذلك مثل أي عامل تابع لقطاع الدولة مهمته الأساسية إنتاج المعرفة كما أن العامل في المصنع يقوم بإنتاج السلع والأدوات مع بعض الخصوصية وهي أنهم مثل العملة النادرة، بحسب تكوينهم ونوعية الإنتاج الذي يقدمونه وهو غير متاح لجميع الناس.

أما الفئة الثانية فهم العمال الإداريون الذي يتجاوز عددهم 1360 والذين يقومون بمهمة التسيير الإداري، ويخضعون أيضاً لقوانين الوظيف العمومي ومهمتهم خدمانية، تتمثل في تهيئة الجو للأساتذة والطلاب لأداء المهمة العلمية التعليمية.

وهذا الطلبة باعتبارهم المحور الأساسي الذي تدور حوله العملية التنظيمية والتعليمية للجامعة، ولكن دورهم في عملية التسيير يكاد يندم.

أما المسألة الثانية: وهي فرعية وأقل وزناً لتعلقها بطرف جامعي واحد فقط وهم الطلبة فمعالجتها ستكون سهلة إذا ما احترمت أبسط قواعد الديمقراطية للمعمول بها في المشاركة في اتخاذ القرارات، فالمهم هو احترام مبدأ المشاركة والديموقراطية مثلما هو مطلوب في حال الأساتذة بمختلف أصنافهم، مع احترام نسبية المستويات والقدرات بين مختلف الأطراف الجامعية.

زيادة على المشاكل سابقة الذكر يمكن أن نضيف:

- ضعف التكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعيين وحيازتهم على شهادات من جامعات مختلفة وطنية ودولية، وبالتالي وجود عقليات أكاديمية متنوعة ومختلفة، مما ينجم عنه وجود تفاوت في قدراتهم على التدريس، ومن هنا أصبح التكوين البيداغوجي للأساتذ الجامعي أكثر من ضرورة.
- نقص المراجع العلمية وحتى وإن توفرت فهي عادة ما تكون قديمة.

■ ضعف محتوى البرامج الدراسية وقصور نظام التقييم.

III. أهم الإصلاحات الجامعية بالجزائر منذ سنة 1969 إلى سنة 2004:

شهد قطاع التعليم العالي بالجزائر عدة إصلاحات أهمها:

3-1- إصلاح التعليم العالي لسنة 1969

تم إنشاء لجنة خاصة بإصلاح التعليم العالي والتي أسست لتطبيق إصلاح 1971 فهذه اللجنة هي التي وضعت للبنات الأولى لإصلاح 1971 والذي يعد أهم الإصلاحات في حياة الجامعة الجزائرية. وقد ارتكز هذا الإصلاح على ديموقراطية التعليم العالي وجزأرتة والمحافظة على الشخصية الوطنية وربط قطاع التعليم العالي بالاقتصاد الوطني. وكذلك التفكير في إنشاء مراكز للتعليم ما قبل الجامعي للطلبة الذين لم يسعفهم الحظ في متابعة التعليم الثانوي وإنشاء الدروس المسائية والدروس بالمراسلة.

3-2- إصلاح التعليم العالي لسنة 1971:

يمثل إصلاح التعليم العالي لسنة 1971 الإصلاح الوحيد والحقيقي الذي عرفته الجامعة الجزائرية، وهذا ما أشارت إليه الكثير من المصادر والوثائق الرسمية.

وثيقة (MESRS*) تشير إلى أن الطابع الأدائي للتعليم العالي في التطوير الاقتصادي والاجتماعي

يشكلان المبدئين الأساسيين لإصلاح 1971 .

ومن بين أهداف هذا الإصلاح ما يلي:

* تكوين إطارات: يحتاجها اقتصاد البلاد "غياب الإطارات يشكل في الوقت الحالي أهم العوائق أمام جهودنا في التطوير والتقدم ... يجب على الجامعة أن تستجيب لكل حاجيات الهيئات المستخدمة في مجال التأطير".⁽²³⁾

* التكوين النوعي للإطارات: أكد إصلاح الجامعة لسنة 1971 على ضرورة تكوين الإطارات تكويناً نوعياً يسمح لها بممارسة العمل مباشرة، وتساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصورة فعالة " لا يكفي فقط تكوين أكبر عدد من الإطارات التي تحتاجها البلاد وبأقل تكلفة، بل يجب أيضاً أن يناسب الفرد المكون نوعياً ما تحتاجه البلاد. إطار مشعب بالهوية الوطنية وبالشخصية الجزائرية وبالواقع الاجتماعي والاقتصادي للوطن...إطار يسمح له تكوينه من مواجهة المشاكل الخاصة ببلده"⁽²⁴⁾

* ديمقراطية التعليم: يجب أن يمس التعليم كل الفئات الاجتماعية دون استثناء وإتاحة الفرص للجميع. فهو حق لكل فرد في المجتمع وليس حكراً على طبقة اجتماعية معينة أو فئة خاصة، وتبعاً لهذه السياسة

التعليمية فقد ارتفع عدد مؤسسات التعليم العالي من ثلاثة جامعات في العام الدراسي 1971-1972 إلى ستة جامعات وثمانية مراكز جامعية أخرى، أما الجامعات فهي: جامعة الجزائر، جامعة قسنطينة، جامعة وهران، جامعة باب الزوار، جامعة العلوم والتكنولوجيا بوبران، جامعة عنابة و أما المراكز الجامعية فكانت في كل من : تلمسان، باتنة، تيزي وزو، سطيف، سيدي بلعباس، تيارت والتي رقيت حاليا إلى مصاف الجامعات، أما من ناحية تسيير وتنظيم المؤسسات، فقد تم التعديل فيها بناء على توصيات الندوة الوطنية الاستشارية الاتحادية لعمال التربية والثقافة المنعقدة في ماي 1980 التي خلصت إلى ابتعاد دور الجامعة عن الواقع الاقتصادي والثقافي والاجتماعي للبلاد.

فمنذ 1971-1972 شرع في تغيير الكليات وإعادة تنظيمها في صورة تقوم كل منها على المبادئ التالية:

أ- تخصص كل معهد في ميدان علمي أو تقني محدد.

ب- الاستقلالية المالية والإدارية لكل معهد.

ج- المشاركة في تسيير المعهد من طرف الأساتذة.

* إعادة تنظيم برامج الدراسات الجامعية: الهدف منه هو تقديم التكوين الضروري للطلبة، الذي سيسمح لهم بعد الحصول على الشهادة من إيجاد مناصب عمل تناسب تكوينهم وتساعد على الاندماج المهني.

نلاحظ بصفة عامة أن مبدأ المعادلة الكمية والنوعية: " إنتاج التعليم " لـ" متطلبات سوق العمل" تم التأكيد عليها منذ إصلاح 1971 نجد أن هذا المبدأ السابق الذكر قد أكد عليه دستور 1976. فحسب "عمر صخري" الوزير السابق (1999) للتعليم العالي، فإن الأمر لا يتعلق فقط بمهام جديدة للتعليم العالي بل بتكثيف المهام والوظائف التقليدية للتعليم العالي، وجعلها أكثر مناسبة وملائمة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للجزائر من جهة، ومن جهة أخرى تكثيف حاملي الشهادات من المتخرجين مع تطور احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل⁽²⁵⁾.

في نفس السياق فإن اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية تؤكد على أن المهام التقليدية للجامعة يجب أن تستجيب للطلبات المتعلقة بالإطارات العليا التي تحتاجها البلاد بغية بناء اقتصادي واجتماعي راقي، وإرساء أسس حقيقية لبحث علمي مستمر و دائم.

* جزارة إطارات التعليم العالي:

يعتمد هذا المبدأ على إحلال واستبدال الإطارات الأجنبية بإطارات جزائرية، وجعل التعليم العالي جزائريا في محتواه وأساليبه وأهدافه.

* التعريب:

ويعني به استعمال اللغة العربية في التدريس وفي جميع مراحل التعليم والبحث العلمي بمختلف تخصصاته.

* إعطاء الأولوية للتكوين العلمي والتكنولوجي:

على اعتبار أن تقدم أي مجتمع مرتبط بمدى تحكمه في مختلف العلوم والتكنولوجيا، فإن هذا الإصلاح قد ركز على هذا الجانب وذلك عن طريق توجيه الطلبة إلى هذا النوع من التكوين.

وقد أشار " بلقاسم نابي" وزير الطاقة والصناعات البتر وكيمائية إلى هذا الجانب بقوله: «إن مستوى تطور البحث العلمي والتقني يعد المعيار المحدد في عصرنا الحالي لتقدم الأمم، وأن الميثاق الوطني قد حدد بحق الأهمية التي يجب أن توليها بلادنا له حتى نمكنا ترقيته من جعله في النهاية عاملا فاصلا لتنميتنا الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.» وتطبيقا لمحتوى هذه السياسة التربوية، فإن الجزائر عملت على إنشاء مؤسسات خاصة بالبحث العلمي والتكنولوجي أهمها:

- مركز البحث العلمي والتحويل التكنولوجي.
- مركز البحث البيولوجي.
- المركز الوطني للأبحاث والدراسات .
- مركز الأبحاث المعمارية والعمرائية.
- مركز جمع الوثائق للعلوم الإنسانية.
- مركز الأبحاث النووية والفيزياء

إن كل هذه المراكز التي تهتم بالبحث العلمي جاءت تطبيقا لإصلاحات 1971 وبالرغم من مرور ثلاث عقود من إصلاح التعليم العالي، فإن الجامعة الجزائرية لا تزال تسير على وتيرته، برغم التحولات الاقتصادية والاجتماعية وسياسة العولمة التي يواجهها المجتمع الجزائري. فالجامعة الجزائرية مطالبة اليوم بالتكيف مع هذه التحولات من أجل المضي قدما نحو الأمام⁽²⁶⁾.

تؤكد اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية أنه بالرغم من النتائج المرضية التي حققتها الجامعة الجزائرية خلال إصلاح 1971 ، فقد عرفت انحرافات ترجعها اللجنة إلى ارتفاع عدد الطلبة ونقص في التسيير على مستوى الهياكل البيداغوجية. ضف إلى ذلك نقص التأطير وعدم تكيف مناهج التدريس واختلال في العلاقة بين التكوين والعمل⁽²⁷⁾.

3-3- مشروع إصلاح التعليم العالي لسنة 2001:

إن التعليم العالي وحسب مشروع الإصلاح لسنة 2001 يواجه ثلاثة تحديات كبرى هي:

3-3-1- تمويل الجامعات:

- لن تسمح الإمكانيات المالية للبلاد بتغطية الطلبات الاجتماعية المتزايدة باستمرار للتكوين العالي. وبالتالي يستلزم استعمال عقلاني لموارد القطاع، ثم تنوع مصادر التمويل عن طريق:
- مراجعة البنية العامة للتعليم العالي التي من شأنها أن تساهم في تطوير الاقتصاد الوطني السلمي بدون التنازل على المتطلبات العلمية للتكوين.
 - تعديل مسار التكوين وتوزيع التوقيت البيداغوجي.
 - تحديد أحسن لمقاييس المساعدة المالية للطلبة.

3-3-2- فعالية برامج التكوين:

- إن مساهمة الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تتوقف على نوعية الموارد البشرية المكونة. وعليه ينبغي أن تستجيب فعالية البرامج المدرسة لعدد من المقاييس⁽²⁸⁾
- تكوين مسابر باستمرار للتطور، أي الأخذ بعين الاعتبار كل الإبداعات الأخيرة وفي نفس الوقت يلبي احتياجات المجتمع.
 - تكوين فعال يسمح للطلبة باكتساب الكفاءات والوسائل الضرورية قصد اندماجهم في سوق العمل. وكذلك عليها أن توجه العناية نحو تعدد المواهب بصفة تسمح للأشخاص أن يتطوروا ويتحسنوا في حياتهم المهنية. يجب أن يسمح تكوين مواطني المستقبل بإدماج المعارف الأساسية والمعارف المتخصصة والمهارات التقنية الخاصة بمجال دراستهم من جهة، وكذا بإدراك المعارف العامة وقدرات العمل التي تسمح لهم برفع تحديات الحياة المهنية التي هي في تطور مستمر من جهة أخرى.
- #### 3-3-3 - تكوين مكوئي التعليم العالي:

يعرف تنظيم الدراسات لما بعد التدرج والبحث الجامعي ضعفا كبيرا في فعاليته. فجزء كبير من الأساتذة هم نتيجة استثمار ضخم في مزاولة دراسات الدكتوراه بالخارج. لم تسمح لحد الساعة الاستراتيجيات المتعاقبة لتطوير دراسات بعد التدرج الوطنية البديلة للتكوين بالخارج بضمان استقلالية وتعميق النخبة في بلادنا.⁽²⁹⁾

هذه هي الخطوط العريضة لانشغالات قطاع التعليم العالي والبحث العلمي.

3-3-4- بنية التعليم العالي:

- تختلف مسارات الدراسة في مدتها إذ تتراوح من سنتين ونصف (تقني سامي) إلى سبع سنوات (طب).
- تتجاوز فترة الدراسة المتوسطة للطلاب المدة القانونية، مما يترتب عنها كلفة اجتماعية جد مرتفعة.
- وتمس هذه الظاهرة كافة التكوينات وحتى الفروع المحدودة العدد لا تشدد عن هذه القاعدة.
- تشكل مثل هذه الوضعية ضغطا كبيرا على حركية وانتقال الشباب نحو المناطق النائية (سن متقدمة للطلبة المتخرجين).

3-3-5- اقتراحات:

- تتمثل الخطوة في عملية توحيد مسارات التكوين من خلال تنظيم هرم الشهادات ونظام أكثر فأكثر تلقائي عندما تتدرج لنيل أعلى الشهادات التي تستدعي الدراسة فيها كما هو معروف، جملة من المتطلبات فيما يخص التأطير والوسائل المادية ودعائم البيداغوجيا.⁽³⁰⁾
- أ- مخطط عام حول دراسات التدرج:

- شهادة أولى للتدرج (تتراوح بين 3 و4 سنوات) والتي يسمح مضمونها الواسع بما فيه الكفاية لحاملها بالتلازم الكبير مع احتياجات سوق العمل الذي يتميز بتطور مستمر.
- شهادة اختصاص (مدتها من سنة إلى سنتين) والتي تحضر الطلبة المتفوقين الذين سبق لهم الحصول على شهادة التدرج ويتم تحضير المهندسين في الجامعات وفق هذا المخطط (شهادة التدرج + سنة إلى سنتين من الاختصاص). ويتم الانتقاء لمتابعة الدراسات المتخصصة على إثر الانتهاء من دراسات التدرج ويتميز مثل هذا التنظيم بـ:

- * الحصول على اقتصاد سلمي وهذا بتجنب الطلبة قضاء فترات جد طويلة في الجامعة من خلال نظام تدرج مراقب.
- * تخصيص موارد إضافية للدراسات العليا المتقدمة (دراسات مختصة بدراسات ما بعد التدرج) وهذا بجعل الالتحاق بالدراسات الأكثر تخصصا قصرا على تكوين النخبة.
- ب- المدارس الكبرى:

يمارس الضغط الاجتماعي حاليا على الفروع الثلاثة للعلوم الطبية ويعود إلى غياب مسارات جامعية أخرى مثمنة. لقد كان التفكير حول تكوين النخبة منذ زمن طويل من المحضورات.

نقد أدى الوعي بضرورة التوفر على سلك لـ: "مسيري" المؤسسات الكبرى للدولة إلى إنشاء لجنة خاصة في شهر أفريل 2000 على مستوى (الوزارة الأولى) كخلفية تفكير حول هذا الموضوع.

يسمح إنشاء "مدارس كبرى" بتلبية هذا الطلب و بالتالي توفير وتنويع إمكانيات الترقية الاجتماعية للمتفوقين في البكالوريا. ويتطلب نجاح مثل هذه الخطوة عدد من الشروط الأساسية:

- تخصص في المدارس الكبرى (إعلام آلي واتصالات سالكية و لاسلكية).
- وصاية مزدوجة (التعليم العالي - القطاع المعني مباشرة بالاختصاص) لهاته المدارس وصاية بيداغوجية مثلها تمارس حاليا والتي أظهرت محدوديتها.
- مخطط لمسار شهادات هذه المؤسسات في مختلف القطاعات المستعملة لهذا المنتوج (الهياكل العليا للدولة).

يشكل نمط بعثات الطلبة للخارج خسارة كبيرة للجزائر، مما يتطلب التكفل بأفضل الطاقات على المستوى المحلي.

تكمن المشاكل المتعلقة بإنشاء "المدارس الكبرى" والتي تبقى قيد الحل بغض النظر عن المسألة المذكورة آنفا والخاصة بوضعية المتخرجين منها في الأقسام التحضيرية (متعاملون و تأطير، فرع وقانون أساسي).

إذا تبيننا النمط الفرنسي الذي يشكل المرجع فإن الأقسام التحضيرية تبدأ من الثانوي ويكون تأطيرها من طرف سلك خاص (أساتذة مبرزين) لهذا النوع من التكوين والقريب في تنظيم مناهجه البيداغوجية لمناهج الثانوية.

فإن وزارة التربية الوطنية معنية بالتكفل بهذا الطور من التكوين. إذن تبقى مسألة سلك الأساتذة الذين ينبغي أن يدرسوا على مستوى هذه الأقسام، وبالتالي هناك نقص في السلك الوسيط (أساتذة مبرزين) رغم أن القانون الأساسي لأساتذة قطاع التربية الوطنية يشير إلى ذلك.⁽³²⁾

لقد شرع في محاولات لتكوين هذا السلك على مستوى المدارس العليا للأساتذة خلال التسعينيات. ولكن هذه التجربة لم تكن مثمرة، إن هذا المشروع جدير بانطلاقه جديدة على أساس المبررات الآتية:

- يفتح آفاق ترقية للأساتذة الذين يدرسون حاليا في الثانوي، والمعهد التكنولوجي للتربية. والذين لا يمكنهم التحسن في ظل الشروط الحالية، إلا في سلك أساتذة التعليم الثانوي مع كل النتائج الإيجابية في نوعية

التكوين التي يسفر عنها هذا الميكانيزم. يمكن أن تساهم في الحد من انسياق مجموعة كبيرة من أساتذة التعليم الثانوي نحو إعطاء دروس خصوصية وذلك بسبب غلاء المعيشة.

- تسمح بسد العجز في الأساتذة على مستوى السنوات الأولى جامعي.

وبالفعل فإن التكوين في دراسات الدكتوراه على ما هو عليه جعل الفارق ما بين الاحتياجات في تأطير الطور الأول الجامعي وعملية تكوين الأساتذة يتضاعف من سنة إلى أخرى. ويعد اللجوء إلى حاملي شهادة الدراسات العليا أو شهادة مهندس لتأطير الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية من الممارسات المتداولة بكثرة في مؤسسات التعليم العالي، والتي أمتد انحرافاتا الحالية معروفة بما فيه الكفاية، والتي ينبغي وضع حد لها.

ويمكن لتكوين سلك وسيط (أستاذ مبرز) أن يكون فعليا بمثابة نقطة تلاقي ما بين التعليم الثانوي والطور الثاني من التعليم الجامعي. وأن يؤدي إلى تغطية الحاجة إلى سد العجز في الأساتذة في بعض الميادين. في أي حال من الأحوال يتطلب نظام المدارس الكبرى تفكيرا عميقا وتخطيطا صارما في تنفيذه وذلك لضمان نجاحه.

فداسة محاولة ثانية هي قيد التجربة في الوقت الحاضر (المدرسة الوطنية التحضيرية لدراسات مهندس (ENPEI) من شأنها أن تسد الفراغ الحالي فيما يخص التحضير لمدارس المهندسين. وتعتبر هذه التجربة حديثة النشأة حيث لا يمكن تقييمها بموضوعية. و عليه يجب انتظار نهاية السنة الجامعية 2001-2002 لنتمكن من معرفة مدى تطابقها مع مدارس المهندسين والجامعات. تمثل هذه التجربة خصوصية اتخذت عن التركيبية التقليدية للنظام التربوي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية الوطنية). غير أنه لا يظهر حل نهائي لمشكل سلك الأساتذة المؤهلين لخصوصيات هذا التكوين وذلك بالاجراء المكثف للأساتذة الجامعيين.

هناك طريقة بديلة أخرى قد سبقت تجربتها من طرف مدارس المهندسين، تتمثل في تكفل كل مؤسسة كبيرة بقسمها التحضيرية. وتشمل هذه المدارس على سلك للأساتذة المكلفين بالمراد الأساسية والتي اكتسبت مهارة من شأنها أن تشكل فعليا حلا مؤقتا في مرحلة انتقالية على الأقل بالنسبة للأقسام التحضيرية.

إن مدارس المهندسين في شكلها الحالي تتكفل ذاتها بالدروس الأساسية. غير أنها تعاني من عدد من

النقائص⁽³³⁾

- تشتت الطاقات من جراء التكفل بالمرّة بالدروس الأساسية وبالتخصصات.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

- ينجم عنها منافسة أقل بين طلبة نفس المؤسسة بما أن انتقائهم تم بعد الحصول على شهادة البكالوريا.
- غياب معابر مع القطاع الجامعي (في الاتجاهين) مما يؤدي إلى تطور مغلق من شأنه أن يعرقل على مر الزمن التطور السليم والمنسجم للمؤسسة المعنية.

هناك طريقة أخرى يمكن أن تشمل على تنظيم الالتحاق بهذه المدارس بالنسبة للطلبة الذين أكملوا التطور الجامعي الأول أو الجذع المشترك. تهدد مثل هذه المقاربة باستثناء طرق أخرى للالتحاق وذلك بحصر الجامعات في دراسات التطور الجامعي الأول مما يؤدي من النقص من قيمة الشهادات.

ولتجسيد مثل هذا المخطط لإخذ بعين الاعتبار الجوانب التالية:

- استعمال ومصير سلك الأساتذة المكلفين بالدروس الأساسية، المتواجدين في هاته المؤسسات (المدارس) لا يمثل توزيعهم على الجامعات عملية سهلة

- رفض مسؤولي الجامعات على أن تكون مؤسساتهم جنوعا مشتركة لمؤسسات أخرى.
- وفي الواقع لا تعتبر الاقتراحات التي تم تقديمها منفصلة الواحدة عن الأخرى. ينبغي تنظيم نظام المعابر في الاتجاهين (جامعة/مدارس كبرى، أقسام تحضيرية/الجامعة) قصد السماح للطلبة الاحتفاظ بالمقاييس المكتسبة من جهة، واجتذاب الوصول إلى تعليم عال بسرعتين من جهة أخرى.
- لا يمكن تصور أقساما تحضيرية إلا بتوفير شبكة واسعة من "المدارس الكبرى".

ج- التطور قصير المدى:

كان التطور قصير المدى يتبع إلى ماض قريب (في منتصف الثمانينات) المؤسسات غير التابعة للتعليم العالي (غير التابعة لوزارة التعليم العالي).

تكفلت الجامعة بهذا المستوى من التعليم بعد الأزمة الاقتصادية في سنة أربع وثمانين والتي استدعت إعادة النظر بشكل تنازلي في احتياجات البلاد من الأطارات العليا (الخريطة الجامعية 1984).

لم تتخذ الاحتياطات اللازمة من أجل نجاح مثل هذا النوع من التسليم بما فيه:

- تكفل الخاص بهذا النوع من التكوين لا يلبي بالضرورة متطلبات المسارات الجامعية التقليدية (أساتذة، أساتذة محاضرون).

- غياب إطار مؤسسي للتشاور مع القطاع المستعمل: إذ يجب أن تنطلق الشهادات ذات الغاية المهنية من منصب العمل وهذا لإعداد مراجع التكوين. وتعتبر البرامج الحالية أكاديمية أكثر وتشمل بصفة مسارات التدرج.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

- إن شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية التي نتوج هذا التكوين غير واردة في رزمة الشهادات المعترف بها في سوق العمل، مما يفسر عدم إقبال المجتمع على هذا النوع من التكوين.
 - برنامج النشاط: إن إعادة تأسيس الطور قصير المدة ضرورية جدا للخروج من الطريق المسدود الذي توجد فيه شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية. وعليه، تجدر الإشارة إلى عدد من الوقائع:
 - إن اقتصادنا منظم أساسا وفق الاقتصاد الجزئي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ يتطلب سوق العمل على وجه الخصوص إطارات متوسطة، أي حاملتي هذا النوع من الشهادة.
 - يمكن حماية التكوينات الجامعية طويلة المدى (طور التدرج وطور ما بعد التدرج) وذلك بإعادة تثمين المؤسسات - الوسيطة - أي بتوجيه مكثف للحائزين الجدد على شهادة البكالوريا نحو هذا الطور (القصير) من التكوين بواسطة إعادة تثمينها في سوق العمل.
 - عملية تشاور لمعرفة احتياجات المستعملين (غرفة التجارة والصناعة، فروع مهنية... الخ)
 - مشاركة أكبر للشركاء الاجتماعيين في إعداد والمصادقة على برامج هذا النوع من التكوين.
 - تكفل إداري وبيداغوجي خاص بالطور القصير المدة على مستوى التعليم العالي ذاته.
- د- المدارس العليا للأساتذة:

تجسدت الاحتياجات المحدودة لقطاع التربية الوطنية من أساتذة الثانوية خلال السنوات الأخيرة بتقليص شبكة المدارس العليا للأساتذة والمدارس العليا لأساتذة التعليم التقني التي تجاوزت أكثر من 12 في بداية السبعينات لتصبح أربعة مدارس اليوم.

يصعب على حاملتي شهادة الليسانس في التعليم أن يتحصلوا على منصب عمل كأستاذ بسبب الاكتظاظ في المناصب ولا سيما في المدن الكبرى.

إن عدم دقة الاحتياجات من الأساتذة وارتفاع عدد حاملتي الشهادات الجامعية، وأوجه التشابه العديدة الموجودة بين برامج ليسانس التعليم وبرامج المؤسسات الجامعية الأخرى تعمل على إيجاد مسعى يضمن تكويننا أكثر مرونة يواجه متطلبات سوق العمل في قطاع التعليم.

من بين الطرق الجديرة بالاستغلال هي تلك المتمثلة في تنظيم إحدات شهادة أو شهادة ليسانس (Maîtrise) أو شهادة الدراسات ما بعد التدرج المتخصصة في التعليم أو في البيداغوجيا للمخرجين من الجامعات والذين يودون الحصول على منصب أستاذ. فثمة خطوة تقضي إلى ثلاثة امتيازات:

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

- تـمـثـين أكـثـر للفرع العـلـمـيـة المـهـجـورـة حـالـيـا (رـيـاضـيـات وعلوم فيزيائية وبيولوجيا) بسبب الأفاق المحدودة التي تفتحها للمتخرجين منها وضعية شهادة الدراسات العليا الحالية.
- اجـتـابـ تـجـنـيد هـيـاكـل تـقـيـدـة (ENS-ENSET) لاحتياجات لم يتم حصرها بما فيه الكفاية. وإن التكفل بعمليات الرسالة والبحث في التعليم... إلخ ستكون من مهام هذه المدارس في المستقبل يمكن اقتراح طريقتان للاتحاق⁽³⁴⁾

يمكن تنظيم مسابقة الدخول إلى السنة الثالثة للطلبة الذين تابعوا برنامج الجامعة للسنتين الأولى والثانية. سيتم الانتقاء بالتنسيق الوثيق مع وزارة التربية الوطنية. كما يمكن إدراج هذا السيناريو في إطار إنشاء المدارس الكبرى.

يمكن اقتراح مستوى ثان للتوظيف على إثر الانتهاء من التكوين الجامعي للتدرج، يسمح فعلا للواصلين على شهادة أولى في التدرج أن يشاركوا في مسابقة للتوظيف من أجل مسار مهني كأستاذ من خلال تكوين تكهيلي (تكوين مهني) على شكل دراسات ما بعد التدرج المتخصصة، أو شهادة تنظمها سوية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية الوطنية.

فئة امتيازات عديدة تميز هذه الطريقة من التوظيف:

- ثلثية شبه فورية (سنة على الأكثر) لاحتياجات سوق العمل لقطاع التربية.
- انتقاء مترشحين ذوي عقود تربص موقعة لمدة قصيرة نسبيا (من سنة إلى سنتين حسب مستوى التوظيف)

• فتح المزيد من الأفاق للمتصلين على شهادات جامعية (أستاذ - باحث وأستاذ التعليم الثانوي) حيث يمكن الوصول إلى جلب المزيد من الدائرين على الباكالوريا إلى الفروع المهجورة حاليا باعتماد مثل هذه الاستراتيجية.

• محاولة جلب أحسن الطلبة نحو مهنة أستاذ وذلك بإنشاء شبه راتب.

يبدو من الصعب إدارة مخطط سير المدارس العليا (تسجيل ما بعد الجذع المشترك أو بعد الحصول على شهادة أولى للتدرج) في مرحلتها الانتقالية. وفي الواقع إذ تم اعتماد مثل هذه الخطوة فكيف الشروع في إعادة توزيع الأساتذة الذين يعملون حاليا؟ فهي مسألة ينبغي معالجتها ولكن لا ينبغي في أي حال من الأحوال، أن تعرقل النقاش العميق حول هذه المؤسسات. تعد إعادة إدماج تكوين الأساتذة في الجامعة حركة

من الحركات الجزرية التي تعرفها البلدان التي سبق لها أن جربت نموذج المدارس العليا للأساتذة. وعلى أساس هذا التطور تظهر ملاحظتان أساسيتان:

- يطور البحث أساسا في العلوم الأساسية وعلى مستوى الكليات بصورة أكثر وترتبط نوعية المنتوج الجامعي بمستوى هذا النشاط. فالنشاط النوعي هو التكوين الذي يدمج التخصصات والمكتسبات العلمية الجديدة. وبفضل هذه الطريقة سنضمن أن الأساتذة الذين يدرسون على مختلف المستويات أنهم سيبلغون المعارف الجديدة للطلبة. وبالتالي فهم يمثلون الشعاع الناقل للاكتشافات الجديدة من الجامعة نحو المدرسة - تسمح الدراسة بالجامعة لحاملي شهادة البكالوريا الجدد باحتكاك أكبر مع طلبة التخصصات الأخرى وقد تساهم في تفتح أكبر للأساتذة المستقيل.

3-4- تنظيم التعليم العالي في فروع:

3-4-1- المبادئ العامة لتنظيم التعليم العالي:

يلعب مفهوم التخصص من وجهة نظر التعليم دورا هاما. يوجد مبدئين لتنظيم فروع التعليم:

أ- مبدأ الفرع المنضبط:

يهدف إلى توجيه الطالب نحو معرفة هذا التخصص والاستعانة بتخصصات أخرى، تكون غايتها الوحيدة بلوغ هذا التقدم. يحتاج كل من عالم النفس وعالم الاجتماع إلى معرفة قليل من الإحصاء والإعلام الآلي، وعلى العالم في الاقتصاد أن يكون له مستوى معين في الرياضيات والإحصاء، ومبادئ في علم الاجتماع... إلخ. ويبقى هدف التعليم الجامعي المسمى الأكاديمي بصفة عامة هو التحكم في التخصص، وعليه أن يؤدي بصفة منطقية إلى تعليم هذا التخصص (تكوين أساتذة التعليم المتوسط والثانوي) أو التعمق فيه (البحث). شكلت المسارات الأكاديمية في تخصص معين وما زالت تشكل في عدة نماذج العمود الفقري للجامعات، لكن هذه الأخيرة طورت بصفة كبيرة التكوينات المهنية. تستدعي الفروع التابعة لهذه الفئة البحث في الأطوار المتقدمة.

ب- المبدأ الثاني هو ذلك الخاص بالفروع الوظيفي أو المهني:

غايته السماح للطلبة بتأدية مهمة معينة في المجتمع، مهمة تستلزم اكتساب معارف ومهارة مستمدة من عدة تخصصات. فلا واحدة منها تهيم وتعتبر التخصصات الأخرى كتخصصات مهنة. يعتبر التصور الأكثر " وظيفية " للفروع الوظيفية بصفة عامة متعدد الاختصاصات وأكثر تطورا لأنه يخضع بصفة

كبيرة إلى التغيرات الحقيقية أو المتوقعة التي تؤثر على مضمون العمل، حيث يكون التعليم فيه تطبيقيا أو تقنيا أكثر.

تعتبر بعض الفروع كالحقوق والاقتصاد فروعاً منضبطة عندما تدرس على شكل اختصاص مؤسس أو مركب (التحليل الاقتصادي على سبيل المثال)، ووظيفية أو ذات غاية مهنية عندما تطبق، وتشكل جزءاً لا يتجزأ من برنامج دراسي متعدد الاختصاصات كالقانون التجاري وقانون اقتصاد جزئي في دراسات علوم التنسيير، وقانون اجتماعي في دراسات الإدارة الاقتصادية والاجتماعية.

غير أنه توجد بعض الاستثناءات لهذا النمط من التصنيف، وتبقى دراسة الطب، على سبيل المثال دائماً، معتبرة كدراسات جامعية أكاديمية رغم محتواها المهني الجلي.

تعد عملية التمييز التقليدي بين الفروع الأكاديمية أو العامة، والفروع المهنية أو التمهينية غير مرضية. وبالفعل فكل فرع من فروع التعليم العالي لديه بعداً مهنياً، أي تربطه علاقة بالحياة العملية. يُعتبر بامتياز الفروع المنضبطة فروعاً أكاديمية، حيث يمكنها أن تعطي كفاءات تظهر قيمتها المهنية على الفور: إن حامل جيد لشهادة الدراسات العليا في الرياضيات أو في البيولوجيا هو ذلك الذي يتحكم بصفة حسنة في جزء على الأقل من اختصاصه.

يظهر للكثير مبدأ التعليم في الفروع المنضبطة والوظيفية طاعياً على المعارضة التقليدية بين الفروع الأكاديمية والفروع المهنية أو التمهينية.

وبالتأكيد يكون لهذه المقاربة تأثيرات حاسمة على تنظيم نظام التكوين العالي بصفة عامة، والبنية الداخلية للمؤسسات العليا بصفة خاصة. يهيكل التعليم العالي جلياً وفق الأولويات التي ينبغي إعطاؤها لوحد من هذه المقاربات.

يؤدي غياب " الخط الموجه " لتنظيم التعليم العالي حالياً إلى غياب معايير ملائمة للخصوصيات المتعلقة بالاختصاصات والفروع.

وتجدر الإشارة إلى أن عدة من بلدان العالم حافظت على التفرقة بين نمطين من الفروع كما هو الحال بالنسبة لبريطانيا العظمى (جامعات/مدارس متعددة التقنيات وكليات) وألمانيا وفرنسا (جامعات/المدارس الكبرى والمعاهد الجامعية للتكنولوجيا). غير أن هذه التفرقة لا تمنع كلا من القطاعين من تطوير الفروع، التي لا تنتمي تقليدياً إلى ميدانها. تميل الجامعات أكثر فأكثر إلى تطوير فروع مهنية، بينما يشجع القطاع غير الجامعي تطوير نشاطات البحث حول مهامها الأصلية.

4-5-2- الوضعية في الجزائر:

لا يستجيب الطابع الجد أكاديمي للدراسات الجامعية الموروثة عن الفترة الاستعمارية لأهداف نموذج التنمية الاقتصادية والاجتماعية المعلن عنه منذ الاستقلال.⁽³⁵⁾

يعلن إصلاح سنة 1971 على الفور وبصفة واضحة اندماج التعليم والشهادات التي تتوجها في فروع التكوين القائمة على أساس مناصب عمل محددة كما ونوعا مع القطاعات المستعملة.

يشكل الطابع الأداتي للتعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوجيهه المهني المؤسسين الرئيسيين لإصلاح 1971 وبلوغ هذا الهدف، تم اتخاذ مجموعة من القرارات آنذاك:

■ حل الكليات وتنظيم الجامعات على شكل معاهد التي عرفت انقطاعا مع محتوى تعليم يعتبر أكاديميا أكثر.

■ إعادة صياغة برامج التعليم في تكوينات تؤهل الطالب إلى أن يكون عمليا مباشرة بعد الانتهاء من الدراسة.

■ تخصص المعاهد والجامعات.

■ وبالتأكيد ولعدة أسباب لم تتمكن الجامعة من تجسيد هذا الإصلاح كلية في الميدان. منذ منتصف الثمانينات بآء انسجامها بالفشل.

إن هناك إنزلاقان بميزان التعليم العالي:

■ إن الخليط القائم بين الفروع المختلفة للتعليم العالي أدى اليوم إلى الاختفاء التدريجي لبعض الفروع الأساسية لنظام التكوين العالي وهكذا.

■ على سبيل المثال فإن فرع " النظرية الاقتصادية " باعتبارها العمود الفقري لكل معهد اقتصاد هي على وشك الاختفاء كلية لصالح مسار ذي غاية مهنية (العلوم المالية وعلوم التسيير) الأمر كذلك بالنسبة للاختصاصات الأساسية للعلوم الدقيقة (الرياضيات والعلوم الفيزيائية) والتي لم تتم حمايتها بما فيه الكفاية، وذلك فهي تطرح اليوم مشكلا حقيقيا وهو مشكل الخلف في التأطير.

إن معايشة الفروع ذات الغاية التقنية أو المهنية و التكوينات المنضبطة على مستوى نفس المعهد والكلية أو الجامعة تهمش وتساهم غالبا في انقضاء هذه الفروع.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

■ إن مخطط تنظيم الجامعات لا ينوّه بالخصوصيات البيداغوجية والعلمية لمختلف فروع التكوين الموجودة. تبين قراءة النصوص التي تسري على المؤسسات انشغال التكفل بالتسيير الإداري والمالي، وتسقيط من معالجة غير متميزة مهما كانت غاية التعليم المقدم.

يبدو أنه من الضروري تظهير الوضعية بالرجوع إلى المقاييس العالمية في تنظيم مؤسسات التعليم العالي، وإرجاع الجوانب العلمية والبيداغوجية للتعليم إلى صلب المسعى وإعطاء ثانية للتخصصات الأساسية دورا مركزيا في ظل إستراتيجية سليمة لتطوير الجامعة.

- برامج التكوين:

تعتبر برامج التكوين بالتعليم العالي الموروثة رغم بعض التعديلات التي أدخلت عليها منذ إصلاح التعليم العالي لسنة 1971 وعليه فإن مراجعتها تبدو ضرورية للأسباب التالية⁽³⁶⁾:

- لم يعد النموذج المختار خلال السبعينات ملائما في الوقت الحاضر.
- إن ثورة الإعلام والاتصال دفعت إلى إعادة النظر في الدور المحرك للقطاعات " القاطرة " للثورة الصناعية الأخيرة (معادن وبيوكيمياء وصناعة الحديد) والتي بني عليها اقتصادنا.
- الإهمال السريع للكفاءات فرض محتوى جديد للتكوين أي ذلك الذي يسمح بحركة مهنية على مدى الحياة.

■ غياب التحضير للبحث من برامج التكوين في الفروع المنضبطة.

4-1- اقتراحات:

تم تبني مجموعة من الاقتراحات خاصة بكل الفروع على اختلاف أنواعها:

4-1-1- الفروع التقنية: المصادقة على البرامج وشهادات الوحدات المكتسبة

تحضر الفروع التقنية عموما لمنصب عمل. يجب أن يأخذ مرجعهم في الحسبان طلب السوق. وبالتالي ينبغي أن يحدد محتوى المراجع والبرامج انطلاقا من ميكانيزمات تستلزم بمساهمة عميقة للشركاء المستعملين.

وللتأكد من أن الكفاءات وبرامج التكوين مطابقة وذا نوعية، ينبغي إشراك من هم على دراية بالواقع اليومي للحياة المهنية. تتوقف قوة وفعالية المساهمة للمؤسسات على نطاق واسع على مدى تنظيم الموظفين والعمال على المستوى الوطني والجهوي والقطاعي.

نعرف منذ القديم التعاون على المستوى الوطني بين العمال والسلطات العمومية لإعداد برامج الدراسات والنصوص المتعلقة بالتقييم والشهادات والتمويل في أنظمة التكوين التقني والمهني، لكن هذا التقارب بين المؤسسة والجامعة ليس بالعملية السهلة التجسيد في بلادنا وذلك لسببين:

- الصعوبات الاقتصادية التي تعاني منها المؤسسات حيث يطغى حاليا الاهتمام بالتوازن المالي والمعيشة على جوانب تكوين لمواردها البشرية.

- تجمع المستخدمين في شكل فروع مهنية على مستوى غرفة التجارة والصناعة التي مازالت إلى حد الآن في مرحلتها الأولية. سوف تستدعي هذه العملية وقتا طويلا بسبب فترة البلاد وغياب التقاليد في هذا الميدان من جهة، وأهمية الاقتصاد الجزئي والمؤسسات الصغيرة الذان يسيطران على المنظر الاقتصادي، والتي لا تسهل تراكم التجارب والتقاليد لبلادنا في الميدان الصناعي واقتصاد "موجه أكثر نحو استيراد" التكنولوجيات الأمر الذي يحول دون إمكانية تطبيق في الجزائر نموذج تقاوض التكويزات ما بين الشركاء، مثلما هي متواجدة في البلدان المتقدمة.

أمام هذه الوضعية، عدة مواقع يمكن أن تستعار من أجل فعالية أكبر لبرامج التكوين.

- يوجد حاليا عدد من التنظيمات الرسمية التي يمكن إمامها في مخطط إعداد ومصادقة البرامج وتسليم شهادات المكتسبات، مما يسمح بضمنان الفعالية الاجتماعية المنتوج الجامعة (منظمة المهندسين، بعض جمعيات الطلبة القادمة منها المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات والمعهد الوطني للفلاحة، منظمة الخبراء المحاسبين). كما يمكن لجمعيات أرباب العمل والجمعيات المهنية المساهمة في هذا المسار.

- يجب أن تجد الترتيبات التي تجري في الوسط المهني مكانتها في برامج التكوين.

في البلدان التي يعطي فيها نظام العلاقات الصناعية أهمية أقل للمفاوضات الجماعية على المستوى المركزي، أين تكون تقاليد إشراك الموظفين في التكوين على المستوى الوطني قائمة بندرة وتقلية التطور أين تكون العلاقات بين منظمات أرباب العمل والمؤسسات أقل ارتباطا. فتمه ميكانيزمات أخرى (جمعيات) تقضي بإشراك العمال في تقييم احتياجات التكوين وبرامج الدراسة قد شرع فيها على المستوى المحلي.

يمكن إقامة شراكات فعالة على المستوى المحلي والجهوي، وهذا بإشراك المؤسسات (غرفة التجارة والصناعة ومؤسسات التكوين ومصالح التشغيل والجماعات المحلية أو الجهوية) قصد تطبيق البرامج وتكفيها مع المضمون المحلي. و عليه يجب أن تسمح البرامج بإعطاء نوعا من الحرية للمبادرات المحلية.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

- تترجم المرحلة الاقتصادية الانتقالية بسوق عمل ضعيفة التنظيم بالرجوع إلى مهن وعلاقات بين التكوين والشغل، التي تتوقف إلى حد كبير على احتياجات ومبادرات الأفراد. وكذلك يجب أن يقدم منتج عملية التكوين عدد من المميزات: التكيف، المرونة والثقافة العامة.

4-2- الفروع العلمية:

لن يكون لكافة الطلبة مسار مشترك واختصاص إلا في نهاية الطور على شكل تخصص أو مقاييس ذات تخصص. يمكن أن نشير إلى ميزتين هامتين لهذا التنظيم:

- كلما بدأ الاختصاص مبكرا كلما زاد الطلب في الأساتذة لتأطيرهم وهو بالأمر النادر في المحيط الجزائري.

- مرونة أكبر للمنتوج بالمقارنة مع سوق العمل.

يجب أن تركز البرامج أكثر على التدريب على البحث.

4-2-1- فروع العلوم الاجتماعية:

حاول إصلاح 1971 أن يعطي طابعا " تقنيا " وأن يكون ذا غاية مهنية في العلوم الاجتماعية. فالبرامج الحالية لا تهيكّل الأفكار والذهنيات. كما أن أهدافها تقتصر على السماح للطلبة بالنجاح في الامتحان والانتقال لا أكثر.⁽³⁷⁾

تبين قراءة البرامج النقائص الرئيسية التالية:

- غياب عرض للأسباب والأهداف المنشودة، مما يجعل عملية تقييم المقاييس المكتسبة وضمنان تدريس موحد على مستوى التراب الوطني جد صعبة.
 - تتلخص البرامج أساسا في جداول للمواد وفي حجم ساعاتي يوافقها.
 - وحدات المنهجية: لم تحدد أهدافها بما فيه الكفاية لكي تؤدي دورها الحاسم في التكوين الأكاديمي.
- إن إعادة تكفل حقيقي بميدان التكوين هذا تطرح نفسها بإلحاح وهذا بتحديد أهداف بعض الفروع من جديد وتحديث البعض الآخر.

IV. إصلاح التعليم العالي 2004-2005 (تطبيق نظام الليسانس، ماستر، دكتوراه) وإدراج نظام ضمان

الجودة:

قبل الخوض في ثنايا نظام ل.م.د كهندسة جديدة بالتعليم العالي بالجزائر. لابد من التعرّيج إلى تاريخ ظهور هذه المقاربة في ميدان إصلاح التعليم العالي، و على أهم أهدافه على الصعيد الدولي باعتباره أحد التوجهات العالمية في هذا المجال.

حيث أنه نظام جامعي طبقته الدول الأنغولوساكسونية و بدأ بإعلان مشترك لأربع وزراء للتربية لكل من فرنسا ، إيطاليا، ألمانيا، بريطانيا وتم بمناسبة إحياء الذكرى الثمانمئة لإنشاء جامعة العسربون بفرنسا و يعد كلود الأغر M.Claude Allegre النصي على هذا المشروع (38).

و في 19 جوان 1999 وقعت على تبني هذا المشروع 29 دولة أوروبية ممثلة في وزراءها للتربية و هذا بجامعة بولونيا ومن ثم أطلق عليه إسم اتفاق بولوني (39) "Process us de Boulogne" الذي أصبح يعرف في ما بعد بنظام الليسانس ، ماستر، دكتوراه، و الذي يؤكد على ضرورة خلق فضاء أوروبي للتعليم العالي و اعتماده كمشروع سياسي إستراتيجي في مجال التربية بهدف تفعيل النمو الاقتصادي لمواجهة الهدد الاقتصادي التكنولوجي و خاصة الأمريكي منه، و من جهة أخرى خلق تناسق و انسجام في هندسة نظام التعليم العالي بأوروبا و قد سخّرت كل دولة من هذه الدول مجموعات عمل لتقييم هذا النظام و على غرار ه تم عقد ملتقيات و نوات إجتماعية على بعض التساؤلات و تم فصل بنية هذا النظام حول ثلاثة أطوار للتكوين يتوج كل منها بشهادة جامعية.

الطور الأول = بكالوريا + 03 سنوات و يتوج بشهادة الليسانس

الطور الثاني = بكالوريا + 05 سنوات و يتوج بشهادة امانستر

الطور الثالث = بكالوريا + 08 سنوات و يتوج بشهادة الدكتوراه.

4-1- الأهداف الرئيسية لنظام ل.م.د على المستوى الأوروبي:

و يتلخص في مايلي :

- مواجهة المنافسة الأمريكية في استقطاب و جذب الطلبة الجامعيين من مختلف الدول خاصة أولئك الذين يملكون مهارات و مؤهلات و قدرات عالية .
- التوظيفية : التشغيلية : لقد ترجمنا كلمة "Employability" بالمصطلحين السابقين للدلالة على المصطلح الفرنسي .

لقد كان لتصريح بولوني أثرا قويا و إيجابيا بخصوص العلاقات بين التعليم العالي و الحياة المهنية لاسيما في تحضير ذوا الشهادات للقابلية للتوظيف فقد ركز هذا التصريح على أهمية المسألة كون أوروبا كلها معنية بهذا الهدف (40).

لقد أكدت دول الإتحاد الأوروبي بأن التشغيلية تشكل المؤشر الموجه للسياسة الوطنية للتعليم العالي واعتبرت هذه الدول بأن تصريح بولونيا يعضد هذا المفهوم (41) فمثلا تؤكد دولة السويد على أهمية التعاون بين مؤسسات التعليم العالي، فتعتبرها مهمة طبيعية وسهلة و قد بذل جهدا للاستجابة لاحتياجات المجتمع، أما هولندا فتعتبر التشغيلية رهانا كبيرا يحضى بدعم عريض من الحكومة و الشركاء الاجتماعيين، أما فرنسا فقد أكدت تركيزها على الاحترافية كحجر زاوية لسياساتها الوطنية في مجال التعليم العالي و هذا منذ ثلاث عشرات الأمر الذي ينعكس بوضوح على العقود المبرمة بين الوزارة و كل جامعة لمواجهة الندرة المتزايدة للكفاءات و اليد العاملة أما في الدول الأوروبية الأخرى فإن التشغيلية أضحت تحتل صدارة الأولويات الوطنية كإجابة على بطلانة حاملي الشهادات الجامعية (42) و بالتالي أصبحت المصدر الأقوى للتغيير والإصلاح.

وقد دعم مفهوم التشغيلية بطريقة ملموسة في قمة لشبونة للشغل في شهر مارس 2000 هذه القمة التي ساهمت في صياغة المفكرات الوطنية بخصوص التربية و ميادين أخرى، و هذا من أجل ربط التكوين بالتعليم العالي بسوق العمل و الاحتياجات السوسيو اقتصادية للمجتمع الأوروبي و فتح باب التوظيف أمام الخريجين الجامعيين.

- تسهيل حركية و دوران الطلبة الأوروبيين في أوروبا و العالم مما يتيح لهم فرص التفتح على الثقافات العالمية فالطالب ليس مجبر أن يكمل دراسته في نفس المؤسسة أو في نفس البلد، بل يستطيع أن يدرس بعض المواد في فرنسا و أخرى بدولة غيرها حتى يكمل دراسته (43) كما أنه غير مجبر أن يتم شهادة الليسانس في ثلاث سنوات أو شهادة الماستر في خمس سنوات بل يمكنه أن يوقف مساره الدراسي لأسباب مهنية أو أسباب أخرى يمكن له أن يبدأ دراسته من جديد دون الرجوع إلى نقطة الصفر.

- يضمن هذا النظام تجانس شهادات لمعارف دولية بالرغم من اختلاف الجامعات (44)
- تنظيم التكوين المستمر مدى الحياة لتكثيف الشهادات مع المستجدات العلمية و مع التقييم الدائم للمهمن و مناصب العمل لأن ما يصلح اليوم من معارف و خبرات لا يصلح لغد (45).

■ عصرنة الأنظمة البيداغوجية للدول الأوروبية و هذا من خلال إضفاء طابع المرونة و البوضوح بغية ترقية النوعية بالتعليم العالي⁽⁴⁶⁾ .

■ دعم التعاون بين الجامعات و بين الدول من أجل جعل هذا النظام أكثر إنتشارا على المستوى الدولي .
■ تنمية التعاون و الاعتراف المتبادل بالشهادات و العمل على تكوين نوعي بمؤسسات التعليم العالي الأوروبي .

تجدر الإشارة أن فرنسا طبقت نظام ل.م.د في إحدى عشر ميدان و هي علوم و تقنية الرياضيات و الإعلام الآلي، علوم الطبيعة و الحياة ، علوم الأرض، علوم اقتصادية و تجارية، علوم و تقنية الرياضة و الفن .

و حسب القائمين على هذا النظام فإنه يتطلب:

- فرق عمل في إطار وحدات بحث فحاهمي الليسانس و الماستر يعتبرون فريق عمل
- ضرورة المتابعة الدائمة للطلبة من طرف الأساتذة الوصيين (tuteur).
- إسهام الطالب في اختيار مسار تكوينه بكل حرية .

4-2- تطبيق نظام ل.م.د (L.M.D) * في الجزائر :

لقد تطرقنا في هذا الفصل من هذا البحث إلى بعض المشكلات التي تقف حجرة عثرة أمام مسار الجامعة الجزائرية و ذكرنا على سبيل المثال أهمها و بتصويب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية الذي صادق عليها مجلس الوزراء في 20 أبريل 2002 بعد تقييم قطاع التعليم العالي تبنت هذه الأخيرة مقاربة جديدة تمثلت في تطبيق نظام الليسانس، ماستر، دكتوراه كإصلاح جامعي و بدأ العمل به في الموسم الجامعي 2004/2005 كما استطاعت هذه اللجنة أن تشخص أهم الاختلالات التي جعلت من الجامعة الجزائرية جامعة هشية و لم تتكيف مع التغيرات العميقة التي تعرفها الجزائر على المستويات الاقتصادية الاجتماعية، و لا تستجيب بفعالية للتحديات التي يفرضها التطور السريع في مجالات العلوم و التكنولوجيا و عولمة الاقتصاد و الاتصال، وتعد الاختلالات التي سيتم ذكرها لاحقا في هذا الفصل من الدوافع الأساسية لتبني هذا الإصلاح .

وعلى ضوء توصيات هذه اللجنة وتوجيهات مخطط إصلاح المنظومة التربوية فإن "إصلاح التعليم العالي يراد منه أن يكون شامل في تصوره تشاركيا في مسعاه تدريجيا وانماجيا في تنفيذه" حسب تصريح وزير التعليم العالي والبحث العلمي السابق "رشيد حراوية" .⁽⁴⁷⁾

ومن المحاور الأساسية لبرنامج العمل على المدى القصير والمتوسط والبعيد الذي يرمح في إطار الاستراتيجية العشرية لتطوير القطاع ما بين 2004 و 2013، فقد بات من الضروري " إعداد وتطبيق إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي وتتهل مرحلته الأولى في وضع هيكلية جديدة للتعليم، وتكون مصحوبة بتعيين وتعديل مختلف البرامج البيداغوجية، وتنظيم جديد للتسيير البيداغوجي".

ولا ينبغي أن يفهم أن هذا الإصلاح هو تقليد بحث علينا فعله بل هو ضرورة ملحة في عالم اتسم في المجال الاقتصادي بقواعد للسوق لا ترحم، وفي المجال العلمي والتكنولوجي بانفجار للمعلومات وذلك لا يمكن أن يتحقق إلا بما يلي: (48)

- خلق تلازم بين المتطلبات الشرعية لديموقراطية الالتحاق بالتعليم العالي وضرورة تكوين نوعي.
- إعطاء المعنى الحقيقي لمفهومى الأداء والتنافس.
- نرسخ قواعد الاستقلالية الحقيقية للمؤسسات وفق قواعد التسيير الحسن.
- السماح للجامعة الجزائرية بأن تصبح قطبا للإشعاع الثقافي والعلمي من جديد كما كانت عليه على المستوى الجهوي والدولي.
- المساهمة في التنمية المستدامة للبلاد.

3-4 - التعليم العالي بالجزائر و أهم إختلالاته:

يعرف النظام الجامعي الحالي عدة إختلالات أهمها :

4-3-1- في مجال الاستقبال والتوجيه وانتقال الطلبة:

ويلاحظ ما يلي:

- يعتمد الالتحاق بالجامعة على نظام توجيه مركزي، عرفت محدوديته وتسبب في خيبة أهل مشروعة وأدى إلى انسدادات تجسدت في النسبة العالية للراسبين وإقامة مطولة للطلبة.
- نمط انتقال سنوي يفنر إلى المرونة أفرز تسربات معتبرة زادت من حدتها الآثار السلبية لإعادة التوجيه التي تنتهي عادة بالرسوب.
- نظام تقييم أتل وعطل التحقيق الفعلي للبرامج التعليمية.
- توفير تكوين في السنوات الأولى من الجامعة لا يتلاءم ومختلف شعب البكالوريا.

4-3-2- في مجال هيكلية التعليم وتسييره:

يلاحظ ما يلي:

- هيكلة أحادية النمط.
- مسارات تكوين مغلقة لا توفر المعابر.
- تسيير غير عقلاني للزمن البيداغوجي بسبب الحجم الساعي المتقل ودورات الامتحانات المضاعفة والمطولة، التي تعيق الطالب على العمل الفردي وتقلص ساعات التدريس بسبب الأوقات الضائعة.

4-3-3- في مجال الشهادات و التأطير والتأهيل المهني:

يلاحظ ما يلي:

- نسبة تأطير غير كافية نجمت عن مردودية ضعيفة للتكوين فيما بعد التدرج وعن التسرب المعتبر لهجرة الأساتذة الباحثين.
- تكوين قصير المدى غير جذاب وغير مرغوب فيه كونه لم يحقق الأهداف التي أنشئ من أجلها (تكوين الإطارات المتوسطة)، بسبب عدم وضوح القانون الخاص والإمكانات وفرص التشغيل والتي لم يتم التعبير عنها بوضوح من طرف المتعاملين الاقتصاديين.
- لم تسمح التكوينات الأحادية الاختصاص الحصول على ثقافة عامة وتكوين متنوع رغم أنهما ضمان كل تفتح فكري وقابلية للتكيف مع الظروف المهنية.
- ويتضح من نتائج المعاينة، أن الإصلاح الذي يشرع في تطبيقه يجب أن يشمل كل من هيكلة التكوين ومحتويات البرامج البيداغوجية لمختلف المناهج والتنظيم البيداغوجي وطرائق التوجيه والتقييم وانتقال الطلبة وتنظيم وتسيير مختلف هيئات البيداغوجية والبحث. تعد هذه المواضيع أهم الورشات ذات الأولوية، التي يجب على الوصاية أن تشرع في إنجازها.

4- أهداف نظام ل.م.د بالجزائر :

يمكن تحديد أهداف نظام ل.م.د بالجزائر من خلال بعض المصادر الوثائقية المتوفرة لدينا و المتمثلة في مايلي :

- * وثيقة ملف إصلاح التعليم العالي لسنة 2002.
- * دليل عروض التكوين بنظام ل.م.د لجامعة قسنطينة 2004 .
- * مجلة جامعة منتوري بقسنطينة ، عدد خاص بنظام ل.م.د نوفمبر 2004.
- * إضدارة إعلامية للمركز الجامعي بأم البواقي خاص بتطبيق نظام ل.م.د سبتمبر 2004.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

* ملخصات بعض الأيام الدراسية حول هذا النظام لكل من جامعة عنابة قسنطينة أم البواقي للسنة الجامعية 2005/2004.

* خطاب رئيس الجمهورية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالبلدية ليوم 11 ديسمبر 2005

* تصريح السيد وزير التعليم العالي و البحث العلمي لجريدة لآتربين يوم 14/09/2005 العدد 3102 .

* خطاب وزير التعليم العالي أمام رؤساء الندوات الجهوية و رؤساء مؤسسات التعليم العالي و إعطائه إشارة انطلاق تطبيق نظام ل.م.د .

* بعض المقابلات التي قمنا بها مع مسئولو خلايا ل.م.د لبعض الأقسام.

من خلال ما تقدم ذكره من وثائق عالجت أهداف نظام ل.م.د على المستوى المحلي الجزائري يمكننا القول بأنه يهدف إلى مايلي :

■ تحسين نوعية التكوين بمؤسسات التعليم العالي بحيث يأخذ بعين الاعتبار التكفل بتلبية الطلب الاجتماعي. (49)

■ تسهيل حركة الطلبة بين الجامعات الجزائرية و الدولية.

■ تفتيح الجامعة الجزائرية على العالم الخارجي و خاصة في مجال العلوم و التكنولوجيا تشجيع و تنويع التعاون لادولي وفق السبل و الأشكال المتأثية. (50)

■ تحقيق تأثير متبادل فعلي مع المحيط الإجتماعي و الاقتصادي و هذا بتطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة و مختلف المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية.

■ تقوية المهمة الثقافية للجامعة بترقية القيم العالمية التي يعبر عنها الفكر الجامعي ترسيخ أسس تسيير تركز على التشاور و المشاركة.

■ ربط الجامعة بسوق العمل و الاستجابة للمتطلبات الاجتماعية و الاقتصادية. (51)

■ ترقية استقلالية مؤسسات التعليم العالي بيداغوجيا.

■ العمل على انسجام و تكيف نظام التعليم العالي الجزائري مع العالمي.

■ الاعتراف بالشهادات الجامعية الجزائرية على المستوى الدولي.

■ إذا تعنا جيدا في أهداف نظام ل.م.د على الصعيد الدولي و أهدافه على المستوى المحلي، فإننا نجدها تهدف إلى نفس المرامي بالرغم من الاختلاف الجغرافي و الحضاري و الاقتصادي.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

فهذا النظام يدخل ضمن عولمة التعليم العالي فالدول المانحة في طريق النمو كالجزائر لا تمتلك القدرة على عدم تبني هذا النظام في وقت أصبحت نوعية التعليم العالي تقاس من خلال المعايير الدولية. وبتنطلق الموسم الجامعي 2004/2005 بدأ التطبيق الفعلي لنظام ل.م.د. بالجزائر في عشر مؤسسات جامعية عبر الوطن⁽⁵²⁾ و تم تحديد قائمة المؤسسات الجامعية و مجالات التكوين في إطار الهيكلة الجديدة للتعليم العالي وفق المنشور الوزاري رقم 09 المؤرخ في 04 جمادى الأول 1425 الموافق لـ: 23 جوان 2004 أما مع انطلاق الموسم الجامعي 2005/2006 فقد زاد عدد المؤسسات الجامعية المطبقة لنظام ل.م.د، و بحلول سنة 2010 تم تطبيق نظام ل.م.د. في كل مؤسسات التعليم العالي و انقرض بصفة شبه كلية النظام الكلاسيكي.

كما تم تنصيب خلايا على مستوى الأقسام و الكليات و تتلخص وظائفها فيما يلي:

- القيام بالتنشيط و الإعلام بأهداف نظام ل.م.د. على مستوى الأقسام و الكليات
 - تشجيع حركة التكوين للفرق البيداغوجية
 - متابعة سير إصلاح مع الحرص على مختلف التوصيات كالإشراف و مرافقة الطلبة.
 - تنظيم أيام دراسية و ندوات خاصة بنظام "ل.م.د".
 - أما على المستوى المركزي فقد تم إنشاء لجنة مهمتها متابعة و قيادة و ربط أنشطة بخلايا ل.م.د. الموجودة على مستوى الكليات بمختلف المؤسسات الجامعية عبر الوطن.
- و الجدول التالي يوضح ما جاء في المرسوم السابق الذكر :

المؤسسات الجامعية	مجالات التكوين
جامعة تلمسان	علوم وتقنيات، علوم المادة، رياضيات وإعلام آلي، علوم الطبيعة والحياة ، علوم اقتصادية وتسيير علوم تجارية
جامعة العلوم والتكنولوجيا وهران	علوم وتقنيات، علوم المادة، رياضيات وإعلام آلي، علوم الطبيعة والحياة، رياضة
جامعة مستغانم	فنون، رياضة
جامعة قسنطينة	علوم وتقنيات، علوم المادة، رياضيات وإعلام آلي علوم الطبيعة والحياة، علوم اقتصادية وتسيير، علوم تجارية، علوم الأرض والكون لغة وأدب إنجليزي
جامعة عنابة	علوم وتقنيات، علوم المادة ، رياضيات وإعلام آلي ، علوم الطبيعة والحياة
المركز الجامعي أم البواقي	علوم وتقنيات
المركز الجامعي برج بوعريريج	علوم وتقنيات
جامعة بجاية	علوم وتقنيات ، علوم المادة ، علوم الطبيعة والحياة ، لغة فرنسية، لغة انجليزية
جامعة بورداس	علوم وتقنيات ، علوم المادة ، رياضيات وإعلام آلي
جامعة البليدة	علوم وتقنيات ، علوم المادة ، رياضيات وإعلام آلي

جدول رقم (3): يوضح عدد المؤسسات الجامعية السبّاقة في تطبيق نظام ل.م.د في الجزائر خلال

الموسم الجامعي 2004-2005 .

4-5- هيكلية نظام ل.م.د :

يعتمد نظام ل.م.د في هيكلته على ثلاث مراحل تكوينية تنتج كل واحدة منها بشهادة جامعية⁽⁵³⁾.

- مرحلة أولى: ويقصد بها شهادة البكالوريا +3 وتتوج بشهادة الليسانس.
- مرحلة ثانية: ويقصد بها شهادة البكالوريا+ 5 وتتوج بشهادة الماستر.
- مرحلة ثالثة: ويقصد بها شهادة البكالوريا + 8 وتتوج بشهادة الدكتوراه.

و في كل مرحلة من هذه المراحل تنظم المسارات الدراسية في شكل وحدات تعليم تجمع في سداسيات لكل مرحلة، وتتميز وحدة التعليم بكونها قابلة للاحتفاظ والتحويل، وهذا يعني أن الحصول عليها يكون نهائيا ويمكن استعماله في مسار تكويني آخر؛ يمكن هذا الاحتفاظ وهذا التحويل من فتح معابر بين مختلف المسارات التكوينية ويخلق حركية لدى الطلبة الذين بإمكانهم متابعة الدراسة في مسار تكويني جامعي ناتج عن اختيارهم.

- يكون الانتقال سداسيا.

- تهدف مسارات شهادة الليسانس والماستر أساسا إلى إكساب معارف ومهارات لازمة.
- يفرز هذا النظام مخططا عاما يسمح بتوجيه تدريجي ومضبوط من خلال تنظيم محكم للتعليم وملاحج التكوين.

4-5-1- شهادة الليسانس:

تنظم هذه المرحلة التكوينية في طورين، وتشمل تكوين قاعدي (أولي) متعدد التخصصات مدته من سداسي واحد إلى أربعة سداسيات، تخصص للحصول على المبادئ الأولية للتخصصات المعنية بالشهادة وكذا معرفة مبادئ منهجية الحياة الجامعية واكتشافها. ويتبع هذا الطور بتكوين متخصص من فرعين:

- فرع أكاديمي: يتوج بشهادة ليسانس تسمح لصاحبها بمواصلة دراسات جامعية مباشرة، أكثر طولا وأكثر اختصاصا. ويسمح بهذه الإمكانية بحسب المؤهلات المكتسبة والنتائج المحصل عليها وشروط الالتحاق.

- فرع مهني: ومؤهلة تتوج بشهادة الليسانس التي تسمح لصاحبها بالاندماج المباشر في عالم الشغل وتحدد برامجها بالتساور الوطيد مع القطاع المشغل. ويتطلب هذا الفرع أنواع مختلفة من شهادات الليسانس المهنية لضمان فعاليتها وضرورة تحديد التخصص الذي له صلة بالحرقة. ويكون لذلك أثر مزدوج، من جهة تتمين هذا النوع من الشهادة في سوق العمل كالمختصين الذين تسمح لهم مؤهلاتهم بالتطور فيما بعد، ومن جهة أخرى يفتح المجال أمام الطلبة الذين يصعب عليهم إيجاد موقع يساعدهم في نظام "بكالوريا + 5".

وقد شرع في تطبيق تدريس مستوى الليسانس بهذا النظام الجديد بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 04-371 المؤرخ في 8 شوال 1425 الموافق لـ 21 نوفمبر 2004 الذي ينظمه في 20 مادة نتاولها بالتفصيل فيما يلي: (54)

عن تنظيم للتعليم:

المادة 1:

يرمي هذا القرار إلى تنظيم التعليم وضبط كفايات مراقبة المعارف والكفاءات وكذا كفايات الانتقال في الدراسات للحصول على شهادة الليسانس " نظام جديد " .

المادة 2:

يتوزع التكوين للحصول على شهادة الليسانس " نظام جديد " على ستة سداسيات وينظم في مجالات تكوين تضم مجموعة من الفروع والتخصصات والشعب في شكل مسالك تكوين نموذجية، ويمكن من وضع معابر.

المادة 3:

تهيكل مسالك التكوين ثلاثة أطوار:

- الطور الأول: الذي يمتد لسداسيين على الأكثر، هو طور التعرف على الحياة الجامعية والتكيف معها واكتشاف التخصصات.
- الطور الثاني: الذي يمتد لسداسيين على الأقل، وهو طور لتعميق المعارف والتوجيه التدريجي.
- الطور الثالث: هو طور للتخصص يمكن الطالب من اكتساب المعارف والكفاءات في التخصص المختار.

المادة 4:

يتضمن التكوين حسب المسلك ودرجات متفاوتة، تعليما نظريا ومنهجيا وعمليا وتطبيقيا. وحسب الأهداف فإن التكوين الذي يضمن إكساب الطلبة ثقافة عامة، يمكن أن يتضمن عناصر للتمهين الأولي وللتمهين ومشاريع فردية أو جماعية وتدريبيا واحدا أو عدة تدريبات، وتعلم طرائق العمل الجماعي واستعمال المصادر الوثائقية والأدوات المعلوماتية وكذا إتقان اللغات الأجنبية.

المادة 5:

تنظم المسالك في وحدات تعليم متمفصلة فيما بينها بانسجام مع أهداف التكوين.

تتضمن هذه المسالك:

- وحدات تعليم أساسية.
- وحدات تعليم اكتشافية.
- وحدات تعليم مشتركة.
- وحدات تعليم للتخصص.

المادة 6:

تتكون وحدة التعليم من مادة أو أكثر تقدم أي شكل من أشكال التعليم (دروس نظرية، أعمال تطبيقية، أعمال موجهة، محاضرات، ندوات، تدريبات).

المادة 7:

تزد كل وحدة تعليم، وكل مادة من المواد المكونة لها بقيمة في شكل وحدات قياسية. تحدد قيمة الوحدات القياسية بالاستناد إلى الحجم الساعي السداسي " الحضورى " الضرورى لاكتساب المعارف والكفاءات وفق أشكال التعليم المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، وكذا حجم النشاطات التي يقوم بها الطالب أثناء السداسي المذكور (عمل فردي، تقرير، مذاكرة، تدريب).

تحدد قيمة الوحدات القياسية لوحدة التعليم في ضوء القيمة الإجمالية للوحدات القياسية للسداسي الواحد المقدر بـ 30 وحدة قياسية.

عن مراقبة المعارف والكفاءات:

المادة 8:

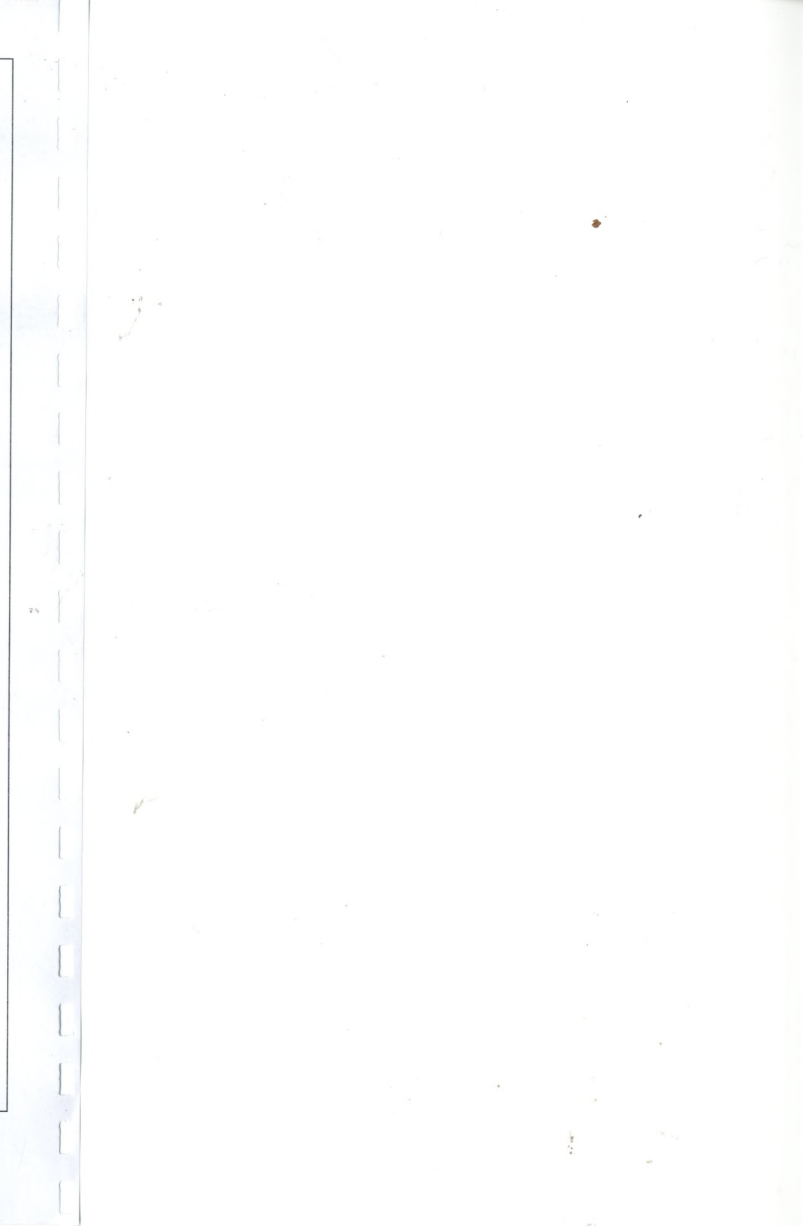
يتم التحصل على وحدة التعليم كما هي محددة في المادة 6 أعلاه، إذا كان معدل مجموع العلامات المحصل في المواد المكونة لها ولازودة بمعاملاتها يساوي أو يفوق 20/10. ويعني الحصول على وحدة التعليم اكتساب الوحدات القياسية المرتبطة بها، إن وحدة التعليم قابلة للاكتساب ضمن نفس مسلك التكوين وقابلة للتحويل نحو أي مسلك تكوين آخر يتضمن وحدة التعليم المذكورة.

المادة 9:

تقيم الكفاءات واكتساب المعارف المتعلقة بكل وحدة من وحدات التعليم سداسيا إما عن طريق المراقبة المستمرة والمنظمة أو عن طريق امتحان نهائي أو بالتوفيق بين نمطين. يحظى تطبيق نهط المراقبة المستمرة والمنظمة بالأولوية ما أمكن ذلك.

المادة 10:

تنتشر مؤسسات التعليم العالي في بداية السداسي كل ما يتعلق بالاختبارات من حيث عددها وطبيعتها ومدتها وكذا نهط أو أنماط المراقبة المعتمدة.



31	4-4- رسوم التسجيل وحقوق الامتحانات.....
31	4-5- القطاع الخاص.....
32	4-6- تسويق العلوم.....
32	4-7- تدجير التعليم العالي.....
	V. التوجهات الحالية في مجال التعليم العالسي عالميا
33	5-1- تنويع التعليم العالي.....
38	5-2- تمهين التعليم العالي.....
42	5-3- تدويل التعليم العالي.....
47	VI. الفضاء الأوربي للتعليم العالي وتطبيق نظام " ليسانس.ماستر.دكتوراه".....
	VII. تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي
51	7-5- التجارب العالمية لتطبيق إدارة للجودة الشاملة في التعليم العالي.....
56	7-6- إدارة الجودة الشاملة في العالم العربي.....
59	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه مشكلاته وأهم الإصلاحات
64	تمهيد
65	I. أهداف التعليم الجامعي بالجزائر
69	II. مشكلات التعليم العالي بالجزائر
69	2-1- مشكلة التحويل.....
70	2-2- مشكلة الهياكل القاعدية والبناءات والتجهيزات.....
70	2-3- مشكلة التأطير.....
71	2-4- مشكلة الاختلال في التنظيم الإداري والعلمي بالجامعة.....
73	2-5- مشكلة مقرطة تدبير الجامعة.....
	III. أهم الإصلاحات الجامعية بالجزائر منذ 1962 إلى 2004
74	3-1- إصلاح التعليم العالي 1969.....
74	3-2- إصلاح التعليم العالي 1971.....
77	3-3- مشروع إصلاح التعليم العالي لسنة 2001.....
90	IV. إصلاح التعليم العالي 2004-2005 تطبيق نظام "ليسانس.ماستر.دكتوراه".....
90	4-1- الأهداف الرئيسية لنظام " ل.م.د " على المستوى الأوروبي.....
92	4-2- تطبيق نظام " ل.م.د " في الجزائر.....

المادة 11:

تنظم دورتان لكل سداسي تعليمي لمراقبة المعارف والكفاءات.
تعد الدورة الثانية دورة " استدراكية " و تنظم الدورات الاستدراكية بعنوان كل سداسي من سداسي السنة الجامعية في شهر سبتمبر.

المادة 12:

يحصل الطالب على السداسي إذا ما تحصل على كل وحدات التعليم المكونة للسداسي طبقا للشروط المحددة في المادة 8 أعلاه.

ويمكن أيضا الحصول على السداسي بالمقاصة بين مختلف وحدات التعليم بالكيفية الآتية:
بحسب المعدل العام على أساس المعدلات المحصلة في وحدات التعليم المكونة للسداسي والمرجحة بمعاملاتها. ويعتبر السداسي متحصلا عليه إذا كان هذا المعدل العام يساوي أو يفوق 20/10.

المادة 13:

يتقدم الطالب في حالة الإخفاق في الدورة الأولى، إلى الدورة الثانية في الاختبارات الامتحانية المتعلقة بوحدات التعليم غير المحصلة.
يحتفظ الطالب بمواد وحدة التعليم التي تحصل فيها على معدل يساوي أو يفوق 20/10.
يجب على الطالب أن يتقدم للاختبارات الامتحانية للمواد غير المحصلة.

المادة 14:

بحسب المعدل لكل مدة من المواد المعنية أثناء الدورة الثانية، على أساس العلامة المحصلة في الاختبار الإمتحاني لهذه الدورة وعلامات المراقبة المستمرة غير القابلة للتعديل المحصلة أثناء السداسي، حسب الترتيب المنصوص عليه في المادة 10 أعلاه.

المادة 15:

تعد وحدة التعليم مكتسبة عقب الدورة الثانية، إذا كان المعدل العام المحصل فيها يساوي أو يفوق 20/10.
وفي حالة ما إذا كان هذا المعدل العام المحصل عليه أقل من 20/10 فإن المواد التي تحصل فيها الطالب على معدل يساوي أو يفوق 20/10 تعد مكتسبة.

المادة 16:

يعد الانتقال الأول من السداسي الأول إلى السداسي الثاني من نفس السنة الجامعية حقاً لكل طالب مسجل في نفس المسلك.

المادة 17:

يعد الانتقال من السنة الأولى إلى السنة الثانية ليسانس " نظام جديد " في نفس سلك التكوين حقاً للطلاب المتحصل على السداسيين الأولين من مسار التكوين.

ويمكن أن يسمح بالانتقال من السنة الأولى إلى السنة الثانية ليسانس " نظام جديد " في نفس مسلك التكوين، لكل طالب متحصل على ثلاثين (30) وحدة قياسية على الأقل، وذلك بعد دراسة نتائجه من طرف فريق التكوين.

المادة 18:

يعد الانتقال من السنة الثانية إلى السنة الثالثة ليسانس " نظام جديد " في نفس مسلك التكوين حقاً للطلاب المتحصل على اللداسيات الأربعة الأولى من مسار التكوين، ويمكن أن يسمح بالانتقال من السنة الثانية إلى السنة الثالثة ليسانس " نظام جديد " في نفس مسلك التكوين، لكل طالب متحصل على 80% من الوحدات القياسية الخاصة باللداسيات الأربعة الأولى من مسار التكوين وعلى وحدات التعليم الأساسية في المسلك المتبع، وذلك بعد دراسة نتائج الطلاب من طرف فريق التكوين.

المادة 19:

يسمح للطلبة غير المقبولين للانتقال إلى السنة الثانية أو السنة الثالثة في مسلك تكوين ما لحسب الحالة، إما بإعادة التسجيل في نفس المسلك أو بالتوجيه نحو مسلك تكوين آخر وفق شروط سيتم تحديدها لاحقاً.

المادة 20:

يكلف كل من مدير التكوين في مرحلة التدرج ورؤساء مؤسسات التعليم العالي كل فيما يخصه بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

4-5-2- شهادة الماستر:

تدوم هذه المرحلة التكوينية سنتين، ويسمح لكل طالب حاصل على شهادة ليسانس " أكاديمية " والذي تتوفر فيهم شروط الالتحاق، كما أنها لا تقصي من المشاركة الحائزين على شهادة ليسانس ذات أبعاد مهنية، الذين بإمكانهم العودة إلى الجامعة بعد فترة قصيرة يقضونها في عالم الشغل.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

يحضر هذا التكوين إلى اختصاصين مختلفين:

- تخصص مهني: يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال ما، يؤهل صاحبه إلى مستويات أعلى من الأداء والتنافسية. ويبقى توجيه هذا المسار دائما مهذبا (ماستر مهني).
 - تخصص في البحث: يمتاز بتحضير المعني إلى البحث العلمي ويؤهله إلى نشاط البحث في القطاع الجامعي أو الاقتصادي (ماستر بحث).
- تميز شهادة الماستر سمة أداء للمؤسسة الجامعية.

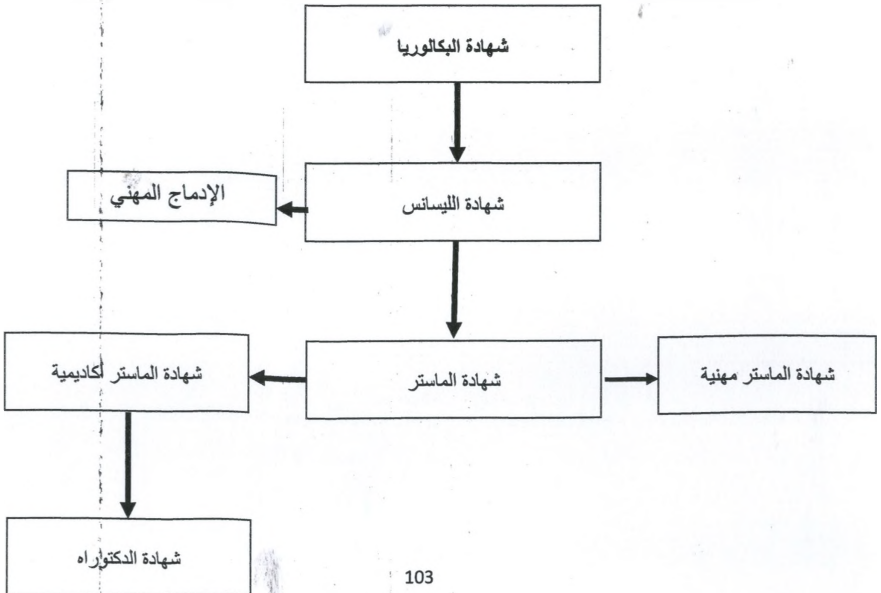
4-5-3 شهادة الدكتوراه:

- على التكوين في الدكتوراه (الذي تبلغ مدته الدنيا ستة سدايات) وأمام التطور المعترف للمعلومات والتخصصات التي تزداد دقة والطابع التطبيقي للبحث، أن يضمن على التوالي:
- تعميق المعارف في الاختصاص.

- وتكوين بالبحث من أجل البحث (تهية الاستعداد لممارسة البحث ومعنى العمل الجماعي...).

ويتوج هذا التكوين بشهادة دكتوراه بعد تحضير رسالة بحث.

الشكل البياني العام رقم (1) لنظام "ل.م.د"



4-6-6- المفاهيم الأساسية لتنظيم البيداغوجي لنظام ل.م.د:

يعتمد نظام ل.م.د على ستة مفاهيم أساسية تشكل تنظيمه البيداغوجي وهي :

4-6-1 نظام الفصل : Le semestre

و يقصد به زمن وحدات التكوين و الذي يصل إلى ستة عشرة أسبوعا أي ما يعادل 360 ساعة و هو الحجم الساعي الفصلي. و تتألف السنة الدراسية من فصلين جامعيين يحتوي الفصل على ثلاثة مقاييس، و لكي يتحصل الطالب على شهادة إيسانس مهنية أو أكاديمية يجب أن يجتاز ستة فصول، و لكي يتحصل على شهادة الماستر يجب أن يجتاز عشرة فصول (55)

4-6-2 التخصص : La filière

و هو مسار التكوين و يحتوي على مجموعة من المقاييس و يتكون التخصص من:

- المستوى الأول: يتمثل في شهادة الليسانس و تستغرق مدتها ثلاث سنوات بمعدل ستة فصول.
- المستوى الثاني: يتمثل في شهادة الماستر و تستغرق مدتها خمس سنوات بمعدل عشرة فصول.
- المستوى الثالث: يتمثل في شهادة الدكتوراه و تستغرق مدتها عشر سنوات.

4-6-3 المقاييس: Les modules

هي الوحدة الأساسية للتعليم الجامعي و تشكل من أربع عناصر تنظيمية تحصيلها يكون بعد النجاح في الفحوص المسترة الفصلية أو الاستدراكية (56)

4-6-4 الاعتماد: L'accréditation

و هو وحدة قياس للمكتسبات فكل وحدة تعليم لها قيمة تحدد بصفة اعتماد (قرض) هذه القيمة المعبر عنها برقم تحدد أيضا حسب العمل الواجب القيام به من طرف الطالب (عمل فردي مشروع بحث..)
المكتسبات المحددة على شكل معارف و كفاءات تترجم كإعتمادات 180 اعتماد للحصول على شهادة الليسانس 300 (180+120) بالنسبة لشهادة الماستر و بهذا فإن السداسي يقدر ب 30 اعتماد.

4-6-5 التثبيات: La validation

تخضع المعارف البيداغوجية و العلمية التي يكتبها الطالب إلى فحص مستمر و تستعمل طرق عديدة منها الاختبارات ، البحوث، الامتحانات الإستدراكية لا يعد الطالب قد تحصل على مقياس ما إلا إذا تحصل على علامة 20/10 و كذلك نفس الشيء بالنسبة للاختصاص فلا يستطيع الطالب النجاح

في السنة للدراسة إلا إذا تحصل على جميع المقاييس بمعدل عام يساوي أو أكثر 20/10، و يمكن الاستفادة من التعويض بين المقاييس⁽⁵⁷⁾

4-6-6- الحيازة: La capitalisation

هي آخر عملية في السيرورة البيداغوجية لنظام ل.م.د و تؤهل الطالب إلى حيازة المقاييس الذي اكتسبه و الاستفادة منه عند التحويل⁽⁵⁸⁾.

4-7-4- مميزات نظام ل.م.د :

زيادة على الفوائد التي توفرها هيكلية التكوينات كونها بسيطة واضحة القراءة وتقتصر على ثلاث شهادات، يرتكز النظام الجديد " ل.م.د " على رؤية أكثر انسجاما بخصوص توفير التكوينات. تكون هذه العروض على شكل "مجالات" وتنظم في شكل مسارات نموذجية.

4-7-4-1- مجالات التكوين:

إن العرض الجديد للتكوينات منظم داخل مجالات كبيرة. ويعد المجال عبارة عن تجمع تخصصات عدة على شكل مجموعة منسجمة من ناحية المنافذ المهنية التي تؤدي إليها. نذكر على سبيل المثال نموذج من المجالات:

- العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- العلوم الاقتصادية والتجارية والمالية والتسيير.
- العلوم الدقيقة والتكنولوجيا (الرياضيات، الإعلام الآلي، الفيزياء، الكيمياء، وعلم الهندسة).
- علوم الصحة (الطب، الصيدلة، طب الأسنان والبيطرة).

ضمن كل مجال تعرف بعض المسارات النموذجية التي هي عبارة عن تخصصات أو اختيارات.

4-7-4-2- المسارات النموذجية:

يعرف المسار النموذجي " المتوج بشهادة " على أنه ترتيب منسجم لوحدات التعليم وفق الكيفيات التي تحدها الفرق البيداغوجية، على أساس هدف معين. ويتم اعتماده من طرف الوصاية. و بإمكان مختلف المسارات المعروضة أن تحتوي على تمهيدات لمختلف الاختصاصات ومعددة التخصصات وتخصصات تحضر لمهنة ما. كما تمكن من جهة توجيه الطالب توجيهها تدريجياً حسب مشروعه المهني أو الشخصي، والأخذ بعين الاعتبار ومن جهة أخرى بتدوع الجمهور وحاجياته ومحفظاته.⁽⁵⁹⁾

4-7-3- وحدات التعليم:

تنظم الدروس على شكل وحدات للتعليم وهي عبارة عن مجموعات للتعليم (مقررات ومواد) منظمة بطريقة بيداغوجية منسجمة وحسب منطق الانتقال بهدف بلوغ كفاءات ملموسة. تقدم هذه الوحدات في مدة قدرها ستة أشهر. وتنقسم وحدات التعليم إلى ثلاثة أنواع:

- * وحدة التعليم الأساسية: تشمل مواد التعليم الأساسية الضرورية لمواصلة الدراسة في الشعبة المعنية.
- * وحدة التعليم الخاصة بالاكتشاف: تشمل مواد التعليم التي تمكن من توسيع الأفق المعرفي للطالب وتفتح له مناهج أخرى في حالة إعادة توجيهه، بفضل تعددية المواد التي يميز هذا المفهوم.
- * وحدة التعليم الأفقية: تجمع مواد التعليم مثل اللغات الحية والإعلام الآلي وتكنولوجيات الإعلام والاتصال والإنسانيات التي توفر أدوات ضرورية لاكتساب ثقافة عامة وتقنيات منهجية تسهل الانماج والتكيف المهنيين مع محيط يتغير باستمرار.

كل وحدة تعليمية هي عبارة عن أرصدة ممنوحة. ويعني نظام الأرصدة كل النشاطات التعليمية بما فيها الترتيبات والبحوث (المذكرات) والمشاريع.

4-7-4- الأرصدة:

يعتبر الرصيد وحدة قياس التعليم المحصل. فقيمة كل وحدة للتعليم محددة بعدد من الأرصدة. وتحدد هذه القيمة المعبر عليها بعدد خاص حسب العمل الذي سينجزه الطالب (الدروس والعمل الفردي والمذكورة والمشروع والترتيب...). وتحدد المحاصيل النهائية التي تخص المعارف والأداء كي تحتسب على شكل أرصدة. ويعد الرصيد بمثابة الوحدة التقييمية في سلم مرجعي خاص بكل المؤسسات الجامعية. فهو في هذا السياق قابل للاحتفاظ والتحويل، وتحدد قيمة مجمل الشهادات على شكل أرصدة بالرجوع إلى القيمة المشتركة التي تخص كل الشهادات أي (180) رصيد بالنسبة لشهادة الليسانس و300 رصيد (180 + 120) بالنسبة لشهادة الماستر) ويقدر السداسي الواحد بـ 30 رصيد.

4-7-5- التقييم والانتقال:

ويتم الحصول على الشهادة النهائية كالتالي:

- إما بالحصول على كل وحدة تعليمية.

- أو بتطبيق كفايات التعويضات بين مختلف وحدات التعليم.

ويتم تقييم التعليم بواسطة المراقبة المستمرة لاكتساب المعارف.

4-7-6 - التكوين على مدى الحياة:

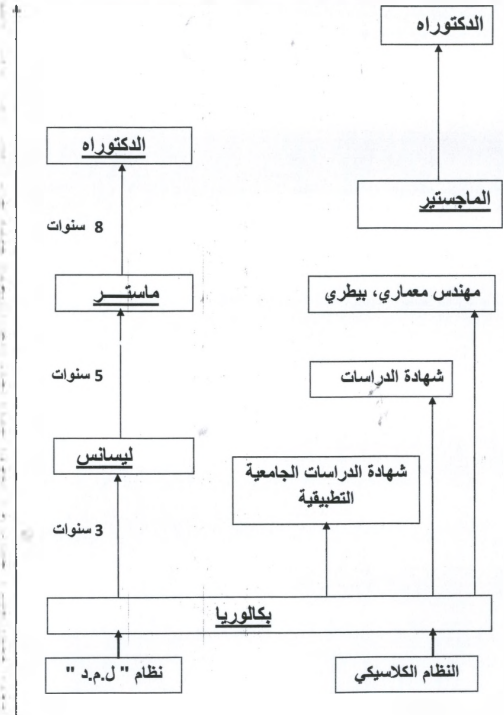
يفرض التطور السريع للعلوم والتكنولوجيا تحدينا مستمرا للمعارف والأداء التي لا يمكن توفيرهما إلا من خلال نظام مرن ومفتوح. كما يتيح النظام الجديد "ل.م.د" للجمع وفي كل أطوار الحياة، مهما تنوعت المستويات والدوافع المعبر عنها ، الفرصة للشروع في تكوين ما أو إتمامه أثناء أو بعد فترة مقدرة في عالم الشغل.ويمكن الحصول على نفس الشهادة بطرق مختلفة: التكوين الأولي أو التكوين المستمر أو التكوين بواسطة التدريب أو المصادقة على محاصيل التجربة.

4-8- الرؤية الجديدة لسياسة التكوين بنظام ل.م.د:

يقدم نظام "ل.م.د" رؤية جديدة للتكوين الجامعي الذي يركز على⁽⁶⁰⁾

- استقلالية الجامعة على أساس تسيير أنجع.
 - إعداد مشروع جامعة يشمل الإنشغالات المحلية والجهوية والوطنية على المستوى الاقتصادي والعلمي والاجتماعي والثقافي.
 - عروض تكوين متنوعة ومنظمة بالتشاور مع القطاع الاقتصادي.
 - بيداغوجية نشطة يشرف فيها الطالب على تكوينه، وتكون الفرق البيداغوجية بمثابة دعم ولبيل ونصيحة ترافقه طيلة مساره التكويني.
 - تقييم مستمر ودائم لمؤسسات التعليم وبرامجها.
 - تعبئة كل الأسرة الجامعية والتحامها.
- وفي كلمة واحدة إنشاء جامعة جديدة تنسم بالحيوية و العصرية في استماع لمحيطها ومفتحة على العالم.

الشكل التوضيحي رقم (2): يقارن بين هيكله النظام الكلاسيكي للتعليم العالي وهيكله نظام "ل.م.د."



الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

يتضح من المخطط السابق أن هيكله نظام ليسانس، ماستر، دكتوراه تهدف إلى ما يلي: تحويل مجموع كل شهادات الدراسات الجامعية إلى ليسانس تطبيقية أو مهنية.

- إعادة تكييف الشهادات التي مدتها أربع سنوات حاليا (الليسانس، شهادات الدراسات العليا) إلى ليسانس عامة مدة الدراسة بها ثلاث سنوات وماستر بحث مدتها خمسة سنوات .

هيكل تنظيمي عام رقم (3) خاص بالتكوين في نظام ل.م.د من اليسانس إلى الدكتوراه.

ينبت الدراسة لتحضير شهادة الليسانس على نظام سنوي (سداسي) ويتم في ثلاث مراحل (أطوار) قبل السماح بالتوجيه التدريجي للطالب واختياره لتخصص يتلاءم وقدراته ورغباته.

مرحلة التعرف والتلاؤم مع الحياة الجامعية واكتشاف مختلف التكوينات المتاحة.	السنة الأولى (السداسي +1 السداسي 2)
مرحلة التعق في المعارف الأساسية للتخصص الذي تم اختياره	السنة الثانية (السداسي +3 السداسي 4)
مرحلة التخصص في المسار والشعبة التي تم اختيارها في إطار المشروع المهني الفردي.	السنة الثالثة (السداسي +5 السداسي 6)
أولى ماستر	السنة الرابعة (السداسي +7 السداسي 8)
ثانية ماستر شهادة الماستر	السنة الخامسة (السداسي +9 السداسي 10)
شهادة الدكتوراه	السنة السادسة السنة السابعة السنة الثامنة

V. إدراج نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر: (*AQ)

لقد شهد قطاع التعليم العالي بالجزائر توسعا كميا متسارعا خلال العقدين الأخيرين، و لم يواكبه تحسن في نوعيته و جودته حيث بقي محافظا على تقليديه سواء من حيث فلسفته و أهدافه أو من حيث برامجه و أساليبه أو نظم التقييم المعتمدة فيه و نتيجة لجمود و تقليدية النظام الجامعي الجزائري فقد وجهت له انتقادات بسبب قصور فاعلية و كفاءته و التي تجلت من خلال عدم قدرته على الاستجابة للمتطلبات الاجتماعية و الاقتصادية فضلا عن عدم تمكنه من مواكبته للتطور العلمي و التكنولوجي و انطلاقا من مواطن الضعف السابقة سواء في هيكلته أو أهدافه أو برامجه أدى ذلك إلى تطبيق نظام ل. م. د كإصلاح جديد ومن خلاله تبني نظام ضمان الجودة التي تشكل بمختلف أبعادها أبرز التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر إذ أنها تطرح و بشكل جدي على مستوى قدرة الجامعة الجزائرية مسايرة النظام العالمي في سياق عولمة التعليم العالي و هو الأمر الذي يتطلب تبني مقاييس الجودة العالمية في التعليم و التدريب و التكوين و البحث العلمي حتى يسهل عليه مسايرة و تبادل الخبرات مع المؤسسات الجامعية العالمية و على مستوى النخب و في جميع الحقول إن أولى الخطوات تجاه تطبيق نظام ضمان الجودة بالجزائر بدأ بانعقاد أول ملتقى دولي يوم 1-2 جوان 2008 بعنوان " ضمان الجودة في التعليم العالي بين الواقع و المتطلبات" و شارك فيه عدد من الخبراء الدوليين و ممثلين عن البنك العالمي و اليونسكو و ممثلو هيئات ضمان الجودة لدول عديدة كفرنسا و مصر و الشيلي و مدراء المؤسسات الجامعية الجزائرية و كذا الأساتذة المكلفين ببناء مشروع ضمان الجودة في التعليم العالي .

كانت من بين الأهداف الرئيسية للملتقى :

- التعريف بمختلف إجراءات بناء نظام الجودة في التعليم العالي
- كيفية التحكم في آليات تطبيق نظام الجودة و تطويرها
- تحديد أهم مؤشرات ضمان الجودة و العمل بها
- تحديد نوع و طبيعة نظام الجودة الذي سيطبق في الجزائر و ترتب عن الملتقى تحديد مراحل التطبيق التدريجي لمبادئ ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية انطلاقا من جودة
- التسيير البيداغوجي.
- نظام الإعلام.
- نوعية المراجع (المكتبات).

- جودة برامج التكوين.
- كما ترتب عن هذا الملتقى أيضا.
- مشروع وكالة وطنية لضمان الجودة بالجزائر و الذي أسند تسييره إلى المجلس الوطني للتقويم (CNE) (61).
- وهدف هذا المجلس هو خلق ثقافة التقويم داخل مؤسسات التعليم العالي بمشاركة الأساتذة و الطلبة و الإدارة و أرباب العمل تجدر الإشارة أنه تم تنظيم ملتقيات دولية بالاشتراك بين مجموعة من جامعات الشرق و بدعم من الندوة الجهوية لجامعات الشرق و يضم هذا المنتدى كل من جامعة سكيكدة، قالمة، بسكرة، أم البواقي، تيسة، ورقلة.
- وكان آخر ملتقى دولي نظم بجامعة سكيكدة يوم 20-21 نوفمبر 2010 عنوانه رهنات ضمان الجودة في التعليم العالي و شارك فيه عدد كبير من الأساتذة الباحثين و مدراء مخابر ووحدات بحث و عمال مهنيين وخبراء دوليين من فرنسا، بلجيكا، الأردن.
- و كان الملتقى بهدف إلى:
- إبرار رهنات ضمان الجودة في التعليم للعالي في سياق عام يتسم بالعمولة و اقتصاد المعرفة من جهة و التنافسية و فعالية أداء مخرجات الجامعة من جهة أخرى.
- التصسيس على إدراج التقويم الذاتي في المؤسسات الجامعية الجزائرية.
- تحسيس الأسرة الجامعية بفائدة وظروف وضع مذهب ضمان الجودة في التعليم العالي.
- إدراج الجودة من اجل ضمان تكوين يوافق تطورات المحيط الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي.
- الإسهامات الفعلية و الممارسات المتعلقة بتقويم تأمين الجودة في التعليم العالي.
- وضع مكنيزات تأمين الجودة في التعليم العالي.
- تحديد إجراءات ترسيخ و تدعيم المرافقة البيدغوجية كآلية لتأمين ضمان الجودة.
- تبادل التجارب المتعلقة بتعميم نظام ل.م.د و تقويمه تجدر الإشارة أن الملتقى الدولي الذي نظم بجامعة محمد خيضر ببسكرة يومي 22-23 نوفمبر 2008، و بالاشتراك مع الجامعات السابقة الذكر قد تناول إحدى الإشكالية المهمة و التي تشكل إحدى ركائز جودة التعليم العالي، كان تحت عنوان " الإبداع المهني لخريجي التعليم العالي هذا الموضوع الذي نوقش أيضا خلال الملتقى الدولي الذي عقد بجامعة 20 أوت

1995 بجامعة قالمة في 2009 و تم أيضا تنشيط أيام دراسية وطنية حول مفهوم تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي.

كل هذه الجهود أثمرت و أدت إلى إنشاء وحدة الجودة في كل جامعة و مركز جامعي لتتفرع هذه الوحدات إلى خلايا ضمان الجودة على مستوى كل كلية و قسم مهمتها ضمان جودة أركان النظام التعليمي (العملية التعليمية، هيئة التدريس، مناهج، الطلبة التقييم ...) أما على المستوى المركزي فقد أنشئت وزارة التعليم العالي و البحث العلمي:

• اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات الأخرى للتعليم العالي.

• المجلس الوطني لتقييم البحث العلمي و التطوير التكنولوجي.

1- اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات الأخرى للتعليم العالي:

أنشئت هذه اللجنة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-36 مؤرخ في 5 صفر عام 1431 الموافق

لـ: 21 يناير 2010، تتكون هذه اللجنة من:

■ أربعة عشر أستاذ باحثا من بين الأساتذة الاستثنائيين الجامعيين و الأساتذة حسب كل ميدان للتكوين العالي.

■ أستاذين ذوي أعلى رتبة يمثلان مؤسسات التكوين العالي من خارج قطاع التعليم العالي.

■ أربعة إطارات مسيرة من قطاعات اجتماعية و اقتصادية لها شراكة مع مؤسسات التعليم العالي.

■ ثلاثة أساتذة باحثين ذوي اختصاص في الميدان يتم اختيارهم من بين الكفاءات الجزائرية للممارسة في الخارج.

■ ممثل عن المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي.

1-1 مهام اللجنة:

■ تتكلف هذه اللجنة بتقييم السير الإداري و البيداغوجي و العلمي للمؤسسات العمومية ذات الطابع

العلمي و الثقافي و المهني و مؤسسات التعليم العالي⁽⁶²⁾.

الفصل الثالث: التعليم العالي في الجزائر أهدافه ومشكلاته وأهم الإصلاحات

- التقييم الدوري لمجمل نشاطات وأعمال المؤسسات التعليمية والتكوين العاليين في ظل احترام مبادئ الموضوعية والاستقلالية والشفافية.
 - وضع نظام مرجعي ومعياري لتوجيه سياسة التقييم في التعليم العالي ونشره لدى مؤسسات التعليم العالي.
 - تحليل مردودية المؤسسات وتقديم التوصيات بغرض التحسين المستمر لفعاليتها الداخلية والخارجية.
 - دراسة تقارير التقييم الداخلي التي تعدها مؤسسات للتعليم والتكوين العاليين و صياغة توصيات تهدف إلى تحسين عملية التقييم.
 - إعداد تقارير عن كل مؤسسة تم تقييمها و حسب كل موضوع و تقرير سنوي حول التقييمات التي تم إجراؤها.
 - دفع ديناميكية التطوير و التقييم الذاتي داخل مؤسسات التعليم والتكوين العاليين و مراقبتها في وضع نظام للتقييم الداخلي.
 - تطوير البحث المؤسساتي من أجل مساعدة مؤسسات التعليم العالي على وضع آليات إنتاج و تسيير المعلومات ذات الصلة بنشاطاتها.
 - الإشراف على فرق المختصين والخبراء المكلفين بالقيام بالتقييم الخارجي.
 - تشجيع كل علاقة مع هيئات التقييم المشابهة و ضمان الجودة في العالم.
 - كما تتولى اللجنة مهمة تقييم مجهوع المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني كما يمكنها أن تمارس مهنة تقييم مؤسسات التعليم العالي التابعة لقطاعات أخرى.
- 2- المجلس الوطني لتقييم البحث العلمي و التطوير التكنولوجي:
- أنشئ هذا المجلس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-35 مؤرخ في 5 صفر 1431 الموافق لـ 21 يناير 2010.

و يتكون هذا المجلس من الأعضاء الآتي ذكرهم⁽⁶³⁾:

- رؤساء اللجان المشتركة بين القطاعات لترقية البحث العلمي والتقني.
- ممثل عن كل لجنة قطاعية دائمة للبحث العلمي و التطوير التكنولوجي.
- ممثل عن المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي.

- ممثل عن مراكز البحث و التنمية لدى المؤسسات العمومية أو الخاصة.
- ثلاثة أعضاء جزائريون يمارسون بصفة رئيسية مهام التعليم و البحث في هيئة أجنبية للتعليم العالي.
- ممثل عن المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي.
- ست شخصيات يختارون تبعا لكفاءاتهم في ميدان العلوم و التكنولوجيا.
- ممثلان عن قطاعات اجتماعية و اقتصادية ذات علاقة بنشاطات البحث.
- المدير العام للبحث العلمي و التطوير التكنولوجي.

2-1- مهام المجلس:

- تقييم الإستراتيجية و الوسائل الموضوعية حيز التنفيذ في إطار السياسة الوطنية للبحث العلمي و التطوير التكنولوجي.
- تقدير الحاجات من الكفاءات لتحقيق الأهداف المسيطرة للبحث و اقتراح كل تدبير يرمي إلى تطوير الطاقات العلمية الوطنية.
 - المساهمة في تحليل تطوير النظام الوطني للبحث.
 - اقتراح التدابير التي تسمح بأحسن تنافسية علمية دوليا.
 - إعداد حصيلة نشاطاته عن انتماء كل برنامج خماسي.

خلاصة الفصل:

عرفت منظومة التطعيم العالمي بالجزائر على مر السنين مجموعة من الإصلاحات المتواصلة سواء على مستوى هيكله التكويني أو محتوى البرامج أو حتى على مستوى الهياكل القاعدية ، والسبب الأساسي لكل هذه الإصلاحات المتعاقبة يكمن في قصوره على بلوغ الأهداف المسطرة له و كذلك عجزه في أداء الوظائف المنوطة به و ما زاد من تفاقم هذه الوضعية هو غياب ثقافة التقييم الفعال الذي يسمح بتحديد الحاجات الجديدة للتكوين مقارنة مع المتطلبات الاقتصادية و الاجتماعية نسبة إلى المقاييس و المعايير الدولية لنوعية التطعيم العالمي حيث أن هذا الوضع جعل من الأدوار و المهام الجديدة للتعليم العالمي بالجزائر غير واضحة المعالم ولمسايرة النظام العالمي في سياق عولمة التعليم العالمي تم تبني نظام ل.م.د كإصلاح عريق من كل الجوانب خاصة هيكله التكويني، ومضمون البرامج و المسارات التكوينية....الخ.

حيث يهدف هذا الإصلاح إلى ضمان جودة عالية للتكوين والانفتاح التام على المحيط الخارجي من خلال الاستجابة الحقيقية للمتطلبات السوسيو اقتصادية للمجتمع الجزائري و لاسيما في ظل التطور السريع لتكنولوجيات الإعلام و الاتصال و مالهها من تأثير مباشر على نوعية وجوده التعليم العالمي بصفة خاصة و على التفاعلات الاجتماعية المختلفة بصفة عامة.

(01) عبد الكريم بوصفصاف: الطلبة الجزائريون وثورة التحرير الكبرى، مجلة الطالب جامعة

قسنطينة ، العدد الأول، 1983، ص 5.

(02) عبد الله بوخخال:الجامعة الجزائرية البيداغوجية، حوليات جامعة الجزائر، ديوان المطبوعات

الجامعية، العدد 7، 1993، ص 28 .

(03)مققداد محمد: قراءة في المناهج التربوية ، مطبعة قرفي ، باتنة ،1995، ص 188.

(04)حديدي يوسف : العوامل البيداغوجية المؤدية إلى الرسوب في مرحلة التعليم الجامعي، رسالة

ماجستير، 2004 ،ص.ص 75-79-80

(5) (6) OMAR SAKRI : "pour une nouvelle de vision de l'enseignement
supérieur" ,P 27

(7) الحوليات الإحصائية : مديرية التخطيط،وزارة التعليم لعالوي والبحث العلمي 2000، ص19.

(8) نبيل بوزيد: للتكوين الجامعي وتحضير الطلبة إلى عالم الشغل والتوظيف ، رسالة دكتوراه

2003 ص 203.

(9) الحوليات الإحصائية: مرجع سابق، ص 20.

(10) حامد عمار: التربية العربية وعائدها الإنمائي ،مجلة المستقبل العربي ،العدد الثالث ، مركز

دراسات الوحدة العربية ، بيروت، 1995، ص 51 .

(11) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والبحث العلمي: إعادة تنظيم التعليم العالي، اقتراحات

نوفمبر 2001، ص.ص 28 - 29 .

(12) تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية، 2002، ص 210.

(13) HARRY JOHNSON:" the economic of the brain drair" , the Canadian cose
menerva , London , vol 3 , n° 3 , spring 1965 , P300

(14) حديدي يوسف : مرجع سابق، ص84 .

(15) (16) (17) أوقاسي لوئيس :الكمات القيادية وأساليب التسير لمدراء المعاهد بجامعات الشرق

الجزائري ،رسالة دكتوراه، 2001، ص.ص 254 -255

(18) حديدي يوسف: مرجع سابق ، ص 86 .

(19) بوحفص مهاركي: تطور محتويات المناهج التربوية الحديثة، تناول نقدي ، قراءات في المناهج

التربوية، تأليف مشترك لنخبة من الأساتذة، جمعية الإصلاح الاجتماعي و التربوي مطبعة باتنة،

الجزائر 1995 ص.ص 257 -258.

(20) فضيل، دلبو، الهاشمي نوكديا،ميلود سفاري: منشورات جامعية، قسنطينة فيفري 2001

ص ص 151-153.

(21) عبد الحق برارحي: تصريح .

(22) حراوية: تصريح لجزيرة الخبر 20 أكتوبر 2004 ، العدد 3181 .

(23) **Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique:**

propositions réorganisation des enseignements supérieur nov 2001, P3.

(24) **Mohamed seddik ben yahia** : (MESRS) " principes généraux des reformes de L'enseignement supérieur" , P12.

(25) (26) **Omar Sakri** , **ELWATAN**, 25 février 1999.

(27) **C.N.S.R.E** " chantier enseignements supérieur" ,in **Bouzid Nabil** thèse op. cit , P 73

(28) (29) (30) (31) (32) (33) (34) (35) (36) (37) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي:

مرجع سابق ، ص.ص 17-30 .

(38) **Haut comité l'éducation- économie- emploi:**"l'enseignement supérieur court face aux défis socio-économiques", Rapport d'activité 2002-2003, P14

(39) (40) **h t t p - w w w . a r p l a . u n i v . P a r i s 8 . f r . c a n a l 2 L . M . D . H . T . M . L**

(41)(42) **file.//c/windows/bureau/nouveau dossier -11/L.M.D.UNESC/trends 2fr .html**

(43) (44) (45) (46) **http /www.arpla.univ -Paris8 r.canal2.L.M.D.H.T.M.L.**

(47) (48) عبد الرشيد حراوية: مجلة نظام ل.م.د، جامعة قسنطينة، مطبوعات جامعة منتوري

قسنطينة، نوفمبر 2004، ص1.

(49) (50) (51) الاضبارة الإعلامية الخاصة بنظام ل.م.د: المركز الجامعي العربي بن مهيدي

أم البواقي سبتمبر 2004.

(52) المنشور الوزاري: رقم 09 مؤرخ في 04/جمادى الأولى 1425، الموافق لـ 23 جون 2004.

(53) وزارة التعليم العالي و البحث العلمي: ملف إصلاح التعليم العالي ،جانفي 2004، ص.ص

7-3.

(54) المرسوم التنفيذي: رقم 04-371- المؤرخ في 8 شوال 1425، الموافق لـ 21 نوفمبر 2004.

(55) (56) (57) (58) (59) (60) دليل عروض التكوين بنظام ل.م.د: جامعة قسنطينة، 2004

ص.ص 2-3 .

(61) المرسوم التنفيذي: رقم 10-36 مؤرخ في 5 صفر عام 1431 الموافق لـ: 21 يناير 2010

(62) (63) المرسوم التنفيذي: رقم 10-35 مؤرخ في 5 صفر 1431 الموافق لـ 21 يناير

2010.

(22) حراوية: تصريح لجزيرة الخبر 20 أكتوبر 2004 ، العدد 3181 .

(23) **Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique:**

propositions réorganisation des enseignements supérieur nov 2001, P3.

(24) **Mohamed seddik ben yahia** : (MESRS) " principes généraux des reformes de L'enseignement supérieur" , P12.

(25) (26) **Omar Sakri** , ELWATAN, 25 février 1999.

(27) **C.N.S.R.E** " chantier enseignements supérieur" ,in **Bouzid Nabil** thèse op. cit , P 73

(28) (29) (30) (31) (32) (33) (34) (35) (36) (37) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي:

مرجع سابق ، ص.ص 17-30 .

(38) **Haut comité l'éducation- économie- emploi:**"l'enseignement supérieur court face aux défis socio-économiques", Rapport d'activité 2002-2003, P14

(39) (40) **h t t p - w w w . a r p l a . u n i v . P a r i s 8 . f r . c a n a l 2 L . M . D . H . T . M . L**

(41)(42) **file.//c/windows/bureau/nouveau dossier -11/L.M.D.UNESC/trends 2fr .html**

(43) (44) (45) (46) **http /www.arpla.univ -Paris8 r.canal2.L.M.D.H.T.M.L.**

(47) (48) عبد الرشيد حراوية: مجلة نظام ل.م.د، جامعة قسنطينة، مطبوعات جامعة منتوري

قسنطينة، نوفمبر 2004، ص1.

(49) (50) (51) الاضبارة الإعلامية الخاصة بنظام ل.م.د: المركز الجامعي العربي بن مهيدي

أم البواقي سبتمبر 2004.

(52) المنشور الوزاري: رقم 09 مؤرخ في 04/جمادى الأولى 1425، الموافق لـ 23 جون 2004.

(53) وزارة التعليم العالي و البحث العلمي: ملف إصلاح التعليم العالي ،جانفي 2004، ص.ص

7-3.

(54) المرسوم التنفيذي: رقم 04-371- المؤرخ في 8 شوال 1425، الموافق لـ 21 نوفمبر 2004.

(55) (56) (57) (58) (59) (60) دليل عروض التكوين بنظام ل.م.د: جامعة قسنطينة، 2004

ص.ص 2-3 .

(61) المرسوم التنفيذي: رقم 10-36 مؤرخ في 5 صفر عام 1431 الموافق لـ: 21 يناير 2010

(62) (63) المرسوم التنفيذي: رقم 10-35 مؤرخ في 5 صفر 1431 الموافق لـ 21 يناير

2010.

الفصل الرابع: التعليم العالي و سوق العمل في الجزائر و أهم محطات سياسة التشغيل

تمهيد

I. سوق العمل

- 1-1- مفهوم سوق العمل
- 1-2- وظائف سوق العمل
- 1-3- مكونات سوق العمل
- 1-4- ميكانيزمات سوق العمل
- 1-5- مميزات سوق العمل
- 1-6- المقاربات النظرية في دراسة سوق العمل

II. سوق العمل في الجزائر

- 1-2- خصائص سوق العمل في الجزائر
- 2-2- الأطر القانونية و التنظيمية لسوق العمل و التشغيل في الجزائر

III. ظاهرة بطالة الخريجين الجامعيين بالجزائر

IV. المحطات الهامة للسياسات التشغيل بالجزائر

V. تحديات و معوقات نجاح سياسات التشغيل بالجزائر

VI. النظريات المفسرة للعلاقة بين مخرجات التكوين و التعليم و سوق العمل

VII. أهم المشاكل التي تواجه علاقات التعليم العالي بسوق العمل و أهم الحلول

- 1-7- أهم المشاكل التي تواجه علاقات التعليم العالي بسوق العمل
- 2-7- الحلول العلمية المقترحة حول مشكلة تحضير الطلبة لسوق العمل

خلاصة الفصل

مراجع الفصل

تمهيد:

إن التغيرات والتحولت العميقة التي حدثت في السنوات الأخيرة في المجالات الاقتصادية وسوق العمل جعلت من مشكلة عدم مواجعة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل قضية جوهرية، جلبت إليها اهتمام الباحثين على اختلاف تخصصاتهم، بغية الحد من هذه الظاهرة التي أضحت تؤرق كل الدول وهذا في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية العميقة والتطور المتسارع لتكنولوجيات الإعلام والاتصال ومتطلبات سوق العمل المتغيرة باستمرار، حيث يشكل التنبؤ بداجات السوق المستقبلية ومتطلباته من الكفاءات والمهارات اكبر تحد تواجه الحكومات خاصة مع الارتفاع المتزايد لأعداد الخريجين الجامعيين الذين يفدون سنويا إلى سوق العمل بحثا عن وظيفة هذا السوق الذي يشكو من قلة الكفاءات اللازمة لمناصب العمل التي هي في حالة تغير مستمر وتتطلب كفاءات، ومهارات عالية، قد لا تتوفر لدى الخريجين الجامعيين مما يزيد من معاناتهم، في ظل هذه المعطيات أصبح من الضروري على المؤسسات التعليمية العالي التكيف مع ما يتطلب سوق العمل وهذا من خلال معرفة وتوفير ما يحتاج من مؤهلات وكفاءات لأن العلاقة بين قطاع التعليم العالي والتشغيل هي علاقة عرض وطلب، ومنتاول في هذا الفصل بالتصيل مفهوم سوق العمل و وظائفه ومكوناته وأهم ميكانيزماته ومميزاته كما سنتطرق إلى أهم المقاربات النظرية في دراسة سوق العمل ، كما سنتناول في هذا الفصل أيضا سوق العمل في الجزائر من خلال تحديد أهم خصائصه. وكذلك سنتعرض إلى الأطر القانونية التي تنظمه والى مشكلة بطالة الخريجين الجامعيين بالجزائر والأعوامل التي ساهمت في ذلك.

سنتطرق أيضا إلى أهم المحطات الهامة لسياسات التشغيل بالجزائر وإلى تحديات ومعوقات نجاح هذه السياسات بالإضافة إلى ذلك سنعرض أهم النظريات المفسرة للعلاقة بين مخرجات التكوين والتعليم وسوق العمل وإلى أبرز المشاكل التي تواجه علاقات التعليم العالي وإلى الحلول العلمية المقترحة حول مشكلة تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

I. سوق العمل

1-1 - مفهوم سوق العمل :

يعطي كودمان " Goodman " تعريف عمليا لسوق العمل فيعرفه بأنه "المنطقة التي نقش فيها المؤسسات عن العمال والتي يشغل فيها معظم القاطنين"⁽¹⁾.

يعرف سوق العمل أيضا⁽²⁾ "بأنه البوئقة التي تتفاعل بها كثير من العوامل المؤثرة في حالة التوظيف فهو المكان الذي يظهر فيه عرض العمل و الطلب عليه، وفيه يبحث رجال الأعمال عن العمالة و يبحث فيه العمال عن فرص العمل المتاحة ومن خلاله تتضح الاختلافات في الأجور وساعات العمل وغيرها من ظروف تشغيل العمال "

كما يعرف: "على أنه الأرضية التي من خلالها يستطيع الأفراد تحقيق منافعهم المادية و النفسية والاجتماعية و الثقافية و الشخصية في إطار الحدود التي تفرضها هيكلية الشغل"⁽³⁾، وفي هذا

يفضل بعض المفكرين الذين ينتمون عموما إلى بعض حقول العلوم الاجتماعية إعطاء مدلول آخر لسوق العمل يتمثل في مدلول أو مفهوم حوض الشغل " **le Bassin de L'emploi** " و في هذا السياق يقول " **Pierre Gandeze** " إن حقيقة حوض الشغل يتمثل في تلاقي سياسات المؤسسات والخصائص الاقتصادية في فضاء واحد وفي هذا السياق يقول " إن التوازن في حوض الشغل ليس توازن ميكانيكيا بل هو نتاج خاص في كل وقت وفي كل مكان لجملة من الاستراتيجيات التي تبدو واضحة على الأقل للمؤسسات و للسلطات العمومية أو شبه عمومية للتكفل بإشكاليات الشغل و العناصر الأخرى للقوى العمومية المركزية و المحلية" (4).

1-2- وظائف سوق العمل :

يؤدي سوق العمل وظائف اقتصادية هامة أهمها(5) :

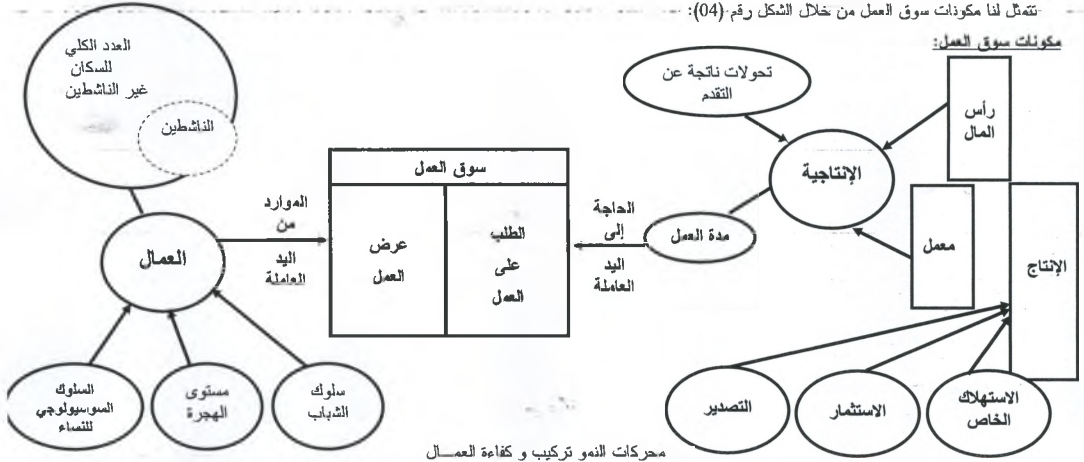
- تحقيق التوازن بين الطلب على العمل و بين عرض العمل.
- تحديد مستويات الأجور على ضوء تفاعل قوى الطلب وقوى العرض.
- المساهمة في تغيير خدمة العمل .
- تحديد أجور فئات العمل المختلفة على حسب ظروف العرض و الطلب.
- المساهمة في تغيير خدمة العمل.
- كما يؤدي سوق العمل وظيفة أخرى في مجال توزيع العمال في القطاعات و الأنشطة على ضوء حركة الأجور إذ يلاحظ أنه كلما زادت حرية العمل في الحركة و سهولة الانتقال كلما استطاع سوق العمل ممارسة قوته في توزيع العمل و انتقال العمال إلى المجالات التي تمنح أجور أعلى كما يبينه الشكل رقم (03).

وعلى العموم يمكن القول بأن سوق العمل يؤدي العديد من الوظائف الهامة والتي تكتسي أهمية كبيرة من حيث ما تمثله هذه الأخيرة من عناصر استقرار في العمل ، وفي الأجور أو في الموارد سواء كانت مادية أو بشرية لتحقيق النمو والتخفيف من إشكالية الاختلافات التي تفرضها بين قوى العرض وقوى الطلب(06) .

الفصل الرابع: التعليم العالي و سوق العمل في الجزائر و أهم محطات سياسة التشغيل

1-3- مكونات سوق العمل:

تتمثل لنا مكونات سوق العمل من خلال الشكل رقم (04):



المصدر: محمد بود رمين: واقع العامل المبرح: إشكالية التمهيش الاجتماعي في سوق العمل ص 34

1-4-4- ميكانيزمات سوق العمل:

1-4-4-1- عرض العمل :

ويعني رغبة أصحاب العمل في الحصول على اليد العاملة أو خدمات العمال الضرورية بواسطة حدوث العملية الإنتاجية باعتبار العمل هو أساس الإنتاج .
وعرض العمل هو تابع مترادف للأجر حيث كلما زاد معدل الأجر كلما زاد العرض على العمل⁽⁷⁾.

1-4-4-2 - الطلب على العمل :

ويقصد به أن العمال الذين يعرضون خدماتهم لهم حق الاختيار في شغل الوظائف، فالفرد يبحث عن وظيفة يتحصل من خلالها على أجر ليتمكن من الحصول على ما يرغب فيه من السلع والخدمات.

1-4-4-3 - توازن سوق العمل :

يتكون سوق العمل من العرض و الطلب وتفاعل العنصرين يحدث توازن حين يتقاطع منحني العرض بمنحني الطلب في نقطة واحدة تدعى نقطة التوازن.

1-5- مميزات سوق العمل:

ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي⁽⁸⁾:

- شعور العامل بأن فرص العمل تقل كلما تقدم به السن.
- عدم شعوره بالرضا من جراء تغيير المؤسسات التي يلتحق بها .
- الارتباطات العائلية والارتباط بالمكان مما لا يحفز على تغيير موقعه الجغرافي .
- تأثير سوق العمل وارتباطه بالتغيرات التقنية و التطور التكنولوجي مما يزيد من نسبة البطالة حيث تحل الآلة محل اليد العاملة وهذا يعني إلغاء بعض الوظائف و أيضا ظهور وظائف جديدة تتطلب كفاءات جديدة .
- يتطلب سوق العمل كأي سوق أخرى توفر عنصر العرض والطلب حتى يصبح سوق بالمعنى الاقتصادي.

1-6- المقاربات النظرية في دراسة سوق العمل :

هناك العديد من المدارس التي تناولت سوق العمل من أبرزها:

1-6-1- المدرسة الكلاسيكية:

اهتمت المدرسة الكلاسيكية بتفسير مكنيزات سوق العمل في نطاق اقتصادي رأسمالي، حيث يقوم الاقتصاد الرأسمالي على مبدأ التوازن العام في الاقتصاد ووفقا لقانون ساي للأسواق الذي يرى أن العرض الكلي يخلق دائما الطلب الكلي المساوي له وترى هذه المدرسة أن جميع الأسواق المكونة للاقتصاد متوازنة بما فيها سوق العمل فالعامل الذي يعرض خدماته في سوق العمل فهو يبحث عن مستوى اكبر من الدخل لأن الأجر الذي يتقاضاه يمثل العائد من الجهد الذي يبذله.

وبالتالي فإن الأجر يمثل "القدرة الشرائية والمنفعة التي يحققها ويحبر عنها باستهلاك كمية معينة من السلع والخدمات"⁽⁹⁾.

1-6-2- المدرسة الماركسية:

تعد نظرية كارل ماركس إحدى النظريات الرائدة في الفكر الاقتصادي المعاصر لما تشكله من نقد لنظرية الفكر الرأسمالي حيث قام كارل ماركس بتطوير عدة مفاهيم كمفهوم الساعة وتراكم رأس المال معدل الربح فائض القيمة حيث أثبت من خلالها بان الربح شكل متحول "لفائض القيمة" ومعنى فائض القيمة أن العامل يشتغل ساعات محددة من أجل الحصول على أجر مقابل ذلك ليستعمله للحصول على ما يحتاج إليه من سلع وخدمات لضمان معاشه لكن النظام الرأسمالي لا يعطي قيمة لقوة عمله كلها ولكن يأخذ جزء منها فالعامل الذي يعمل عشر ساعات ويتقاضى أجره على 8 ساعات فقط فالربح الناتج عن الساعتين يأخذها صاحب العمل⁽¹⁰⁾.

II. سوق العمل في الجزائر

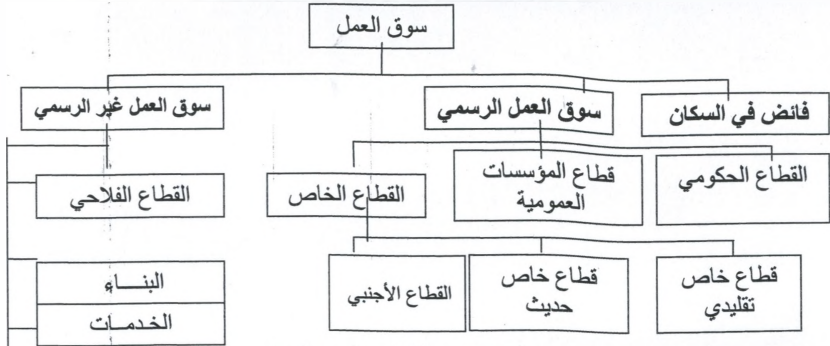
2-1- خصائص سوق العمل بالجزائر :

يتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص أهمها تجزؤه إلى أسواق رئيسية التي تنفرح إلى أسواق فرعية وجموده وظهور البطالة الصريحة فيه، ونقص التشغيل، وأخيرا طول فترة البقاء في قوة العمل⁽¹¹⁾.

2-1-1- تجزؤ سوق العمل:

ينقسم سوق العمل الجزائري على سوقين رئيسيين وهما سوق العمل الرسمي و سوق العمل الغير رسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية، و الشكل التالي يوضح ذلك⁽¹²⁾.

شكل رقم (05) بين هيكل سوق العمل في الجزائر



المصدر: الباحث مدني بن شهرة

2-1-2- سوق العمل الرسمي :

وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد ومن بينها:

2-1-2-1- القطاع الحكومي:

وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي و الشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية أو تعاقدية توفر قدر كبير من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي و العمل النقابي.

جدول رقم (4) يبين تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي

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

المصدر: الباحث مدني بن شهرة

2-1-2-2- قطاع المؤسسات العمومية :

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات ، ولكن الهيكل وإعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات ، جعل المؤسسات العمومية تستغني عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصوصية بالاتفاق مع المؤسسات المالية العالمية حيث تم تصفيته وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام وبفعل سن التقاعد المسبق و التقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفراس البطالة في الجزائر وما اسري من امتيازات قي قطاع الإدارة ، اسري على القطاع العمومي إلا انه يختلف عن سابقه من حيث مستوى الأجور ، حيث تنسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع النسبي بالمقارنة بقطاع الإدارة ، نتيجة استحداث بعض الحوافز سواء أكانت الحوافز فردية أو جماعية وفق الاتفاقيات الثنائية بين العمال وأرباب العمل.

2-1-2-3- القطاع الخاص:

هي فئة من العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرف وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع.

يشارك القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية لجزائر وفقا للسياسة الاقتصادية الدولية، فقد انحصر دوره عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه في بعض الأعمال البسيطة ولم يساهم في التنمية الاقتصادية للجزائر بشكل فعال واستمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة التفتح الاقتصادي، بدأ ظهوره كشريك في التنمية واستيعاب القوة العاملة وخاصة بعد تطبيق خصوصية المؤسسات العمومية وما يميز هذا القطاع عدم الاستقرار الوظيفي، وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة وخاصة لدى المؤسسات المصغرة، ويتميز القطاع الخاص بثلاثة أنواع من أسواق العمل:

2-1-2-4- سوق القطاع الخاص التقليدي:

وتهتله المشروعات المنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993 م ويستقدم تكنولوجيا بسيطة وبه متوسط عدد العمال 4 أشخاص وبه رأس مال منخفض.

2-1-2-5- سوق القطاع الخاص الحديث :

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال ومتوسط عدد العمال به : 15-20 عامل ويتمتع بإعفاءات ضريبية وجهركية عديدة وتسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل.

2-1-2-6- القطاوع الأجنبي:

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا لرأس المال وهو فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر ويستوعب يد عاملة متميزة وذات خبرة ومؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية، وينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية ويخص العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية و مستويات عالية من التدريب و التكوين.

2-1-3- سوق العمل غير الرسمي:

إنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإن من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة وأن نمو العمل في القطاع الغير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية حيث أنه ينمو ويتسع عندما تنجح الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود .
ويتميز بالافتقار إلى الحماية الاجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التأهيلات الاجتماعية بالإضافة إلى مرونة هذا السوق و الولوج فيه بسهولة.

جدول رقم (5) يبين تطور الشغل حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي (بالآلاف)

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

المصدر: الباحث مدني بن شهرة

2-1-4- جهود سوق العمل:

إن ضعف الانتقال من عمل لآخر ومن وظيفة لأخرى جعل من سوق العمل الجزائري بأن يصيب جامدا ويكون ذلك إما جمودا أفقيا وهو الانتقال من عمل إلى آخر أفضل من حيث ظروف العمل كالترقية و التكوين والأجر و المكافآت وذلك راجع لعدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته، أو جمودا رأسيا و يعني ذلك ضعف الترتيبات بناء على الكفاءة دون اعتبارات أخرى و بالتالي زيادة الأجور زيادة ملموسة.

2-1-5- انتشار ظاهرة البطالة:

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع أنواعها فالبطالة الصريحة بدأت تظهر عند تشبع قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية السبعينات ومع بداية الثمانينات عند تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، ومع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وتوقف الجهاز

الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات و المعاهد وقيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص مع العمال سواء بالتقاعد المبكر أو المسبق، أو بالتسريح الجماعي، ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري و خاصة لدى الطبقات الهائلة للشهادات العليا.

2-1-6- ظاهرة نقص التشغيل :

إن سوق العمل الجزائري يتسم بنقص التشغيل وهي قلة استفلال احد العناصر المكونة للإنتاج و خاصة العمل البشري ويشمل مفهوم نقص تشغيل الحالات التي يمارس فيها الفرد عملا ولكن الوقت أقل من المعتاد و تسمى بالبطالة الجزئية أو بنقص التشغيل الظاهر.

I-1- الأطر القانونية و التنظيمية لسوق العمل و التشغيل بالجزائر:

للتحكم و إنجاح سياسة التشغيل بالجزائر تم تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا و نذكر على سبيل المثال (12).

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.
- 2- المرسوم التشريعي رقم 94-04 الذي يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
- 3- المرسوم التشريعي رقم 94-11 الذي يحدد التامين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، معدل و متمم بالقانون رقم 98-07.
- 4- المرسوم التنفيذي الذي يحدد مدة التكفل بتعويض التامين عن البطالة و كفاءات حساب ذلك.
- 5- المرسوم رقم 66-211 المتعلق بوضعية الأجانب العاملين في الجزائر.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 07-123 الخاص بضبط شروط كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال و سحبه منها.
- 7- قانون رقم 04-19 الذي يتعلق بتتصيب العمال و مراقبة التشغيل.
- 8- قانون رقم 06-21 الذي يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل.
- 9- قانون رقم 90-03 الذي يتعلق بمفتشية العمل معدل و متمم بالأمر 96-11.
- 10- قانون رقم 90-02 الذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- 11- قانون رقم 88-07 الذي يتعلق بالوقاية الصحية و طب و الأمن و طب العمل.
- 12- أمر رقم 97-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.
- 13- قانون رقم 90-11 الذي يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-29 المعدل بالمرسوم التشريعي رقم: 94-03 المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-21 و المتمم بالأمر رقم 97-21.

III. ظاهرة بطالة الخريجين الجامعيين بالجزائر:

3-1- تطور ظاهرة بطالة الخريجين الجامعيين:

يشير التحقيق الذي أعده الديوان الوطني للإحصاء حول التشغيل و البطالة بالجزائر سنة 2010 أن معدل البطالة لإجمالي الشهادات الجامعية بلغ 18.5% وهي أعلى نسبة مقارنة بالفئات الأخرى ويرجع السبب إلى مجموعة من العوامل⁽¹³⁾ منها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية فإتساع التعليم العالي وارتفاع عدد المؤسسات الجامعية إلى 82 مؤسسة جامعية ونسب النجاح المرتفعة في شهادة البكالوريا أدى إلى ازدياد عدد المسجلين و المهلتين بمقاعد الجامعة حيث بلغ عدد طلاب 466000 سنة 2000 ليصل إلى 722000 طالب سنة 2004 ليرتفع عدد سنة 2009 / 2010 إلى 1034313 طالب وهذا حسب إحصائيات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و الجدول التالي يوضح عدد الطلاب المسجلين في التدرج سنة 2010/2009.

المستوى	مستوى 6	مستوى 5	ليسانس ل.م.د.	ماجستير ل.م.د.	المجموع	%
الكل	666423	10256	322547	35087	1034313	%100
الإحاث	411108	4686	176687	21084	613565	%59.32

جدول رقم (6) يوضح عدد الطلاب المسجلين في التدرج لسنة 2010/2009

ما يلاحظ من الجدول السابق أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور حيث تشكل نخبتهن تقريبا 60 % مقارنة بالذكور الذين تبلغ نسبتهم 40 % فأعداد الخريجين الجامعيين في تزايد مستمر وهذا حسب دراسة أجراها الأستاذ عبد الكريم قريشي حول التكوين⁽¹⁴⁾ في الجزائر و الجدول التالي يوضح ذلك :

السنة	98/97	99/98	00/98	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04	06/05	07/06	08/07
ع. دققة	1383	1463	1657	1718	1579	1202	1291	1221	1488	1539	1784
ع. تطبيقية	56	68	79	166	90	41	33	45	50	58	59
تكنولوجيا	4170	4148	4517	4398	5139	5500	5624	6458	6707	8182	8038
طب	1443	997	1062	962	1177	1316	1529	1877	2229	2695	2521
ج. أسنان	249	221	231	326	228	324	391	402	433	563	475
صردلة	185	181	197	204	278	493	576	439	563	673	699
بيطرة	253	245	272	319	362	325	257	336	340	414	379

6535	6012	4754	4426	3543	3248	3541	2981	2233	1773	1765	ع. طبيعية
925	850	796	605	539	516	691	577	542	322	312	ع. أرضية
18838	16192	15111	13627	12090	10269	8313	7370	5768	3801	2693	ع. اقتصادية
13478	10031	11478	12301	11467	9950	6940	4937	2709	2027	1471	ع. قانونية
3176	2356	2634	1773	1609	998	1127	789	361	396	317	ع. السياسة
12111	8212	8615	8726	6661	3178	4173	5204	4494	3615	2395	ع. اجتماعية
14864	9125	6794	8425	6672	4042	3677	3879	2709	2263	1134	لغة عربية
9214	7529	6195	5019	3847	2942	3839	3365	2487	2223	1770	ل. الأجنبية
93096	74431	68187	65680	56127	44345	41154	37195	29318	23743	19596	المجموع
25.08	9.16	3.82	17.02	26.57	7.75	10.64	26.87	23.48	21.16	14.19	التطور السنوي

جدول رقم (7) يوضح تطور إعداد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج
من سنة 1998/1997 إلى سنة 2008/2007

وحسب نفس الباحث فإنه يلاحظ عدم توازن بين أعداد الخريجين⁽¹⁵⁾ من الفروع المختلفة ويظهر هذا جليا في ارتفاع عدد الخريجين الجامعيين في العلوم الاقتصادية و الاجتماعية بالمقارنة مع أعداد الخريجين في العلوم التكنولوجية مما قد يسبب خلا في سوق العمل و الجدول التالي يوضح عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع و الفروع لسنة 2010/2009 .

النوع	مستوى 6		مستوى 5		إيساتس(ل م د)		ماستر (ل م د)		المجموع
	إناث	مجموع	إناث	مجموع	إناث	مجموع	إناث	مجموع	
الفروع									
ع دقيقة	1422	2204	22	60	1724	.	130	185	4909
ع تطبيقاتية	71	215	215
تكنولوجيا	4778	13494	844	3557	3828	.	369	813	27699
طب	2608	4059	4059
ج أسنان	590	949	949
صيدلة	979	1456	1456
ع بيطرة	422	945	13	28	28	.	.	.	1012
ع طبيعية	4890	6276	166	239	2614	.	491	623	10195
ع الأرض	1042	2076	49	89	91	.	27	60	2469
ع اقتصادية	15884	26431	1514	2596	3134	.	60	94	33583
ع قانونية	9973	15465	.	.	984	.	.	.	16834
ع السياسية	3625	5453	.	.	264	.	.	.	5830
ع لاجتماعية	8892	14193	218	387	1392	.	12	33	16748
لغة عربية	8904	10699	.	.	1273	.	.	.	12117
ل الأجنبية	7487	9406	.	.	1757	.	275	364	11939
المجموع	71567	113321	2826	6956	17089	.	1364	2172	150014
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	63.15	100	40.63	100	61.99	100	62.80	100	61.89

جدول رقم (8) يبين عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج

حسب النوع و الفروع

نجد الإشارة أن عدد الخريجين الجامعيين في فروع العلوم القانونية و الاقتصادية و الإنسانية و الاجتماعية للسنة الجامعية 2010/2009 قدر بـ 97051 خريج منهم 65648 طالبة حيث تتفوق الطالبات بنسبة 67,46% في كل أنواع التكوين و تزداد هذه النسبة في عدد الحاصلات على شهادات ليسانس (ل م د) بـ: 73,80% و الماستر بـ: 70,67% .
و الجدول التالي يوضح عدد الحاصلين على الشهادات حسب النوع و الفروع القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية.

المجموع		ماستارل م د		ليسانس ل م د		م5		م6		النوع
إثاث	مجموع	إثاث	مجموع	إثاث	مجموع	إثاث	مجموع	إثاث	مجموع	الفروع
20592	33583	60	94	3134	4462	1514	2596	15884	26431	ع اقتصادية
10957	16834	.	.	984	1369	.	.	9973	15465	ع قانونية
3889	5830	.	.	264	377	.	.	3625	5453	ع سياسية
10514	16748	12	33	1392	2135	218	387	8892	14193	ع اجتماعية
10177	12117	.	.	1273	1418	.	.	8904	10699	ل عربية
9519	11939	275	364	1757	2169	.	.	7487	9406	ل أجنبية
65648	97051	347	491	8804	11930	1732	2983	54765	81647	المجموع
% 67.64	%100	% 70.67	% 100	% 73.80	% 100	% 59.77	%100	% 67.07	%100	

جدول رقم (9) يبين عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع و الفروع القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية

الفصل الرابع: التعليم العالي و سوق العمل في الجزائر و أهم محطات سياسة التشغيل

أما فيما يخص عدد الخريجين الإجمالي في الفروع العلمية و التكنولوجية سنة 2010/2009 فيقدر
بـ: 52963 خريج لإثاث: منهم 27198 خريجة أي بنسبة 51.35 % كما يبيئه الجدول التالي:

المجموع		ماستر (ل م د)		ليسانس (ل م د)		5م		6 م		النوع
إثاث	مجموع	إثاث	مجموع	إثاث	مجموع	إثاث	مجموع	إثاث	مجموع	الفروع
3298	4909	130	185	1724	2466	22	60	1422	2204	ع دقيقة
71	215	71	215	ع تطبيقية
9819	27699	369	813	3828	9835	844	3557	4778	13494	تكنولوجيا
2608	4059	2608	4059	طب
590	949	590	949	ج أسنان
979	1456	979	1456	صيدلة
463	1012	.	.	28	39	13	28	422	945	ع بيطرة
8161	10195	491	623	2614	3057	166	239	4890	6276	ع طبيعية
1209	2469	27	60	91	244	49	89	1042	2076	ع الأرض
27198	52963	1017	1681	8285	15641	1094	3973	16802	31770	المجموع
%51.35	%100	%60.50	%100	%52.97	%100	%27.53	%100	%52.87	%100	

جدول رقم (10) يبين عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع و الفروع العلمية و التكنولوجية لسنة 2010/2009

3-2- العوامل المساهمة في ارتفاع نسب بطالة الخريجين الجامعيين بالجزائر:

يمكن أن نحضر أسباب ارتفاع نسبة بطالة الخريجين الجامعيين فيما يلي:

- تراجع نسب النمو الاقتصادي فحسب الخبير الدولي مالك سراي فان نسب النمو الاقتصادي المحققة في الجزائر على مدار السنوات الخمس الماضية و التي تراوحت بين 4,5 % و 5 % غير كافية لتوظيف أكثر من 280 ألف شاب يقبل على سوق العمل سنويا ويرى أن البلاد بحاجة إلى نسبة نمو مستقرة عند معدل 6 % في غضون السنوات الخمس المقبلة للاحد من معضلة البطالة.

• أما الخبير الاقتصادي عبد الحق العميري فيحصر العراقيل التي تواجه عملية التوظيف في الجزائر بنقص في اليد العاملة المؤهلة و ضعف التطور في الحرف و عدم التوافق بين التكوين و احتياجات سوق العمل و ضعف الوساطة .

- قلة الاستثمارات الداخلية و الخارجية التي لم تتجاوز 220 مليون دولار.

- تزايد اليد العاملة سنويا بمعدل 30000 طلب سنويا.

- فشل سياسة الخصخصة في الجزائر بسبب سوء الإدارة الاقتصادية و نقص الخبرة و انعدام الكفاءة⁽¹⁶⁾.

- عجز الدولة عن خلق فرص عمل جديدة وهي حالة اعترفت بها رئيس الجمهورية في خطابه الذي طلب من الشعب المزيد من الصبر لأنه كما قال لا يملك عصا سحرية.
- هشاشة النظام الاقتصادي الجزائري القائم على النفط و العجز على مواجهة تحديات النمو الديمغرافي.
- تبني الدولة لبرنامج الإصلاح الهيكلي الذي تعمل على تطبيق نظام الخصخصة بمختلف أشكالها حيث تنازلت الدولة عن المؤسسات العمومية لمصلحة القطاع الخاص مما أدى إلى فقدان 360 ألف منصب عمل خلال (فترة الإصلاحات).
- ارتفاع و تزايد في أعداد الخريجين الجامعيين سنة بعد أخرى .
- ارتفاع نسبة الشباب في المجتمع الجزائري حيث تقدر نسبة بـ 75 % من المجتمع الجزائري و تمس البطالة 73,4 % من الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة و أن 86,8 % لم يتجاوزوا 35 سنة⁽¹⁷⁾.
- الثقافة الاجتماعية السائدة التي تبعد الخريجين الجامعيين عن قبول العمل البسيط أو الأعمال المنخفضة المستوى⁽¹⁸⁾.
- ضآلة الخريجين الجامعيين المؤهلين سيما وان سوق العمل بالجزائر متغير باستمرار و يبحث عن كفاءات جديدة في خضم التطور السريع في تكنولوجيات الإعلام و الاتصال مما جعل من مئاصب العمل هي الأخرى في تغيير مستمر .
- وللدرد من بطالة الشباب بصفة عامة انتهجت الجزائر سياسة جديدة في مجال التشغيل من خلال إنشاء هيئات وطنية و برامج تقوم بدور الإدماج المهني و الاجتماعي و ذلك بتوفير عقود عمل و إنشاء المؤسسات الخاصة و سننتعرض إلى هذه الهيئات و البرامج في الفصل الخامس.

IV. المحطات الهامة لسياسات التشغيل في الجزائر:

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية و كذلك هي ليست سياسة لسوق العمل، و إنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي و من السياسات القطاعية ، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق و يكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل و تحقيق التشغيل الكامل، و نجد هذه السياسات تمحورت ضمن السياسة العامة للدولة ضمن مراحل تطور الاقتصاد الجزائري⁽¹⁹⁾.

4-1- المرحلة الأولى 1966-1980:

استهدفت إستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر إلى تطبيق سياسة تتمحور حول حل مشكلة البطالة الذي كان يعتبر المشكل الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الاستقلال و حسب تطورات الاقتصاد الجزائري و تقسم هذه المرحلة إلى مرحلتين قبل 1973 م كمرحلة أولى و الفترة ما بين 1974م و 1980 م كفترة ثانية :

4-1-1- الفترة السابقة لسنة 1973.

تمحورت إشكالية التشغيل حول قضية البطالة التي انعكست على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي 35.17 % سنة 1971 م و 31.91 % سنة 1972 م و 30.95 % سنة 1973 م و قد ميزت هذه الفترة بمناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26 % في سنة 1971 م و 48.29 % في سنة 1972 م و 47.03 % في سنة 1973 م و كانت أغلب هذه المناصب في قطاع البناء و الأشغال العمومية و ذلك لتطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية و برنامج إعمار المدن كما تميزت هذه الفترة بهيكل طلب العمل السنوي حيث قدر معدله ب 07 % من إجمالي طلبات العمل المسجلة كل ذلك من أجل التخفيف من البطالة كما ساهم تنظيم الهجرة إلى أوروبا إلى التقليل منها حيث سجلت 250000 هجرة عمالية بالإضافة إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي ، و تميزت هذه المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظيم عملية التوظيف و الهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى و تقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة حيث تم إحصاء بين سنتي (1971-1973 م) حوالي 74.250 عرض عمل كل سنة.

4-1-2 - الفترة بين 1974 - 1980:

في هذه الفترة لجأت الجزائر إلى سياسة التنمية الشاملة عن طريق الأجواء إلى تبني سياسة المخططات التنموية و من مهام المخطط الرباعي الأول هو إيجاد إستراتيجية لامتصاص البطالة و قد عرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها سواء أكان ذلك على المستوى الوطني أو على المستوى الخارجي، و لقد أعطيت للمؤسسات تسيير اليد العاملة و التكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاص الدولة و نذكر من بين هذه الوظائف ، النقل و الخدمات المتعلقة بالصحة و السكن و التعاونيات الاستهلاكية، مراكز العطل كما تميزت هذه الفترة بارتفاع ووفرة عروض العمل و بروز فرص أخرى للدخل في قطاع التوزيع كما أن طالبي العمل كانت لهم استعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة و البحث عن المؤسسات التي تقدم أحسن أجر و أحسن الامتيازات المصاحبة للعمل .

كما لوحظ خلال هذه الفترة ما يلي :

* انخفاض ملموس لطلبي العمل، حيث سجل معدل سنوي يقدر ب 123.330 طلبا مقارنة مع الفترة (1973/1971) التي كانت 228.233 طلب عمل.

* استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل و كان يشمل أساسا على مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء و الأشغال العمومية و يخص الأمر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشييد أو بورشات بناء المؤسسات .

* عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات.

* عدم تحقق سياسة تكوين و تدريب الجماعات العمالية، و ذلك لعدم إعطاء الاهتمام لهذه السياسة من قبل المسيرين المركزيين و لعدم تجانس الطبقة العمالية داخل المؤسسات الاقتصادية و استقرارها

* عرفت هذه المرحلة باختلال في توزيع للعمال المؤهلين بين مختلف المناطق و مختلف القطاعات الاقتصادية.

* ضعف إنتاجية العمال

* التمييز الجذري في استخدام قوة العمل و ذلك نتيجة لنقل المنتجين في مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن، و ذلك نتيجة التطور الصناعي بالمقارنة بالوضع الفلاحي.

* إستراتيجية النمو لم تعطي الاندماج كوسيلة لضمان ديناميكية عرض العمل إذا ما قارنا بين حجم الاستثمارات الصناعية و ما تمخضت عنه من تكاليف باهظة و بين ما قدمته من مناصب شغل.

4-2- المرحلة الثانية 1980-1990:

عرفت أغلب بلدان العالم أزمة التشغيل و خاصة لدى الشباب الذين يشكلون فئة السكان الأكثر تضررا بحكم إعطاء الأفضلية في العمل للمؤهلين و نوي الخبرة الطويلة.

و في بلندا تميزت فترة الثمانينات بتفصل سوق العمل ، و كان الشباب هم الضحايا الأوائل على عكس السبعينيات التي شهدت نموا ملحوظا للتشغيل و التكوين و على هذا الأساس يمكن تقسيم هذه الفترة إلى فترتين بحسب المخططات الخماسية.

4-2-1- الفترة الأولى 1980-1984:

من خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطوّر مستوى إنتاجية العمل و مواصلة خلق فرص للعمل و ذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد و اتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى :

✓ تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة و ذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل و توحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين و إعطائه أكثر أهمية مما سبق .

✓ العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية .

و عليه نجد أن مصالح التشغيل سجلت خلال الفترة (1981-1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 157.943 طلبا و معدلا سنويا لعروض العمل قدره 149.064 عرضا.

وتشير فترة الخماسي الأول إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق و إدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري و ذلك برفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجدة قبل 1973 م و هو ما أدى إلى وجود الفارق بين المتحقق من مناصب العمل و المتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة.

4-2-2- المخطط الخماسي الثاني: 1985-1989

عرفت الجزائر هذه الفترة وضعاً اقتصادياً متميزاً حيث ضعف معدل النمو و زيادة عدد السكان القادرين عن العمل حيث تجاوز 4.5 مليون شخص سنة 1985 م ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1989 م مما أدى إلى زيادة البطالة حيث تجاوز عدد البطالين المليون شخص سنة 1987 م وذلك خلافاً للتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940.000 منصب عمل عند نهايته حيث أن إنشاء مناصب عمل جديدة تراجع من 74000 سنة 1986 ليصل على 59000 سنة 1989، و من خلال ملاحظة الوضع العام نجد أن وضعية التشغيل حسب القطاعات، لم يتغير و بقي نسبياً عند نهاية المخطط بقطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموع التشغيل الإجمالي من 22.8 % إلى 25.2 % و بذلك تبقى الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب العمل الجديدة ، كل ذلك نتيجة استبدال الأزمة الاقتصادية حيث الانخفاض الشديد في أسعار المحروقات بالإضافة إلى الأزمة الاقتصادية العالمية التي أثرت في الاقتصاد الجزائري خاصة من خلال انخفاض قيمة الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية مع الخارج مما انعكس على مختلف القطاعات و الأنشطة الاقتصادية و الاجتماعية رغم الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 م من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي بخلق الثروات حيث أن هذه الإصلاحات كانت على النحو التالي :

* إعطاء دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية و ذلك من خلال إعطاء أكثر استقلالية حيث أنه تتكفل بشؤونها بشكل مباشر و التحسن المستمر لإنتاجية العمل و رأس المال و التحكم في الشؤون المالية و بعث روح المبادرة و دراسة سوق العمل من خلال احتياجاتها و عرضها للعمل كما نص القانون إلى تغيير العقلية القديمة المكتسبة من الفترة السابقة خاصة عقلية المسير الموظف و الانتكال على الدولة و عدم الاهتمام بمستقبل المؤسسة كل ذلك من أجل إيجاد آليات جديدة تحمي المؤسسة الاقتصادية العمومية من الانهيار و منه إلى التخلي عن الطبقة العاملة مما يزيد من فجوة البطالة .

* من بين قوانين الإصلاحات ظهرت صناديق المساهمة مصاحبة للقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية حيث تهدف هذه الصناديق إلى المساهمة في التنمية و المتابعة لتنفيذ مخطط المؤسسة و الرقابة فهو العون الإنمائي للدولة لتسيير الأموال العامة و منه يتولى القيام باستثمارات اقتصادية لحساب الدولة و ذلك عن طريق المساهمة في رأس المال و منه خلق مناصب جديدة للعمل .

* تكييف التخطيط حسب التحولات الاقتصادية الجديدة و خاصة التكييف مع إصلاح المؤسسات العمومية و إلمام القطاع الخاص ضمن مسيرة التنمية للبلاد و كانت ميكانيزمات هذا التكييف هو تغطية الطلب

الاجتماعي و إيجاد آليات التوازن الشامل و النظر في هيكله الاقتصاد الوطني و ذلك ضمن إستراتيجيات على المدى القصير و المتوسط . إلا أن ظهور هذا القانون في ظروف اقتصادية و مالية صعبة و تحولات في إيديولوجية لمفهوم الاشتراكية قزم من تطبيقه.

* دخول الاستثمار الخاص ضمن آليات المساهمة في التنمية الشاملة و إعطائه أكثر حرية: من ذي قبل حيث حددت له مهام معينة من بينها تكثيف الأنشطة الإنتاجية في مختلف الفروع و إنشاء مناصب شغل و مضاعفة أنشطة التمويل من أجل التصدير.

* تشجيع التصدير و ترقيته و ذلك من خلال إعطاء بعض التحفيزات الضريبية، و تسهيل استيراد المواد للمؤسسات المصدرة، و منح امتيازات تتعلق بإجراءات النقل ، و منح بطاقات القروض لبعض المؤسسات العمومية المصدرة مع الترخيص لفتح مكاتب ترقية الصادرات و إلغاء تأشيرة الرقابة على الصرف كل ذلك من أجل التخفيف من حدة البطالة لكن نتائج هذا القانون كان محدودا نظرا لافتقار الاقتصاد للمواد القابلة للتصدير بسبب قلة الإنتاج .

* توجيه القطاع الفلاحي إلى خلق مناصب عمل و امتصاص الفائض المترتب عن تغيير سياسة التسيير الذاتي و فائض العمالة المترتب عن تناقص الاستثمارات الجديدة الناجمة عن انخفاض واردات الجزائر.

4-3- المرحلة الثالثة: التشغيل في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990 - 1999)

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن استفحال الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة و شح مصادر التمويل الخارجي و تضخم الديون و ارتفاع خدمة الديون و نشوب أزمة المديونية هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة و استيراد التجهيزات و المواد الأولية و المواد النصف مصنعة و قطع الغيار مما أدى إلى تراجع في معدلات النمو و الاختلال في التوازنات الداخلية و الخارجية و تسجيل معدل عالي من البطالة حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة و الشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة و صرامة و أكثر انفتاح على الاقتصاد العالمي و ذلك بتطبيق برامج استعجاليه للتخفيف من حدة البطالة و التقليل من حدة الفقر فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار و التصحيح الهيكلية المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية و الاستعداد النفسي للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الإصلاحات حيث تعززت التشريعات الاقتصادية بمجموعة من القوانين و المراسيم ، الهدف منها تمهيد الطريق للاتجاه نحو اقتصاد السوق و من بين هذه الإجراءات نلخصها فيما يلي :

* تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون النقد و القرض حيث أعطي لأجهزة المصرفية ديناميكية جديدة تختلف عن النظام السابق حيث تمكن الترخيص بإنشاء بنوك و مؤسسات مالية جزائرية و أجنبية كما يرخص بفتح مكاتب تمثيل للبنوك و المؤسسات المالية الأجنبية كما يمكن تنظيم الأسواق

التقنية و تحديد كفاءات المعاملة فيها ، و كذلك من أجل خلق مناصب للعمل وخاصة للطبقة المتعلمة و منها خريجي الجامعات.

* تعميق إجراءات الاستثمار و إعطاء ضمانات قانونية و خاصة للاستثمارات الخاصة سواء كانت محلية أو أجنبية و هذا لدفع الاستثمار الخاص نحو المشاركة الفعلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. و من خلال الضمانات و الإهتيازات الواسعة التي أعطاها المرسوم للمستثمرين خاصة الأجانب و ذلك بغية جلب الاستثمارات من أجل توفير السلع و الخدمات و توفير السلع و الخدمات و توفير عروض العمل و هو المجال الذي كان حكرا على الدولة.

في هذه الفترة أبرمت الجزائر مجموعة من الاتفاقيات مع صندوق النقد الدولي.

و من نتائج هذا الاتفاق: زيادة عدد البطالين من 1260000 بطل سنة 1991 م ليصبح سنة 1992 م 1482000 بطل ليتزايد سنة (1993- 1994 م) من 1770000 إلى 2100000 بطل ، رغم أنه كان من ضمن برنامج الحكومة لسنة 1992 م تطبيقا مع بداية جانفي سنة 1992 نظام الشبكة الاجتماعية و لم يتم ذلك إلا في شهر أفريل سنة 1992 م حيث تم الشروع في تقديم إعانات و التعويضات للعائلات الفقيرة و إلى الأشخاص ذوي الدخل الأقل من 7000 دج و مع نهاية السداسي الأول لسنة 1992 م شرعت الجزائر في مفاوضات مارطونية مع المؤسسات المالية و خاصة صندوق النقد الدولي من أجل الحصول على اتفاقيات جديدة ، لكن ذلك لم يتم رغم التنازلات المتتالية و التي أثرت على الاقتصاد الجزائري بحيث رفعت الدعم عن 18 منتج مع إجراءات تسريحات للعمال و إغلاق بعض المؤسسات العمومية إلا أن ذلك لم يشفع لها لدى الهيئات المالية حتى مع بداية 1994 و هي الإصلاحات الهيكلية و سياسة التعديل الهيكلي.

إن نسبة البطالة تغيرت من فترة إلى أخرى حسب الأهداف التي سطرتها الجزائر إذ نلاحظ أن نسبة البطالة انخفضت إلى غاية 1990 انخفاضا نسبيا إلا أن بعد هذه السنة بدأت في الارتفاع تدريجيا مع دخول الجزائر في نظام اقتصاد السوق و الجدول التالي يبين ذلك:

السنة	1966	1977 (1)	1987	1990	1994
عدد السكان القادرين على العمل	2564633	3049952	5341102	5851000	681400
السكان العاملون	1720680	2336263	4139354	469500	5154000
البطالون	843953	713689	1201748	1156000	1660000
نسبة البطالة	32.9 %	23.40 %	22.50 %	19.76 %	24.36 %

جدول (11) نسبة الطبقة الشغيلة و نسبة البطالة

المصدر: الباحث مدني بن شهرة.

4-4- مرحلة تنفيذ إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة 1999-2013:

بلغت نسبة البطالة في سنة 1999 حوالي 30% حسب إحصائيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي و أصبحت تشكل تهديدا على المجتمع مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات و تدابير استثنائية للتخفيف من حدتها و انعكاساتها السلبية خاصة في أوساط الشباب و تمثلت هذه الإجراءات في وضع إستراتيجية تكمن في برامج عديدة لترقية الشغل و إنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها و قد ساعد ذلك عودة الأمن و الاستقرار و ما عرفته فترة 1999 -2004 من انتعاش اقتصادي معتبر حيث تم تجنيد إمكانيات مالية كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة من جراء ارتفاع أسعار البترول أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي و استمرت هذه الجهود في إطار البرنامج الخماسي الأول الخاص بالبرنامج الإضافي لدعم النمو الاقتصادي و ذلك بتخصيص إمكانيات مالية تفوق 55 مليار دولار حسب تصريحات رئيس الجمهورية حيث تراجعت نسبة البطالة في سنة 2004 إلى حدود 17.7 % حسب معايير المكتب الدولي للعمل و في الاجتماع المصغر المخصص لقطاع العمل و التشغيل أكد رئيس الجمهورية على ضرورة استحداث أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل حيث قال "مكافحة البطالة ينبغي أن تتواصل بإصرار شديد من خلال تسخير وسائل معتبرة إذ لا ينبغي أن ننسى بأن النمو الديمغرافي يزداد سنة بعد أخرى حيث يأتي إلى سوق الشغل حوالي 300000 طالب جديد للعمل و عليه يجب على كافة البرامج التنموية المدعمة من ميزانية الدولة أن تدرج ضمن مقارباتها استحداث أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل"

ومن أهم محاور هذه الإستراتيجية ما يلي:

4-4-1- المعاينة: الوضع الحالي

أ- العوامل الإيجابية منها:

- توفر الإرادة السياسية المعلن عنها بوضوح في إطار اقتصادي كلي مستقر و مناسب⁽²⁰⁾
- تسجيل عودة النمو خارج قطاع المحروقات
- احتياطات صرف هامة
- تضخم متحكم فيه
- برامج هامة للاستثمار العمومي و الخاص
- عودة السلم و الاستقرار

ب- الإكراهات منها :

- عجز في اليد العاملة المؤهلة و ضعف التطور بالنسبة للحرث
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .

4-4- مرحلة تنفيذ إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة 1999-2013:

بلغت نسبة البطالة في سنة 1999 حوالي 30% حسب إحصائيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي و أصبحت تشكل تهديدا على المجتمع مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات و تدابير استثنائية للتخفيف من حدتها و انعكاساتها السلبية خاصة في أوساط الشباب و تمثلت هذه الإجراءات في وضع إستراتيجية تكمن في برامج عديدة لترقية الشغل و إنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها و قد ساعد ذلك عودة الأمن و الاستقرار و ما عرفته فترة 1999 -2004 من انتعاش اقتصادي معتبر حيث تم تجنيد إمكانيات مالية كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة من جراء ارتفاع أسعار البترول أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي و استمرت هذه الجهود في إطار البرنامج الخماسي الأول الخاص بالبرنامج الإضافي لدعم النمو الاقتصادي و ذلك بتخصيص إمكانيات مالية تفوق 55 مليار دولار حسب تصريحات رئيس الجمهورية حيث تراجعت نسبة البطالة في سنة 2004 إلى حدود 17.7 % حسب معايير المكتب الدولي للعمل و في الاجتماع المصغر المخصص لقطاع العمل و التشغيل أكد رئيس الجمهورية على ضرورة استحداث أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل حيث قال "مكافحة البطالة ينبغي أن تتواصل بإصرار شديد من خلال تسخير وسائل معتبرة إذ لا ينبغي أن ننسى بأن النمو الديمغرافي يزداد سنة بعد أخرى حيث يأتي إلى سوق الشغل حوالي 300000 طالب جديد للعمل و عليه يجب على كافة البرامج التنموية المدعمة من ميزانية الدولة أن تدرج ضمن مقارباتها استحداث أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل"

ومن أهم محاور هذه الإستراتيجية ما يلي:

4-4-1- المعاينة: الوضع الحالي

أ- العوامل الإيجابية منها:

- توفر الإرادة السياسية المعلن عنها بوضوح في إطار اقتصادي كلي مستقر و مناسب⁽²⁰⁾
- تسجيل عودة النمو خارج قطاع المحروقات
- احتياطات صرف هامة
- تضخم متحكم فيه
- برامج هامة للاستثمار العمومي و الخاص
- عودة السلم و الاستقرار

ب- الإكراهات منها :

- عجز في اليد العاملة المؤهلة و ضعف التطور بالنسبة للحرث
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .

- عدم توفير شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل
- انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) عل حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية ، لاسيما عند الشباب.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ضعف الحركية الجغرافية و المهنية لليد العاملة و التي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب و الهضاب).

4-4-2- الأهداف:

- مكافحة البطالة من خلال مقاربة اقتصادية⁽²¹⁾
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
- تنمية ثقافة المقاول .
- تكييف مخرجات التعليم و التكوين مع متطلبات سوق العمل.
- تحسين و تعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
- تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.
- عصرنة آليات المتابعة و المراقبة و التقييم.
- الأخذ بعين الاعتبار طلبات الشغل الإضافية.

4-4-3- خطة العمل:

- تركز خطة العمل الإستراتيجية ترقية التشغيل على سبعة (07) محاور رئيسية هي⁽²²⁾:
- أ- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال :
 - تنفيذ الإستراتيجية الصناعية
 - تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات
 - دعم تنمية المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة
 - الإسراع في إصلاح نمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية و استغلالها
 - الإسراع في إصلاح العقار الصناعي.

ب- ترقية التكوين التأهيلي (خاصة في موقع العمل) بغرض تيسير الاندماج في عالم الشغل و ذلك في إطار:

- تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين، لاسيما في التخصصات و التأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل
- تطبيق اتفاقيات التكوين في الموقع من أجل التشغيل مع مؤسسات إنجاز المشاريع الكبرى المهيكلة بغرض الاستخلاف التدريجي لليد العاملة الأجنبية باليد العاملة الوطنية ، بعد انتهاء المشاريع .
- تطبيق اتفاقيات الشراكة بين المؤسسات و المرفق العمومي للتشغيل و منظومة التكوين المهني مع منح المؤسسات إمكانية استعمال هياكل التكوين المهني مقابل الالتزام بتوظيف الأشخاص المستفيدين من التكوين .
- تكييف مخرجات التعليم العالي و التكوين المهني مع احتياجات سوق العمل .
- تشجيع التكوين في الحرف الصغيرة و الصناعات التقليدية من خلال دعم الدولة للحرثيين المؤطرين لطالبي العمل.

ج- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات من خلال:

- تحسين مستوى التحفيزات السارية في المجال الجبائي و شبه الجبائي و في مجال تشجيع تنمية الاستثمارات.

د- تحسين و عصرنة تسيير سوق العمل عن طريق:

- * مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إتمام إنجاز المخطط الثلاثي المركز على:
 - برنامج توظيف يستمر إلى نهاية سنة 2008 ، قصد تحسين نسبة التأطير لتنتقل من 749 بطل لعون واحد حاليا إلى 542 بطل لعون واحد في سنة 2009.
 - برنامج تكوين يستهدف أكثر من 1000 إطار و عون
 - برنامج تحديث الوكالات الموجودة و شبكة الوكالات وفتح وكالات جديدة
 - برنامج عصرنة بواسطة وضع شبكة الإنترنت.
- و بالنسبة للخدمات:

- تخصيص من 20% إلى 30% من وقت الأعوان لنشاط العلاقات مع المؤسسات و 20% من وقتهم لنشاط النصح و التوجيه لطالبي العمل.

- مواصلة توسيع نشاط تنصيب العمال إلى القطاع الخاص.

هـ- إعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية من خلال:

- تحسين التأطير البشري.
- تكوين و إعادة تأهيل الموظفين.
- التمدد بالوسائل المادية لاسيما بتجهيزات الإعلام الآلي.

- وضع شبكة اتصال داخلي (intranet).
- توسيع فروع التشغيل على مستوى الدوائر و البلديات و الأماكن المحرومة (الشباك الوحيد).
- تزويدها بالتجهيزات الملائمة و العملية.
- و- أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات تتشكل من :
 - لجنة وطنية للتشغيل : يرأسها الحكومة وتضم وزراء القطاعات المعينة
 - لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل: يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتدادات أعلى مستوى الولايات برئاسة الوالي.
- ز- متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها و تقييمها من طرف:
 - للجنة الوطنية للتشغيل (C.N.E) برئاسة رئيس الحكومة.
 - للجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل (C.I.P.E) برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل.
 - الوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل بواسطة هيكلها غير المتمركزة و المرفق العمومي للتشغيل.
- ح- ترقية تشغيل الشباب:

عودة النمو الاقتصادي إلى جانب ضرورة الانتقال من المعالجة الاجتماعية للبطالة إلى مرافقة طالبي العمل من خلال صيغ متعددة الأشكال تنصل كلها بالقطاع الاقتصادي، جعلت السلطات العمومية تقدم على إصلاح الأجهزة الخاصة بترقية تشغيل الشباب السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب تأخذ بعين الاعتبار التوصيات المنبثقة عن لقاء الحكومة مع الولاة الذي خصص لموضوع الشباب، كما أنها تتكفل بتنفيذ قرارات المجلس الوزاري المشترك المخصص لظاهرة الهجرة السرية.

و في هذا الصدد منحت الأولوية للكفل باحتياجات الإدماج المهني للشباب الذين يمثلون أزيد من 70 % من مجموع السكان الباحثين عن العمل.

و تمتد السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب على:

- دعم ترقية التشغيل المأجور

- دعم تنمية المقاولات.

ط - إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

يتكون ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج:

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): و هي موجهة لخريجي التعليم العالي (الطور القصير المدى الطور الطويل المدى) وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- عقود الإدماج المهني (CIP): وهي موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويناً مهنيًا.
- عقود تكوين/إدماج (CFI): وهي موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

ويرمي إلى:

■ معالجة البطالة معالجة فعالة :

حيث أن التكلفة بتشغيل الجامعيين و التقنيين السامين يبقى من أولويات عمل الحكومة⁽²⁾. وتتوفر الجزائر على عدد هام من الجامعيين يقدر بحوالي 120.000 حامل شهادة جامعية، يقدون سنويا على سوق العمل.

منذ سنة 1998 خصص لهذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا و بعد 10 سنوات من تطبيق هذا الجهاز اتضح وجوب تخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة تأهيل بما يتطلبه سياق عولمة الاقتصاد و شموليته.

و هو ما أدى إلى إنشاء جهازا جديدا لإدماج حاملي الشهادات ، من خصائصه:

- ربط مسألة تسيير بطاقة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي
- مرافقة أحسن لحامل الشهادات الجامعية من خلال نشاطات تكوين و إعادة تأهيل و تحسين المعارف خلال: فترة الإدماج (فترة العقد).

يمكن أن تكتسي هذه النشاطات صيغتين:

* التكوين و إعادة التأهيل في الموقع ، مع تأطير إجباري لحامل الشهادة ، قصد تمكينه من تحسين معارفه

* تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين / تشغيل بتوظيف المستفيدين.

- يستفيد الشاب حامل الشهادة الجامعية من منحة شهرية.

هذه الامتيازات تقع كلها على عاتق الدولة و يمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين على الشكل التالي :

* عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات، و يضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشاب الجامعي وفق صيغة تناقصية تدريجية.

* إشراك الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تكلف إلى جانب تسجيل الجامعيين، باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، و هي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة ، إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة

* منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية في إطار هذه الإستراتيجية الجديدة، و امتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في إطار التشريع الخاص بالاستثمار.

بالنسبة لقطاع الإدارة العمومية، فإن جهاز عقود ما قبل التشغيل الذي كثر عليه الطلب، لم يعط نتائج كبيرة من حيث التوظيف بعد انتهاء فترة العقد.

المقاربة الجديدة تبقى على مدة العقد بسنتين (2) مع نفس مستوى المنحة .

و في هذا السياق فإن الجهاز الجديد ينص على منح الأولوية في التوظيف للجامعيين الموجودين في وضعية عقد إدماج ، وذلك بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

■ التكفل بفئات طالبي العمل الذين غادروا المنظومة التربوية في الطور الثانوي أو لديهم مؤهلات مهنية:

هذه الشريحة التي تمثل 64 % من مجموع العاطلين عن العمل، كان يتم إدماجها في إطار برنامج مناصب للعمل الموسمية بمبادرة محلية منذ سنة 1990.

تقييم هذا الجهاز أظهر النقاط التالية :

- تمركز كبير في الإدارة.
- مدة الإدماج طويلة وضيق الأفق بالنسبة للتوظيف الدائم.
- شروط التوظيف بقطاع الوظيفة العمومي.
- عدم ترفير مرافقة عن طريق التكوين.

في هذا السياق جاء اقتراح عقد الإدماج المهني إعطاء فرصة أكبر للإدماج الدائم و هو كالتالي:

- ربط تسيير البطالة باحتياجات التنمية المحلية.
- توفير مرافقة أحسن لطالبي العمل في المؤسسة أو في الإدارة أو في الجماعات المحلية من خلال التكوين و تحسين المستوى للتكيف مع منصب العمل بأفق التثبيت فيه.
- المنحة الشهرية على عائق الدولة و سيتم تثمين مبلغها بالمقارنة مع المبلغ الحالي.
- بالنسبة للمدمجين في الإدارة و الجماعات المحلية ستعطي لهم الأولوية في التوظيف كمتعاقدين طبقا للتشريع الخاص بالوظيفة العمومي.

من جهة أخرى و بغرض تشجيع التوظيف و إلى جانب الأجر فإن الدولة ستدعم المستخدمين من خلال:

- عقد عمل مدعم لمدة سنة على نفقة الدولة مقابل توظيف الشاب عند انتهاء المدة
- منح امتيازات جبائية و شبه الجبائية طبقا للتشريع الساري المفعول.
- منح إمكانية الإدماج المهني لطالبي العمل الذين ليس لديهم تكوين ولا تأهيل و تمكينهم من اكتساب مهارات أو تكوين مؤهل يزيد من حظوظ توظيفهم هذه الفئة التي يتكفل بها في إطار جهازي المناصب الموسمية و أشغال المنفعة العمومية ، يدخل ضعيف ، شهدت تديد مدة الإدماج بالنسبة للبعض إلى 10 سنوات دون إمكانية التوظيف .

كما أن عدم اكتراث المستخدمين لمرافقة المستفيدين و تشجيعهم كان كذلك من عوامل النقص في هذه الأجهزة.

الصيغة الثالثة من العقود المقترحة هي عقود تكوين / إدماج موجهة للتكفل بانشغالات هذه الفئة التي تمثل 22 % من مجموع العاطلين عن العمل يرتكز العقد على مقاربة جديدة أساسها:

- تنصيب طالبي العمل بدون تأهيل إما على مستوى حرفيين مؤطرين للاستفادة من تكوين مؤهل لمدة 12 شهرا.

- و إما لدى الجماعات المحلية في إطار أشغال صيانة الغابات و المباني.

- و يستفيد الشباب من منحة أو تعويض.

يستفيد الحرفيين المؤطرون من الامتيازات التالية :

- مساهمة الدولة في أجور الأشخاص الذين يتم توظيفهم بعد إنتهاء مدة الإندماج المؤقت ، و ذلك في إطار عقد عمل مدعم لمدة سنة واحدة.

- امتيازات جبائية و شبه الجبائية طبقا للتشريع الساري المفعول

بالنسبة لأشغال صيانة المباني توكل بالأولوية إلى المؤسسات المصغرة المنبثقة عن جهازي وكالة دعم تشغيل الشباب و صندوق التأهين عن البطالة مع إمكانية استفادتها من عقود عمل مدعم بمساهمة الدولة لمدة سنة واحدة.

و بالنسبة للصيغ الثلاثة من العقود المذكورة و للمسجلين كطالبي عمل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل يقترح المشروع منحة تشجيع على البحث عن التكوين مؤهل.

■ دعم تنمية المبادرة المقاولانية :

إبقاء على التجربة الحالية للجهازين (ANSEJ-*CNAC*) من حيث سقف و من حيث سن للمبادرين.

الإصلاحات ستتضمن بعض التعديلات النوعية الخاصة بالنشاطات المصغرة بغرض الإستجابة أكثر

لتطلعات المبادرين و الحصول على مشاريع قابلة للتمويل من قبل البنوك على المدى القصير:

- برامج تكوين المقاولين الشباب في ميدان التسيير خلال مرحلة ما قبل إنشاء المشروع أو في مرحلة ما بعد إنشائه.

- برامج تكوين مستخدمي الوكالات و المتخصصين في مجال مرافقة المقاولين الشباب و متابعتهم و توجيههم.

- إدراج صيغة التمويل الثنائي مع رفع سقف القرض بدون فائدة دفعا لعملية خلق النشاطات.

- تشجيع المشاريع ذات الصلة بالتنمية المحلية

- إعادة تنظيم الوكالات المتخصصة في النشاطات المصغرة باتجاه لامركزية مساعدات الدولة.

- مساهمة قطاع البنوك في إنجاح الإصلاحات لاسيما من خلال التخصص في المؤسسة المصغرة و فتح شبابيك خاصة على مستوى شبكة البنوك و لا مركزية القرض البنكي على مستوى الفروع الولائية للبنوك.

■ على المدى المتوسط:

تخصيص مؤسسة مالية في تمويل مشاريع استحداث النشاطات على غرار ما هو معمول به في بلدان أخرى كتونس مثلا.

4-4-4-أهم النتائج المحققة من خلال تطبيق إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة:

يمكن أن نحصر أهم النتائج المحققة من خلال تطبيق الإستراتيجية الوطنية للتشغيل و محاربة البطالة فيما يلي⁽²⁴⁾:

■ تقليص في نسبة البطالة حيث انخفضت من 30% سنة 1999 إلى 17.7% سنة 2004 إلى 11.8% سنة 2007 إلى 10% سنة 2010 حسب إحصائيات وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

■ زيادة عدد السكان العاملين حيث انتقل عددهم من 6 ملايين سنة 1999 إلى 9.3 مليون سنة 2007 أي بمعدل ارتفاع سنوي قدره 5.6% .

■ استحداث أزيد من 400.000 منصب عمل دائم و مؤقت.

■ تمويل حوالي 94000 مشروع مصغر كان من نتائجه استحداث 260000 منصب شغل مباشر.

■ وضع إجراءات جديدة للمساعدة على الإدماج المهني للشباب الرامي إلى تسهيل توظيف دائم للشباب.

■ توسيع شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل و تطوير تسييرها

■ التطبيق الفعلي لسياسة إصلاح أجهزة المراقبة التي ترمي إلى إصلاح مصالح المراقبة و التي تتمثل في مفتشات العمل من خلال:

■ التكوين المتواصل ل أكثر من 500 مفتش و توظيف مفتشين عمل جدد سمح بتغطية وصلت إلى مفتش عمل واحد ل 7000 عامل.

■ إعادة تنظيم مفتشات العمل على المستوى المركزي و المحلي و توسيع تدخل مفتشي العمل.

■ التوقيع على 64 اتفاق و اتفاق فرعي منذ 2006 على مستوى جميع قطاعات النشاط و يتمحور

أساسا حول زيادة الأجور حيث تم إلى غاية 2008 على توقيع أكثر من 147 اتفاقية.

■ التوقيع على اتفاقية إطار بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين و منظمات أرباب العمل في القطاع الخاص تتمحور حول زيادة الأجور.

■ تم ترقية العمل المأجور من خلال إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يتكون من 3 ثلاثة عقود.

- عقود إدماج حاملي الشهادات.

- عقود الإدماج المهني موجه لخريجي الثانويات و التكوين المهني.

- عقود إدماج / تكوين موجه لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

■ تم إدماج 45000 شاب في إطار العقود السابقة الذكر.

■ تم خلق 60000 منصبا في إطار جهاز خلق النشاطات.

- انخفاض نسبة البطالة إلى أقل من 10 %.
- و حسب برنامج رئيس الجمهورية فإن برنامج التشغيل بكل صيغة في إطار إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة تسعى إلى توفير مليوني منصب عمل في أفق 2013.
- إصدار القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق ل 11 ديسمبر 2006 الذي يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل.
- إصدار القانون رقم 04 - 19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 25 ديسمبر سنة 2004 الذي يتعلق بتتصيب العمال و مراقبة التشغيل.

V. تحديات ومعوقات نجاح سياسات التشغيل في الجزائر

تواجه سياسات التشغيل في الجزائر تحديات كبيرة و معقدة ومن بينها ما يلي:

1-5- التحدي الأول: باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع ، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لا سيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات ، وانجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة و الدائمة واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، و التقليل من عدد العمال أما بسبب الغلق⁽²⁵⁾ وبسبب مواجهة الأزمات التجارية و المالية ، نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية. كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذين أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكرا، حيث وصلت طلبات العمل إلى ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنويا، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي ونمو الوظائف.

2-5- التحدي الثاني: العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ " **Le marché Informel** " الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل⁽²⁶⁾ أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال ، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور أو مختلف الحقوق الفردية و الجماعية للعمال، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل، و العمل المؤقت، من جهة أخرى؛ حيث ارتفعت ممارسات العقود المحددة المدة في الجزائر على سبيل المثال من 10 % سنة 1987 إلى 32 % سنة 1997 ولا زال مستمرا في الارتفاع إلى الآن، لا سيما أمام غياب الرقابة أحيانا وضعفها أحيانا أخرى.

3-5- التحدي الثالث: ومما يزيد من تعقيد أمر التحكم في استمرار ارتفاع نسبة البطالة⁽²⁷⁾، ويصعب من مهمة الهيئات و المؤسسات المكلفة بتوفير فرص العمل، ما يتعلق بعدم التحكم في الآليات القانونية و الاجتماعية و الاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم و تأطير سوق العمل (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل) التي تفتقر لوسائل التقييم و القياس الإحصائي الكافي حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب إلى جانب عدم الانسجام و التناقض بين

الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة و الجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة ولم تتمكن من تحقيق سوى 25 % من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987 تفوق 87 %.

4-5-التحدي الرابع: يكمن في عدم تكيف أنظمة⁽²⁸⁾ التعليم و التكوين العالي و المتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات و العمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم. وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب و المؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة، من جهة، ومؤسسات التكوين العليا و المتوسطة المتخصصة منها و العامة من جهة ثانية و المؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة، حيث لا تتوفر معظم هذه البلدان على مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فعالية الجهود المالية و الإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل الخريجين من المعاهد والجامعات و مؤسسات التكوين . وان وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.

5-5-التحدي الخامس: والمتمثل في الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب⁽²⁹⁾، ونقصد بها الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية ، وتعاطي المخدرات، و العنف ضد المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب لهذه الظاهرة الأخيرة التي أصبحت تشكل الشغل للبلدان العربية المغربية بصفة عامة، و الجزائر بصفة خاصة، في علاقاتها مع الدول الأوروبية المتوسطة على وجه الخصوص نتيجة للمشاكل والصعوبات التي أصبح يعيشها الشاب العربي، والجزائري.

VI. النظريات المفسرة للعلاقة بين مخرجات التكوين و التعليم و سوق العمل:

نظرا لما يشكله رأس المال البشري من أهمية في التنمية بصفة عامة و في التنمية الاقتصادية بصفة خاصة ظهرت عدة نظريات تناولت العلاقة بين التعليم و التكوين و سوق العمل من أهمها:

1-6- نظرية رأس المال البشري:

يعد دنيسن وشولتز " E. Denson " و " W. Schulz " رواد هذه النظرية حيث قاموا سنة 1962 بتحليل معدلات النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة الأمريكية و استخلصوا أن ارتفاع كمية العمل و الوسائل التي تدخل في عملية الإنتاج لا تفسر سوى نصف معدلات النمو المحققة حيث اقترحوا مفهوم التكوين و التعليم كعامل مسبق يفسر هذا الفارق⁽³⁰⁾.

حيث اعتبرت هذه النظرية أن التكوين و التعليم هو استثمار بكل المقاييس و يساعد الفرد على الاندماج بسهولة في سوق العمل.

6-2- نظرية باروه و لي "Baroo" و "Lee" :

ظهرت هذه النظرية بين (1994،2000) و تتناول عالمان بدراستهما لمحددات النمو الاقتصادي في عدد كبير من دول العالم للفترة بين 1960 و 1995 حيث توصلا إلى أن من محددات النمو المهمة لمخزون رأس المال البشري الأولي في البلدان و خصائص سكانها حيث بيئا أن معدل النمو مرتبطة إيجابيا بالمستوى الأولي لمتوسط سنوات التحصيل المدرسي من المستويين الثانوي و العالي للذكور و فسرا بأن العمال ذوي التعليم الأعلى يتقنون التقنيات الجديدة و يودون دور مهم في نشرها⁽³¹⁾.

6-3- نظرية سبنس و أراو "K. Arrow"، "M.spence" :

يرى أصحاب هذه النظرية أن التعليم و التكوين الجيد للأفراد يؤدي إلى إندماجهم الجيد في سوق العمل و بالتالي يساهمون في تحريك عجلة النمو الاقتصادي⁽³²⁾.

تعليق:

من خلال القراءة المتأنية لما جاءت به النظريات السابقة نرى بأنها ركزت على رأس المال البشري الذي يعتبر محرك كل نشاط اقتصادي فكلما تلقى الفرد تكوين أكسبه قدرات و كفاءات عالية تمكنه من الدخول بسهولة في سوق العمل و الاندماج في الحياة المهنية و من ثمة فإنه يساهم في خلق الثروة. ففعالية نظام التكوين لا تقاس بحدج مخرجاته أو هيكله و لكن تقاس بمدى قدرته على تزويد سوق العمل بإطارات كفئة مؤهلة تستجيب لمطالباته المتغيرة باستمرار.

VII. أهم المشاكل التي تواجه علاقات التعليم العالي بسوق العمل وأهم الحلول:

7-1- أهم المشاكل التي تواجه علاقات التعليم العالي بسوق العمل:

إن المتطلبات الجديدة للتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي يعرفه حاليا المجتمع الدولي تفرض ضرورة القيام بإصلاحات في التعليم العالي، وذلك للاستجابة للوظائف والمهام التي أصبحت تتضح أكثر فأكثر، وزاد الاهتمام بها وذلك من خلال العديد من الأبحاث المنشورة والمؤتمرات الدولية مثل المؤتمر العالمي حول التعليم العالي الذي انعقد بباريس من 5 إلى 9 أكتوبر 1998، من أجل توضيح الأهداف الجديدة التي يجب على التعليم العالي تحديدها والتحديات التي يجب عليه مواجهتها، إن تطور التكنولوجيات الحديثة والجديدة أصبحت تدفع مؤسسات التعليم العالي للتفكير في الطرق البيداغوجية الجديدة في ميدان التعليم والتعلم، وفي العلاقات بين المعلم والمتعلم، وكذا تصميم واستعمال مختلف وسائل التعليم وتأثيرها على عملية التعلم والتكوين.

يوضح كارلوس.ت. بردها يم عضو المجلس التنفيذي لليونسكو أن "المتطلبات المنبثقة من الثورة العلمية والتكنولوجية لديها أثر كبير على المؤسسات الجامعية وتفرض عليها اختصاصات متعددة واستجابة جد موافقة لطبيعة العلوم الحديثة، إن أزمة الجامعة اليوم متعددة وتفرض عليها مراجعة جذرية على مستوى أهدافها وعلى مستوى مهامها وكذلك على مستوى طرق العمل بها"⁽³³⁾.

ومن جهة أخرى، فإن التعليم العالي معرض لضغوطات جديدة للاهتمام أكثر بدوره الاقتصادي والاجتماعي وخاصة بمهمته ووظيفته المتمثلة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل وسوق العمل المتغيرة. يقول إيريك اسنولط خبير مختص في العلاقة بين التعليم العالي وعالم الشغل بالمنظمة العالمية للتعاون والتنمية الاقتصادي " إن الرأي العام من غير أن يتجاهل الأبعاد الاجتماعية والثقافية للتعليم العالي، لديه اليوم إدراك جد إيجابي بالنسبة لما كان عليه قبل عشر سنوات، حول الدور الاقتصادي للتعليم العالي، وخاصة وظيفته المتمثلة في التحضير إلى التوظيف"⁽³⁴⁾

لقد تزايدت أهمية موضوع العلاقة بين التعليم العالي والتوظيف أو عالم الشغل على المستوى الدولي، وأصبحت موضع اهتمام وعناية منذ بداية التسعينات. لقد أصبح السؤال عن كيفية تكيف مؤسسات التعليم العالي من أجل إيجاد وتطوير علاقات ديناميكية بين التعليم العالي والتوظيف مهما. لقد اُعرفت نسبة بطالة خريجي الجامعات ارتفاعا كبيرا خلال التسعينات، ويتوقع الخبراء ارتفاع في الطلب على اليد العاملة المؤهلة التي تتماشى مع الحاجيات الجديدة لسوق العمل المتغيرة، والتي غالبا ما تكون مفقودة لدى خريجي الجامعات خاصة منذ بداية التسعينات. لقد أصبحت بطالة الجامعيين منتشرة في كل دول العالم وبصورة أكثر قوة بالدول النامية، وهذا كما أشار إليه كارلوس ت. برنيزايم بالقول: "إن بطالة المؤهلين الجامعيين منتشرة بكثرة خاصة في الدول النامية."⁽³⁵⁾

إن المؤتمر العالمي حول التعليم العالي الذي انعقد بباريس من 05 إلى 09 أكتوبر 1998 خلص إلى تحديد جملة المشاكل التي تواجه التعليم العالي دوليا⁽³⁶⁾ و نتلخص في مايلي:

- Quality of Higher Education
- Management and Finance
- Relevance of Higher Education
- International Co- operation

- نوعية التعليم العالي
- التسيير و التمويل
- ملاءمة التعليم العالي
- التعاون الدولي

كما أن هذا المؤتمر العالمي سبقته خمس مؤتمرات جهوية مختلفة و هي :

■ مؤتمر الدول الأوروبية المنعقد بمدينة بلارم بإيطاليا في سبتمبر 1997

■ مؤتمر الدول الإفريقية المنعقد بمدينة دكار بالسينغال في أبريل 1997

■ مؤتمر الدول العربية المنعقد بمدينة بيروت بلبنان في مارس 1998

■ مؤتمر دول أمريكا اللاتينية المنعقد بمدينة هافانا بكوبا 1996

■ مؤتمر دول آسيا المنعقد بمدينة طوكيو باليابان في جويلية 1997

و كل هذه المؤتمرات تطرقت إلى المشاكل السابقة الذكر التي تعترض التعليم العالي و خاصة في علاقته بسوق العمل.

- أهم المشاكل التي تواجه علاقات التعليم العالي بسوق العمل:

يواجه التعليم العالي عدة مشاكل متنوعة ومتشابهة في كل أنحاء العالم، وتعاني الدول النامية منها أكثر من الدول المتقدمة.

● أهم المشاكل التي خرج بها التصريح النهائي لمؤتمر الدول لعربية:

■ ارتفاع عدد الطلبة بصفة كبيرة، وهي ظاهرة عالمية تواجه التعليم العالي في كل مناطق العالم.⁽³⁷⁾

■ مركزية تسيير التعليم العالي، مما يستدعي مرونة أكثر ومشاركة كل المعنيين في عملية القرار.

■ غياب العلاقات الوثيقة بين مؤسسات التعليم العالي والتعليم العام، وبين الجامعات ومؤسسات التعليم الثانوي الأخرى.

■ ضعف جهاز توجيه الطلبة نحو الاختصاصات المختلفة في التعليم العالي نسبة إلى قدراتهم واهتماماتهم.

■ ظروف الأساتذة الموظفين فرغم الاختلافات الكبيرة بين الدول حول هذا الموضوع، لكن الأكيد أن في كثير من الدول النامية تبقى ظروف أساتذة التعليم العالي أضعف بكثير مما تنص عليه المعايير العالمية الخاصة بقانون أساتذة التعليم العالي المتفق عليها في 1997 من طرف المؤتمر العام لليونسكو.

■ تزايد الطلب على الموظفين الأساتذة والباحثين القادرين على تقوية التعاون مع القطاع الصناعي، وعلى التكوين المتواصل لحاملي الشهادات وذلك بالتوازي مع التطورات العالمية في المجال العلمي والتكنولوجي.

■ عدم توفر حاملي الشهادات ذوي المؤهلات العالية في بعض الاختصاصات مما أدى إلى "بطالة خريجي التعليم العالي" أو إلى التوظيف الأدنى، بمعنى العمل في منصب أدنى نسبة للشهادة المحصل عليها.

■ فقدان برامج ومشاريع مطابقة يمكن تقديمها للجامعات التي يمكن أن تساهم في تطوير هذه البرامج.

- المشاكل التي خرج بها التصريح النهائي لمؤتمر الدول الإفريقي:
- اختلال التوازن بين قدرات الاستقبال وارتفاع عدد الطلبة غير المعوض بارتفاع في الميزانية.
- انخفاض نسبة التأطير والإشراف و عواقبها على متابعة الطلبة.
- فقدان الدافز لدى الأساتذة الباحثين الذي يرجع إلى ضعف الأجور مما دفع بهم إلى الهجرة (هجرة الأدمغة).

- ضعف التخطيط والتسيير التقديري لنشاطات التعليم العالي والبحث.
- انعدام وضعف التكوين البيداغوجي للأساتذة والتكوين للتسيير للإداريين والمسؤولين.
- توجيه البرامج التعليمية المرتكز في أغلب الأحيان على نقل وإرجاع المعارف.
- نقص كبير في الأجهزة والوسائل البيداغوجية.
- الارتفاع السريع في عدد الطلبة من جهة، والنقص في الوسائل من جهة أخرى، تولد عنهما عدة ظواهر أدت إلى تقهقر " الملائمة " و " النوعية " للتعليم العالي.

إن أغلب المشاكل الحالية التي يعرفها التعليم العالي نسبة إلى عالم الشغل على وجه الخصوص تتعلق بصفة مباشرة أو غير مباشرة بعاملين أساسيين وهما (38)

- الارتفاع السريع في تعداد الطلبة.

- ارتفاع بطالة حاملي شهادات التعليم العالي.

إن مختلف المشاكل التي تواجه التعليم العالي في علاقته مع عالم الشغل تتحدد وفقا للعوامل المختلفة التي ساهمت في الارتفاع السريع في تعداد الطلبة وارتفاع نسبة البطالة في أوساط خريجي الجامعات. وعند شرح هذه العوامل يجب الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المناطق المختلفة في أنحاء العالم حول مسألة العلاقات أو الروابط بين التعليم العالي وعالم الشغل، لذلك يجب التمييز في إطار العوامل التي ساهمت في ارتفاع أعداد الطلبة وارتفاع بطالة خريجي الجامعات بين العوامل المشتركة لمختلف مناطق العالم، والعوامل الخاصة بالدول المتقدمة أو بالدول النامية.

1-1-1- ارتفاع تعداد الطلبة:

عن ارتفاع تعداد الطلبة على مستوى التعليم العالي ظاهرة عالمية، وواقع مقلق في كل مناطق العالم. إن المؤتمرات الجهوية الخمسة أكدت كلها وبدون استثناء أن التعليم العالي يعرف منذ العشرينات الأخيرة ارتفاعا سريعا في أعداد الطلبة على مستوى كل البلدان باختلاف المناطق. وهذا ما أكدته التصريح العالمي حول التعليم العالي الذي جاء فيه أن: "النصف الثاني من هذا القرن عرف نموا مدهلا في أعداد الطلبة على المستوى العالمي حيث ارتفع أكثر من ست مرات منتقلا من 13 مليون طالب سنة 1960 إلى 82 مليون طالب في 1995 (39)

وهذا التزايد في التعداد الطلابي مستمر وسريع في كل من الدول النامية والمتقدمة، لكن كان لهذا الارتفاع أثره أكثر على الدول النامية، ذلك أن أغلب هذه الدول تعرف عجزا في مواجهة هذه الظاهرة

وحدها وهذا بسبب التطور الجذري للتعليم العالي من جهة ومن جهة أخرى لأن هذه الدول لم تستطع مقاومة الضغوطات لصالح ارتفاع أعداد الطلبة.

إن نسبة الارتشاح كانت أسرع في الدول النامية حيث انتقلت من 3 ملايين طالب في 1960 إلى 7 ملايين في 1970، إلى 16 مليون في 1980 وأخيراً إلى 30 مليون في 1991. هذه الإحصائيات توضح النمو المتزايد والمتسارع على المستوى العالمي وخاصة على مستوى الدول النامية.

إن هذه الظاهرة في تزايد مستمر حسب توقعات اليونسكو وهي تطرح حالياً مشاكل عديدة منها: مشاكل التسيير والتمويل، مشاكل بطالة خريجي الجامعات... الخ

إن عدد الطلبة، حسب اليونسكو سوف يصل إلى 97 مليون طالب في 2015 وإلى 1,00 مليون في 2025، وضرورة تقديم تعليم عالي معمم وذو نوعية سوف يكون من أكبر التحديات للسنوات القادمة". بالنسبة لهذه الدول النامية فإن النمو في ارتفاع تعداد وتدقق الطلبة سيكون جد قوي.

فالتسجيلات بالتعليم العالي وصلت إلى 40 مليون سنة 2000 سوف تنتقل إلى 50 مليون سنة 2015 وإلى 54 مليون في 2025.

7-1-2- بطاقة حاملي شهادات التعليم العالي:

يؤكد تيلشالر الخبير الألماني والباحث في العلاقات بين التعليم العالي وعالم الشغل أنه: "منذ بداية التسعينات أخذت مسألة كيفية تمكن مؤسسات التعليم العالي من مواجهة وتصميم العلاقات، بين التعليم العالي والتوظيف أكبر وزن نسبة إلى ما كانت عليه خلال العشرينات السابقة. إن بطاقة حاملي شهادات التعليم العالي ارتفعت أكثر في بداية التسعينات، في حين أن العرض لهاته الفئة سوف يعرف ارتفاعاً أكبر، والكثير من الخبراء يتوقعون ارتفاع في الطلب على اليد العاملة المؤهلة." (40)

ويضيف نفس الباحث أن نسبة البطالة لحاملي شهادات التعليم العالي مرتفعة الآن في الكثير من الدول المتقدمة، كما هو الحال في الدول النامية. يقول الباحث كارلوس ت. برنهام: "إن بطاقة المؤهلين الجامعيين منتشرة بكثرة وخاصة في الدول النامية".

لقد كان لهذه الظاهرة الجديدة أكبر الأثر على الدول النامية منه على الدول المتقدمة والغنية، ويعود هذا إلى ارتفاع وتدقق تعداد الطلبة في هذه الدول مقابل وجود الاضطرابات التي يعرفها القطاع الاقتصادي نتيجة سياسات التعديل الهيكلي والإصلاح الإداري وإعادة الهيكلة الصناعية المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي على الكثير من الدول النامية.

لقد ظهر الآن مصطلحين آخرين يحملان معنى ظاهرة أخرى انجرت عن ظاهرة ارتفاع بطاقة الدائرين على شهادات التعليم العالي وهما: التوظيف الأدنى (Under-Employment) والتأهيل الأعلى أو المتجاوز (Over Qualification) وهذا يعني بأنه عندما تفوق مؤهلات العمل حاجيات ومتطلبات الوظيفة، ففي هذه الحالة يمارس العامل وظيفة أدنى أو أقل من مستواه الجامعي، فهو قبل

وظيفة (أو منصب عمل) هو أكبر تأهيل منها لأنه وجد نفسه مضطرا لذلك نظرا لانتشار البطالة في فنته الحاملة للشهادات الجامعية.

وفي هذا الإطار يندرج قول كوفمان : "إن مشكلة بطلاة حاملي الشهادات الجامعية والموظفين منهم بالمناصب التحتية أصبحت مشكلة عالمية قد عرفت انتشارا كبيرا في كثير من الدول المتقدمة والدول النامية وستظل هذه المشكلة موجودة طويلا تهدد صحة واستقرار الأفراد والمجتمعات."

1-3- العوامل التي ساهمت في ظاهرة ارتفاع وتدفق تعداد الطلبة (التحجيم):

إن المؤسسات الجامعية التي تعيش اليوم هذه الظاهرة غير متواجدة في نفس المحيط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

ومثل هذه الظواهر مرتبطة بظروف خاصة لكل منطقة من مناطق العالم، حيث هناك مجتمعات وثقافات مختلفة وأنظمة مختلفة...إلخ. لكن بعض العوامل المتسببة في ظاهرة ارتفاع تعداد الطلبة وظاهرة بطلاة خريجي الجامعات يمكن أن تكون متشابهة في مختلف مناطق العالم وتكون بالتالي عوامل مشتركة، وهذا بالنسبة إلى ظاهرة ارتفاع تعداد الطلبة وبالنسبة إلى ظاهرة بطلاة حاملي شهادات التعليم العالي.

1-4- العوامل المشتركة للدول المتقدمة والنامية : وهي كالتالي:

✓ العامل الأول: مبدأ العدل والإنصاف والنصوص التشريعية.

لقد جاء في التصريح العام لحقوق الإنسان في المادة 26 البند 1: " كل شخص لديه الحق في التعليم الالتحاق بالدراسات العليا يجب أن يكون مفتوحا للجميع بكل مساواة نسبة إلى استحقاق الأفراد."⁽⁴¹⁾ وفي اتفاقية اليونسكو المتعلقة بالدفاع ضد التمييز في مجال التعليم في المادة 4 بند أ: " جعل الالتحاق بالتعليم العالي للجميع بكل مساواة نسبة إلى قدرات كل واحد".

جاء في الاتفاق الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي ينص في مادته 13 بند 2ج: "يجب أن يكون الالتحاق بالتعليم العالي للجميع بكل مساواة، نسبة إلى قدرات كل واحد، وذلك بكل الوسائل الملائمة، وخاصة بالاستعمال المتواصل للمجانبة".

إن كل هذه الأسباب للاخاسة بالعدل والإنصاف من أجل توسيع ديمقراطية الالتحاق بالتعليم العالي كان أول عامل في ظاهرة ارتفاع وتدفق تعداد الطلبة في كل أنحاء العالم.

✓ العامل الثاني: اعتماد السياسيين والأنظمة الحكومية للمبدأ الذي ينص على أن التعليم العالي يساهم كثيرا في التطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد، وفي الإثراء الثقافي للفرد وبالنسبة إلى الفول المتقدمة "التزايد المستمر ضروري من أجل الإثراء بالكفاءات حاجيات القرن المقبل. فمن المتوقع أنه خلال العشرية القادمة 40% من بين كل الوظائف في البلدان المصنعة سوف تتطلب 16 سنة دراسة للأفراد و60% سوف يتطلبون شهادة من التعليم العالي، لذلك يجب أن تستمر سياسة الالتحاق الحر بالتعليم العالي من أجل أسباب اقتصادية واجتماعية."⁽⁴²⁾

الفصل الرابع: التعليم العالي و سوق العمل في الجزائر و أهم محطات سياسة التشغيل

بالنسبة للدول النامية فإن الأنظمة الحكومية تسهر على أن كل حاملي الشهادات التعليم الثانوي يمكن لهم التسجيل في التعليم العالي فكما جاء في تقرير البنك العالمي المعنون : 'دروس من الخبرة'، فإن هناك تعداد فائق للطلبة مرده في أغلب الأحيان إلى النصوص التشريعية التي تمنح لكل حاملي شهادات التعليم الثانوي الحق في التسجيل في الجامعة. رغم ضعف المصادر التمويلية وصعوبات إمكانيات الاستقبال في التعليم العالي، هذه الصعوبات التي ترجع كذلك إلى مشكلة نقص المنشآت البيداغوجية، السكن، النقل... إلخ

✓ العامل الثالث: الذي يرجع إلى توسع وامتداد التعليم الابتدائي والثانوي الذي يصدر عنه طلب قوي على التعليم العالي.

✓ العامل الرابع: الذي يجذب إلى التسجيل القوي في التعليم العالي هو العامل المرتبط مباشرة بالتوظيف، فهناك ميل عام نحو الدخول في الدراسات العليا الطويلة من أجل تخفيض أخطار البطالة طويلة المدى.

✓ العامل الخامس: هو الذي يرجع إلى الكلفة فلكفة الدراسة بالتعليم لا تزال منخفضة بسبب تدعيم الأنظمة الداكمة.

✓ العامل السادس: هو العامل الذي يرجع إلى الحاجة الكبيرة من طرف السياسيين ومن طرف العائلات إلى رفع مستوى التعليم من أجل مواجهة المتطلبات المتزايدة والمعقدة للعالم المعاصر.

7-1-5- العوامل الخاصة بالدول المتقدمة:

هناك بعض العوامل التي تعتبر خاصة بالدول المتقدمة، والتي ساهمت كذلك في ظاهرة ارتفاع وتدفق الطلبة في التعليم العالي ومنها:

- تعزيز الدوافع من طرف الأنظمة الداكمة للطلبة من أجل أن تضمن لهم المساواة للاحتحاق بالتعليم العالي.

- إن تقدم السن في مجتمعات الدول المتقدمة جعل الطلب القوي على التعليم العالي لا يرجع إلى النمو الديموغرافي كما هو الحال بالنسبة للدول النامية، بل إلى الحاجة والضرورة في رفع مستوى التعليم.

- في الدول جد متقدمة ليس هناك تعميم في التعليم الثانوي، بل أصبح كذلك التعليم العالي أكثر فأكثر ممر ضروري بالنسبة لأغلبية الشباب.

7-1-6- العوامل الخاصة بالدول النامية:

✓ العامل الأول: مشكلة النمو الديموغرافي.

هناك نمو ديموغرافي قوي في أغلب الدول النامية، الشيء الذي أدى إلى طلب قوي جدا على التعليم الابتدائي والثانوي، وبالتالي فإن أعدادا كبيرة من هؤلاء تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للاحتحاق بالتعليم العالي.

✓ العامل الثاني: استقلال الدول النامية الديموقراطية منذ زمن قصير.

إن هذه الدول ترى في التعليم العالي وسيلة فعالة يمكن أن تسمح لها بالإضافة إلى ضمان التطور الاقتصادي، الشروع كذلك في التغيير الاجتماعي والثقافي والسياسي الضروري لترقية الهوية الوطنية وتطوير الموارد البشرية التي بإمكانها استقبال وتطبيق المعرفة والتكنولوجيا.

✓ العامل الثالث: مشكل المساهمات المالية.

إن هذا العامل ساهم في ارتفاع تعداد الطلبة على مستوى التعليم العالي في الدول النامية. إن تدهور النوعية في التعليم العالي يرجع حسب تقرير البنك الدولي، وحسب الكثير من تصريحات المؤتمرات الجهوية إلى مشاكل المساهمات المالية. وقد أدى ذلك بالكثير من الطلبة إلى البقاء في التعليم العالي سنوات عديدة زيادة على المدة التي يتطلبها التكوين المتبع.

إن المساهمات المالية تسمح بضمان تعليم عالي تحت ظروف جيدة قدرات الاستيعاب نسبة التأطير، الوسائل والمواد البيداغوجية، الأعمال التطبيقية.

7-1-7- العوامل التي ساهمت في ظاهرة ارتفاع بطالة حاملي شهادات التعليم العالي:
العوامل المشتركة للدول المتقدمة والدول النامية:

✓ العامل الأول: ظاهرة التحجيم.

إن ظاهرة ارتفاع وتدفق تعداد الطلبة في التعليم العالي يكشف عن تناقض صريح من بين التناقضات التي يعرفها التعليم العالي. في خضم التحولات والإصلاحات: في نفس الوقت هناك إلحاح على رفع مستوى التعليم لرفع مستوى التطور من جهة، وهناك ارتفاع في بطالة حاملي الشهادات الجامعية من جهة أخرى.

✓ العامل الثاني:

عدم التوافق بين الكفاءات المكتسبة في الجامعة والكفاءات المطلوبة من طرف عالم الشغل. تقريباً كل دول العالم اليوم تعرف سوق عمل في تغير مستمر، بالتالي مازال عمل في تطور متواصل. لقد أدى ذلك إلى جعل الكفاءات المكتسبة في الجامعة تعرف فقدان فعاليتها بسرعة بالمقارنة مع هذا الوضع في الماضي. فمن ضمن الحلول المقترحة على إصلاحات التعليم العالي تفضيل وتشجيع المعارف العامة والقدرات والمؤهلات الاجتماعية وتعليم معارف الممارسة المفيدة للحياة الاجتماعية والاتصال، وتشجيع روح المبادرة وخاصة تحضير الطلبة لمعرفة كيفية التحلي بالمرونة. لذلك أصبح التكوين المتواصل (التكوين مدى الحياة) والتكوين المهني الدائم من الحلول المقترحة لمواجهة التغيير السريع لعالم الشغل وسوق التوظيف.

✓ العامل الثالث:

تدهور سوق التوظيف. الكثير من الخبراء يرجعون ارتفاع بطالة خريجي التعليم العالي في أغلب دول العالم إلى ظاهرة تدهور سوق التوظيف خاصة بالدول النامية.

✓ العامل الرابع:

نقص الدراسات حول "الصيرورة المهنية لخريجي التعليم العالي" بالإضافة إلى النقص الكبير في الإعلام بين الجامعة و القطاع المستهلك.

إن الدراسات حول "الصيرورة المهنية" للحائزين على شهادات التعليم العالي في الحياة المهنية، تمكننا من معرفة مدى تأثير البرامج الجامعية، وكيفية تصميم وتنظيم التخصصات المختلفة من حيث الجانب النظري، التربصات التطبيقية، الحجم الساعي. على كفاءة حاملي الشهادات وأدائهم في مناصب العمل. كما أن الإعلام بين الجامعة وعالم الشغل، يمكن أولاً من معرفة نتائج دراسات الصيرورة المهنية، ثم يمكن أن يتحول هذا الإعلام إلى مصلحة مساعدة وتوجيه الطلبة حاملي الشهادات مستقبلاً والمعنيين آنذاك بالاندماج المهني والمورور إلى الحياة المهنية.

إن آفاق التوظيف حسب رأي الكثير من الخبراء غامضة بسبب النقص في الإعلام حول نظام التوظيف، إن الإشارات القادمة من نظام أو جهاز التوظيف هي اليوم أكثر غموض و خلط و تناقض من أي وقت مضى هناك معلومات جد قليلة حول التوظيف والعمل لخريجي التعليم العالي. كذلك بالنسبة إلى المعلومات حول مدى تأثيرات جوانب مختلفة للتعليم العالي مثل البرامج الدراسية (أو المناهج) وخيارات أخرى لدراسات مقترحة، حول كفاءات الحائزين على الشهادات الجامعية وحول الأداء في الوظيفة والمهنة.

7-1-8- العوامل الخاصة بالدول النامية:

ويمكن تصنيفها إلى:

أ-العوامل التي ترجع إلى القطاع الاقتصادي:

إن أهم العوامل التي ساهمت في ارتفاع ظاهرة بطالة حاملي شهادات التعليم العالي في الدول النامية خاصة، يمكن إرجاعها إلى القطاع الاقتصادي وتتهل في تدهور سوق التوظيف تدهورا كبيرا بالمقارنة مع الدول المتقدمة.

إن هذا التدهور الكبير في سوق التوظيف يرجع إلى عدة أسباب مترابطة، فالتغيرات العالمية التي تدعى عولمة الاقتصاد دفعت الدول النامية إلى تبني نظام اقتصاد السوق الذي أصبح النظام الاقتصادي الوحيد.

إن اقتصاد السوق يشترط القيام بتغيرات وإصلاحات اقتصادية عميقة تتطلب مساهمات مالية يمنحها " البنك الدولي " ويسيرها صندوق النقد الدولي، الذي يشترط مقابل ذلك التدخل في كيفية الإصلاحات الاقتصادية للدول النامية نحو اقتصاد السوق. حينئذ عرفت الكثير من الدول النامية أزمة اقتصادية كبيرة أدت إلى إجبارها على غلق الكثير من المؤسسات الاقتصادية غير المنتجة والمهدمة من طرف الدولة سابقا، خاصة وأن النهوض بالقطاع الخاص وإعادة هيكلته يتطلب سنوات عديدة.

إن تشجيع النهوض بالقطاع الخاص حسب برنامج الإصلاحات الاقتصادية التي يجب أن تشارك بطريقة فعالة في عولمة الاقتصاد عن طريق ما يسمى بالتعديل الهيكلي "الذي يتطلب مرحلة طويلة لكي يصبح قادرا على تعويض القطاع العام في امتصاص البطالة.

وقد أدى هذا الغلق للكثير من المؤسسات الاقتصادية في القطاع العام غير المعوض من طرف القطاع الخاص إلى تدهور كبير في سوق التوظيف وبالتالي إلى ارتفاع مذهل في نسبة البطالة التي شملت فئة الدائرين على شهادات التعليم العالي.

وقد جاء في إحدى الورقات التحضيرية للمؤتمر العالمي للتعليم العالي أن التحولات الاقتصادية أدت إلى نقص كبير في التوظيف على مستوى الوظيفة العمومي لسياسة "التعديل الهيكلي" زاد الانغلاق حدة وبدأت الدول النامية تعرف ظاهرة بطالة خريجي التعليم العالي التي نتجت عنها ظاهرة هجرة الأدمغة نحو الخارج.

ب-العوامل التي ترجع إلى القطاع التربوي:

من أهم العوامل التي ساهمت في ارتفاع ظاهرة البطالة في الدول النامية، والتي يمكن إرجاعها إلى المجال التربوي تدور خاصة حول ملائمة ونوعية التكوين في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل المتغير. إن الظروف غير المحفزة للأساتذة ونقص الوسائل البيداغوجية وانخفاض مستوى البحث لضعف التدعيم المالي من طرف الدولة، وارتفاع تعداد الطلبة والظروف السيئة التي يعيشها الطالب والمتمثلة في السكن والنقل والمنحة إلى غيرها من المشاكل التي يعرفها التعليم العالي خاصة في الدول النامية أدت لانخفاض ملائمة ونوعية التكوين الجامعي.

إن عوامل خارجية أخرى مثل تسيير مؤسسات التعليم العالي التي لا تزال ممركة في الوقت الذي تحتاج فيه للمعنيين بالتكوين الجامعي في عملية أخذ القرار... الخ لكن ذلك عوامل داخلية تستطيع مؤسسات التعليم العالي الاعتناء بها للنهوض بقطاع التكوين.

وملائمته مع التغيرات الاقتصادية الجديدة حتى يصبح جهازا لا يمكن الاستغناء عنه في تطور اقتصاد البلاد.ويصبح حاملي شهادات التعليم العالي ليسوا فقط باحثين عن العمل ولكن مؤهلين لإخلق فرص العمل عن طريق إنشاء مؤسسات خاصة.

هناك مؤشرات الاعتناء بها ومحاولة العمل بها وتجسيدها في الواقع من طرف مؤسسات التعليم العالي سوف يعطي نتائج جد إيجابية في تخفيض بطالة الجامعيين وتدعيم العلاقة والروابط بين الجامعة وسوق العمل، وهذا عن طريق ما يسمى بـ: " مهمة تحضير الطلبة إلى عالم الشغل المتغير" وهذه المؤشرات هي:

- برامج التكوين: المحتوى
- تنظيم وهيكلية التكوين الجامعي
- الأساتذة الموظفين

- مصالح المساعدة الإعلامية للطلبة حول عالم الشغل
- طرق تقييم التكوين المستعملة
- التكوين المتواصل

2-7- الحلول العلمية المقترحة حول مشكلة تدهور الطلبة إلى سوق العمل المتغيرة:

7-2-1- برامج التكوين (المحتوى):

إن أحد العوامل التي تساهم بقوة في ارتفاع بطالة حاملي شهادات التعليم العالي هو عدم التوافق بين الكفاءات المكتسبة عن طريق محتوى البرامج الجامعية والكفاءات التي يتطلبها عالم الشغل. صحيح أن كل دول العالم تعرف اليوم سوق عمل في تغير مستمر ومناصب عمل في تطور متواصل، لذلك فالبرامج الجامعية ملزمة بإدخال التغيرات الضرورية على محتوياتها من أجل إعطاء تكوين ملائم. فلاقتراحات حول هذا الموضوع تؤكد كلها على أهمية إدخال ضمن البرامج تعليم المعارف التالية:

- المعارف والكفاءات العامة.
- الكفاءات والقدرات الاجتماعية.
- الاهتمام ببعده الشخصية.
- تحضير الطلبة لمعرفة كيفية التحلي بالمرونة.

إن تفضيل وتشجيع هذه المعارف والقدرات والكفاءات العامة والاهتمام ببعده الشخصية والمرونة يرجع إلى الأسباب التالية:

أولاً: الانطلاقة في المبدأ الذي يؤكد أن المعارف المهنية المختصة اليوم يفوتها الزمن بسرعة أو كأنها تصبح غير قادرة للاستهلاك بسرعة) وهذا بالمقارنة مع الماضي.

ثانياً: كما يشير إليه الباحث فرستدبارغ (1997) فإن المجتمع المهني اليوم يتطلب أكثر عدم التخصص الصارم، لأن الأفراد الذين تعلموا المرونة واكتسبوا تكويناً عاماً يتكيفون أحسن مع التغير.⁽⁴³⁾

ثالثاً: تقول الأبحاث في هذا الميدان أن أهمية المعارف والقدرات العامة تكمن في أنها كفاءات انتقالية في العمل ومع الوظائف التي لم يكونوا ينتظرون أن تمنح إليهم. أي أن خريجي الجامعات يجدون عن طريق هذه القدرات الوسائل التي تمكنهم من نقل هاته الكفاءات من عالم التعلم إلى عالم الشغل. يجب كذلك على البرامج الجامعية أن تهتم في محتواها بتطوير:

- القدرة على الاتصال.
- الاهتمام أكثر بالتطبيقات.
- استعمال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في عملية التعلم والتعليم.
- تشجيع روح المبادرة ونجد الإلحاح من طرف الباحثين على التعليم العالي لتكوين حاملي شهادات قادرين ليس فقط على البحث على العمل ولكن كذلك على خلق العمل عن طريق إنشاء مؤسسات خاصة.

وفي الأخير فإن مؤسسات التعليم العالي مطالبة بالقيام بدراسات متواصلة على مستوى سوق التوظيف من أجل التمكن من إدخال تعديلات على برامج التكوين من حين لآخر نسبة إلى تطور المعارف وتطور سوق العمل وعالم الشغل.

7-2-2- تنظيم هيكلية التكوين الجامعي:

إن هيكلية التكوين تدل على كيفية تقسيمه زمنيا إلى جذع مشترك ثم تخصص. وعلى المدة الزمنية الممنوحة لكل منهما، والأهم على مستوى الجذع المشترك وعلى مستوى التخصص هو مدى استعمال الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية من جهة واستعمال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال من جهة أخرى.

والأكثر أهمية من ذلك، هو وجود وكيفية استعمال التربصات التطبيقية في الميدان.

أولاً: للتحقق من وجودها على مستوى أي نوع من التكوين.

ثانياً: يجب التحقق من الاستعمال السليم والضروري لهذه التربصات في الميدان من ناحية التأطير من المؤطر؟ لماذا؟ هل الميدان المختار هو الميدان اللازم لمثل هذا التكوين؟ هل الهدف من هذه التربصات واضح؟ هل هذا الهدف يركز على وعي الطلبة لما يجري في عالم الشغل وإعطائهم تدريبات أولية على ذلك.

يقول تايشارل حول هذا الموضوع: " إن وظيفة ترقية القدرة على نقل المعارف من عالم التعلم والتعليم والدراسة إلى عالم العمل المهني، تعتبر اليوم من أهم الوظائف التعليم العالي...إننا كثيرا ما نسمع اليوم أن البرامج والتعليم والتعلم يجب أن تتوجه أكثر فأكثر نحو تطبيق عن طريق كفايات أو أنماط مختلفة*.

7-2-3- الأساتذة الموظفون:

لقد كثرت الكلام في العالم حول التكوين البيداغوجي لأساتذة التعليم العالي، وبدأت الكثير من الأبحاث تطور كيفية إنشاء وتسيير هذا التكوين من أجل تجسيده في الميدان.

إن هذا التكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعي لا يعني إعادة النظر أو الشك في تكوينه الأصلي، بل إنها وسيلة تمكن الأساتذة من إيصال المعلومات إلى الطلبة بأحسن طريقة.

يجب كذلك على مؤسسات التعليم العالي استعمال كل الوسائل الممكنة لتشجيع الأساتذة لكتابة وإنتاج الخبرات في الميادين المهنية التي لها علاقة مع ميادينهم في التعليم.

- ضرورة إشراك الأساتذة للطلبة في إعداد وتعديل البرامج التكوينية.

- ضرورة تأطير الأساتذة للطلبة خلال التربصات على مستوى عالم الشغل.

- ضرورة إشراك الإطارات المهنية في عملية التدريس والتأطير بالجامعة عن طريق الممارسة الجزئية.

لقد جاء في إحدى الأبحاث حول هذه النقطة أن "المؤسسات والشركات المهنية لديها كذلك دور تلعبه ورغم صعوبة تحديد هذا الدور فالبيدهي أنها يجب أن تعتبر نفسها من المشاركين البيداغوجيين مع

مؤسسات التعليم العالي يجب عليها المساهمة في تنظيم البرامج وهيكلته التكوينية لأن ذلك يمكن من ضمان اندماج مهني أحسن للطلبة، ويمكن كذلك من تقديم منهجية تسمح بتطوير برامج تكوين شامل".

2-4- مصالحي المساعدة الإعلامية للطلبة حول عالم الشغل:

هناك اتفاق عام للباحثين والخبراء ينص على أن التعليم العالي لا يجب أن يجعل دوره التربوي محدودا في نقل المعارف، بل عليه أن يسلك طريقة أشمل إله منتظر من التعليم العالي تمكين الطلبة من تحسين قدرتهم على الحياة في المجتمع وقدراتهم في الاتصال وتزويدهم بمعلومات حول سوق العمل وتوظيف خريجي الجامعات.

إن هناك فرقا كبيرا بين الدول المتقدمة والدول النامية حول مسألة وجود وفعالية مصالحي المساعدة الإعلامية للطلبة حول عالم الشغل.

إن هذه المصالح موجودة منذ سنوات عديدة في الدول المتقدمة، وفعاليتها تتحسن أكثر فأكثر مع الزمن. في حين تكاد تتعدم هذه لمصالح في الدول النامية رغم الدور الرئيسي الذي يمكن أن تلعبه في تسهيل عملية الاندماج للطلبة في الحياة المهنية حتى وإن وجدت البعض من هذه المصالح فهي لا تقوم بالدور المنتظر منها.

إن مؤسسات التعليم العالي مطالبة بتوفير خدمات الاتصال والإرشاد للطلبة وهذا خارج الدراسة، خدمات إعلامية في البحث عن العمل بعد الحصول على الشهادة فمن الضروري إنشاء قنوات دائمة بين التعليم العالي وعالم الشغل.

هناك نوعان من مصالحي المساعدة الإعلامية للطلبة:

* المصالح التي يجب أن تكون موجودة على مستوى الأقسام والكليات والجامعات:

تهتم مباشرة بمساعدة الطلبة على فهم عالم الشغل والاندماج بسهولة في الحياة المهنية بعد الحصول على الشهادة تسمى بمصالح الإعلام والتوجيه والإرشاد. منها من يهتم كذلك بمساعدة المخرجين في البحث عن العمل. ومنها من يهتم بالتعاون المتواصل مع الطلبة القدم الموجودون حاليا في الحياة المهنية من أجل الحصول على معلومات حول الشغل والحياة المهنية يفيدون بها الطلبة على مستوى الجامعة.

* المصالح المسماة بالمراسد:

وهي في أغلب الأحيان مؤسسات وطنية تهتم بالعلاقات بين التكوين والتوظيف. فالدور الرئيسي لهذه المراسد هو إنتاج وجمع ومعالجة الكمية والكيفية حول الاندماج المهني لخريجي الجامعات وتقديمها إلى كل المؤسسات المعنية.

إن هذه الأجهزة تقوم بدراسات طويلة حول الاندماج المهني ومشاكله، وحول الوضعية الفعلية داخل الحياة المهنية لهؤلاء المتخرجين من التعليم العالي، ومختلف أنواع المشاكل والصعوبات التي يعيشونها. نتائج هذه الدراسات جد مهمة عندما تستعمل كمعلومات متوفرة لدى الطلبة الذين يزاولون دراساتهم الجامعية.

الفصل الرابع: التعليم العالي و سوق العمل في الجزائر و أهم محطات سياسة التشغيل

إن مثل هذه المصالح الإعلامية بمختلف أنواعها المحلية والجهوية والوطنية تخدم كثيرا مسألة تحضير الطلبة إلى عالم الشغل وهذا من خارج أوقات الدراسة. لذلك يجب أخذها كمؤشر يتم تقييم من خلاله مدى فعالية التكوين الجامعي في مهمته المتعلقة بتحضير الطلبة إلى الحياة المهنية.

7-2-5- طرق تقييم التكوين المستعملة:

إن أهمية تقييم التعليم العالي من حيث الملاءمة والنوعية أصبحت أمرا ضروريا وواجبا من واجبات ومهام التعليم العالي. وذلك باعتبار التعليم العالي أصبح اليوم مطالبا أمام المجتمع وأمام السلطات العامة بتقديم برهنة عن ملاءمته ونوعيته، من أجل مراقبة مدى استجابته للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقوة مساهمته في تطور اقتصاد البلاد والتوافق مع متطلبات المجتمع الدولي الذي يعيش تطورات متواصلة.

إن التقييم على مستوى التعليم العالي يشمل ميادين مختلفة: تقييم البرامج، تقييم الطرق البيداغوجية تقييم التسير الإداري.

ولتوضيح ما يتعلق خاصة بالطرق المستعملة في التقييم عندما يكون الهدف هو معرفة مدى ملائمة ونوعية تكوين معين في استجابته إلى مهمته الخاصة بتحضير الطلبة إلى عالم الشغل، وهذا تظهر بقوة أهمية مصالح المساعدة الإعلامية للطلبة وخاصة منها المراد المعنية بالدراسات حول الاندماج المهني لداخلي شهادات لتعليم العالي. إن هذه الأجهزة تستعمل في الدول المتقدمة لمساعدة تقييم السياسات العامة، خاصة منها تقييم وسائل المساعدة للاندماج المهني لخريجي الجامعات.

7-2-6- التكوين المتواصل:

إن التطور الجد سريع لعالم الشغل وخاصة بعد مجيء وتطور التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال أدى إلى تطور متواصل وسريع لمختلف الوظائف ومختلف مناصب العمل. فالأبحاث في هذا الميدان توصلت إلى اتفاق عام حول الحلول المقترحة لمواجهة هذا التطور والتغير السريع.

✓ **الأهل الأول:** وهو الذي سبق التطرق له والمتعلق بتشجيع إدخال ضمن برامج التعليم العالي تعليم المعارف والكفاءات العامة، والقدرات الاجتماعية والمرونة لأن المعارف المهنية المختصة يتجاوزها الزمن بسرعة فائقة.

✓ **الأهل الثاني:** هو المتمثل في ضرورة وجود التكوين المتواصل والسمي اليوم بالتكوين والتعليم مدى الحياة و وجود التكوين المهني الدائم.

إن الإحاح في كل أنحاء العالم على ضرورة التكوين المتواصل يوضح أن التكوين طوال الحياة هو أحسن وسيلة لتمكين المتخرجين القدامى من الرجوع إلى متابعة التكوين في أي وقت. تؤكد الاقتراحات كذلك على أن التكوين المتواصل يجب أن يحضر تنوعا في نماذج التعليم ويسمح بإمكانية الدخول في نظام أو جهاز التعليم العالي والخروج منه بصفة عادية ودائمة.

وجود مثل هذا التكوين المتواصل على مستوى التعليم العالي يخدم كثيرا مهمة تحضير الطلبة إلى عالم الشغل المتغير، ويسهل عملية الاندماج المهني.

مراجع الفصل الرابع:

- (1) ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة - ديوان المطبوعات الجامعية - بن عكنون- الجزائر- ص 11.
- (2) مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، درا الحامد-عمان-الأردن-2009- ص 183.
- (3) **Hugues Puel** : chômage et capitalismes contemporains : édition, économie et humanisme, les éditions ouvrières, Paris, 1971-p 214.
- (4)،(5) (6) محمد بود رمين: واقع العامل المسرح- إشكالية التهميش الاجتماعي من سوق العمل- رسالة ماجيستر 2001، ص ص 32، 145
- (7) رونالد إيزنبرج: اقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، مراجعة محمد حميدي السباخي تقرير السلطان محمد السلطان، دار المريخ للنشر- الرياض- السعودية، 1994، ص 41.
- (8) نعمة الله نجيب إبراهيم: نظرية اقتصاد العمل- كلية التجارة- جامعة الإسكندرية- مصر- 2002 ص ص 14-15-16-17.
- (9) رونالد إيزنبرج: اقتصاديات العمل، مرجع سابق ص 17.
- (10) رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة المعرفة 1997، ص 224، 223.
- (11) مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ص ص 196، 197، 198، 199، 200، 204، 205.
- (12) مولود بيدان: مدونة العمل الطبية الأولى، دار بلقيس الجزائر العاصمة ص ص 75، 76، 77، 78، 79، 174، 222.
- (13) (14) (15) عبد الحكيم فريشي: التكوين في الجزائر بين إستراتيجية للضرورة و ضرورة الإستراتيجية ملتقى دولي قابلية التشغيل و الإنماج المهني لحملة الشهادات الجامعية ديناميكية الجامعة من أجل التوافق و سوق العمل - جامعة ورقلة- 2012 ص ص 16، 18، 19، 20.
- (16) بوحفص حاكمي: السياسات الاقتصادية في الجزائر من منظور الإصلاحات الكلية، جامعة وهران- الجزائر- مقال منشور.

- (17) عبد الحكيم فريشي: التكوين في الجزائر بين إستراتيجية الضرورة و ضرورة الإستراتيجية، مرجع سابق ص17.
- (18) فيصل الزعنون: البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية، مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي، العدد الأول، جامعة المنصورة- فلسطين- 2011، ص 12.
- (19) مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) مرجع سابق ص 164، 165، 166 إلى 194.
- (20) (21) (22) (23) (24) وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي: إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي مارس 2008.
- (25) (26) (27) (28) (29) أحمية سليمان: السياسة العامة للتشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر جامعة سعيدة الجزائر أفريل 2009.
- (30) (31) (32) دخسامي أدريوش و آخرون: فعالية نظام التعليم العالي و التكوين في الجزائر وانعكاساته على معدلات البطالة في الدول العربية، القاهرة مصر، مارس 2008.
- (33) (34) (35) (36) نبيل بوزيد: التربية و التعليم في الوطن العربي و مواجهة التحديات، سلسلة إصدارات مخبر التربية و التنمية، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، الجزائر 2004، ص، ص 262-286.
- (37) عبد الله عبد الدايم: التعليم العالي و خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في العالم العربي دراسات في التعليم العالي، عمان 1989، ص 116.
- (38) (39) (40) (41) (42) (43) نبيل بوزيد : التربية و التعليم في الوطن العربي: مرجع سابق ص، ص 271- 274.

I. هيئات التشغيل بالجزائر

- 1- مديرية التشغيل
- 1-1- الوكالة الوطنية للتشغيل
- 1-2- مديرية التشغيل
- 1-3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
- 1-4- وكالة التنمية الاجتماعية
- 1-5- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- 1-6- مديرية النشاط الاجتماعي
- 1-7- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- 1-8- صندوق دعم الاستثمار من أجل التشغيل
- 1-9- البلدية

II. برامج التشغيل

- 1-2- برامج التشغيل الموجهة للشباب غير الجامعي
- 1-1-2- برامج مئبرية النشاط الاجتماعي
- 2-1-2- برامج الوكالة الوطنية للتشغيل
- 3-1-2- برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- 4-1-2- برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- 5-1-2- برامج الوكالة الوطنية للتشغيل
- 6-1-2- برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
- 7-1-2- برامج البلدية
- 8-1-2- برامج مديرية التشغيل
- 2-2- برامج التشغيل الموجهة للجامعيين
- 1-2-2- برامج مديرية النشاط الاجتماعي
- 2-2-2- برامج الوكالة الوطنية للتشغيل
- 3-2-2- برنامج الوكالة الوطنية للقرض المصغر

خلاصة الفصل

مراجع الفصل

تمهيد:

أبرزت الأرقام والإحصائيات المقدمة من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن نسبة البطالة في الجزائر في ارتفاع مستمر، وقدرت حوالي 1,7 مليون عاطل ومرد ذلك لعدة اعتبارات خاصة الاقتصادية منها ولتعريف البطال يجب توفر شرطين أساسيين له:

- أن يكون الشخص قادرا على العمل.

- أن يبحث عن فرصة العمل.

وتعرفه منظمة العمل الدولية " بأنه كل قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه وقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى".

وقد حدد السيد عبد اللطيف بن اشهنو نسبة البطالة بالجزائر بـ: 19% ، وذلك في تصريح أدلى به لجريدة الخبر يوم 13 مارس 2005 الموافق لـ 2 صفر 1426 ، العدد 4341⁽¹⁾

أما الهيئات الدولية تؤكد وبلاغة الدبلوماسية بأن البطالة في الجزائر لا تزال مرتفعة، وأنها وفق المعايير الدولية تنزل أكبر التحديات التي تواجه الجزائر.

ويتم تحديد نسبة البطالة بطرق متعددة، أولاها تلك المعتمدة من قبل الديوان الوطني للإحصاء حيث يقوم باعتماد عينة عشوائية أو منتظمة لمختلف فئات المجتمع، تضم 10 آلاف أو 20 ألفا مثلا من الأسر في عدد من الولايات وتستخدم في التحقيقات تقنيات مثل الاستبيان أو سبر الآراء، كما يعتمد الديوان الوطني على عمليات أخرى من خلال استقاء معطيات خاصة ، مثلا بطلبات العمل من مختلف وكالات التشغيل، صناديق البطالة.

أما الرئيس عبد العزيز بوتفليقة وفي مداخلته يوم-23 فيفري 2005 بمقر المركزية النقابية فقد حدد نسبة البطالة بـ 13 %.

أما فيما يخص بطالة حاملي الشهادات الجامعية، وحسب الديوان الوطني للإحصاء فقد ارتفعت نسبتهم من 0,6% سنة 1990 إلى 3,17% سنة 1992، ثم 4,4% سنة 1995 إلى 6,18% سنة 1999، و في سنة 2010 بلغت نسبة البطالين من الخريجين الجامعيين 18,5%⁽²⁾

وعلى هذا انتهجت الجزائر سياسة وطنية في ميدان التشغيل لكل الشباب الجامعيين والغير الجامعيين من أجل إمدادهم اجتماعيا ومهنيا و خصصت ميزانية تقدر بـ 186 مليار دينار لقطاع التشغيل حسب تصريحات وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي⁽³⁾ والذي أكد أيضا بأنه في الفترة بين جانفي 2010 و إلى غاية 31 ديسمبر 2010 تم خلق 2.2 مليون منصب شغل حيث أن 70% منها في إطار وكالات التشغيل بالقطاع الاقتصادي الخاص و 30% في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، و بالنسبة لتوزيع هذه المناصب على القطاعات حظي مجال البناء و الأشغال العمومية بنسبة 36,52% مقابل 32,33% للصناعة و 26,67% للقطاع الخدمي و بلغ عدد الجامعيين و حاملي الشهادات الذين تم توظيفهم في هذا الإطار أكثر من 445 ألف.

كما تم خلال نفس الفترة إنشاء أكثر من 192 ألف مؤسسة مصغرة حيث عرفت سنة 2012 إنشاء أكثر من 100 ألف مؤسسة مصغرة أي بزيادة تقدر بـ 64% مقارنة بـ 2011 ويرجع السبب حسب نفس المصدر إلى التسهيلات التي أقرتها الوزارة و على التعديلات التي مست عدد من المراسيم التي تنظم القطاع.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى مختلف الهيئات و الوكالات المكلفة بالتشغيل في الجزائر و إلى مهامها أهم البرامج التي تديرها كل هيئة و كل وكالة و إلى مختلف صيغ و برامج التشغيل الموجهة للشباب الجامعي و الشباب لغير الجامعي، وكيفية الحصول على مختلف القروض من الوكالات المختلفة و نسب المساهمة في تمويل المشاريع و شروط الاستفادة منها، غير إننا سنركز في هذا الفصل على عقود العمل الموجهة للخريجين الجامعيين (عقود الإنماج الاجتماعي لداخلي الشهادات الجامعية و عقود إدماج حاملي الشهادات) حيث سنقوم بتقديم تعاريف لهذه العقود و تحديد أهدافها و شروط الاستفادة منها و مدتها و خطوات الحصول عليها لأنها قاعدة و هدف هذه الدراسة.

1. هيئات التشغيل بالجزائر

1-1- الوكالة الوطنية للتشغيل: (*ANEM)

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في: 20 محرم عام 1427 هـ، الموافق لـ: 19 فبراير 2006، تتمتع بالشخصية المعنوية و بالاستقلال المالي، وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل⁽⁴⁾.

1-1-1- النشأة و التطور:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أقدم هيئة من هيئات و أجهزة التشغيل في الجزائر حيث تأسست سنة 1962 باسم المكتب الوطني لليد العاملة بموجب المرسوم رقم 62 - 99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 و المتضمن إحداث المكتب الوطني لليد العاملة، عرفت الوكالة أول تعديل سنة 1971 بمقتضى الأمر 71-42 المؤرخ في 01 رمضان 1391. الموافق لـ 17 يونيو 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، والذي اشتهر باسم (* ONAMO) و تغيرت هذه التسمية إلى اسم الوكالة الوطنية للتشغيل⁽⁴⁾ بداية من سنة 1990 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-25 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 هـ ، الموافق لـ 08 سبتمبر 1990 يعدل و يتم الأمر رقم 71-42 و المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته ، كما تمت الوصاية بموجب نفس المرسوم ، ليحل الوزير المكلف بالتشغيل محل وزير العمل و الشؤون الاجتماعية في ممارسة سلطة الوصاية على الوكالة.

غير أن نقطة التحول الحقيقية و اكبر تطور عرفته الوكالة كان بداية من سنة 2006، حيث عرفت الوكالة الوطنية للتشغيل إصلاحات تشريعية و تنظيمية كبيرة و ذلك من أجل تطوير

مناهجها و طرق عملها ، و جاء هذا على: اثر إقرار الحكومة بتخصيص الوكالة ببرنامج خاص (2006 – 2008) ، وقد شرعت وزارة العمل في إصلاح الوكالة منذ 2006 و تنظيم لقاءات تقييميه لها في كل ثلاثي ، وقد تجسدت الإصلاحات ميدانيا من خلال تدعيم الوكالة بالوسائل المادية و بالموارد البشرية حيث انتقلت نسبة التأطير من 16% سنة 2006 إلى حوالي 46% سنة 2008، كما يخضع إدارات الوكالة إلى التكوين و التأهيل و في هذا الإطار فقد تم تكوين معظم مستشاري التشغيل و رؤساء الوكالات لغرض تحسين الخدمات المقدمة و تطوير و عصرية طرق العمل، كما أن هناك برنامج لفتح وكالات محلية جديدة عبر كامل التراب الوطني و وضع شبكة معنوماتية على مستوى الوكالات هذا فضلا عن تجهيزها بوسائل العمل الضرورية.

و يعود السبب لهاته الإصلاحات و تفعيل دور الوكالة في سوق التشغيل، إلى اتجاه سياسة الدولة على تنظيم سوق العمل الذي يعرف نوعا من العشوائية⁽⁶⁾ و تجسد هذا نهاية سنة 2004 بصدار القانون 04 – 19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 هـ الموافق ل 25 ديسمبر 2004 يتعلق بتتصيب العمال و مراقبة التشغيل تحت طائلة العقوبة.

القانون 04 – 19:

جاء هذا القانون ليعزز مكانه و دور الوكالة المكلفة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تتصيب العمال و تشغيلهم، و يهدف هذا القانون إلى تحديد شروط تتصيب العمال و مراقبة التشغيل و تحنكر الوكالة المرفق العمومي للتتصيب حيث تنص المادة الثانية من القانون 04 ، 09 على انه: (بعد نشاط التتصيب و مراقبة التشغيل مهمة المرفق العمومي في إطار سياسة تنمية التشغيل و التوازن الجهوي و مكافحة البطالة)

1-1-2- دور و أهمية الوكالة:

الملاحظ أن الوكالة و بعد أن استفادت من خطط التأهيل و إعادة الاعتبار (2006 - 2008) والذي يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي⁽⁷⁾:

- تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير و التدخل في سوق الشغل.

- اتخاذ إجراءات عصرية طرق تسييرها و تدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة .

- تطوير و تحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو المؤسسات المهتدومة.

الملاحظ أنها أصبحت تلعب دورا أساسيا ومهما للغاية في سوق الشغل وهو الدور المنوط بها منذ تأسيسها سنة 1962 و المتمثل أساسا في تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض و الطلب، وهي في هذا الشأن تمارس مهمتها الأساسية المتمثلة في التقريب بين:

- طالبى العمل وهم البطالين من كل الفئات

- أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام و الخاص ، باستثناء طبعاً الإدارات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و التي يخضع للتصيب فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.

1-1-3- مهام الوكالة:

1- تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك و تكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يلي:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة و منتظمة و حقيقية على تقلبات سوق التشغيل و اليد العاملة

- القيام بكل تحليل و خبرة في مجال التشغيل و اليد العاملة.

- القيام بكل دراسة و تحقق لها صلة بأداء مهمتها .

- تطوير أدوات و آليات تسمح بتدعيم وظيفة رصد سوق التشغيل و تقييمها.

جمع عروض و طلبات العمل و وضعها في علاقة فيما بينها و تكلف بهذه الصفة بما يأتي:

- ضمان استقبال طالبى العمل و إعلامهم و توجيههم و تنصيبهم.

- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها.

- تنظيم عروض و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي.

- تشجيع الحركة الجغرافية و المهنية لطالبي العمل بتنظيم و تسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم

حركات اليد العاملة طبقاً للتنظيم المعمول به، و بالمشاركة مع المؤسسات و الهيئات المعنية في تطبيق

عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكثيف مؤهلات طالبى العمل مع متطلبات عرض

العمل متوفرة.

- المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة و الجماعات المحلية و كل

مؤسسة معنية و إعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه و إنجازها.

- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتصيب العمال الجزائري في الخارج.

- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل و أدوات التدخل على عرض و طلب التشغيل و تقييمها.

- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل و تسيير سوق العمل.

- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة و البلديات المكلفة و بنشاطات التصيب.

- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب

و تنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب و تسييرها.

- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات و الاتفاقات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.

- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425هـ الموافق ل 25 ديسمبر 2004 و المتعلق بتتصيب العمال و مراقبة التشغيل، فيما يخصها. ولأداء مهامها على أحسن وجه زودت الوكالة الوطنية للتشغيل بـ:
 - مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات
 - وكالات ولائية للتشغيل يمتد اختصاصه الإقليمي إلى حدود الولاية
 - وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.
- وعليه فالوكالة الوطنية للتشغيل تحتوي على إحدى عشرة (11) مديرية جهوية للتشغيل ثمانية و أربعون (48) وكالة ولائية للتشغيل، و أكثر من مئتان و عشرين (220) وكالة محلية للتشغيل عبر كامل التراب الوطني (سنة 2008).

1-2- مديرية التشغيل بالولاية: (*DEW)

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 07 ذو القعدة 1422هـ الموافق 21 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها⁽⁸⁾ وتمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي ومتواجدة في 48 ولاية حسب التقسيم الإداري للجزائر.

1-2-1- مهام مدير التشغيل:

تقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعه حيز التنفيذ، لذا فهي تقوم بالمهام التالية:

♦ في مجال ترقية التشغيل:

- تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها.
- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في إنجاز برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانيات التشغيل بها
- دراسة جميع كفاءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية
- تقييم برامج ترقية التشغيل وإثرائها وتعزيزها
- التقييم المنتظم لدالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع وعند الاقتضاء بتكفيها الضروري.
- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.
- القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل أو تكليف من يقوم بذلك.
- دراسة أو اقتراح التدبير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل.
- تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

♦ في مجال تنظيم التشغيل :

- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل مع الشركاء المعنيين.
- المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل والتكوين.

- وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية .
- معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره.
- جمع كل المعطيات والإحصائيات الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها.
- تجميع مديرية التشغيل في الولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل، كل المعلومات الضرورية لأداء مهامها.

♦ في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة:

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل.
- الحد على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها .
- تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد.
- السهر على احترام وتطبيق التشريع و التنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقيات و حصائل دورية مرتبطة بها.

بالإضافة إلى كل هاته المهام تسهر مديرية التشغيل في الولاية على متابعة نشاط قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزتها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية .

تتشكل مديرية التشغيل من عدة مصالح⁽⁹⁾ أهمها مصلحة الإدارة العامة والميزانية، مصلحة ترقية التشغيل والإمماج المهني، مصلحة تنظيم سوق الشغل وتسيير سوق العمل وكذا مصلحة الإحصائيات والتقييم للتأخير عن هذه المصالح مكاتب.

1-2-2- البرامج المسيرة من طرف مديرية التشغيل في الولاية:

- تجدر الإشارة أن مديرية التشغيل كانت تقوم إلى غاية منتصف سنة 2008، بتنفيذ ثلاث، برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية
- وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة وممولة من طرف الدولة وهي⁽¹⁰⁾:
- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL *)، وبرنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO*) وأخيرا برنامج عقود ما قبل التشغيل

لكن وبعد إلحاق قطاع التشغيل بوزارة العمل و الضمان الاجتماعي بدلا من وزارة التضامن الوطني أصبحت هاته البرامج تسيير من طرف مديرية النشاط الاجتماعي بدلا من مديرية التشغيل هاته الأخيرة التي كلفت فيما بعد بتسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالتنسيق مع الوكالة الوطنية لتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008⁽¹¹⁾.

1-3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: (ANGEM*)

أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر سنة 2004 وفق المرسوم التنفيذي رقم 04- 14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 و هي إحدى وكالات التشغيل التي يتابع نشاطها وزير التضامن الوطني⁽¹²⁾، و تسيير هذه الوكالة جهاز القرض المصغر و هو جهاز يدخل ضمن السياسة العمومية للدولة لمكافحة البطالة و هو يستهدف كل الفئات الاجتماعية الذين يفوق سدهم 18 سنة بصرف النظر عن مستوياتهم التعليمي و تتمثل مهمتها في :

- تدعيم المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
- تساعد المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بالتنفيذ
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفتر الشروط التي تربطهم مع الوكالة. تقوم الوكالة بتسيير جهاز القرض المصغر الموجه للشباب.

1-4- وكالة التنمية الاجتماعية: (ADS*)

تم إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم رقم 99-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 كأداة لتنفيذ سياسة دعم الدولة للفئات الاجتماعية المعوزة و ذلك بانتقاء المشاريع و تمويلها و الإشراف على إنجازها في الميدان⁽¹³⁾.

يتابع نشاط هذه الوكالة وزير التضامن الوطني و الأسرة و الجالية الوطنية بالخارج في ظل مخطط الحفاظ على الفئات الاجتماعية الهشة و ذلك بوضع تدابير و برامج لمحاربة البطالة و الفقر و التهميش و عليه فإن مهامها تتمثل فيما يلي :

- ترقية و اختيار و تمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية الهشة
- تقوم بتنفيذ السياسة الاجتماعية لدعم السلطات العمومية من خلال تسيير برامج اجتماعية و لتحقيق أهداف الوكالة تم إنشاء فروع جهوية في كل من وهران ، قسنطينة، باتنة، و بشار، و تبسة.
- كما تعتمد في إنجاز البرامج التنموية الاجتماعية على:

- فروعها الجهوية
- مديريات النشاط الاجتماعي
- الخلايا الجوارية
- لجان الشؤون الاجتماعية على مستوى البلديات، جمعيات المجتمع المدني

1-4-1- البرامج المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية : تسيير البرامج التالية:

أ - برنامج الشبكة الاجتماعية : و هي عبارة عن عقود عمل محددة موجهة للشباب بدون مستوى.
ب- برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة : و هي أيضا عبارة عن عقود عمل محددة موجهة للشباب بدون مستوى.

ج- التنمية لاجتماعية: الهادفة إلى تزويد الفئات السكانية القاطنة بمناطق محرومة بتجهيزات و هياكل أساسية قاعدية التي من شأنها تحسين ظروف معاشها و تنجز هذه المشاريع بمساهمة الفئات السكانية المستفيدة.

د- النشاط الاجتماعي الجوارى يضمن عن طريق خلايا جوارية مجهزة بوسائل تدخل من طرف وكالة التنمية الاجتماعية و تتكون هذه الخلايا من فرق متعددة الخدمات الاختصاصات (أطباء) مندشون أخصائيين نفسانيين، مساعدون اجتماعيون.

تنشط هذه الخلايا في مناطق الفئات السكانية المحرومة لمساعدتهم في ميادين الصحة، النظافة. فيما يخص برامج التشغيل التي تولها هذه الوكالة الوطنية و تسييرها هيئات و مديريات ولائية فتتمثل فيما يلي:

- برنامج الشبكة الاجتماعية
- برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة ببرنامج عقود ما قبل التشغيل أو ما أصبح يعرف اليوم بجهاز الإدماج الاجتماعية للشباب حاملي الشهادات
- جهاز المنحة الجغرافية للنظامان
- جهاز القرض المصغر
- جهاز مشروع الجزائر البيضاء

1-5-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: (ANSEJ *)

تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي و تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1417هـ الموافق ل 8 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 98-231 المؤرخ في 19 ربيع الأول 1412 الموافق ل13 يوليو 1998 و المعدل في 9 رجب 1424 الموافق ل 6 سبتمبر 2003 و تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير جهاز دعم التشغيل الشباب الذي يهدف إلى تشجيع و خلق مناصب الشغل فردية و جماعية⁽¹⁴⁾.

و تلعب الوكالة دورا توجيهيا و إعلاميا كبيرا بفضل شبكتها المكونة من 53 فرع عبر كامل ولايات الوطن و ذلك من خلال:

- حملات إعلامية و تحسيسية متواصلة

- أسلوب المرافقة الفردية الذي انتهجته مع كل شاب مباشر و قد تمكنت هذه الوكالة خلال عدة سنوات من إنشاء 68000 مؤسسة مصغرة من طرف الشباب و التي مكنت بدورها من خلق 135000 منصب شغل دائم بحجم استثماري يقدر 1.4 مليار دولار.

1-6- مديرية النشاط الاجتماعي: (DAS *)

تعود نشأتها إلى سنة 1984 حيث كانت تسمى مديرية الحماية الاجتماعية و في سنة 1987 تم ضمها إلى وزارة الصحة و السكان حيث تحولت من مديرية إلى مصلحة تابعة لمديرية الصحة و السكان. و في سنة 1996 أصدر مرسوم رقم 96-471 المؤرخ في 18 ديسمبر 1996 الذي تم بموجبه إنشاء مديريات النشاط الاجتماعي على المستوى الولايات لتصبح بهذا المرسوم مديرية مستقلة عن قطاع الصحة لتكون تابعة لوزارة العمل و التكوين و التمهين قبل إنشاء وزارة التشغيل و التضامن الوطني⁽¹⁵⁾.

تقوم مديرية النشاط الاجتماعي بتنفيذ البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية و هذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة و مباشرة ممولة من طرف الدولة هذه البرامج هي:

- عقود العمل في إطار برنامج أشغال المنفعة العامة المكثف لئد العاملة موجهة للشباب البطال الغير جامعي.

- عقود العمل في برنامج الشغل المأجور و هي عقود موجهة للشباب البطال الغير جامعي.
- برنامج عقود ما قبل التشغيل و هي عقود موجهة للخريجين الجامعيين.

و في سنة 2008 كافت مديرية النشاط الاجتماعي بتسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب الجامعي و غير الجامعي و سنتطرق إلى هذا الجهاز بالتفصيل لاحقا.

1-7- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: (CNAC *)

أنشأ هذا الصندوق سنة 1994 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 24 شوال 1419 الموافق لـ 10 فبراير سنة 1999 الذي يتم المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق لـ 6 يوليو سنة 1994 و المتضمن القانون الأساسي للتأمين عن البطالة حيث يساهم هذا الصندوق في الأعمال التي تدخل ضمن القرض المصغر لاسيما عبر المساهمات المالية لصندوق ضمان الأخطار الناجمة عن القروض المصغرة⁽¹⁶⁾.

و يمكن أن يساهم هذا الصندوق في تمويل إحداه نشاطات من طرف المترشحين للاستفادة من التأمين عن البطالة بتخصيص قروض تكهيلية للمستفيدين من القروض المصغرة و إما بمساهمة في تركيب قروض خاصة مع المؤسسات المالية و الموجهة إلى البطالين.

يسير هذا الصندوق جهاز أو برنامج إحداه نشاطات الإنتاج و الخدمات لفائدة البطالين

1-8- صندوق دعم الاستثمار من أجل التشغيل: (FSIE *)

أنشئ هذا الصندوق من أجل دعم تشغيل الشباب البطال ويستفيد هذا الصندوق من مختلف المزايا الممثلة فيما يلي :

- إنشاء صندوق لدعم الاستثمار من أجل التشغيل من مجال تطبيق الضريبة على الأرباح الشركات.
- إعفاء إيرادات الأسهم من الضريبة على الدخل الإجمالي لمدة خمسة سنوات وهذا ابتداء من 01 جانفي 2005.
- تخفيف بنسبة 10% من القيمة الاسمية للأسهم الممنوحة للمكتتبين.
- يحدد سقف الاستفادة من هذا التخفيض ب 22.200 دج في السنة ولكل مكتتب.
- المؤسسات التي تخلق و تحافظ على مناصب عمل جديدة تستفيد من تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات.
- بالإضافة إلى إعفاءات جباية أخرى لفائدة التشغيل تخص الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي للأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب⁽¹⁷⁾.

3-9- البلدية: La commune

هي إحدى الهيئات العمومية التابعة للولاية محليا وإلى وزارة الداخلية والجماعات المحلية مركزيا تشرف البلدية على تسيير مجموعة من صيغ التشغيل بالاشتراك مع هيئات عمومية أخرى، وخاصة في مجال تدعيم الأنشطة وتمويلها⁽¹⁸⁾.

و من بين برامج التشغيل التي تشرف عليها البلدية:

- برنامج ل: 100 محل

- برنامج الجزائر البيضاء.

II. برامج التشغيل في الجزائر:

2-1- برامج التشغيل الموجهة للشباب غير الجامعي:

2-1-1- برامج مديرية النشاط الاجتماعي:

تشرف مديرية النشاط الاجتماعي للولاية على تسيير برامج التشغيل التالية و الموجهة للشباب البطال بدون مؤهلات علمية و تتمثل في ما يلي:

• برنامج تشغيل المأجور بمبادرة محلية:

وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهودات مواجهة البطالة، من أجل إدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير هو برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية.

• برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

و هو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة و في وقت سريع، ووجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات و بالخصوص في المناطق النائية و المحرومة التي مستها البطالة أكثر.

• مشروع الجزائر البيضاء: Blanche Algérie

هو برنامج يهدف إلى تنظيف و تحسين صورة المدن الجزائرية، عبر تنظيم ورشات عمل مصغرة لتنظيف الأحياء من طرف شباب الحي، و يشارك في انجازها عدة قطاعات و تسييره لجان خاصة (اللجنة البلدية اللجنة الولائية، اللجنة الوطنية لتسيير مشروع الجزائر البيضاء) و يرتكز على فكرة المقابلة حيث يقوم مجموعة من الشباب لا يتعدى عددهم عشرة بإعداد بطاقة تقنية بالتنسيق مع المصالح التقنية للبلدية المعنية حول الحي المستهدف و بعد دراسة البطاقة التقنية و الملف من طرف اللجنة الولائية لتسيير مشروع الجزائر البيضاء تخصص ميزانية في شكل أجور شهرية لأعضاء الفوج تودع في الحساب البنكي لرئيس الفوج من بين الشباب.

إلا أن هذه البرامج تستهدف كلها الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة.

• جهاز إدماج في الأنشطة الاجتماعية (* DAIP):

يتمثل هذا الجهاز في عقود عمل للشباب دون مؤهلات علمية و بطالين و لم يستفيدوا من عقود عمل سابقا أو سلفة و مدة العقد سنة قابلة للتجديد أما الأجرة التي يتقاضاها المتعاقد فهي 6000 دج .
- تجدر الإشارة أن البرامج السابقة الذكر تدخل في إطار التضامن الوطني.

2-1-2- برامج الوكالة الوطنية للتشغيل (* ANEM):

تسير الوكالة الوطنية للتشغيل و عبر وكالتها الولائية و بالاتصال مع مديريات التشغيل للولاية جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب الذي يتشكل من العقود التالية:

• عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية (*CID)

• عقد الإدماج المهني (*CIP)

• عقود التكوين و الإدماج الموجهة لطالبي الشغل بدون تكوين و لا تأهيل (*CFI)

هذه العقود يستفيد منها الشباب القادمين من التعليم الثانوي و مراكز التكوين المهني أو الذين زاولوا تربصا تمهينيا أو الشباب بدون تكوين و لا تأهيل.

كما يمنح هذا الجهاز ترتيبات تشجيعية أخرى كعقد التكوين للتشغيل إلى جانب تدابير لاحق على البحث عن التكوين المؤهل و تم أيضا وضع ضوابط لنقادي اللجوء المفرط من قبل المؤسسة الإنتاجية إلى الإمكانات التي يوفرها هذا الجهاز حيث تم تحديد سقف لا يتجاوز المستخدم في سببه للاستفادة من هذه العقود وهو 15% من عدد العمال الأصليين المشغلين بالمؤسسة المعنية.

ويكتمل الجهاز بعقد العمل المدعم الذي يهدف إلى دعم المؤسسة في تحقيق مخططات تسيير مواردها البشرية في شقها المتعلق بالتوظيف حيث أن عقد العمل المدعم يتضمن مساهمة من الدولة في تحمل أعباء الأجور للشباب طلبة العمل لأول مرة و الذين يتم توظيفهم في القطاع الاقتصادي وفق فترات متفاوتة، سنتان بالنسبة لعقد الإدماج المهني و سنة واحدة بالنسبة لعقد التكوين و الإدماج.

2-1-3- برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

يشرف الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي على تسيير:

• جهاز دعم إحداه نشاطات الإنتاج و الخدمات لفائدة البطالين:

أنشئ جهاز دعم إحداه نشاطات الإنتاج و الخدمات لفائدة البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و 50 سنة و كلف بتسيير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2003 المحدد لشروط و مستويات المساعدات الممنوحة للمستثمرين البطالين⁽¹⁹⁾ المتراوحة أعمارهم ما بين 35 و 50 سنة.

وعلى الرغم من حداثة هذا الجهاز نسبيا مقارنة بأجهزة التشغيل الأخرى إلا أنه لا يمكن إهمال دوره وأهميته في إطار السياسة الوطنية لمكافحة البطالة و ترقية النشاطات المحدثثة للثروات والسبب في ذلك أنه يستهدف فئة حساسة من البطالين، حيث عادة ما يكون الشخص الذي تجاوز سن 35 سنة متزوجا و مسؤولا عن أسرة و ممكن أن يكون قد سبق له العمل و سرح من منصب عمله، و بالتالي فدرجة الخطورة التي تسببها وضعيته كبطل في هذا السن و في ضل الارتفاع المستمر لتكاليف المعيشة و متطلبات الحياة تفوق بكثير وضعية البطل الشاب في العشرينيات من العمر ، إذا فهو أحوال ما يكون لعمل قار يصونه ويحفظ له حياة كريمة، غير أن الإنشكال الذي يطرح هو عزوف جل المؤسسات المستخدمة عن توظيف هاته الفئة العمرية و ذلك راجع لأسباب كثيرة، ناهيك عن إقصائه من مناصب الوظيفة العمومي التي تشتت دوما في المترشحين لهسابقات الوظيفة العمومي أن يقل سنهم عن الـ 35 سنة، من هذا المنطلق جاءت فكرة جهاز دعم إحداه نشاطات الإنتاج لفائدة هاته الفئة العمرية⁽²⁰⁾.

- **الفئة المستهدفة:** يتوجه هذا الجهاز إلى كل شاب جزائري مقيم بالجزائر يبلغ من العمر أكثر من 35 إلى 50 سنة و مسجل كطالب عمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل منذ ستة (06) أشهر على الأقل.
- **شروط الاستفادة من الجهاز:** للاستفادة من الجهاز يجب على صاحب المشروع أن يكون:

✓ بالغا من العمر ما بين 35 إلى 50 سنة وقت إيداعه الملف.

✓ حامل للاجنسية الجزائرية و مقيم بالجزائر.

✓ مسجلا لدى الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 06 أشهر على الأقل بصفته طالب عمل أو مستفيد من نظام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

✓ لا يشغل أي منصب عمل مأجور عند تقديم لطلب الإعانة.

✓ لم يستفد من قبل من إعانة عمومية في إطار أحداث النشاطات.

- ✓ يملك مؤهلا مهنيا أو معارف أدائية معترف بها ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- ✓ لا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الاخاص منذ 12 شهرا على الأقل.
- ✓ يكون قادرا على توفير مساهمة شخصية نقدية كانت أو عينية في شكل مساهمة في التركيب المالي لمشروعه.

مجالات النشاط التي يمكن الاستثمار فيها هي كافة نشاطات الإنتاج و الخدمات باستثناء نشاط إعادة البيع دون تحويل المنتج ، مع الأخذ في الاعتبار النشاطات الممتازة و هي تلك النشاطات المحدثنة في قطاعات الفلاحة و الري و الصيد البحري ، و كذا النشاطات المحدثنة في المناطق الخاصة و هي الواقعة في ولايات الجنوب و ولايات الهضاب العليا.

• الامتيازات الممنوحة:

يمنح هذا الجهاز امتيازات عديدة لفائدة أصحاب المشاريع فبالإضافة إلى القرض المالي بدون فائدة و الذي تصل قيمته في حدها الأقصى إلى مليون دينار جزائري إذا كان المبلغ الإجمالي للاستثمار 05 ملايين دينار جزائري فإن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة يوفر للمستثمر مرافقة شخصية طيبة مراحل انجاز المشروع و هذا من طرف منشط مستشار (conseiller animateur) و الذي تتمثل مهامه أساسا في⁽²¹⁾:

- المرافقة من خلال الإعلام و التوجيه.
- تقديم الاستشارة و المساعدة في تركيب المشروع.
- دعم صاحب المشروع عند مروره أمام لجنة الانتقاء و الاعتماد.
- تخفيض نسبة الفائدة المرتبطة بالقرض البنكي:

تخفيض نسبة الفائدة على القروض التي تمنحها البنوك و تتغير نسبة التخفيض وفقا لقطاعات النشاط و موطن المشروع.

تخفيض هذه النسبة إلى 75% من معدل الفائدة المطبق من طرف البنوك عندما ينجز الاستثمار في قطاعات الفلاحة و الري و الصيد البحري، و تصل النسبة إلى 50% عندما ينجز الاستثمار في باقي قطاعات النشاط.

و عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة (منطقة صنفتها السلطة العمومية كمنطقة يجب ترقيتها) أو في ولاية من ولايات الجنوب أو الهضاب العليا فإن نسبة التخفيض تكون أعلى :

- ✓ 90% عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة.
- ✓ 75% عندما ينجز المشروع في ولايات الجنوب أو الهضاب العليا.

ويكتمل الجهاز بعقد العمل المدعم الذي يهدف إلى دعم المؤسسة في تحقيق مخططات تسيير مواردها البشرية في شقها المتعلق بالتوظيف حيث أن عقد العمل المدعم يتضمن مساهمة من الدولة في تحمل أعباء الأجور للشباب طلبة العمل لأول مرة و الذين يتم توظيفهم في القطاع الاقتصادي وفق فترات متفاوتة، سنتان بالنسبة لعقد الإدماج المهني و سنة واحدة بالنسبة لعقد التكوين و الإدماج.

2-1-3- برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

يشرف الصندوق الوطني للتأمين للتأمين الاجتماعي على تسيير:

• جهاز دعم إحداه نشاطات الإنتاج و الخدمات لفائدة البطالين:

أنشئ جهاز دعم إحداه نشاطات الإنتاج و الخدمات لفائدة البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و 50 سنة و كلف بتسيير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2003 المحدد لشروط و مستويات المساعدات الممنوحة للمستثمرين البطالين⁽¹⁹⁾ المتراوحة أعمارهم ما بين 35 و 50 سنة.

وعلى الرغم من حداثة هذا الجهاز نسبيا مقارنة بأجهزة التشغيل الأخرى إلا أنه لا يمكن إهمال دوره وأهميته في إطار السياسة الوطنية لمكافحة البطالة و ترقية النشاطات المحدث للثروات والسبب في ذلك أنه يستهدف فئة حساسة من البطالين، حيث عادة ما يكون الشخص الذي تجاوز سن 35 سنة متزوجا و مسؤولا عن أسرة و ممكن أن يكون قد سبق له العمل و سرح من منصب عمله، و بالتالي فدرجة الخطورة التي تسببها وضعيته كبطل في هذا السن و في ضل الارتفاع المستمر لتكاليف المعيشة و متطلبات الحياة تفوق بكثير وضعية البطل الشاب في العشرينيات من العمر ، إذا فهو أحوال ما يكون له عمل قار يصونه ويحفظ له حياة كريمة، غير أن الإنشكال الذي يطرح هو عزوف جل المؤسسات المستخدمة عن توظيف هاته الفئة العمرية و ذلك راجع لأسباب كثيرة، ناهيك عن إقصائه من مناصب الوظيفة العمومي التي تشتت دوما في المترشحين لهسابقات الوظيفة العمومي أن يقل سنهم عن الـ 35 سنة، من هذا المنطلق جاءت فكرة جهاز دعم إحداه نشاطات الإنتاج لفائدة هاته الفئة العمرية⁽²⁰⁾.

- **الفئة المستهدفة:** يتوجه هذا الجهاز إلى كل شاب جزائري مقيم بالجزائر يبلغ من العمر أكثر من 35 إلى 50 سنة و مسجل كطالب عمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل منذ ستة (06) أشهر على الأقل.
- **شروط الاستفادة من الجهاز:** للاستفادة من الجهاز يجب على صاحب المشروع أن يكون:

✓ بالغا من العمر ما بين 35 إلى 50 سنة وقت إيداعه الملف.

✓ حامل للاجنسية الجزائرية و مقيم بالجزائر.

✓ مسجلا لدى الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 06 أشهر على الأقل بصفته طالب عمل أو مستفيد من نظام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

✓ لا يشغل أي منصب عمل مأجور عند تقديم لطلب الإعانة.

✓ لم يستفد من قبل من إعانة عمومية في إطار إحداه النشاطات.

- ✓ يملك مؤهلا مهنيا أو معارف أدائية معترف بها ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- ✓ لا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الاخاص منذ 12 شهرا على الأقل.
- ✓ يكون قادرا على توفير مساهمة شخصية نقدية كانت أو عينية في شكل مساهمة في التركيب المالي لمشروعه.

مجالات النشاط التي يمكن الاستثمار فيها هي كافة نشاطات الإنتاج و الخدمات باستثناء نشاط إعادة البيع دون تحويل المنتج ، مع الأخذ في الاعتبار النشاطات الممتازة و هي تلك النشاطات المحدثنة في قطاعات الفلاحة و الري و الصيد البحري ، و كذا النشاطات المحدثنة في المناطق الخاصة و هي الواقعة في ولايات الجنوب و ولايات الهضاب العليا.

• الامتيازات الممنوحة:

يمنح هذا الجهاز امتيازات عديدة لفائدة أصحاب المشاريع فبالإضافة إلى القرض المالي بدون فائدة و الذي تصل قيمته في حدها الأقصى إلى مليون دينار جزائري إذا كان المبلغ الإجمالي للاستثمار 05 ملايين دينار جزائري فإن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة يوفر للمستثمر مرافقة شخصية طيبة مراحل انجاز المشروع و هذا من طرف منشط مستشار (conseiller animateur) و الذي تتمثل مهامه أساسا في⁽²¹⁾:

- المرافقة من خلال الإعلام و التوجيه.
- تقديم الاستشارة و المساعدة في تركيب المشروع.
- دعم صاحب المشروع عند مروره أمام لجنة الانتقاء و الاعتماد.
- تخفيض نسبة الفائدة المرتبطة بالقرض البنكي:

تخفيض نسبة الفائدة على القروض التي تمنحها البنوك و تتغير نسبة التخفيض وفقا لقطاعات النشاط و موطن المشروع.

تخفيض هذه النسبة إلى 75% من معدل الفائدة المطبق من طرف البنوك عندما ينجز الاستثمار في قطاعات الفلاحة و الري و الصيد البحري، و تصل النسبة إلى 50% عندما ينجز الاستثمار في باقي قطاعات النشاط.

و عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة (منطقة صنفتها السلطة العمومية كمنطقة يجب ترقيتها) أو في ولاية من ولايات الجنوب أو الهضاب العليا فإن نسبة التخفيض تكون أعلى :

- ✓ 90% عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة.
- ✓ 75% عندما ينجز المشروع في ولايات الجنوب أو الهضاب العليا.

• الامتيازات الجبائية:

خلال اندجاز المشروع يستفيد المستثمر صاحب المشروع من الامتيازات المالية التالية:
 ✓ الإعفاء من الرسوم على القيمة المضافة (TVA*) بالنسبة للتجهيزات و الخدمات المرتبطة مباشرة بإنجاز المشروع.

✓ تخفيض على الحقوق الجمركية.

✓ الإعفاء من حقوق انتقال الملكية بالنسبة للاقتناءات العقارية.

• كيفية تمويل المشاريع و تركيبها المالي:

تقدر التكلفة الإجمالية للمشروع القابل للتمويل 05 ملايين دينار جزائري كحد أقصى و يكون تمويل المشروع ثلاثي الأطراف (ثلاث مصادر)⁽²²⁾:

✓ مساهمة نقدية أو عينية من صاحب المشروع.

✓ قرض بدون فائدة يمنحه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

✓ قرض بنكي مخفض الفوائد كما هيقت الإشارة إليه.

هناك صيغتان لتمويل المشروع تبعا لمبلغ الاستثمار.

المستوى الأول: استثمار يقل أو يساوي مليوني دينار جزائري.

◆ تمثل المساهمة الشخصية 05% من إجمالي مبلغ الاستثمار.

◆ يقدر القرض بدون فائدة الذي يمنحه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 25% من المبلغ الإجمالي.

◆ القرض البنكي 70% كحد أقصى من المبلغ الإجمالي للاستثمار.

المستوى الثاني: استثمار يفوق المليون دينار جزائري و يقل عن خمسة مليون دينار جزائري.

◆ تمثل المساهمة الشخصية 10% من المبلغ الإجمالي للاستثمار.

◆ يقدر القرض بدون فائدة الذي يمنحه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 20% من المبلغ الإجمالي للاستثمار.

◆ القرض البنكي 70% كحد أقصى من المبلغ الإجمالي للاستثمار.

◆ و في حالة تواجد المشروع بمنطقة خاصة أو بولاية الجنوب أو بالهضاب العليا فإن التركيب المالي للمشروع تكون على النحو التالي:

◆ تمثل المساهمة الشخصية 08% من المبلغ الإجمالي للاستثمار.

◆ يقدر القرض بدون فائدة الذي يمنحه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 22% من المبلغ للاستثمار.

◆ القرض البنكي 70% كحد أقصى من المبلغ الإجمالي للاستثمار.

• الإجراءات المتبعة للاستفادة:

للاستفادة من جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يمر صاحب المشروع الذي تتوفر فيه

الشروط المذكورة آنفا بالمرحل التالية:

- ✓ التسجيل بصفة طالب العمل: و الذي يتم لدى الوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليميا.
- ✓ إيداع ملف الترشيح: يودع ملف طلب الاستفادة كاملا لدى الوكالة الولائية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- ✓ المرافقة الشخصية: يوجه صاحب المشروع الذي يقبل ملفه نحو مستشار منشط يتولى تقديم كافة الاستشارات الضرورية لدراسة المشروع و إنجازه.
- ✓ دراسة المشروع للحصول على شهادة القابلية: يعرض ملف صاحب المشروع على لجنة الانتقاء و المصادقة لتتولى الفصل في مدى مصادقية و ديمومة المشروع ، و التي تعتبر المرحلة المصيرية بالنسبة للمشروع و في حال اجتيازها بنجاح و تمت المصادقة عليه تمنح له شهادة القابلية و يقدم ملفه إلى البنك.
- ✓ تقديم طلب القرض لدى البنك: عند إيداع الملف كاملا يستوجب على البنك الفصل في طلب القرض في أجل أقصاه ثلاث أشهر من تاريخ الإيداع و يقوم بتبليغ القرار لصالح المشروع و كذا الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

- ✓ الإخراط في صندوق الكفالة المشتركة للضمان أخطار القرض: بعد موافقة البنك على منح القرض يتم دفع الاشتراك لتسلم على إثره شهادة الإخراط لصاحب المشروع ، ترفق هذه الشهادة بالملف البنكي لتكون بمثابة تغطية لأخطار الاستثمار و التي تعتبر كشرط أساسي من بين شروط تحرير القرض البنكي.
- ✓ إنجاز المشروع: بعد وضع القرض حيز التنفيذ يبقى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بجانب صاحب المشروع و يواصل دعمه لانجاز المشروع و انطلاق العمل الفعلي للمؤسسة.

2-1-4- برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

• جهاز دعم تشغيل الشباب:

يعد أحد الحلول الملائمة ضمن الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكلة البطالة و التي استهدف أساسا الشباب الاحاملين لفكرة المشروع.

- الأهداف: من الأهداف الأساسية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال و الإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- المهام: و بهذا يمكن باختصار تقديم المهام الأساسية للوكالة على النحو التالي:
- تقديم الدعم و الاستثمار لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.
- إعلام الشباب المستثمر بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم و الامتيازات المقررة في جهاز المؤسسة المصغر.
- ضمان متابعة و مرافقة المؤسسات المصغرة سواء خلال فترة الإنجاز أو الاستقلال و حتى في حالة توسيع النشاط.

• شروط الاستفادة من الإعانة:

- للاستفادة من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب عند إحداث أنشطتهم يجب على الشباب ذوي المشاريع إن يستوفوا الشروط الآتية⁽²³⁾:
- أن يتراوح عمر الشاب أو الشباب ما بين 15 و 35 سنة، و عندما يحدث الاستثمار (03) ثلاث مناصب دائمة على الأقل (بما في ذلك الشباب ذوا المشاريع الشراكة في المقاوله) يمكن رفع سن مسير المقاوله المحدثه إلى 40 سنة كحد أقصى.
 - أن يكون أو يكونوا ذوا تأهيل مهني أو ذوا شهادات معترف بها.
 - أن يقدم أو يقدموا مساهمات شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يتوقف على مبلغ الاستثمار المراد إحداثه أو توسيعه.
 - ألا يكونوا شاغلين لوظيفة مأجورة عند تقديم طلب الإعانة.
 - ألا يتجاوز مبلغ الاستثمار المراد استحداثه أو توسيعه مبلغ عشرة (10) ملايين دينار جزائري.

• المساهمة الشخصية في الاستثمار:

- يتوقف الحد الأدنى للأموال الخاصة التي تمثل المساهمة الشخصية للشباب أو الشباب في الاستثمار المراد استحداثه أو توسيعه على مبلغ هذا الاستثمار و يحدد الحد الأدنى على حسب المستويات.
- المستوى الأول: 05 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار إذا كان هذا الأخير يقل أو يساوي مليوني (02) دينار جزائري.
- المستوى الثاني: 10% من المبلغ الإجمالي للاستثمار إذا كان هذا الأخير يفوق مليوني (02) دينار جزائري و يقل عن عشرة (01) ملايين دينار جزائري.
- يحدد الحد الأدنى بـ 08% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما تنجز الاستثمارات في مناطق خاصة.
- يتعلق جهاز المؤسسة المصغرة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بشكلين أساسيين من الاستثمار، يتمثل الشكل الأول في إنشاء مؤسسات مصغرة جديدة و يعرف باستثمار الإنشاء، و يتمثل الشكل الثاني في توسيع نشاط هذه المؤسسة المصغرة و يعرف باستثمار التوسيع.
- أنواع التمويل: في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، الشاب أو الشباب أصحاب الاستثمار عليهم الاختيار بين نوعي التمويل، صيغة التمويل الثنائي و صيغة التمويل الثلاثي.
- * التمويل الثنائي:

في هذه الصيغة يكمل المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. الحد الأدنى للمساهمة الشخصية فيه هو 75% من القيمة الإجمالية للاستثمار إذا كانت قيمته لا تتعدى مليوني دينار جزائري و البقية أي 25% قرض من الوكالة دون فائدة.

80% من القيمة الإجمالية للمشروع إذا كانت قيمته أكبر من مليوني دينار جزائري و أقل من عشر ملايين دينار و الباقي أي 25% قرض من طرف الوكالة بدون فائدة. المستوى الأول قيمة الاستثمار أقل من 2.000.000 دج.

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة
75 %	25 %

جدول رقم (12) يبين نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض في المستوى الأول. المستوى الثاني قيمة الاستثمار ما بين 2.000.000 دج و 10.000.000 دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة
80 %	20 %

جدول رقم (13) يبين نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض في المستوى الثاني * التمويل الثلاثي:

في التمويل الثلاثي تتشكل التركيبة المالية من:

- المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع التي تتغير قيمتها حسب مستوى الاستثمار و موطنه.
 - القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تتغير قيمة هذا القرض حسب مستوى الاستثمار.
 - القرض البنكي الذي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة لها للشباب ذوي المشاريع.
- المستوى الأول قيمة الاستثمار أقل من 2.000.000 دج.

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	القرض البنكي
05 %	25 %	70 %

جدول رقم (14) يبين نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض في المستوى الثالث. المستوى الثاني قيمة الاستثمار ما بين 2.000.000 دج و 10.000.000 دج.

80% من القيمة الإجمالية للمشروع إذا كانت قيمته أكبر من مليوني دينار جزائري و أقل من عشر ملايين دينار و الباقي أي 25% قرض من طرف الوكالة بدون فائدة.
المستوى الأول قيمة الاستثمار أقل من 2.000.000 دج.

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة
75 %	25 %

جدول رقم (12) يبين نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض في المستوى الأول.
المستوى الثاني قيمة الاستثمار ما بين 2.000.000 دج و 10.000.000 دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة
80 %	20 %

جدول رقم (13) يبين نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض في المستوى الثاني
* التمويل الثلاثي:

في التمويل الثلاثي تتشكل التركيبة المالية من:

- المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع التي تتغير قيمتها حسب مستوى الاستثمار و موطنه.
 - القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تتغير قيمة هذا القرض حسب مستوى الاستثمار.
 - القرض البنكي الذي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة لها للشباب ذوي المشاريع.
- المستوى الأول قيمة الاستثمار أقل من 2.000.000 دج.

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	القرض البنكي
05 %	25 %	70 %

جدول رقم (14) يبين نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض في المستوى الثالث.
المستوى الثاني قيمة الاستثمار ما بين 2.000.000 دج و 10.000.000 دج.

القرض البنكي		القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية	
المناطق الأخرى	المناطق الخاصة		المناطق الأخرى	المناطق الخاصة
70 %	72 %	20 %	10 %	08 %

جدول رقم (15) يبين نسبة المساهمة الشخصية و نسبة القرض باختلاف المناطق.

*** الإعانات:**

عند إنشاء مؤسسة مصغرة ضمن جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تمنح للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع العديد من الإعانات و الامتيازات و ذلك سواء كان استثمار إنشاء أو استثمار توسيع سواء كان ذلك بصيغة التمويل الثنائي أو الثلاثي ، و تقسم هذه الإعانات إلى قسمين إعانات أثناء مرحلة الإنجاز و إعانات أثناء مرحلة الاستغلال .

*** أثناء مرحلة الإنجاز:**

يمنح نوعان من الإعانات للمؤسسة المصغرة خلال الإنجاز ، يتعلق الأمر بإعانات مالية و إعانات جبائية و شبه جبائية.

- الإعانات المالية: تستفيد المؤسسة المصغرة من الإعانات المالية التالية:
- القرض بدون فائدة: هو قرض تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للمؤسسة المصغرة و هو معفى من دفع الفوائد.
- تخفيض نسبة الفائدة (في التمويل الثلاثي): تأخذ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب جزء من الفوائد المتعلقة بالقرض البنكي الذي يمنحه البنك للمؤسسة المصغرة، مستوى هذا التخفيض لنسبة الفائدة يتغير حسب طبيعة النشاط و موطنه.
- الإعانة الجبائية و شبه جبائية: تستفيد المؤسسة المصغرة من إعانات جبائية و شبه جبائية التالية:
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لاقتناء التجهيزات و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- تطبيق المعدل المخفض 05% فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من نقل الملكية على الاكتساب العقاري التي تتم في إطار إنشاء النشاط.
- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة .
- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و إضافة البنايات.

أثناء مرحلة الاستغلال:

تعدج للمؤسسات المصغرة إعانات جبائية و شبه جبائية في مرحلة الاستغلال لمدة ثلاث سنوات من تاريخ انطلاق النشاط في المناطق العادية و لمدة (06) سنة سنوات في المناطق الخاصة و يتعلق الأمر بالإعانات الجبائية و شبه جبائية التالية:

- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، الضريبة على الدخل الكلي، الدفع الجزافي الرسم على النشاط المهني.

- الاستفادة من المعدل المنخفض لـ 07% لاشتراكات أصحاب العمل فيما يتعلق بالمرتبات المدفوعة لأجراء المؤسسة المصغرة.

■ صيغة إنشاء الورشات المتنقلة: (*AM)

يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة الشباب في إنشاء ورشات متنقلة في مجال التريض، الكهرباء العامة التدفئة، التبريد، تركيب الزجاج، دهن العمارات و ميكانيك السيارات.

و يشترط للاستفادة من دعم الدولة لإنشاء هذه الورشات توفر ما يلي (24):

- أن يكون المترشح حامل لشهادة من مركز التكوين المهني.

- أن يكون بالغا من العمر بين 19 و 40 سنة.

- أن تكون مساهمته بين 1 و 2% من كلفة استثمار تصل إلى 10 ملايين دينار جزائري.

و يستفيد أصحاب الورشات المتنقلة من المزايا التالية:

- قرض بدون فائدة بمبلغ يقدر بـ: 500.000 دينار جزائري لاقتناء ورشات متنقلة.

- قرض بدون فائدة بنسبة 28% (حسب كلفة المشروع الإجمالية).

- إرجاء لمدة ثلاث سنوات لتسديد القرض البنكي.

- إرجاء لمدة سنة لدفع الفوائد البنكية و قد يصل هذا إلى ثلاثة سنوات.

■ صيغة قرض الكراء:

هذا القرض موجه للشباب البطال من أجل مساعدتهم على كراء محل لإيواء النشاطات المستقرة

و يشترط للحصول على هذا القرض (24):

- أن يكون عمر الشاب ما بين: 19 إلى 40 سنة.

- لم يستفد من إعانة من قبل.

- أن تكون المساهمة الشخصية بـ 2% .

يستفيد أصحاب هذا القرض من الامتيازات التالية:

- إعانة بمبلغ يقدر بـ: 500.000 دينار جزائري بدون فائدة لكراء محل لإيواء النشاطات المستقرة.

- قرض بدون فائدة بـ 29% (حسب كلفة الاستثمارات الإجمالية).

- تخفيض نسب الفوائد البنكية ما بين 60% و 95%.

- إرجاء لمدة ثلاث سنوات لتسديد القرض البنكي.

- إرجاء لمدة سنة لدفع الفوائد البنكية.

2-1-5- برامج الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM*):

تشرف الوكالة الوطنية للتشغيل على تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني حيث يخضع الجهاز التنفيذي لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني سنة 1429 هـ الموافق لـ 19 أبريل سنة 2008 و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. يسيّر الجهاز و يتابع و يراقب من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل.

• أهدافه: يهدف الجهاز إلى:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة (primo- demandeurs).

- تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

• الفئات المستهدفة: يوجه للجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين.

- الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

- الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية. و الشباب خريجي مراكز التكوين المهني.

- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين و لا تأهيل.

• شروط الاستفادة من الجهاز: للاستفادة من الجهاز يجب أن تتوفر في طالب العمل الشروط:
- طالب عمل مبتدئ (أول مرة).

- حامل للجنسية الجزائرية.

- مسوي لوضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.

- يبلغ من العمر أكثر من 18 و أقل من 35 سنة.

يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة شريطة أن يقبل طالب العمل المعني متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق الشغل.

- حائز على الشهادة و مثبت لمستواه التعليمي و التأهيلي و المؤهلات المهنية.

- مسجل كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.

• المؤسسات المستخدمة المعنية:

- المؤسسات الاقتصادية العامة و الخاصة.

- الإدارات العمومية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- الحرفيين المعلمين المؤهلين.

يمنح الجهاز الحق للمؤسسات من الاستفادة من حصة لا تتعدى 15% من مجموع عدد العمال بالنسبة للفئتين الأولى و الثانية من طالبي العمل المؤهلين كما يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار دعم

إحداث النشاطات الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي العمل مبتئين اثنين(02).

• أنواع العقود:

يتميز جهاز المساعدة على الإدماج المهني ثلاث أنواع من العقود تبعا لثلاث فئات المستهدفة من طالبي العمل، و أنواع العقود هي:

- عقد إدماج حاملي الشهادات (CID*) و الذي سنتناوله لاحقا.

- عقد الإدماج المهني (CIP*)

و هو موجه إلى الفئة الثانية من طالبي العمل أي خريجي التعليم الثانوي و خريجي مراكز التكوين المهني و مدته عام واحد قابلة للتجديد مرة واحدة في القطاع الإداري و غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.

- عقد تكوين - إدماج - (CFI*)

وهو موجه للفئة الثالثة من طالبي العمل و الذين ليس لديهم لا تكوين ولا تأهيل أي مستواهم الدراسي أقل من السنة الأولى ثانوي و لم يتابعوا أي تكوين أو تربص تمهين، و مدته سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

عند نهاية مدة عقد الإدماج فالمؤسسة ملزمة بإدماج على الأقل 25% من عدد المستفيدين من الجهاز المشغولين لديها و ذلك تحت طائلة حرمانها نهائيا من الاستفادة من الجهاز.

و المقصود بأن المؤسسة ملزمة بإدماج 25% على الأقل من المستفيدين ليس بالضرورة تصويبهم بعقود عمل دائمة بل يكفي تصويبهم بعقود عمل محددة المدة و أكثر من ذلك يمكن حتى تشغيلهم في إطار عقد عمل مدعم.

- عقد العمل المدعم (CTA*)

هو عقد عمل تساهم الدولة في أجور المستفيدين منه في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني. ثلاث سنوات بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات و سنتين بالنسبة لعقود الإدماج المهني و عام واحد بالنسبة لعقود تكوين إدماج⁽²⁶⁾.

تحسب هذه المساهمة بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف و الأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 هـ الموافق لـ 29 سبتمبر 2007.

بالنسبة لعقود الإدماج المهني السنة الأولى 47% و السنة الثانية 35% للصنف 08 الرقم الاستدلالي 379.

بالنسبة لعقود تكوين إدماج النسبة هي 53% للصنف 3 الرقم الاستدلالي 252 لمدة سنة واحدة فقط.

هذا ونشير أن النقطة الاستدلالية المعتمدة في حساب الأجرة و مساهمة الدولة هي القيمة المحددة بـ 45 دينار جزائري، كما نشير إلى أن من بين التدابير المحفزة على التوظيف بالإضافة إلى مساهمة الدولة مباشرة في دعم الأجور، استفادة المستخدمون و الحرفيون المعلمون الذين يوظفون الشباب المدمج في الجهاز من الامتيازات الجبائية و الشبه جبائية خلال مدة عقد الإمماج طبقا لأحكام القانون 06-24 المؤرخ في 06 نو الحجة 1427 هـ الموافق لـ 26 ديسمبر 2006.

2-1-6- برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تسير الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر برنامج القرض المصغر الموجه للشباب العاطل عن العمل.

• تعريف القرض المصغر:

القرض المصغر هو سلفة موجهة للمشاريع المصغرة التي تتراوح قيمتها المالية من:

- 30.000 دج لخلق نشاط عن طريق شراء المواد الأولية

- 50.000 إلى 400.000 دج لخلق نشاط عن طريق اقتناء عتاد صغير أو مواد أولية

يتم تسديد القرض المصغر على مدى 12 إلى 60 شهر (من سنة إلى خمس سنوات)

• شروط الاستفادة: لطلب قرض مصغر يجب:

- بلوغ السن 18 فما فوق.

- عدم امتلاك مدخول أو مداخيل غير ثابتة و غير منتظمة.

- التمتع بكفاءات تتوافق مع المشروع المراد انجازه.

- عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء النشاطات.

- القدرة على دفع المساهمة الشخصية المقدرة بـ 3% أو 5% من الكلفة الإجمالية للمشروع حسب الحالة.

- تسديد الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة (0.5% من قيمة القرض البنكي).

- الالتزام بالتسديد حسب الجدول الزمني للقرض البنكي و للقرض بدون فائدة للوكالة.

• الفوائد و المساعدات الممنوحة:

✓ تضمن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للشباب أصحاب المشاريع الدعم النصائح، المساعدة التقنية و المرافقة طيلة مراحل إعداد المشروع و تنفيذه.

✓ القرض البنكي ممنوح بنسبة فائدة مخفضة تقع على عائق المستفيد (من 10% إلى 20% حسب الحالات) الفارق من النسبة التجارية تتحمله الوكالة.

✓ تمنح سلفة بدون فائدة قدرها 25% من الكلفة الإجمالية للمشروع إذا كانت هذه الأخيرة تتراوح ما بين 100.000 دج إلى 400.000 دج و قد ترفع هذه النسبة إلى 27% من الكلفة الإجمالية للمشروع في حالة ما:

✓ إذا كان المستفيد حامل لشهادة أو وثيقة معادلة معترف بها.

✓ إذا أنجز النشاط في منطقة خاصة أو في ولايات الجنوب أو الهضاب العليا.

✓ لشراء مواد أولية سلفة بدون فائدة مقدرة بـ 90% من الكلفة الإجمالية و التي لا يمكن أن تفوق 30.000 دج

• أنواع القرض المصغر التركيبية المالية:

على أساس القيمة المالية الإجمالية للمشروع يقدم القرض المصغر إلى ثلاث أنواع تختلف فيها التركيبية المالية للمشروع من نوع لآخر على حسب ما هو مبين في التالي:

◆ النوع الأول:

- القيمة المالية: المشاريع التي لا تتجاوز قيمتها المالية الثلاثين ألف دينار و هي تلك المخصصة لشراء المواد الأولية.

- التركيب المالي: (ثنائي) 10% من قيمة المشروع مساهمة شخصية من المستفيد 90% من قيمة المشروع قرض بدون فوائد من الوكالة.

◆ النوع الثاني:

- القيمة المالية: المشاريع التي تتجاوز قيمتها المالية خمسون ألف دينار جزائري.

- التركيب المالي: (ثنائي) من 03% إلى 05% من قيمة المشروع مساهمة شخصية من المستفيد و 95% إلى 97% قرض بنكي مخفض الفوائد.

◆ النوع الثالث:

- القيمة المالية: تتراوح ما بين المائة ألف (100.000 دج) وأربع مائة ألف (400.000 دج).

- التركيب المالي: (ثلاثي)

• مساهمة شخصية (صاحب المشروع) من 3% إلى 5% من القيمة الإجمالية للمشروع.

• قرض بدون فوائد (الوكالة) من 25% إلى 27% من القيمة الإجمالية للمشروع.

• قرض بنكي (البنك) نسبته 70% من الكلفة الإجمالية للمشروع

2-1-7- برامج البلدية:

تسير البلدية بالاشتراك مع هيئات إدارية و خاصة مديريةية النشاط الاجتماعي مجموعة من برامج

التشغيل أهمها:

• جهاز الشبكة الاجتماعية: (IAIG*)

يتمثل في ورشات الأشغال الخاصة بالنشاطات ذات المنفعة العامة ، حيث تحدد البلدية قائمة المستفيدين من هذا الجهاز بعد دراسة الملفات من قبل لجنة التأهيل و تقوم بإرسال هذه القائمة إلى مصالح مديرية النشاط الاجتماعي باعتبار أن هذه الأخيرة هي الأمر بالصرف و تحت رقابة مصالح الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية⁽²⁷⁾.

كما تقوم مصالح البريد باقتطاع نسبة 03% من ميزانية جهاز الشبكة الاجتماعية نظير ما تقوم به من دفع مستحقات المستفيدين.

• مشروع 100 محل في كل بلدية:

هذا البرنامج أعلن عنه رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة خلال اجتماع الولاية في أكتوبر 2003 حول تشغيل الشباب، يهدف بالدرجة الأولى إلى استحداث آلية جديدة لتشغيل الشباب تستهدف أصحاب المهن و الحرف التقليدية، لترقية العمل الحرفي و المهن المرتبطة بالصناعة التقليدية الجزائرية بالإضافة إلى توسيع الأنشطة المعتادة في إطار مختلف الآليات المدعمة لتشغيل الشباب، منها الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

وتسند عملية توزيع المحلات المذكورة إلى شروط معينة، في إطار المرسوم التنفيذي رقم 06-366 الصادر في 19 أكتوبر سنة 2006 الذي يحدد شروط و كفاءات وضع هذه المحلات ذات الاستعمال المهني والحرفي تحت تصرف البطالين ذوي المشاريع⁽²⁸⁾.

◆ الفئة المستهدفة:

هي الفئة العمرية ما بين 18 و 50 سنة و المتحصلين على شهادة تأهيل من أجهزة ترقية للتشغيل وكذا أصحاب المشاريع الذين يشغلون شخصين على الأقل باستثناء ذوي المشاريع الذين يمارسون نشاطات بصفة فردية و تمنح الأولوية في هذه الحالة للمشاريع المراد ترفيتها و التي توفر عددا كبيرا من مناصب الشغل في نشاط إنتاج السلع و الخدمات و الصناعة التقليدية دون سواها.

يستثنى من الاستفادة من هذه المحلات الأشخاص الذين يمتلكون محلا أو الذين استفادوا من إعانة الدولة في إطار اقتناء محلات ذات استعمال تجاري أو مهني أو حرفي.

◆ شروط التأهيل:

- يشترط أن يكون طالب المحل حامل لفكرة مشروع.
- تتوفر فيه شروط الاستفادة بعد دراسة الملف من طرف اللجنة الولائية.

◆ اللجنة الولائية:

نص المرسوم على إنشاء لجنة على مستوى كل ولاية يرأسها الوالي أو ممثله لدراسة الملفات المعروضة و ضبط قائمة المستفيدين من المحلات و إعداد وضعيات شهرية عن أشغالها و دراسة الطعون المحتملة.

و تتشكل اللجنة الولائية، من رئيس المجلس الولائي أو ممثله، مدير الأملاك الوطنية للولاية و مدير التخطيط و التهيئة العمرانية للولاية، مدير التشغيل للولاية، مدير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

و الصناعات التقليدية للولاية، و رئيس الدائرة المعنية، و مدير فرع الوكالة الوطنية للتشغيل و رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني و ثلاث أعضاء منتخبين من المجلس نفسه.

و تتشأ أمانة لجنة على مستوى مصالح الولاية، تتولى مهام استلام الملفات التي تودعها المؤسسات المكلفة بالمرافق، و تحضير اجتماعات اللجنة الولائية للبت في الطلبات المعروضة في أجل أقصاه ثلاثين يوما.

و يتم نشر قائمة المستفيدين على مستوى الهيئة و البلدية المعنية و يعطى لصاحب الطلب في حال رفض طلبه حق الطعن في أجل لا يتعدى 15 يوم اعتبارا من تاريخ نشر قائمة المستفيدين و يتعين على اللجنة الولائية الفصل في الطعن خلال مدة لا تتجاوز 21 يوم من تاريخ إيداعه.

و في الجانب الخاص بتحديد كيفية الاستفادة، يؤكد المرسوم وضع الإدارة المتخصصة تحت تصرف المستفيدين من المحلات المنجزة حديثا لصالح المشروع و الأصول المتبقية من الأسواق ومؤسسات التوزيع للأروقة الجزائرية المحلة في شكل إيجار أو بيع بالإيجار.

◆ تسيير المحلات:

تسند عملية تسيير هذه المحلات للبلديات على أساس اتفاقية تبرم بين مدير الأملاك الوطنية لكل إقليم و رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني و يحرر عقد الإيجار بين رئيس البلدية و المستفيد لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد و يمنح المرسوم للمستفيد المذكور إمكانية اختيار صيغة البيع بالإيجار في وقت يراه مناسباً و تمكنه العملية من الاستفادة من تخفيض مبلغ الإيجار المسدد من سعر التنازل و تصل مدة عقد البيع بالإيجار بعشر سنوات، ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و يحدد سعر التنازل عن المحلات الجديدة بسعر الإيجار مع زيادة نسبة 10%.

كما يتعين على أصحاب الطلبات الخاصة باقتناء محل في إطار هذا المرسوم دفع حصة أولى نسبتها 05% على الأقل من سعر المحل.

من جانب آخر، يخضع كل تصريح كانب يقدمه صاحب الطلب و كل من يساعد بغير حق و بأي صفة كانت، في محاولة لتسهيل الحصول على المحل للعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات و هو إجراء يهدف إلى وضع حد لأي تلاعب محتمل الوقوع⁽²⁹⁾.

• مشروع الجزائر البيضاء:

يهدف هذا الجهاز إلى تحسين البيئة داخل الأحياء الفقيرة و يتم تمويله من طرف وكالة التنمية الاجتماعية في مختلف جوانبه من خلال جهاز أشغال المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة تقوم البلدية بالإشراف على هذا المشروع من خلال دفع 50% من مبلغ المشروع المنقذ لادفعه في شكل أجور تخصص فقط لتطوير التشغيل كما أن صلاحيات اللجنة البلدية تكمن في تحديد محيط تدخل العمال و تنظيم اجتماعات لفرق التدخل و مهام أخرى حددها المنشور رقم 2042 المؤرخ في 10 أكتوبر 2005 .

2-1-8- برامج مديرية التشغيل بالولاية:

تقوم حاليا بتنفيذ ثلاث برامج هامة من البرنامج الوطني لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية و هذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة و مباشرة ممولة من طرف الدولة وهي:

• برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية:

و هو بمثابة تدعيم للجماعة المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة ووجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو مؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير هو برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة⁽³⁰⁾.

• برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

و هو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة و في وقت سريع ووجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات و بالخصوص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر.

• جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالتنسيق مع الوكالة الوطنية للتشغيل:

أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 و الذي سنتطرق إليه بالتفصيل عند عرض برنامج الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM .

2-2- برامج التشغيل الموجهة لخريجي الجامعات:

2-2-1- برامج المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي:

تشرف المديرية على تسيير برامج التشغيل الممولة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية و تتمثل هذه البرامج فيما يلي:

• جهاز عقود ما قبل التشغيل: (CPE*)

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا كما ذكرنا موجه لإدماج الشباب المتحصّلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة.

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 و يهدف إلى زيادة العروض و تشجيع و تسهيل إدماج المتحصّلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها لإياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعد على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل و هم كل الهيئات و المؤسسات العمومية و الخاصة⁽³¹⁾.

و تتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدّمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين كما يستفيد المدّمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل. يعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل و المترشح و مديرية النشاط الاجتماعي التي تمثّل وكالة التّهيئة الاجتماعية.

وحتى يكون المترشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالة محلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديرية النشاط الاجتماعي. و تقوم مديرية النشاط الاجتماعي في هذا البرنامج بدور إعلامي و توجيهي كبير سواء لدى أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج و إبراز أهمية البرنامج من خلال: - الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم و تأطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل.

- الامتيازات الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد. - أو عند المترشحين الجامعيين باستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم و توجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب اختصاصاتهم و استعداداتهم.

و من خلال الاحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج حقق نجاحا معتبرا باعتراف الطرفين:

- فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصّلين على شهادات جامعية داخل مؤسسات.

- و نفس الشيء بالنسبة للشباب الجامعي الذي يعتبر التجربة ناجحة حيث سمحت له باقتحام عالم الشغل لأول مرة.

و يبرز أكثر نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققتها حيث استفاد خلال سنة 2004 لوحدّها أكثر من 60.000 شاب من عقود، و تجدر الإشارة أن برنامج عقود ما قبل التشغيل كان يسير من قبل مديرية

التشغيل للولاية قبل أن يتحول تسييره إلى مديرية النشاط الاجتماعي و أصبح يطلق عليه اسم جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

• جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID):*

أنشأ هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 127 08 المؤرخ في ربيع الثاني 1429 هـ الموافق 30 أبريل 2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات⁽³²⁾.

◆ هدفه: يسعى الجهاز لتحقيق الأهداف التالية:

- الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية لا سيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية غير الكافية أو غير المستغلة.

◆ الفئة المستهدفة:

- الشباب خريجي الجامعات في مختلف التخصصات.
 - الشباب الحائزين على شهادة تقني سام من مؤسسات التكوين المهني العامة أو الخاصة المعتمدة.
- و بما أن الجهاز يركز على المقاربة الاجتماعية لمكافحة البطالة فإنه يأخذ بعين الاعتبار الوضعية الاجتماعية للمستفيدين لا سيما حاملي الشهادات بدون دخل و في وضعية هشة أو بدون نشاط أو ذوي إعاقة.

◆ المؤسسات المعنية:

يتمتع المستفيدون في نشاطات توافق شهاداتهم و تأهيلهم لدى المؤسسات و الإدارات العمومية و كذا المؤسسات و المنظمات العمومية و الخاصة لكل قطاعات النشاط ، حيث أن الجهاز يغطي النشاطات ذات المنفعة العامة الاجتماعية لا سيما حماية البيئة و النشاطات المرتبطة بالتراث المادي و غير المادي و الفلاحة و الصناعة التقليدية و السياحة و الثقافة و الخدمات و كذا ترقية المهارات و تطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية.

◆ شروط التأهيل: يؤول للاستفادة من الجهاز الشباب الذين يستوفون الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية.
- السن أكثر من 19 و أقل من 35 سنة.
- بدون دخل.
- إثبات وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.
- تقديم الشهادات المطلوبة.
- أن يسجل لدى مصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية على أساس إيداع ملف مقابلة و صل استلام.

◆ مدة الإدماج و المنحة:

تحدد مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.

يتقاضى المستفيدون منحة شهرية تحدد كما يلي:

- عشرة آلاف (10.000 دج) دينار جزائري بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية.

- ثمانية آلاف (8.000 دج) دينار جزائري بالنسبة للتقنيين الساميين.

◆ نوع العقد: يبرم عقد إدماج بالنسبة للمرشحين المقبولين بين الشباب المستفيد و مدير النشاط الاجتماعي و ممثل وكالة التنمية الاجتماعية، على أن يلتزم الشاب المستفيد بـ:

- إنهاء فترة الإدماج وفقا للعقد.

- احترام النظام الداخلي للمؤسسة المستقبلية.

- التصريح لهصالح النشاط الاجتماعي للولاية في حالة حصوله على منصب عمل.

كما تلتزم الهيئة المستقبلية بـ:

- توفير الشروط الملائمة للإدماج الاجتماعي للشباب المستفيد .

- مرافقة الشباب المستفيد خلال فترة الإدماج و تأطيره.

- إخطار مديرية النشاط الاجتماعي للولاية و وكالة التنمية الاجتماعية و المستفيد في حالة فسخ العقد

من جانبها في أجل شهر واحد قبل تاريخ فسخ العقد.

◆ خطوات الحصول على عقد عمل:

- الخطوة الأولى: يجب على كل حاصل على شهادة جامعية يرغب في الحصول على عقد عمل ان يقوم

بايداع ملف لدى مصلحة تسيير و تنسيق برامج وكالة التنمية الاجتماعية بمديرية النشاط الاجتماعي

للولاية و يتكون الملف من الوثائق التالية:

- شهادة الحالة المدنية.

-- نسخة من الدبلوم.

- شهادة الإقامة.

- أي وثيقة تثبت الوضعية الاجتماعية.

- ملء استمارة التسجيل.

- يمدح طالب عقد العمل بطاقة تسجيل.

- الخطوة الثانية: بعد اجتماع لجنة الانتقاء على مستوى مديرية النشاط الاجتماعي و دراسة الملفات

المودعة و هذا عن طريق برنامج آلي و وفق معايير محددة و يتم إعلان النتائج.

- الخطوة الثالثة: يتم استدعاء الناجحين لإحضار ملف الاستفادة من العقد و يتكون الملف من:

✓ وصل التسجيل الأصلي.

✓ 02 شهادة ميلاد رقم 12.

✓ 02 شهادة الحالة المدنية أو العائلية للمزوجين.

✓ 01 بطاقة إقامة.

✓ 02 صورتان شهسيّتان.

✓ 01 تصريح بعدم العمل.

✓ 01 نسخة من الشهادة المحصل عليها.

✓ 01 نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.

✓ 01 شهادة عدم الانتساب الى صندوق الضمان الاجتماعي.

✓ 01 وثيقة تثبت الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور.

يقوم المستفيد من عقد العمل بإمضاء رسالة تعهد و هي عبارة عن اتفاق يجمعه بصاحب العمل وممثل وكالة التنمية الاجتماعية و مديريةية النشاط الاجتماعي.

- الخطوة الرابعة: تقوم مديريةية النشاط الاجتماعي بدعوة المؤسسات التي عبرت عن حاجتها لخدمات الخريجين الجامعيين والتي ردت على مرادلة مديريةية النشاط الاجتماعي التي تطلب من مختلف المؤسسات العمومية والخاصة إرسال احتياجاتها من اليد العاملة المؤهلة يشترط على المؤسسة المستخدمة إرسال بطاقة تقنية عنها.

يتم إمضاء اتفاقية تحدد فيها شروط تطبيق عقد العمل بين مديريةية النشاط الاجتماعي و المؤسسة المستخدمة.

- الخطوة الخامسة: تقوم مديريةية النشاط الاجتماعي بمراسلة الهيئات المستخدمة التي أمضت اتفاقية العقد معها بغية تنصيب الخريج الجامعي الحاصل على عقد العمل و إفادتها بمحضر تنصيب كي يتم التصريح به لدى صندوق التأمين الاجتماعي للولاية و إعداد أجرته الشهرية. عند نهاية كل شهر تبلغ الهيئات المستخدمة كشوف الحضور والغياب لمديرية النشاط الاجتماعي باعتبارها الأمر بالصرف من أجل اتخاذ الإجراءات القانونية المعمول بها في حالة الغياب أو التخلي عن المنصب.

تجدر الإشارة أن البرنامج السابق الذكر يدخل في إطار التضامن الوطني.

2-2-2- برنامج الوكالة الوطنية للتشغيل:

سبق و أن أشرنا أن الوكالة الوطنية للتشغيل تعد من بين أقدم هيئات و أجهزة التشغيل في الجزائر و مع ذلك فإن هذه الوكالة لا تزال تابع دورها في ميدان تشغيل و إدماج الشباب في سوق العمل. و تشرف حاليا و بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل على تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي تعرضنا له في وقت سابق في شقة الخاص بعقود الإدماج المهني للفترة الثانية من طالبى العمل أو خريجي الثانويات و مراكز التكوين المهني و عقود تكوين إدماج.

و فيما يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني فإنه لم يهمل فئة الشباب حاملي الشهادات التعليم العالي و التقنيين الساهين بحيث خصهم بعقود يطلق عليها عقود إدماج حاملي الشهادات.

◆ التعريف بعقد إدماج حاملي الشهادات: (*CID)

هي عبارة عن عقود موجهة إلى الفئة الأولى من طالبي العمل أي حاملي الشهادات الجامعية و التقنيين السالميين.

و مدة هذا العقد ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة في القطاع الإداري و سنة واحدة في القطاع الاقتصادي تساهم الدولة في الأجرة الشهرية الخام لمدة ثلاث سنوات و تحسب هذه المساهمة بالاستناد إلى الراتب الأساسي الإضافي و الأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 هـ الموافق لـ 29 سبتمبر 2007.

فبالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات نميز بين الشهادات الجامعية و التقنيين الساميون:

- حاملي شهادات التعليم العالي النسبة 55% للصف 11، الرقم الاستدلالي 490 للسنوات الثلاثة للعقد.
- التقنيون الساميون 30% للصف 10 الرقم الاستدلالي 453 للسنوات، الثلاثة للعقد.
- يتقاضى حاملي شهادة الليسانس و ما فوق أجرة تقدر بـ 15000 دينار جزائري.
- أما التقنيون الساميون فتقدر أجرتهم بـ 10000 دينار جزائري.

● خطوات الحصول على عقد عمل:

- الخطوة الأولى: يجب على كل خريج جامعي مهما كان اختصاصه أو مدة تكوينه بالجامعة و يرغب في الحصول على عقد عمل أن يتقدم بملف إداري إلى الوكالة الولائية للتشغيل أو إلى مديرية التشغيل بالولاية و يتكون الملف من الوثائق التالية:

✓ طلب خطي

✓ شهادة ميلاد

✓ بطاقة الحالة المدنية أو العائلية

✓ صورتان شمسيتان

✓ نسخة من بطاقة التعريف الوطنية

✓ نسخة من الدبلوم

✓ شهادة تثبت وضعية المترشح تجاه الخدمة الوطنية

عند إيداع الملف يقوم طالب عقد العمل ملء استمارة التسجيل و يمنح بطاقة طالب العمل أو تمنح

له شهادة التسجيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل.

- الخطوة الثانية: تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بدراسة احتياجات المؤسسات و الإدارات في القطاع الاقتصادي و الخدمي التي عبرت عن احتياجاتها من اليد العاملة المؤهلة ردا على مراسلة من الوكالة الولائية للتشغيل التي تطلب فيها من الهيئات و الإدارات احتياجاتها من اليد العاملة المؤهلة.

- الخطوة الثالثة: عند توفر عقود العمل تقوم الوكالة الولائية للتشغيل بتوجيه طالبي العمل إلى الهيئات المستخدمة حسب الطلب.

تقوم الهيئات المستخدمة بعملية الانتقاء عن طريق لجنة تقنية و تقوم بإرسال قائمة المقبولين إلى مديري التشغيل أو مديري الوكالة الولائية للتشغيل.

- الخطوة الرابعة: يتم إضفاء عقد الإجماع بين المدير الولائي للتشغيل و المستفيد من عقد عمل و الهيئة المستخدمة يحدد في هذا العقد علاقات العمل التي تجمع بين الأطراف الثلاث.

- الخطوة الخامسة: تقوم الهيئة المستخدمة بتتصيب المتعاقد و ترسل نسخة من محضر التصيب إلى المديرية الولائية للتشغيل من أجل إتمام الإجراءات الإدارية الأخرى مثل التصريح بالمتعاقد لدى صندوق الضمان الاجتماعي و تسديد الأجرة في نهاية الشهر ترسل الهيئات المستخدمة محضر الحضور و الغياب إلى المديرية الولائية للتشغيل أو إلى الوكالة الوطنية للتشغيل لاتخاذ الإجراءات القانونية في حالة الغياب أو الانقطاع.

ملاحظة: يقدم للهيئة المستخدمة في حالة إجماع المتعاقد في منصب عمل دائم تحفيزات تتمثل في تخفيض الأعباء الاجتماعية.

2-2-3- برامج الوكالة الوطنية للقرض المصغر: (ANGEM*)

توفر الوكالة الوطنية للقرض المصغر برنامجين ووجهين للخريجين الجامعيين و هما: القرض المصغر و صيغة إنشاء المكاتب الجماعية الخاصة.

• القرض المصغر:

تسير الوكالة الوطنية للقرض المصغر برنامج القرض المصغر للشباب العاطل عن العمل و لقد تطرقنا لهذا البرنامج بالتفصيل عندما تناولنا عنصر برنامج التشغيل الموجه لغير الجامعيين من خلال الوكالة الوطنية للقرض المصغر.

حيث يمنح هذا الجهاز امتيازات أكثر لفئة الجامعيين حيث يستفيد الخريج الجامعي من سلفة بدون فائدة قدرها 25% من الكلفة الإجمالية للمشروع إذا كانت هذه الأخيرة تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 400.000 دج و قد ترتفع إلى أكثر من ذلك إذا :

أنجز النشاط في ولاية من ولايات الجنوب أو الهضاب العليا كما يدعم بسلفة بدون فائدة مقدرة بـ 90% من الكلفة الإجمالية و التي لا يمكن تتوق 30.000 دج ، يساهم الإطار الجامعي بمبلغ مالي قدره 10% من قيمة المشروع كمساهمة شخصية و 90% من قيمة المشروع قرض بدون فائدة من الوكالة ، ليحقق المشروع الذي اختاره.

• صيغة إنشاء المكاتب الجماعية الخاصة: (BCP*)

هذه الصيغة من التشغيل موجهة للخريجين الجامعيين الذين تسمح لهم شهاداتهم بمزاولة أعمال أو مهنة حرة كالأطباء و المحامون و المهندسون.

و يشترط للحصول على إنشاء المكاتب الجماعية الشروط التالية⁽³³⁾:

- أن يكون حامل لشهادة من إحدى مؤسسات التعليم العالي.
- أن يكون عمره بين 19-40 سنة.
- أن تكون المساهمة الشخصية بـ 1 أو 2 % من كلفة اسننمار تنصل إلى 10 ملايين دينار جزائري.

و يستفيد أصحاب هذه المكاتب من:

- إعانة بمبلغ يصل إلى 1.000.000 دينار جزائري لكرام محل أو مكتب.
- قرض بدون فائدة بنسبة 28% أو 29% حسب كلفة الاستثمار الإجمالية.
- تخفيض نسب الفوائد البنكية ما بين 60% و 95%.
- إرجاء لمدة ثلاث سنوات لتسديد القرض البنكي.
- إرجاء لمدة سنة لدفع الفوائد البنكية.

خلاصة الفصل:

إن أخطر ما يواجه الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي و حتى السياسي بالجزائر ظاهرة البطالة، التي استقطبت في السنوات الأخيرة بين أوساط الشباب الجزائري ، و لا سيما بين حاملي الشهادات الجامعية الذين يتخرجون بنسب عالية تزداد سنة تلوى الأخرى بمؤهلات و شهادات علمية مختلفة حيث يبحث كل هؤلاء الخريجون عن فرص عمل في سوق العمل الجزائري الذي يمر بفترة تحول فرضته عليه المتغيرات المعاصرة في ظل عولمة شاملة مسّت التعليم و الاقتصاد على سواء ، و ما زاد من نسبة البطالة بين الخريجين الجامعيين بالجزائر حسب مختلف الأبحاث هو انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية و النوعية المتمثلة في منح شهادات جامعية في اختصاصات لا يحتاجها سوق العمل المنتشع أصلا و هذا يدل أيضا على عدم الموازنة بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل المتغيرة باستمرار فأصبحت مناصب العمل تتطلب كفاءات و مؤهلات جديدة ساهم تطور تكنولوجيا الإعلام و الاتصال في ذلك .

وللحد من ظاهرة البطالة بين الشباب حاملي الشهادات الجامعية وأيضا الشباب الغير جامعي سعت الجزائر إلى استحداث هيئات ووكالات مهمتها السهر على تنفيذ و تسير برامج للتشغيل من خلال إنشاء المؤسسات الخاصة وأيضا من خلال غرس و إرساء ثقافة المقاوليّة أو إنشاء المكاتب الخاصة حيث يتحول الشاب البطال من باحث عن عمل إلى موفر لمناصب عمل مع تحفيزات تقدم له.

و على صعيد آخر تم توفير مناصب عمل على هيئة عقود عمل مؤقتة و متجددة و مختلفة تبعا للمستوى التعليمي لطالب العمل و التي تعرضنا لها بالتفصيل في هذا البحث.

وبالرغم من تعدد فرص الإدماج المهني و التسهيلات المالية التي توفرها الدولة تبقى البطالة فعلا إحدى التحديات التي تواجه الجزائر و الدليل على ذلك ثورات الغضب التي عرفتها مناطق كثيرة من الوطن.

مراجع الفصل الخامس:

- (1) عبد اللطيف بن أشنهو- جريدة الخبر- 13 مارس 2005، العدد 4341.
- (2) تقرير الديوان الوطني للإحصاء، 2010.
- (3) الطيب، نوح: جريدة الشروق 03 مارس 2013، العدد 3943.
- (4) (5) (6) (7) (8) لخضر بن ساهل و آخرون: تشغيل الإطارات الجامعية البطالة، جمعية لإطارات و الطلبة الجامعيين ولاية أم البواقي- دراسة ميدانية، أم البواقي، للجزائر-2009- ص ص 44-45-46-47-66.
- (9) المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 07 ذو القعدة 1422 الموافق لـ 21 جانفي 2002.
- (10) المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008.
- (11) المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004.
- (12) المرسوم التنفيذي رقم 99-232 المؤرخ في 29 أفريل 1999.
- (13) المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.
- (14) (15) لخضر بن ساهل و آخرون: مرجع سابق ص 70.
- (16) المرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 10 فبراير 1999.
- (17) الإظاهرة الإعلامية لصندوق دعم الاستثمار من أجل التشغيل مارس 2004.
- (18) وزارة العمل والحماية الاجتماعية و التكوين المهني القرار الوزاري رقم 08 المؤرخ في 21 يوليو 1999.
- (19) (20) (21) (22) (23) لخضر بن ساهل و آخرون: مرجع سابق ص ص 71-78-79-80.
- (24) (25) الإظاهرة الإعلامية لمديرية التشغيل بولاية أم البواقي ماي 2011.
- (26) المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.
- (27) المرسوم التشريعي رقم 92-04 المؤرخ في 11 أكتوبر 1992.
- (28) المرسوم التنفيذي رقم 06-366 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006.
- (29) لخضر بن ساهل و آخرون: مرجع سابق ص 95.
- (30) وكالة التنمية الاجتماعية: مجموع النصوص التطبيقية و التنفيذية المتعلقة بالبرامج المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية- الجزائر العاصمة- جوان 2001 ص 28.
- (31) المرسوم التنفيذي رقم 98/402 المؤرخ في 12 فيفري 1998.
- (32) المرسوم التنفيذي رقم 08/127 المؤرخ في 30 أفريل 2008.
- (33) وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ماي 2011.

الجاناب التطبيقي

الفصل السادس: إجراءات البحث

I. الدراسة الاستطلاعية

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية

2- حدود البحث

1-2- الحدود المكانية

2-2- الحدود الزمانية

3- أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية

4- وصف أفراد عينات الدراسة الاستطلاعية (الأفراد المستجوبون)

1-4- وصف أفراد عينة الأساتذة المستجوبون

2-4- وصف أفراد عينة الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل (المستجوبون)

3-4- وصف أفراد عينة المسؤولين والمسيرين بوكالات التشغيل (المستجوبون)

5- الشروط السيكومترية لأدوات البحث

1-5- الصدق

2-5- الثبات

6- نتائج الدراسة الاستطلاعية

II. الدراسة الأساسية

1- منهج الدراسة

2- أدوات جمع البيانات

3- مجتمعات البحث

1-3- مجتمع البحث: - أساتذة -

1-1-3- العينة

2-3- مجتمع البحث: الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود العمل

1-2-3- العينة

3-3- مجتمع البحث: مسؤولين ومسيرين بالوكالات والمديريات المكلفة بالتشغيل

1-3-3- العينة

4- المعالجة الإحصائية

I. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية من أهم لبنات البحث العلمي بحيث تشكل المرحلة التمهيدية وخاصة في البحوث النفسية و التربوية، حيث تساعد الباحث في الإحاطة و الإلمام بالمشكلة المراد دراستها و صياغة الفروض الممكنة لها⁽¹⁾.

كما تهدف أيضا إلى تحديد مجتمع البحث الذي ستجري عليه الدراسة، انطلاقا من الإطار النظري للبحث و كذلك تحديد منهج و وسيلة جمع البيانات المناسبة لها.

- انطلاقا من موضوع بحثنا الموسوم " تقييم مساهمة الجامعة و هيئات التشغيل في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل".

فإن دراستنا تمت بس:

• جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

و في المديريات و الهيئات الولائية المكلفة بالتشغيل ممثلة في كل من:

• المديرية الولائية للتشغيل بأم البواقي.

• الوكالة الوطنية للتشغيل بأم البواقي.

• مديريةية النشاط الاجتماعي بأم البواقي.

إن الولوج لهذه المديريات و الوكالات و حتى إلى بعض الكليات بجامعةتنا يحتاج إلى تراخيص، فأتصلنا بعداء الكليات و في بعض الأحيان برؤساء الأقسام قصد الحصول على التراخيص الإدارية اللازمة من أجل توزيع و جمع الاستمارات خلال التطبيق الأول و الثاني.

- قمنا أيضا بالاتصال بالمسؤولين على مستوى المديريات الولائية و وكالات التشغيل بالولاية بعد تحديد مواعيد مسبقة معهم و التي لا يتم الالتزام بها من طرفهم بدرجة الالتزامات المهنية أو حجم العمل أو السفر أو الاجتماعات.

و منهم من يوجهنا إلى رؤساء مصالح الذين لا يستطيعون أخذ قرارات دون الرجوع إلى المدير. يمكن أن نقول أن الحصول على التصاريح الإدارية اللازمة للاتصال بالأفراد موضوع البحث كانت نوعا ما صعبة، و لا سيما أن أفراد مجتمع دراستنا في إحدى جوانبها هم من فئة المسؤولين و المسيرين لبرامج ووكالات التشغيل، التي تعرف دائما إقبالا كبيرا لطالبي العمل من فئة الشباب الجامعي و الغير جامعي، مما يصعب من فرص الالتقاء بالمسؤولين و المسيرين و حتى إن تم ذلك فقد يكون في ظروف صعبة و في أحيان أخرى يكون خارج أوقات العمل.

أما الاتصال بالخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل فقد تم الاتصال بهم بمقررات عملهم بطرق رسمية تتمثل في طلبات توجه إلى مسؤوليهم المباشرين و تتم الموافقة عليها بعد شرح الهدف من مقابلاتهم و بطرق غير رسمية تتمثل في علاقات شخصية و تتم في أغلب الأحيان خارج مقررات العمل.

أما الاتصال بالأساتذة الجامعيين من مختلف الكليات في إطار الدراسة الاستطلاعية فتجدر الإشارة أنها أقل بروتوكولية بالرغم أن البعض يتحجج بضيق الوقت، مما جعلنا نضبط مواعيد مع البعض و يتم سديانها أو تناسيها في أحيان أخرى لكن مع ذلك قمنا بمقابلة عدد معتبر من الأساتذة من مختلف الكليات و من مختلف التخصصات في مرحلة أولى و توزيع الاستمارات و جمعها في مرحلة ثانية.

1. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

يمكن أن نوجز أهداف الدراسة الاستطلاعية لهذا البحث فيما يلي:

- التمكن من تحديد مجتمع البحث.
- الحصول على معلومات تخص عدد الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل حسب الاختصاص و الأقدمية و أماكن توزيعهم محليا و واثيا.
- الحصول على التصاريح المختلفة اللازمة للاتصال بالأفراد موضوع البحث.
- الحصول على معلومات تخص عدد المسيرين و العاملين في كل قطاع من القطاعات المكلفة بالتشغيل.
- التعرف على نوعية العقود التي يسيرها كل قطاع و خاصة تلك الموجهة للخريجين الجامعيين.
- الحصول على معلومات تخص الجامعة من حيث عدد الكليات و عدد أقسام كل كلية و أهم الاختصاصات الموجودة و عدد الأساتذة في كل قسم حتى يتم في وقت لاحق اختيار مجتمع الدراسة و من ثمة عينة البحث.

- الوقوف على أهم الصعوبات و المعوقات التي قد تواجه الباحث أثناء الدراسة الأساسية للبحث.
- الحصول على معلومات تخص شروط الاستفادة من عقود العمل و الوثائق الواجب تقديمها و مراحل دراسة الملف الذي يقدمه الخريج الجامعي قصد الظفر بعقد العمل.
- القيام بمقابلات نصف موجهة مع الأساتذة و المسيرين لمديريات و وكالات التشغيل و كذلك مع الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل بغية تحديد المداور الكبرى لاستمارات بحثنا.
- بناء وسيلة جمع البيانات في صورتها الأولية.
- حساب الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات من صدق و ثبات.
- تحديد المتغيرات التي تصاغ من خلالها الفرضيات التي وضعت في القالب التنبؤي و التوقعي للدراسة.
- كسر الحواجز النفسية بين الباحث و الأفراد المبحوثين.

2- حدود البحث:

1-2- الحدود المكاتبية: تمت الدراسة الميدانية لهذا البحث بـ:

- جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.
- المديرية الولائية للتشغيل.
- مديرية النشاط الاجتماعي.

2-1-1- جامعة العربي بن مهيدي :

تقع جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي في المدخل الجنوبي لمدينة أم البواقي وبدأ التعليم العالي بولاية أم البواقي سنة 1983 و ذلك بإنشاء المدرسة العليا للأساتذة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 84-204 المؤرخ 08 أوت 1984 و المتضمن بإنشاء مدرسة عليا للأساتذة بتاريخ 10 مايو 1997 تم ترفيتها إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 158/97 تتكون من أربعة معاهد:

- معهد الهندسة الميكانيكية.

- معهد الإلكترونيات.

- معهد العلوم الدقيقة.

- معهد العلوم الطبيعية.

في 10 نوفمبر 1999 و في إطار إحياء الذكرى الخامسة والأربعون لاندلاع ثورة التحرير المجيدة سمي المركز الجامعي باسم أحد شهداء المنطقة محمد العربي بن مهيدي.

في شهر أوت 2004 تم ترقية كل من دائرة العلوم القانونية و دائرة الري و دائرة للغات و دائرة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير إلى معاهد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 266/04 ليصبح عدد المعاهد المكونة للمركز الجامعي سبعة.

تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09/06 المؤرخ في 04/01/2009 ترقية المركز الجامعي العربي بن مهيدي إلى جامعة و تتكون من خمسة كليات و معهد التهيئة الحضرية.

• العدد الإجمالي للطلبة 19700

• العدد الإجمالي للأساتذة 600 أستاذ.

▪ كلية الآداب و اللغات و العلوم الإنسانية و الاجتماعية:

تم إنشاء كلية الآداب وفق للقرار الوزاري المؤرخ في 18 جويلية 2010 وتتألف من خمسة أقسام هي:

- قسم اللغة و الأدب العربي.

- قسم اللغات الأجنبية.

- قسم العلوم الإنسانية.

- قسم العلوم الاجتماعية.

- قسم التربية البدنية و الرياضية.

تنظم الكلية عددا معتبرا من الأساتذة و الطلبة حيث يقدر عدد الطلبة بأزيد من 7300 طالب يوظفهم 70 أستاذ دائم بالإضافة إلى مجموعة من الأساتذة المتعاقدين.

- قسم اللغة و الأدب العربي: عدد الأساتذة 39 أستاذ.

- قسم اللغات الأجنبية: عدد الأساتذة 44 أستاذ.

- قسم العلوم الإنسانية: عدد الأساتذة 23 أستاذ.

2-1-1- جامعة العربي بن مهيدي :

تقع جامعة العربي بن مهيدي بأقصى البواقي في المدخل الجنوبي لمدينة أم الوافي وبدأ التعليم العالي بولاية أم البواقي سنة 1983 و ذلك بإنشاء المدرسة العليا للأساتذة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 84-204 المؤرخ 08 أوت 1984 و المتضمن إنشاء مدرسة عليا للأساتذة بتاريخ 10 مايو 1997 تم ترقيةها إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 158/97 تتكون من أربعة معاهد:

- معهد الهندسة الميكانيكية.

- معهد الإلكترونيات.

- معهد العلوم الدقيقة.

- معهد العلوم الطبيعية.

في 10 نوفمبر 1999 و في إطار إحياء الذكرى الخامسة والأربعون لاندلاع ثورة التحرير المجيدة سمي المركز الجامعي باسم أحد شهداء المنطقة محمد العربي بن مهيدي.

في شهر أوت 2004 تم ترقية كل من دائرة العلوم القانونية و دائرة الري و دائرة اللغات و دائرة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير إلى معاهد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04/266 ليصبح عدد المعاهد المكونة للمركز الجامعي سبعة.

تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06/09 المؤرخ في 04/01/2009 ترقية المركز الجامعي العربي بن مهيدي إلى جامعة و تتكون من خمسة كليات و معهد التهيئة الحضريّة.

• العدد الإجمالي للطلبة 19700

• العدد الإجمالي للأساتذة 600 أستاذ.

▪ كلية الآداب و اللغات و العلوم الإنسانية و الاجتماعية:

تم إنشاء كلية الآداب وفق للقرار الوزاري المؤرخ في 18 جويلية 2010 وتتألف من خمسة أقسام هي:

- قسم اللغة و الأدب العربي.

- قسم اللغات الأجنبية.

- قسم العلوم الإنسانية.

- قسم العلوم الاجتماعية.

- قسم التربية البدنية و الرياضية.

تنظم الكلية عددا معتبرا من الأساتذة و الطلبة حيث يقدر عدد الطلبة بأزيد من 7300 طالب يؤطّروهم 70 أستاذ دائم بالإضافة إلى مجموعة من الأساتذة المتعاقدين.

- قسم اللغة و الأدب العربي: عدد الأساتذة 39 أستاذ.

- قسم اللغات الأجنبية: عدد الأساتذة 44 أستاذ.

- قسم العلوم الإنسانية: عدد الأساتذة 23 أستاذ.

▪ كلية العلوم و التكنولوجيا:

تم إنشاء كلية العلوم و التكنولوجيا تطبيقا لأحكام المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ: 23 غشت 2003 كانت سابقا مكونة من 8 أقسام و هي:

- علوم و تقنيات

- الهندسة المدنية

- الري

- الميكانيك

- الإلكترونيك

- الإلكترونيقني

- إعلام آلي التي أصبحت تدرس في العلوم الدقيقة

- هندسة الطرائق

أما حاليا فتم دمج كل من قسم علوم و تقنيات و الميكانيك و الإلكترونيك و الإلكترونيقني في قسم واحد سمي بالعلوم و التكنولوجيا و تم دمج قسم الري و الهندسة المدنية في قسم واحد هو قسم الهندسة المدنية و الري.

أي ان الكلية تتكون الآن من 3 أقسام:

- قسم للعلوم و التكنولوجيا.

- قسم الهندسة المدنية و الري.

- قسم هندسة الطرائق .

عدد أساتذة الكلية 103 أستاذ

▪ معهد التهيئة الحضرية:

تم إنشاء معهد التهيئة الحضرية بجامعة أم البواقي في أكتوبر 2001 وهذا من بين ثلاث معاهد الموجودة عبر التراب الوطني.

يتكون المعهد من خمسة اختصاصات هي:

- التهيئة الحضرية اختصاص تسيير المدن

- التهيئة الحضرية نظام ل.م.د.

- جيولوجيا ل. م. د

عدد الأساتذة 45 أستاذ

عدد الطلبة 1853 طالب

أما فيما يخص الهيكلية الإدارية لجامعة العربي بن مهيدي فهي كالتالي:

- رئاسة الجامعة: و التي يشرف عليها رئيس الجامعة.
- نيابة الجامعة للتشيط و ترقية البحث العلمي و العلاقات الخارجية و التعاون: و تنفرع إلى

مصلحتين:

- مصلحة متابعة أنشطة البحث و تميم نتائج
- مصلحة التعاون و التبادل مابين الجامعات و الشراكة
- نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي المتواصل و الشهادات:

وتنفرع إلى أربعة مصالح:

- مصلحة التعليم و التداريب و التقسيم
- مصلحة الشهادات و المعادلات
- مصلحة التكوين لما بعد التدرج و التأهيل الجامعي
- مصلحة التكوين المتواصل
- نيابة رئاسة الجامعة للتنمية و الاستشراف و التوجيه:

وتنفرع إلى ثلاث مصالح:

- مصلحة الإحصاء و الاستشراف
- مصلحة التوجيه و الإعلام
- مصلحة متابعة برامج البناء و تجهيز الجامعة
- ملحق الجامعة و يتكون من المصالح التالية:

- مصلحة المستخدمين
- مصلحة الميزانية و المحاسبة و الوسائل
- مصلحة الأنشطة العلمية و الثقافية و الرياضية
- مكتب الأمن الداخلي

أما فيما يخص المصالح المشتركة فتشمل ما يلي:

- مركز التعليم المكثف للغات
- مركز الطب و السمعي البصري
- مركز الأنظمة و شبكة الإعلام و الاتصال و التعليم المتلفز و التعليم عن بعد
- إضافة إلى المصالح السابقة الذكر توجد بالجامعة مكتبة مركزية تضم المصالح التالية:

- مصلحة الإقتناء

- مصلحة المعالجة

- مصلحة التوجيه

- مصلحة البحث الببليوغرافي:

- التعدادات:
- الأساتذة:

بلغ تعداد الأساتذة إلى غاية: 2010/12/31 (600) أستاذ موزعين كما يلي:

المجموع	أجانب	جزائريين	
31	02	29	- أساتذة
49	00	49	- أساتذة محاضر قسم "أ"
49	00	49	- أساتذة محاضر قسم "ب"
211	00	211	- أساتذة مساعد "أ"
259	00	259	- أساتذة مساعد "ب"
01	00	01	- أساتذة التعليم الثانوي
600	02	598	المجموع

جدول رقم (16) يوضح عدد الأساتذة حسب الرتب و الجنسية

■ تعدادات المستخدمين الإداريين، التقنيين و عمال المصالح: بلغ عدد المستخدمين الإداريين و

التقنيين و عمال المصالح إلى غاية 2010/12/31 (621) موزعين كما يلي:

العدد الحقيقي	
152	مستخدمي التآطير
135	مستخدمي التطبيق
51	مستخدمي التحكم
127	مستخدمي التنفيذ
156	الأعوان المتقاعدين
621	المجموع

جدول رقم (17) يوضح عدد المستخدمين بجامعة أم البواقي

المصدر: تقرير محلي إدارة الجامعة: 9 فيفري 2011

2-1-2- مديرية النشاط الاجتماعي لولاية أم البواقي:

تعود نشأتها إلى سنة 1984، حيث كانت تسمى مديرية الحماية الاجتماعية وكانت تابعة لوزارة الحماية الاجتماعية في منتصف عام: 1987 تم ضمها إلى وزارة الصحة والسكان: حيث تحولت من مديرية إلى مصلحة تابعة لمديرية الصحة والسكان.

بقي الوضع على ما هو عليه قرابة عشر سنوات تابين للصحة إلى أن صدر المرسوم التنفيذي رقم 96-471 المؤرخ في 18 ديسمبر 1996 الذي تم بموجبه إنشاء مديريات النشاط الاجتماعي على مستوى الولايات، لتصبح بهذا النص مديرية مستقلة عن الصحة، لكن تابعة يومها لوزارة العمل والتكوين المهني قبل إنشاء وزارة التشغيل والتضامن الوطني التي تنتمي إليها المديرية حاليا بدأت مديرية النشاط الاجتماعي نشاطها بصفة رسمية في شهر جانفي 1998 (بعد إتمام سنة 1997 مع الصحة). انطلقت في شهر جانفي 1998.

وفي شهر مارس من نفس السنة (1998) صدر القرار الوزاري المشترك رقم: 012 المؤرخ في 17 مارس 1998 الذي ينظم مديرياته، النشاط الاجتماعي بالولايات والذي حدد حسب حجم الولاية وأهميتها.

فمديرية النشاط الاجتماعي لولاية أم البواقي، استفادت بموجب هذا القرار من أربع مصالحي وهي كالاتي:

■ مصلحة الإدارة العامة:

تسير كل ماله علاقة بالموارد البشرية والمادية للمديرية وتتكون من ثلاث مكاتب:

- مكتب تسيير المستخدمين: يسير المسار المهني للموظفين (من تعيينات، تنقيبات، ترقيات في الدرجات وفي الرتب... الخ) وكذا انضباط الموظفين.

- مكتب الميزانية والوسائل: يسير ميزانية المديرية وكل ما يتعلق من اعتمادات ونفقات ووضعيات مالية وتسويات لوضعيات إدارية من الجانب المالي ويتابع كذلك الموارد المالية ويوفرها في حدود فصول ميزانية التسيير لتلك السنة. ويسوي وضعيات الدائمين من موردين أو غيرهم من الهيئات الأخرى للمديرية، ويراقب تسيير المخزن من حيث المدخلات والمخرجات...

- مكتب الإعلام والتوجيه والإحصائيات: يقوم بإعداد وتنفيذ كل ما يتعلق بالمخطط الإعلامي للمديرية، الوسائل والأساليب لإعلام الفئات التي تهتم بها المديرية لمصالح الإدارة جميعها وفي المناسبات المختلفة كما يوجه المواطنين في مختلف المصالح الأخرى، ويقوم بإعداد مختلف التقارير الشهرية الدورية والسبوعية بعد جمع المعلومات من المصالح. بالإضافة إلى ذلك فهو يتابع ملف ما قبل التشغيل لجميع العمال والعاملات في هذا الإطار بالقطاع ككل، وينسق مع مديرية التشغيل للولاية.

▪ مصلحة المؤسسات المختصة:

يتابع و تشرف على أنشطة المؤسسات المختصة التابعة للقطاع و البالغ عددها سبعة (07) مؤسسات:

- مدرسة صغار المكفوفين بأم البواقي
- مدرسة صغار الصم بأم البواقي
- المركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا بأم البواقي
- مركز استقبال اليتامى بأم البواقي .
- المركز الطبي البيداغوجي للأطفال المعوقين حركيا بعين البيضاء.
- المركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا بعين البيضاء.
- مركز إعادة التربية بعين مليلة.
- مركز متعددي الإعاقة بعين مليلة.

تتكون مصلحة المؤسسات المختصة من مكتبين:

- مكتب المؤسسات المختصة للمتابعة البيداغوجية: بما أن المؤسسات المختصة تتكفل بالأطفال من الناحية البيداغوجية على الخصوص، فإن المكتب يتابع و يدرس و يقيم كل التقارير الواردة بهذا الشأن، و يقوم بالتفتيش الدوري للمؤسسات وفق مخطط المصلحة أحيانا، مرافقة المفتشين الجهويين أو المركزيين لتثبيت بعض الأصدقاء من العمال المتربصين.

- مكتب تسيير استثمارات المؤسسات المختصة: كما تشرف المديرية على تسيير المؤسسات المختصة التي لها مرداء و استقلال مالي و مادي، فإنها أيضا تتحمل مسؤولية هذه المؤسسات من حيث ترميمها و توسيعها كما تتولى المديرية باعتبارها - صاحب مشروع- كل ما يتعلق بإحداث مؤسسة جديدة لفائدة القطاع

و متابعتها ماليا و ماديا و تقنيا عن طريق مكتب الدراسات من عملية تسجيلها لدى هيئات التخطيط إلى إنهاء إنجازها و غلقها ثم مباشرة إجراءات إصدار مرسوم إنشائها و هيكلتها على المستوى المحلي و الوزاري.

▪ مصلحة الحماية الاجتماعية للفئات المحرومة:

تتكفل بمختلف المساعدات المالية الموجهة للفئات المحرومة و المعوقين و بالمتابعة المالية و الإدارية لملف الشبكة الاجتماعية، و بالتغطية الاجتماعية لكل هذه الفئات، و ببطاقات الإعاقلة و تتكون من ثلاث مكاتب:

- مكتب متابعة و تسيير الشبكة الاجتماعية:

يتابع و يراقب تسيير البلديات لملف الشبكة الاجتماعية بغلاف مالي سنوي لا يقل عن 50 مليار سنتيم لتسديد تعويض الأنشطة ذات المنفعة العامة (3000دج/ش) شهريا ل: 6370 مستفيد، و المنحة الجزافية للتضامن 1.000.00 دج شهريا للفئات المحرومة و المعوقة و المرضى المزمنين..(209000 مستفيد)

ليكون مجموع المستفيدين من الشبكة الاجتماعية بفتنتها: 27270 شخص. تدفع المديرية تأهينهم الاجتماعي مبلغ 179.061.600.00 سنويا (قرابة 18 مليار سنويا) هذا المكتب يتابع كل ما يتعلق بالمف من الحصة الممنوحة لكل بلدية إلى طبعة المستفيدين، الو رشات، التغطية الاجتماعية، التقارير الكثيرة والحصائل المختلفة التي ترفع للسلطات الجهوية (وكالة التنمية الاجتماعية. المكلفة وطنيا بتسيير هذه الملفات) والمحلية (والي الولاية..) و المركزية (الوزارة) كما يقوم هذا المكتب بخرجات تفتيشية بين الحين والحين لأي بلدية يختارها أو يشتكي منها المواطنون.

يتولى هذا المكتب أيضا تسيير ملف الشبكة الاجتماعية على مستوى البلديات بالتنسيق مع أعضاء المجلس الشعبي البلدي. يعد أجورهم(10.000.00 دج/ش) ويتابع وضعيا تهم المالية، الإدارية والمهنية.

- مكتب المساعدة الاجتماعية:

يسير منحة المعوقين المؤهلين للاستفادة من منحة 3000 دج/ش من ميزانية التسيير للمديرية. يستقبل ذات الملفات و يدرس شروط الاستحقاق في ضوء النصوص القانونية و التنظيفية المعمول بها، و على أساس رأي خبراء اللجنة الولاية للخبرة الطبية الذي عينتهم المديرية لهذا الغرض(أخصائي في جراحة العظام، أخصائي في الأمراض العقلية و النفسية و العصبية، أخصائي في أمراض الأنف و الأذن و الحنجرة...الخ) مقابل تعويض شهري لهم عن أتعابهم.

- مكتب الأشخاص المعوقين و الفئات المحرومة:

يقوم هذا المكتب بالإحصاء الرسمي لمختلف فئات المعوقين على مستوى الولاية فلا اعتراف بمعايق دون استفادته من بطاقة المعوق، يودع المعنويون ملفاتهم بهذا المكتب لقاء وصل استلام يعرض كل معوق أودع ملفه للحصول على بطاقة الإعاقة أسبوعيا(كل اثنين) على خبير اللجنة الولائية المختص في إعاقته و ذلك بموافقة مسنول المكتب أو من يوبه في حالة الموافقة يحصل المعني على بطاقة المعوق التي تعدها المديرية بناء على نتيجة الخبرة الطبية.

■ مصلحة التضامن و الإدماج الاجتماعي و الحركة الجمعوية:

من المصالح الأكثر أهمية بالمديرية نتيجة الأعباء التي تتحملها و المتزايدة من حين إلى آخر مع تزايد و حدوث، مختلف المشاكل الاجتماعية.

تتكون مصلحة التضامن، الإدماج الاجتماعي و الحركة الجمعوية من ثلاث مكاتب:

- مكتب التضامن و العائلة: مكلف بالعمليات التضامنية التي تقوم بها المديرية بانتظام يوميا أو في المناسبات المختلفة بعد القيام ببحوث اجتماعية، تخص حالات كثيرة و متجددة بالإضافة إلى البحوث الاجتماعية الخاصة بالأهوات العازبات، و الأطفال المسعفين و العائلات الكافلة بالوطن أو بالمهجر منحة فصلية لبعض الحالات، و كذا التكفل بالمنازعات، التي تطرأ بين الكافلين بالتنسيق مع مرفق الغدالة.

- مكتب الإدماج و المتابعة في الوسط المفتوح: يتابع و يحصي و يقيم مختلف حالات الطفولة الجائحة بالتنسيق مع العدالة و يراقب هذه الطفولة في الوسط المفتوح(الشوارع الأسواق، الأحياء...) لإعادة تربيتهم و إدماجهم الاجتماعي و المهني.

- مكتب الحركة الجموعية: باعتبار أن الحركة الجموعية هي الحلقة الرابطة بين المديرية و مختلف فئات المعوقين، المحرومين، والمرضى العضال و جزء هام من المجتمع المدني فإنه قد تم بعد موافقة - المديرية- اعتماد 86 جمعية أهد الآن ذات طابع اجتماعي من مديرية الإدارة المحلية للولاية...

هذا المكتب يشرف و يتعاون مع هذه الجمعيات في مختلف المناسبات، لتقديم أنشطة، خدمات أو إيصال معلومات للفئات التي تتولاها ، يستقبل شكاويهم، ومشاريعهم و يقوم بإيصالها للجهات المختصة
ملاحظة هامة:

كل هذه المكاتب الإحدى عشر (11) تعمل تحت رئاسة أربعة رؤساء (04) مصالح يعملون بدورهم تحت رئاسة و إشراف مدير النشاط الاجتماعي الذي يشرف على 71 موظف و عامل حاليا بالمديرية بين مرسوم (37) و متعاقد(06) و مؤقت(10) و آخرون في إطار الشبكة الاجتماعية(22).

■ مصلحة التشغيل:

تتكفل هذه المصلحة بمتابعة البرامج التالية:

- البرنامج المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي للشهادات الجامعية و الذين يبلغون من العمر 19-35 سنة.

- البرنامج المتعلق بالنشاطات الاجتماعية.

- جهاز نشاطات الاحتياجات الجماعية: و تتمثل في المشاريع التي تنمى و الاحتياجات المعبر عنها في كل بلدية و في كل منطقة وفقا لدليل تسيير الجهاز و طبقا لدفتر الشروط.

هناك لجنة يرأسها مدير النشاط الاجتماعي و تتكون من مدير وكالة التنمية الاجتماعية و ممثل عن مدير التخطيط و التنمية العمرانية و المصالح التقنية لتحسين الإطار المعيشي للسكان و من جهة أخرى الإدماج الاجتماعي و المهني للشباب البطل.

2-1-3- مديرية التشغيل:

توجد مديرية التشغيل بأم البواقي داخل مقر الولاية أنشئت مديرية التشغيل بالولاية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق لـ 21 يناير 2002.

تقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل و ترقية. و تنظم مديرية التشغيل بولاية أم البواقي ثلاثة مصالح رئيسية.

■ مصادرة الإدارة العامة: تتكون من مصلحتين:

- مصلحة المستخدمين.
- مصلحة المحاسبة.

■ مصلحة المساعدة على الإدماج المهني: تقوم بتسيير عقود العمل الخاصة بالشباب الجامعي

و الغير الجامعي و تتمثل هذه العقود فيما يلي:

- عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية
- عقود الإدماج المهني
- عقود تكوين إدماج

تتألف مديرية التشغيل بولاية أم البواقي من :

01- مدير

02- رؤساء مصالح

06- رؤساء المكاتب

09- متصرفين إداريين

04- ملحق رئيسي

02- تقني سامي في الإعلام الآلي

01- تقني في الإحصاء

01- محاسب رئيسي

01- ملحق إدارة

02- مساعد محاسب

تقوم المديرية باستقبال طالبي العمل من كلا الجنسين و من مختلف الأعمار و المستويات.

2- الحدود الزمنية: امتدت الدراسة الميدانية من شهر فيفري 2010 إلى غاية شهر جوان 2012.

3- الحدود الموضوعية للدراسة:

شملت الدراسة المتغيرات التالية:

- مساهمة الجامعة: متغير مستقل أول

- هيئات التشغيل: متغير مستقل ثاني

- إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل: متغير تابع

و قد قيست هذه المتغيرات بمجموعة من المؤشرات:

بالنسبة للمتغير المنتقل الأول: مساهمة الجامعة قيس بالمؤشرات التالية:

- محتوى برامج التكوين

- تنظيم التكوين

- نظام التقييم بالجامعة
- مصالحي مساعدة و إرشاد الطلبة
- بالنسبة للمتغير المنقول الثاني: هيئات التشغيل قيس بالمؤشرات التالية:
- أقدميه التخرج من الجامعة
- الشعبة المدروسة بالجامعة

3- أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث في إطار الدراسة الاستطلاعية بالاعتماد على أداة المقابلة نصف موجهة لجمع أكبر عدد من المعلومات و البيانات التي تمكنه من بناء و تصميم استمارات البحث التي ستعتمد عليها الدراسة الأساسية كأداة رئيسية و أساسية بعد حساب صدق و ثبات كل استمارة.

حيث تم إجراء مقابلات نصف موجهة مع عدد من الأفراد لعينات عشوائية من مجتمعات مختلفة أساتذة، خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل، مديرين و مسؤولين بوكالات التشغيل.

4- وصف أفراد عينات الدراسة الاستطلاعية (المستجوبون):

4-1- وصف أفراد عينة الأساتذة المستجوبون:

لقد قام الباحث بإجراء مقابلات نصف موجهة مع عينة عشوائية من أساتذة جامعة العربي ابن مهدي بألم البواقي من مختلف الأقسام و الكليات دون أن نأخذ بعين الاعتبار الرتبة العلمية أو الأقدمية أو الاختصاص أو الجنس.

إن اختيارنا للمقابلة النصف موجهة يهدف إلى توجيه المبحوثين إلى أهداف البحث. و اخترنا في إجراء المقابلة الأسئلة التالية:

- هل لديكم فكرة عن سوق العمل في الجزائر؟
 - حسب رأيكم هل الجامعة الجزائرية منفتحة على محيطها الاجتماعي و الاقتصادي؟
 - هل هناك مؤاتمة بين التكوين الجامعي في إطار اختصاصك و متطلبات سوق العمل؟
 - هل لديك فكرة عن بطالة الخريجين الجامعيين؟
 - هل هناك في دائرة اختصاصكم مصالحي تحضر الطلبة إلى عالم الشغل؟
 - هل البرامج التي تدرسون تحضر الطلبة إلى عالم الشغل؟
 - هل نظام التقييم المطبق حاليا في الجامعة الجزائرية يساهم في تحضير الطلبة إلى الشغل؟
 - هل تعتقد أن الحرص على نوعية التكوين يمكن أن تساهم في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟
 - هل تعتقد أن وجود خلايا تقييم الجودة يمكن أن يساعد على إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل؟
- بلغ عدد أفراد العينة المستجوبون 20 أستاذ من الجنسين حيث أختار الباحث من كل كلية قسم معين كما هو مبين في الجدول التالي:

الجنس		عدد الأساتذة المستجوبين	القسم	المعهد - الكلية
إناث	ذكور			
2	2	4	العلوم الإنسانية	كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية
1	3	4	الحقوق	كلية الحقوق
1	2	3	الري	كلية العلوم والتكنولوجيا
3	1	4	علوم التسيير	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير
1	2	3	علوم المادة	كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والدياة
0	2	2	التهيئة الحضارية	معهد تسيير التقديرات الحضارية
المجموع = 20 أستاذ.				

جدول رقم (18) يوضح عدد أفراد عينة الأساتذة المستجوبين حسب الجنس - الانتماء للكلية - القسم -

من خلال تحليل المقابلات النصف موجهة التي قمنا بها مع أفراد العينة و من خلال ما جاء في أديبات الموضوع تم تحديد محاور الاستمارة الأولية و كذلك عدد عباراتها كما هو موضح في الجدول التالي:

رقم المحور	عنوان المحور	عدد عبارات المحور	ترتيب العبارات
1	محتوى برنامج التكوين	6	6-5-4-3-2-1
2	تنظيم التكوين الجامعي	5	5-4-3-2-
3	نظام تقييم التكوين	7	7-6-5-4-3-2-1
4	مصالح مساعدة و إرشاد الطلبة	6	6-5-4-3-2-1
المجموع = 24 عبارة			

جدول رقم (19) يوضح عدد محاور و عبارات الاستمارة الأولية رقم (1)

4-2- وصف أفراد عينة الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود العمل المستجوبين:

لقد قام الباحث في إطار الدراسة الاستطلاعية و بهدف بناء وسيلة جمع البيانات (الاستمارة الأولية) باعتماد تقنية المقابلة النصف موجهة حيث أجرى مقابلات مع عينة من الأفراد الداصلين على عقود عمل من الجنسين و من مختلف التخصصات و يعملون في قطاعات مختلفة من أفراد العينة من أتصلنا بهم بطرق رسمية و ذلك بترخيص من مسئولوهم بعد تقديم طلب رسمي و منهم من تم الاتصال بهم بطرق غير رسمية " علاقات شخصية " ولمعرفة أماكن تواجد هؤلاء الداصلين على عقود عمل تم الاتصال بهيئات التشغيل (مديرية التشغيل الوكالة الوطنية للتشغيل و مديريةية النشاط الاجتماعي) حيث تم تزويدنا بطاقة توزيع الخريجين الجامعيين الداصلين على عقود عمل على مختلف القطاعات و المؤسسات.

بلغ عدد الأفراد المستجوبون 24 فرد من الجنسين و من مختلف التخصصات كما هو مبين في الجدول التالي:

مكان العمل	التخصص	العدد	الجنس
- مديرية التربية	- اقتصاد	9	ذكور
- مديرية الصحة	- علم النفس	16	إناث
- مديرية الري	- حقوق		
- مستشفى محمد بوضياف	- بيولوجيا		
- المركز الطبي البيداغوجي	- ري		
- جامعة العربي بن مهيدي	- إعلام آلي		
- مديرية الثقافة	- أدب عربي		
	- طب		
		25 فرد	المجموع

جدول رقم (20) يوضح عدد أفراد عينة الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل المستجوبون حسب الجنس و التخصص و مكان العمل

إن الهدف من هذه المقابلات التي أجريناها هو تحديد المحاور الكبرى لاستمارة بحثنا و ركزنا في المقابلة على الأسئلة التالية:

- هل تم تحضيركم أثناء دراستكم الجامعية لعالم الشغل؟
- كانت لديك معلومات عن عالم الشغل و سوق العمل في الجزائر؟
- كانت لديك معلومات عن فرص الظفر بمنصب عمل بعد حصولك على الشهادة في اختصاصك
- كنت تعرف أهم القطاعات التي تستقطب الحاصلين على الشهادة في اختصاصك
- كانت لديك معلومات عن سياسة التشغيل المطبقة في الجزائر. وعن أهم الهيئات و البرامج.
- هل يقبل الخريجون الجامعيون على هذه البرامج؟
- تعتقد أن هذه البرامج ناجحة في مهنتها و خاصة من ناحية إِمَاجِكَم في سوق العمل و الحياة المهنية؟

من خلال تحليل المقابلات و من خلال ما جاء في أدبيات موضوع البحث تم تحديد محاور و عدد عبارات كل محور لاستمارة بحثنا الأولية رقم (2) كما يوضحه الجدول التالي:

ترتيب العبارات في المحور	عدد عبارات المحور	عنوان المحور	رقم المحور
10.9.8.7.6.5.4.3.2.1	10	الوعي بصيغ التشغيل	1
20.19.18.17.16.15.14.13.12.11 30.29.28.27.26.25.24.23.22.21. 40.39.38.37.36.35.34.33.32.31	30	الإقبال على صيغ التشغيل	2
50.49.48.47.46.45.44.43.42.41 61.60.59.58.57.56.55.54.53.52.51	21	الإدماج بسوق العمل	3
المجموع = 61 عبارة			

جدول رقم (21) يوضح عدد محاور و عبارات الاستمارة رقم (2) في صورتها الأولية

3-4- وصف أفراد عينة المديرين و المسؤولين بالوكالات و المديريات المكلفة بالتشغيل

المستجوبون:

اخترنا لإجراء المقابلة النصف موجهة في إطار بناء استمارة بحثًا عينة من المسؤولين و المديرين بمديريات ووكالات التشغيل بولاية أم البواقي (9 أفراد) وبالرغم لاحترامنا للعرف، الإداري المتمثل في ضبط مواعيد مسبقة مع المسؤولين و إحضارنا للترخيص الإدارية اللازمة من الهيئة المسؤولة عن البحث (الجامعة) واجهتنا مجموعة من الصعاب تتمثل فيما يلي:

1- البيروقراطية السائدة في بعض الإدارات.

2- عدم الالتزام بالمواعيد من طرف بعض أفراد العينة

3- النزود في الإجابة على بعض الأسئلة بالرغم من علمهم بأن المعلومات لا تدخل إلا في إطار

بحث علمي و تمت الموافقة على إجراء هذه المقابلات من قبل الهيئات الوصية و المسؤولين المباشرين (المديرين).

و قمنا بإجراء تسعة مقابلات مع مديرين و رؤساء مصالح و رؤساء مكاتب كما هو مبين في الجدول

التالي:

العدد	الجنس		الصفة	المديرية الوكالة
	إناث	ذكور		
1	0	1	مدير	مديرية التشغيل
2	0	2	رئيس مصلحة	
1	0	1	رئيس مكتب	
1	1	0	مدير	مديرية النشاط الاجتماعي
2	1	1	رئيس مصلحة	
1	0	1	مدير	الوكالة الولائية للتشغيل
1	1	0	رئيس مصلحة	
المجموع = 9				

جدول رقم (22) يبين عدد أفراد عينة المديرين و المسؤولين بمديريات ووكالات التشغيل المستجوبون حسب الصفة و الجنس.

اخذنا في مقابلة أفراد العينة من المسؤولين و المسيرين الأسئلة التالية:

- هل هناك وعي بين الخريجين الجامعيين بوجود هيئات مكلفة بالتشغيل؟
 - هل هناك وعي بين الخريجين الجامعيين بوجود برامج وصيغ تشغيل موجهة لهم فقط؟
 - هل يفرق الخريجون الجامعيون بين البرامج و الصيغ التي تديرونها و بين تلك التي تديرها الهيئات الأخرى؟
 - هل تستجيبون لكل الطلبات المقدمة للحصول على عقد عمل؟
 - تستقد أن العقود التي تمنحون فادرة على إدماج الخريجون الجامعيون بسوق العمل؟
- من خلال تحليل المقابلات التي أجريناها مع أفراد عينتنا من المسؤولين و المسيرين ومن خلال ما جاء في أدبيات موضوع البحث تم تحديد المحاور الكبرى للاستمارة رقم (3) في صورتها الأولية و أيضا عباراتها في كل محور كما هو مبين في الجدول التالي:

رقم المحور	عنوان المحور	عدد عبارات المحور	ترتيب العبارات في المحور
1	الوعي بصيغ التشغيل	12	12.11.10.9.8.7.6.5.4.3.2.1
2	الإقبال على صيغ التشغيل	15	19.18.17.16.15.14.13 27.26.25.24.23.22.21.20
3	الإدماج بسوق العمل	7	34.33.32.31.30.29.28
المجموع = 34 عبارة			

جدول رقم (23) يوضح عدد محاور و عبارات الاستمارة رقم (3) في صورتها الأولى.

5- الشروط السيكمترية لأدوات البحث:

5-1- الصدق:

بعد انتهاء الباحث من بناء أداة البحث (ثلاث استمارات)

- استمارة رقم (01) موجهة لأساتذة جامعة أم البواقي.

- استمارة رقم (02) موجهة للخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود العمل.

- استمارة رقم (03) موجهة للمسؤولين والمسيرين بالوكالات والمديريات المكلفة بالتشغيل.

وللتحقق من صدق الاستمارات الثلاث اعتمد الباحث على الصدق الظاهري للأداة حيث تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين من داخل الوطن وخارجه وقد بلغ عددهم 8 خبراء وطلب منهم الحكم على مدى قدرة الاستمارات على قياس ما صعدت لأجله.

كانت مجمل ملاحظاتهم واقتراحاتهم تصب فيما يلي:

■ بالنسبة للاستمارة الأولى الموجهة للأساتذة الجامعيين:

- حذف بعض العبارات في المحور الأول و في المحور الثاني و في المحور الثالث

- إضافة بعض العبارات في المحور الثالث.

- تقديم بعض العبارات في المحور الثالث.

- تأخير بعض العبارات في المحور الثاني.

- تفكيك بعض العبارات المركبة في الاستمارة.

- إضافة بعض البدائل للعبارة رقم 9 في المحور الثالث.

و الجدول التالي يوضح عدد عبارات الاستمارة رقم (1) و طرأ عليها من تغيير و ترتيبها في

كل محور.

ترتيب العبارات في المحور	عدد العبارات بعد التعديل	عدد العبارات قبل التعديل	عنوان المحور	رقم المحور
10.9.8.7.6.5.4.3.2.1	10	6	محتوى البرامج	1
5.4.3.2.1	5	6	تنظيم التكوين الجامعي	2
12.11.10.9.8.7.6.5.4.3.2.1	12	7	نظام تقييم التكوين	3
3.2.1	3	6	مصالح مساعدة و إرشاد الطلبة	4
مجموع عبارات الاستمارة: 30 عبارة				

جدول رقم (24) يوضح عدد عبارات الاستمارة رقم (1) وما طرأ عليها من تغيير و ترتيبها في كل محور

■ بالنسبة للاستمارة رقم (2) الموجهة للذريجين الجامعيين الحاصلين على عقود العمل فمجمعل ملاحظات و اقتراحات الذبراء كانت كالتالي:

- حذف متغير الجنس ذكر- أنثى من الاستمارة لأنه ليس متغير في الدراسة.
 - تفكيك بعض العبارات المركبة في المحور الأول .
 - حذف بعض العبارات المكررة في المحور الأول و الثاني .
 - تقديم بعض العبارات في المحور الثالث و تأخير بعض منها.
 - إضافة بعض البدائل لبعض العبارات (لا أدري للعبارة 31) (ضئيلة للعبارة 48).
 - تغيير بعض العبارات الإيحائية في المحور الثالث.
- والجدول التالي يوضح عدد عبارات الاستمارة رقم (2) و ما طرأ عليها من تغيير و ترتيبها في كل محور.

رقم المحور	عنوان المحور	عدد العبارات قبل التعديل	عدد العبارات بعد التعديل	ترتيب العبارات في المحور
1	السوعي بصيغ التشغيل	10	12	12.11.10.9.8.7.6.5.4.3.2.1
2	الإقبال على صيغ التشغيل	30		17.16.15.14.13.12.11.10.9.8.7.6.5.4.3.2.1. 29.28.27.26.25.24.23.22.21.20.19.18
3	الإمساك بسوق العمل	21	17	17.16.15.14.13.12.11.10.9.8.7.6.5.4.3.2.1
مجموع الاستمارة 58 عبارة				

جدول رقم (25) يوضح عدد عبارات الاستمارة رقم(2) و ما طرأ عليها من تغيير

و ترتيبها في كل محور

■ بالنسبة للاستمارة رقم(3) الموجهة للمسؤولين بالوكالات و المديريات المكلفة بالتشغيل فكانت ملاحظات الخبراء كالتالي:

- تفكيك بعض العبارات المركبة في المحور الأول و المحور الثاني.
 - حذف بعض العبارات من المحور الثالث.
 - تقديم بعض العبارات في المحور الثاني و تأخير أخرى.
 - إضافة اختيار (كلاهما) للعبارة (22،20) في المحور الثاني
 - حذف بعض العبارات الإيدائية من المحور الثالث.
- والجدول التالي يوضح عدد عبارات الاستمارة رقم(3) و ما طرأ عليها من تغيير و ترتيبها في كل محور:

ترتيب العبارات في المحور	عدد العبارات بعد التعديل	عدد العبارات قبل التعديل	عنوان المحور	رقم المحور
13.12.11.10.9.8.7.6.5.4.3.2.1	13	12	الوعي بصيغ التشغيل	1
10.9.8.7.6.5.4.3.2.1	10	15	الإقبال على صيغ التشغيل	2
9.8.7.6.5.4.3.2.1 17.16.15.14.13.12.11.10	17	7	الإدماج بسوق العمل	3
مجموع عبارات الاستمارة 40				

جدول رقم (26) يوضح عدد عبارات الاستمارة رقم (3) وما طرأ عليها من تغيير وترتيبها في كل محور

بذاء على الآراء و مقترحات الخبراء تم التعديل في الاستمارة كما هو مبين في الجداول السابقة بعدها تم حساب الصدق لكل استمارة على حدى بقانون لوشي :

$$\frac{ن}{ص ن - 2}$$

ص م = صدق المحكمين

ص ن = عدد البنود التي وافق عليها المحكمين.

ن = العدد الإجمالي للمحكمين.

فبعد تطبيق المعادلة السابقة توصلنا إلى ما يلي:

الاستمارة (01):

معامل الصدق = 0.87 مما يعني أنها صادقة.

الاستمارة (02):

معامل الصدق = 0.81 مما يعني أنها صادقة.

الاستمارة (03):

معامل الصدق = 0.79 مما يعني أنها صادقة.

5-2- حساب ثبات الاستمارات:

للتأكد من ثبات الاستمارات و حساب معاملاتهما بمعامل الارتباط "بيرسون" اعتمدنا على طريقة التطبيق وإعادة التطبيق و كانت المدة الفاصلة بين التطبيق الأول و التطبيق الثاني أكثر من 20 يوم..

5-2-1- حساب ثبات الاستمارة رقم (1) الخاصة بالأساتذة الجامعيين:

اعتمد الباحث في حساب ثبات الاستمارة على طريقة للتطبيق و إعادة التطبيق و كان الزمن الفاصل بين التطبيقين 20 يوم على عينة مكونة من 60 أساذ من مختلف الرتب و الاختصاصات أي ما يمثل 10% من أساتذة جامعة العربي بن مهدي بأم البواقي الذي يقدر عددهم بـ 600 أساذ و الجدول التالي:

الارتباط	الجنس		العدد	الرتبة
	نكر	أنثى		
اقتصاد + بيولوجيا + أدب عربي	5	1	6	أساذ
بيولوجيا + علوم المادة + اقتصاد + أدب عربي إنجليزية- فرنسية + ميكانيك.	11	4	15	أساذ محاضر قسم أ'
علم النفس + علم الاجتماع + رياضيات + أدب العربي اقتصاد+هندسة معمارية	5	3	8	أساذ محاضر قسم ب'
إنجليزية + إعلام واتصال + هندسة مدنية + إعلام آلي بيولوجيا- علم النفس + أدب عربي	20	11	31	أساذ مساعد قسم (أ+ب)
			60	مجموع الأساتذة

جدول رقم (27) يوضح توزيع أفراد العينة العشوائية من الأساتذة حسب الرتب و الجنس و الاختصاص عند تطبيق و إعادة تطبيق الاستمارة رقم (1)

بعدما تم جمع الاستمارات من الأساتذة في التطبيق الأول و بعد مرور أكثر من 20 يوم تم توزيعها مرة ثانية على نفس العينة التي قمنا بتدوين أسمائهم و الأقسام التي ينتمون إليها كي يسهل علينا الاتصال بهم عند التطبيق الثاني للاستمارة.

- بعد جمع الاستمارة من الأساتذة تم حساب ثباتها بمعامل بيرسون الذي قدر ب 0.86 مما يعني أن الاستمارة رقم (1) الموجهة للأساتذة الجامعيين على درجة عالية من الثبات و دليل وجود ارتباط بين الدرجات المحصل عليها في التطبيق الأول و التطبيق الثاني للاستمارة.

5-2-2- حساب ثبات الاستمارة رقم(2) الخاصة بالخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود

عمل:

نظرا لصعوبة تحديد عدد أفراد المجتمع الأصلي من الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل لتطبيق الاستمارة وإعادة تطبيقها من أجل حساب ثباتها و في ظل غياب أرقام صحيحة ونظرا للتضارب في الأرقام في أحيان أخرى بين مختلف المصالح المكلفة بالتشغيل(مديرية النشاط الاجتماعي، مديرية التشغيل بالولاية، الوكالة الوطنية للتشغيل مصلحة الإحصاء بمديرية التخطيط).

قام الباحث باختيار عينة عشوائية مكونة من 119 فرد من الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود العمل المختلفة من الجنسين و من مختلف التخصصات و موزعين على عدة مؤسسات و قطاعات كما يبينه الجدول الآتي:

الاختصاص	الجنس		العدد الكلي	قطاع النشاط
	ذكور	إناث		
بيولوجيا	7	10	17	القطاع الصحي أم البواقي
رياضيات	4	5	09	قطاع التربية أم البواقي
أدب عربي	9	14	23	قطاع التربية أم البواقي
إعلام واتصال	8	5	13	قطاع الثقافة أم البواقي
اقتصاد	9	11	20	مديرية التجارة أم البواقي
علم النفس	3	18	21	قطاع النشاط الاجتماعي أم البواقي
إنجليزية	2	3	5	قطاع التربية أم البواقي
علم المكتبات	6	5	11	صندوق الضمان الاجتماعي أم البواقي
المجموع	48	71	المجموع الكلي: 119	

جدول رقم (28) يوضح توزيع أفراد العينة العشوائية من الخريجين الجامعيين

الحاصلين على عقود عمل حسب الاختصاص و الجنس و قطاع النشاط

عند تطبيق الاستمارة رقم (02) و إعادة تطبيقها

بعد التطبيق الأول للاستمارة و إعادة تطبيقها بعد 20 يوما على نفس أفراد العينة تم حساب معامل الثبات من خلال حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين الدرجات المحصل عليها في التطبيقين ووجد أن معامل الارتباط يساوي 0.61 مما يعني أن الاستمارة على درجة عالية أيضا من الثبات.

ملاحظة:

استعان الباحث في توزيع الاستمارة و جمعها على مجموعة من الأفراد.

5-2-3- حساب ثبات الاستمارة رقم (3) الخاصة بالمسؤولين و المسيرين:

لحساب ثبات الاستمارة رقم (3) اعتمدنا على نفس الخطوات أي طريقة التطبيق و إعادة التطبيق على نفس الأفراد و في فاصل زمني يقدر بـ 20 يوما على عينة مكونة من 18 فرد يمثلون مختلف الرتب في المسؤولية و من مختلف الهيئات كما يوضحه الجدول رقم (29):

العدد	الصفة	المديرية
		الوكالة
1	مدير	مديرية التشغيل
3	متصرف إداري رئيسي	
2	رئيس مصلحة	
1	مدير	مديرية النشاط الاجتماعي
3	رئيس مكتب	
2	متصرف إداري	
1	مدير	الوكالة الوطنية للتشغيل
2	متصرف إداري	
3	رئيس مصلحة	
18	المجموع	

جدول رقم (29) يوضح توزيع أفراد العينة العشوائية من المديرين و المسؤولين عند تطبيق الاستمارة رقم (03) و إعادة تطبيقها.

و بحساب الثبات عن طريق معامل بيرسون وجد أن معامل الارتباط بين التطبيقين يساوي 0.76 مما يعني أن الاستمارة على درجة عالية من الثبات.

6- نتائج الدراسة الاستطلاعية :

من نتائج الدراسة الاستطلاعية نذكر ما يلي:

- تحصلنا على معلومات مهمة للبحث تخص عدد الخريجين الجامعيين وأماكن عملهم وكذلك عدد الأساتذة وتوزيعهم على مختلف الكليات والأقسام.

- تحصلنا على التصاريح المختلفة التي تسهل لنا مهمة مقابلة المسؤولين والموظفين المكلفين بإدارة وتسيير برامج التشغيل المختلفة.

- تمكننا من القيام بمقابلات نصف موجهة مع أفراد من مختلف مجتمعات الدراسة (أساتذة، خريجين، جامعيين حاصلين على عقود عمل، مسؤولين) بغرض تحديد محاور والاستمارات و عباراتها.

- تم في الدراسة الاستطلاعية بناء الاستمارات في أشكالهم الأولية من خلال تحديد المجاور الكبرى ومن شدة عبارات كل محور.

- تم عرض استمارات البحث على الخبراء محكمين والقيام بالتعديلات المطلوبة منا.
- تم تطبيق الاستمارات وإعادة التطبيق لحساب الخصائص السيكومترية.
- تمكنا من تحديد مجتمعات الدراسة الأساسية ومن ثم تحديد العينات المختلفة التي ستجرى عليها الدراسة.

- تمكنا من تحديد الأسلوب الإحصائي المناسب لمعالجة البيانات المحصل عليها من خلال اختيار

البرنامج الإحصائي المناسب

II. الدراسة الأساسية:

1- منهج البحث:

إن خصوصيات الموضوع المدروس من حيث تعدد متغيراته يستوجب منا استخدام المنهج الملائم للإجابة على التساؤلات المطروحة في إشكاليته.

و عليه أعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الإحصائي الذي لا يهدف فقط إلى دراسته ووصف خصائص و أبعاد ظاهرة من الظواهر في إطار معين يتم من خلاله تجميع المعلومات و البيانات و إنما يهدف أيضا إلى تنظيمها و تحليلها و تفسيرها للوصول إلى أسبابها.⁽¹⁾

2- أدوات جمع البيانات:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على أداة الاستمارة التي يعرفها محمد علي في كتابه (علم الاجتماع و المنهج العلمي) " الاستمارة عبارة عن نموذج يظم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكل أو موقف ما " ولدراسة الموضوع بشكل جيد وتمعق قام الباحث بتصميم ثلاث استمارات كل منها موجهة إلى عينة تمثل مجتمع محدد:

بعدما تم حساب صدق و ثبات كل استمارة.

- استمارة رقم (1) : موجهة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي وتظم أربعة محاور:
 - محور محتوى البرامج: يشتمل هذا المحور على عشرة عبارات وضع لها احتمالات إيجابية (نعم، لا) عدا العبارة رقم (1) وضع لها أربعة احتمالات للإجابة (جيد، مقبول، متوسط، ضعيف).
 - محور تنظيم التكوين الجامعي:

يشتمل هذا المحور على خمسة عبارات وضع للعبارة الأولى احتمالين للإجابة (نعم، لا) أما العبارة الثانية فهي عبارة عن سؤال مفتوح.

و العبارة الثالثة وضع لها ثلاثة احتمالات للإجابة (نعم، لا، لا يوجد)

و العبارة الرابعة وضع لها ثلاثة احتمالات للإجابة (نعم، لا، لا يوجد)

- محور نظام تقييم التكوين:

يشتمل هذا المحور على 12 عبارات وضع للعبارات رقم (7،6،1،2،4،3،4،5) احتمالين الإيجابية (نعم، لا) أما العبارات رقم (8،9،10) ثلاث احتمالات للإيجابية (نعم، لا، ادري) أما العبارة الحادية عشر فقد وضع لها أربعة احتمالات للإيجابية (مهمة جدا، ضرورية، مفيدة، غير مفيدة) وأخيرا العبارة رقم (12) وضع لها مجموعة من الإجابات أين يمكن للمستجوب أن يختار أكثر من إجابة.

- محور مصالغ مساعدة وإرشاد الطلبة:

يشتمل هذا المحور على ثلاثة عبارات وضع للعبارة الأولى و الثانية احتمالين للإيجابية (نعم، لا) أما العبارة الثالثة وضع لها ثلاثة احتمالات للإيجابية (كثيرا، قليلا، أبدا).

■ استمارة رقم (2) : موجهة للخريجين الجامعيين لاداصلين على عقود عمل

تضم ثلاث محاور:

- محور الوعي بصيغ التشغيل: يشمل 12 عبارة وضع لكل منها احتمالات للإيجابية (ارجع إلى الاستمارة رقم 2).

- محور الإقبال على صيغ التشغيل: يشتمل هذا المحور على 29 عبارة وضع لكل منها احتمالات مختلفة للإيجابية (ارجع إلى الاستمارة رقم (2)).

- محور الإدماج بسوق العمل: يشتمل هذا المحور على 17 عبارة وضع لكل منها احتمالات الإيجابية (ارجع إلى الاستمارة رقم (2)).

■ استمارة رقم (3) موجهة للمسؤولين بولايات ومديريات التشغيل بولاية أم البواقي:

تضم ثلاث محاور:

- محور الوعي بصيغ التشغيل: يشتمل هذا المحور على 13 عبارة وضع لكل منها احتمالات مختلفة للإيجابية (ارجع إلى الاستمارة رقم ((3)).

- محور الإقبال على صيغ التشغيل: يشتمل هذا المحور على 10 عبارة وضع لكل عبارة احتمالات مختلفة للإيجابية (ارجع إلى الاستمارة رقم ((3)).

- محور الإدماج بسوق العمل: يشتمل على 17 عبارات وضع لكل منها احتمالات مختلفة للإيجابية (ارجع إلى الاستمارة رقم ((3)).

تطبيق:

ما يلاحظ عن الاستمارة رقم (2) و الاستمارة رقم (3) أنهما تشتركان في نفس المحاور (محور الوعي بصيغ التشغيل، محور الإقبال على صيغ التشغيل، محور الإدماج بسوق العمل) و لكنهما تختلفان في عدد العبارات التي تشكل نفس المحور في كل استمارة و بالتالي تختلفان أيضا في العدد الكلي للعبارات التي

تتألف منها كل استمارة فمجموع عبارات الاستمارة رقم(2) يساوي 58 عبارة أما مجموع عبارات الاستمارة رقم(3) يساوي 40 عبارة.

بالإضافة الى وجود اختلافات في احتمالات الإجابة على بعض العبارات و أيضا الاختلاف في عدد هذه الاحتمالات بين الاستمارة رقم(2)، ورقم(3) يرجع هذا إلى رغبتنا في دراسة المتغيرات الثلاثة التي شكلت قاعدة فرضيات بحثنا من خلال تطبيق الاستمارة (2) و الاستمارة(3) على عينات مختلفة تمثل مجتمعات دراسة مختلفة من حيث الطبيعة و العدد و لكنهما مرتبطتان في الواقع العملي (عينة من المسيرين لعقود العمل - عينة من المتقاعدين).

والجدول التالي يوضح نقاط الاشتراك و الاختلاف بين الاستمارتين:

مجتمع الدراسة	العدد الكلي لعبارات الاستمارة	عدد عبارات المحور	عنوان المحاور	عدد المحاور	رقم الاستمارة
الخريجين الجامعيون الحاصلين على عقود عمل	58	12	الوعي بصيغ التشغيل	3	استمارة (2)
		29	الإقبال على صيغ التشغيل		
		17	الإدماج بسوق العمل		
مسؤولين و مسيرين بمديريات ووكالات التشغيل.	40	13	الوعي بصيغ التشغيل	3	استمارة (3)
		10	الإقبال على صيغ التشغيل		
		17	الإدماج بسوق العمل		

جدول رقم(30) يوضح نقاط الاشتراك و نقاط الاختلاف

بين الاستمارة رقم (2) و الاستمارة (3).

3- مجتمعات البحث: بما أن البحث يهتم بدراسة آراء الأساتذة وآراء الخريجين الجامعيين وكذلك آراء المسؤولين والمدبرين فإن ذلك يفرض علينا التعامل مع ثلاث أنواع من مجتمعات الدراسة

3-1-1- مجتمع البحث - أساتذة -

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي الذين يشغلون رتباً مختلفة من أستاذ معيد إلى درجة أستاذ التعليم العالي كما هو موضح في الجدول التالي :

الرتبة	جزائري	أجانب	المجموع
أستاذ	29	02	31
أستاذ محاضر "أ"	49	00	49
أستاذ محاضر "ب"	49	00	49
أستاذ مساعد "أ"	211	00	211
أستاذ مساعد "ب"	259	00	259
معيد	01	00	01
المجموع	598	02	600

جدول رقم (31) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الرتب.

المصدر: تقرير مجلس الإدارة فيفري 2011.

3-1-1-1- العينة: عينة الأساتذة

لقد تم الاعتماد في طريقة الاختيار عينة الأساتذة على طريقة المعاينة المتعددة المراحل وهي إحدى أنواع العينات العشوائية على اعتبار مجتمع دراستنا محدود (معلوم) وواضح الإطار وحتى تكون دراستنا للموضوع شاملة و تمس كل كليات جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي ارتأينا في استخراج العينة الممثلة للأساتذة اختيار كل أساتذة قسم من أقسام كل كلية.

أما عن طريقة اختيار القسم الذي يمثل الكلية فقد اعتمدنا طريقة السحب من الإناء، حيث بدلنا بكلية الآداب و اللغات و العلوم الإنسانية و الاجتماعية فكتبنا كل قسم من أقسامها على قصاصة من ورق ثم وضعنا كل القصاصات في إناء ثم سحبنا قصاصة واحدة من مجموع القصاصات فكان القسم الذي يمثل أساتذته أساتذة كلية الآداب و اللغات و العلوم الإنسانية و الاجتماعية هو قسم العلوم الاجتماعية.

وأعدنا العملية في كل مرة مع كل كلية حتى تم استخراج بقية الأقسام الممثلة للكليات و الجدول التالي يوضح الأقسام التي تم استخراجها من عملية السحب.

عدد أساتذة القسم	القسم المختار	الأقسام المكونة للكلية	الكلية / المعهد
51	قسم العلوم الاجتماعية	- قسم اللغة و الآداب العربي - قسم اللغات الأجنبية. - قسم العلوم الاجتماعية. - قسم التربية البدنية. - قسم العلوم الإنسانية	كلية الآداب و اللغات و العلوم الإنسانية و الاجتماعية.
49	قسم الحقوق	- قسم الحقوق - قسم العلوم السياسية	كلية الحقوق و العلوم السياسية
40	قسم العلوم الاقتصادية	- قسم الجذع المشترك. - قسم علوم التسيير. - قسم العلوم الاقتصادية. - قسم العلوم التجارية.	كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و التسيير
45	قسم علوم الطبيعة و الحياة	- قسم الفيزياء و الكيمياء - قسم علوم الطبيعة و الحياة. - الرياضيات.	كلية العلوم الدقيقة و علوم الطبيعة و الحياة
20	قسم الهندسة المدنية و الري	- قسم علوم و تقنيات. - قسم الهندسة المدنية و الري. - قسم الميكانيك. - قسم الإلكترونيك. - قسم الإلكترونيقني. - قسم الإعلام الآلي. - قسم هندسة الطرائق.	كلية العلوم و التكنولوجيا
18	اختصاص التهوية الحضرية	- اختصاص تسيير التقنيات الحضرية - اختصاص التهوية الحضرية - اختصاص هندسة معمارية - اختصاص جيولوجيا	معهد تسيير التقنيات الحضرية
المجموع 223 فرد			

جدول رقم(32) يوضح عدد أفراد العينة و توزيعهم على الأقسام

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 223 أستاذ من الجنسين ومن مختلف الكليات والرتب أي ما يمثل 37.16% من مجموع المجتمع الأصلي للبحث وهم عدد أساتذة جامعة العربي بن مهيدي المقدر بـ 600 أستاذاً بمختلف الرتب. تم توزيع الاستمارة النهائية على أفراد العينة وجمعها من 15 فيفري 2011 إلى غاية 10 جوان 2011 تبين أن: 18 استمارة غير صالحة للتليل الإحصائي بسبب عدم الإجابة على بعض البنود، كما تعذر علينا استرجاع 14 استمارة.

3-1-2- مواصفات العينة: (عينة الأساتذة)

جدول رقم (33) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	114	59.68%
أنثى	77	40.32%
المجموع	191	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (33) أن 114 من أفراد العينة ذكور أي نسبة 59.68% أما 77 فرد أي ما يمثل 40.32% من الإناث.

جدول رقم (34) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشعبة

الشعبة	التكرار	النسبة المئوية
علم النفس	41	21.46%
الحقوق	39	20.41%
العلوم الاقتصادية	35	17.93%
البيولوجيا	45	20.17%
الهندسة المدنية	20	8.96%
التهيئة الحضرية	11	5.76%
المجموع	191 فرد	100%

نلاحظ من خلال الجدول (34) أن 21.46% أي 41 فرد ينتمون لشعبة علم النفس فيما ينتمي 39 فرد أي ما يمثل 20.41% لشعبة الحقوق وأن نسبة 18.32% أي 35 فرد ينتمون لشعبة العلوم الاقتصادية و أما 45 فرد أي ما يمثل 20.17% فينتمون لشعبة البيولوجيا أما 20 فرد أي ما يمثل 8.96% فينتمون لشعبة الهندسة المدنية في حين أن 11 فرد ما يمثل 8.96% فينتمون لشعبة التهيئة الحضرية.

جدول رقم (35) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة

الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ التعليم العالي	6	3,14%
أستاذ محاضر "أ"	10	5,23%
أستاذ محاضر "ب"	17	8,90%
أستاذ مساعد "أ"	80	41,88%
أستاذ مساعد "ب"	78	40,83%
المجموع	191	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (35) أن عدد أفراد العينة من رتبة "أستاذ التعليم العالي" يعادل 6 أفراد أي ما نسبته 3,14% في حين بلغت نسبة الأساتذة المحاضرين صنف "أ" 5,23% أي ما يعادل 10 أفراد. في حين بلغت نسبة الأساتذة المحاضرين صنف "ب" 8,90% أي ما يعادل 17 فرد أمما الأساتذة المساعدين صنف "أ" فقد بلغت نسبتهم 41,88% أي 80 فرد و بلغت نسبة الأساتذة المساعدين صنف "ب" 40,83% أي 78 فرد.

3-2- مجتمع البحث: الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل

لتحديد عدد أفراد مجتمع الدراسة الأساسية ومن أجل تحديد عدد أفراد عينة الدراسة قمنا بالخطوات التالية:

- اتصلنا بمدير التسمية و الاستشراف و التوجيه بجامعة أم البواقي قصد تزويدنا بإحصاءات حول أعداد المتخرجين من الجامعة خلال السنوات الجامعية 2007 إلى 2010 من الأقسام التي تم اختيارها في الدراسة الاستطلاعية و هذه الأقسام هي :

- قسم علوم الطبيعة و الحياة.
- قسم العلوم الاجتماعية.
- قسم الحقوق.
- قسم العلوم الاقتصادية.
- قسم الهندسة المدنية و الري.
- قسم التهيئة الحضرية.

بلغ عدد الطلبة الخريجين من الأقسام السالفة الذكر خلال السنوات الجامعية الممتدة من 2007 إلى 2010 حوالي 2520 متخرج كما يبيئه الجدول التالي:

جدول رقم (36) يوضح عدد أفراد مجتمع الدراسة حسب الأقسام و سنوات التخرج

القسم	سنوات التخرج	عدد المتخرجين حسب السنة	العدد الكلي للمتخرجين من القسم
علوم الطبيعة و الحياة	2007	70	427 طالب متخرج
	2008	118	
	2009	125	
	2010	114	
العلوم الاجتماعية	2007	67	370 طالب متخرج
	2008	76	
	2009	91	
	2010	136	
الحقوق	2007	127	515 طالب متخرج
	2008	143	
	2009	128	
	2010	117	
العلوم الاقتصادية	2007	135	535 طالب متخرج
	2008	126	
	2009	129	
	2010	145	
الهندسة المدنية و الري	2007	57	238 طالب متخرج
	2008	38	
	2009	62	
	2010	81	
التهيئة الحضرية	2007	102	435 طالب متخرج
	2008	119	
	2009	125	
	2010	89	
المجموع الكلي لعدد المتخرجين من الأقسام		2520	متخرج

المصدر : مديرية التتمة و الاستشراف و التوجيه بجامعة أم البواقي.

3-2-1- العينة: الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة من مجموع المجتمع الكلي للبحث بنسبة 20% أي ما يعادل 504 فرد من مجموع المجتمع الأصلي للبحث و هم عدد الخريجين الجامعيين من الأقسام السابقة الذكر بين سنة 2007 إلى 2010 الذين وصل عددهم إلى 2520 خريج جامعي.

عند توزيع الاستمارة تقيدينا بالشروط التالية:

- أن يكون أفراد العينة من خريجي جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

- أن تكون سنوات تخرجهم من الجامعة بين سنة 2007 و 2010.

- أن يكونوا حائزين على شهادات من الشعب التالية:

- شعبة البيولوجيا
- شعبة علم النفس
- شعبة الهندسة المدنية
- شعبة العلوم الاقتصادية
- شعبة الحقوق
- شعبة التهيئة الحضرية

ولمعرفة أماكن نشاط أفراد العينة تم الاتصال مرة أخرى بالمصالح المكلفة بالتشغيل التي زودتنا ببطاقة معلومات مهمة عن تواجد أفراد العينة و اختصاصاتهم و نوع الشهادة و جامعة التخرج و مكان العمل. بعد توزيع و جمع الاستمارات بين الفترة الممتدة من 5 نوفمبر 2010 إلى غاية 10 مارس 2011. تبين أن 24 استمارة غير صالحة للتحليل الإحصائي بسبب عدم الإجابة على بعض البنود.

3-2-2- مواصفات العينة:

جدول رقم (37) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
40,20%	193	ذكر
59,79%	287	أنثى
100%	480 فرد	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (37) أن 193 فرد من الذكور يمثل 40,20% فيما بلغت نسبة الإناث 59,79% أي ما يعادل 287 فرد.

جدول رقم (38) يوضح توزيع أفراد العينة حسب شعبة التخرج

النسبة المئوية	التكرار	الشعبة
16,66%	80	البيولوجيا
16,66%	80	علم النفس
16,66%	80	الحقوق
16,66%	80	العلوم الاقتصادية
16,66%	80	الهندسة المدنية
16,66%	80	التهيئة الحضرية
100%	480 فرد	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (38) أن 80 فرد ينتمون إلى شعبة البيولوجيا أي نسبة 16,66% في حين أن 80 فرد آخرين أي ما يمثل 16,66% ينتمون إلى شعبة علم النفس كما نجد 80 فرد بنسبة 16,66% ينتمون لشعبة الحقوق في حين أن 80 فرد بنسبة 16,66% ينتمون إلى شعبة العلوم الاقتصادية و أن 80 فرد بنسبة 16,66% ينتمون أيضا إلى شعبة الهندسة المدنية كما نجد أن 80 فرد أي ما يمثل 16,66% ينتمون إلى شعبة التهيئة الحضرية.

جدول رقم (39) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس و سنوات التخرج من الجامعة

النسبة المئوية	التكرار	الجنس	سنة التخرج
17,91%	86	ذكور	2007
7,09%	34	إناث	
15,20%	73	ذكور	2008
9,79%	47	إناث	
8,54%	41	ذكور	2009
16,45%	79	إناث	
6,45%	31	ذكور	2010
18,54%	89	إناث	
100%	480	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (39) أن عدد الخريجين من الذكور في سنة 2007 بلغ 86 فردا بنسبة 17,91% و يقابله 34 فردا من الإناث أي بنسبة 7,09%.

وفي سنة 2008 كان عدد الخريجين من الذكور 73 فرد أي بنسبة 15,20% و يقابله 47 فرد من الإناث أي بنسبة 9,79%.

وفي سنة 2009 بلغ عدد الذكور من الخريجين 41 فرد أي بنسبة 8,54% في حين بلغ عدد الإناث 79 فرد أي بنسبة 16,45%.

أما في سنة 2010 فقد بلغ عدد الذكور الخريجين 31 فردا أي بنسبة 6,45% و يقابله 89 فردا من الإناث بنسبة 18,54%.

جدول رقم (40) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشعبة و سنوات التخرج:

سنوات التخرج								الشعبة
2010		2009		2008		2007		
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%25	20	%25	20	%25	20	%25	20	بيولوجيا
%25	20	%25	20	%25	20	%25	20	علم النفس
%25	20	%25	20	%25	20	%25	20	الحقوق
%25	20	%25	20	%25	20	%25	20	العلوم الاقتصادية
%25	20	%25	20	%25	20	%25	20	الهندسة المدنية
%25	20	%25	20	%25	20	%25	20	التهيئة الحضرية
%25	120	%25	120	%25	120	%25	120	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (40) أن عدد الخريجين لسنة 2007 بلغ 120 فرد أي ما يمثل 25% . وفي سنة 2008 بلغ أيضا عدد الخريجين 120 فرد أي ما يمثل 25% أما في سنة 2009 فقد بلغ مرة أخرى عدد الأفراد 120 فرد أي ما يمثل 25% . أما في سنة 2010 فقد بلغ عدد الخريجين 120 فرد أي ما يمثل 25% .

تعليق:

ما يلاحظ أن عدد أفراد العينة موزع بالتساوي على سنوات التخرج لأننا أخذنا أقدميه التخرج من الجامعة كمتغير في الدراسة.

3-3- مجتمع البحث: مسؤولين و مسيرين بالوكالات و المديريات المكلفة بالتشغيل.

يتكون مجتمع البحث من جميع المسؤولين و المسيرين بالوكالات و المديريات المكلفة بالتشغيل بأم البواقي و البالغ عددهم 41 فرد من كلا الجنسين:

موزعين كالتالي:

جدول رقم (41) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب مكان العمل.

عدد الأفراد	المديرية الوكالة
16	مديرية التشغيل
13	مديرية النشاط الاجتماعي
12	الوكالة الولائية التشغيل
41 فرد	المجموع

3-3-1- عينة المسؤولين و المسيرين بالوكالات و المديريات المكلفة بالتشغيل:

نظرا لصغر حجم المجتمع الأصلي للدراسة و نظرا لقدرة الباحث على دراسته فقد ارتأينا أن يكون مجتمع الدراسة المكون من 41 فرد هو نفسه عينة الدراسة غير أنه و بعد عملية توزيع وجمع الاستمارات في الفترة الممتدة بين 15 مارس 2011 إلى غاية 15 أفريل 2011 تبين أن ستة استمارات غير صالحة للتحليل الإحصائي بسبب عدم الإجابة على بعض البنود.

3-3-2- مواصفات العينة:

جدول رقم (42) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
60%	21	ذكور
40%	14	إناث
100%	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (42) أن 60% من أفراد العينة ذكور أي ما يمثل 21 فرد فيما بلغت نسبة الإناث 40% أي 14 فرد.

جدول رقم (43) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الصفة

الصفة	التكرار	النسبة المئوية
مدير	3	٪8.57
رئيس مصلحة	7	٪20
رئيس مكتب	9	٪25.71
متصرف إداري رئيسي	11	٪31.42
متصرف	5	٪28
المجموع	35	٪100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(43) أن 8.57٪ من أفراد العينة يشغلون مناصب مديريين أي ما يعادل 3 أفراد وأن 20 ٪ يشغلون صفة رؤساء مصالح أي 7 أفراد.
وأما رؤساء المكاتب فعددهم 9 رئيس مكتب أي ما نسبته 25.71٪ و المتصرفين الإداريين الرئيسيين يمثلون 31.42٪ أي 11 فرد وأخيرا المتصرفين يمثلون 5 أفراد أي 14.28٪.

جدول رقم (44) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الانتماء للمديرية أو الوكالة:

الوكالة	التكرار	النسبة المئوية
المديرية		
مديرية التشغيل	16	٪39.03
مديرية النشاط الاجتماعي	11	٪31.42
الوكالة الوطنية للتشغيل	8	٪29.26
المجموع	35	٪100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (44) أن 16 فرد من أفراد العينة ينتمون إلى مديرية التشغيل أي ما يمثل 39.03٪ أما 11 فرد ينتمون إلى مديرية النشاط الاجتماعي أي ما يمثل 31.42٪ أما 08 فرد ينتمون إلى الوكالة الوطنية للتشغيل أي ما يمثل 22.85٪ من أفراد العينة.

4-3- المعالجة الإحصائية:

للتعامل مع البيانات المحصل عليها من خلال الأداة تم استخدام الأساليب التالية من برنامج SPSS Windows 13.0

- معامل ارتباط بيرسون و معامل لوشي: لقياس صدق الأداة وثباتها.
- المتوسط الحسابي: لمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينات البحث
- الانحراف المعياري: لمعرفة درجة الانحراف

- التباين: لتوضيح درجة التباين في الاستجابات كميًا.
- حيث تم إعطاء البدائل الكيفية في الاستمارات قيم كمية (رقمية) تدرجت حسب كل بند. نعم (2)، لا (1) أو نعم (3)، أحيانًا (2)، لا (1) في برنامج SPSS Windows 13.0
- و بعد تفريغ الاستمارات بالطريقة المذكورة نذهب إلى الأمر Les statistiques ثم نختار Statistiques descriptives ثم من النافذة التي تظهر نختار Mean (المتوسط) ثم Variance (التباين) ثم SD. Déviation (الانحراف المعياري) ثم نضغط على واصل ثم الأمر OK لتظهر لنا النتائج كما هو مبين في الملحق رقم.

الفصل السابع: عرض و مناقشة النتائج

I- عرض و مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة.

1- عرض و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الأولى

1.1 . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى للفرضية العامة الأولى

2.1 . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية . للفرضية العامة الأولى

3.1 . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة للفرضية العامة الأولى

4.1 . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة للفرضية العامة الأولى

5-1 . قراءة النتائج في ضوء الفرضيات الجزئية

6-1 مناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة الأولى

2- عرض و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الثانية

1.2 . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى للفرضية العامة الثانية

2.2 . عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية للفرضية العامة الثانية

3.2 . قراءة النتائج في ضوء الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الثانية

4-2 مناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة الثانية

II . التعاقب العام على النتائج

III . خاتمة و اقتراحات

I- عرض و مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

1- عرض و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة الأولى

1-1 عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى للفرضية العامة الأولى:

- " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن محتوى برامج التكوين بالجامعة لا تحضر الطلبة لعالم الشغل بحسب الشعبة المدرسة". و قد قيست بالبيود التالية:

1- تعتقد أن محتوى البرامج التي تدرسونها حاليا تحضر الطلبة إلى عالم الشغل تحضيرا:

جيدا مقبولا متوسطا ضعيفا

2- في اعتقادك أنه من الضروري التعديل في محتوى برامج التكوين في الاختصاص الذي تدرسه بغية

تحضير أحسن للطلبة إلى عالم الشغل: نعم لا

3- حسب علمك و في دائرة اختصاصك، هل تم إشراك ممثلي المؤسسات أو الجمعيات المهنية في الأجان

الوطنية أو الجهوية المسطرة لبرامج التكوين: نعم لا

4- تعتقد أن التكوين الجامعي في اختصاصك ينمي لدى الطلبة القدرة على التحليل و تطبيق المعارف في

حل المشكلات: نعم لا

5- تعتقد أن التكوين الجامعي في اختصاصك يخلق لدى الطالب روح المبادرة و تجعل منه ليس فقط

طالبا للعمل و لكن خالقا لمناصب عمل: نعم لا

6- تعتقد أن التكوين الجامعي في اختصاصك ينمي لدى الطلبة القدرة على الاتصال الفعال مع

الأخرين: نعم لا

7- تعتقد أن التكوين الجامعي في اختصاصك ينمي لدى الطلبة القدرة على حل المشكلات

التنظيمية: نعم لا

8- تعتقد أن التكوين الجامعي في اختصاصك ينمي لدى الطلبة القدرة على التعلم:

نعم لا

9- تعتقد أن التكوين الجامعي في اختصاصك ينمي لدى الطلبة القدرة على تحمل المسؤوليات:

نعم لا

10- تعتقد أن التكوين الجامعي في اختصاصك ينمي لدى الطلبة القدرة على التكيف مع تغيرات محيط العمل:

نعم لا

جدول رقم (45) يوضح استجابة أفراد عينة الأساتذة لبنود الفرضية الجزئية الأولى

في الاستمارة رقم (01)

الدرجة	الاقتصاد			الحقوق			ت-ت، حضرية			العلوم الاجتماعية			الهندسة			علوم الطبيعة والحياة		
	متوسط	النح. معياري	تباين	متوسط	النح. معياري	تباين	متوسط	النح. معياري	تباين	متوسط	النح. معياري	تباين	متوسط	النح. معياري	تباين	متوسط	النح. معياري	تباين
1	2,94	,87	,76	2,93	,65	,42	3,36	,67	,45	2,94	,87	,761	2,70	,97	,95	2,64	,71	,50
2	1,82	,56	,32	1,89	,40	,16	1,63	,50	,25	1,82	,56	,323	1,85	,36	,13	1,83	,58	0,33
3	1,42	,50	,25	1,37	,49	,24	1,45	,52	,27	1,42	,50	,252	1,20	,41	,16	1,15	,36	,13
4	1,71	,45	,21	1,68	,54	,29	1,72	,46	,21	1,71	,45	,210	1,55	,51	,26	1,68	,51	,26
5	1,57	,50	,25	1,37	,49	,24	1,63	,50	,25	1,57	,50	,252	1,40	,50	,25	1,55	,50	,25
6	1,71	,45	,21	1,62	,49	,24	1,45	,52	,27	1,71	,45	,210	1,45	,51	,26	1,00	,49	,24
7	1,62	,49	,24	1,41	,50	,25	1,45	,52	,27	1,62	,49	,240	1,50	,51	,26	1,44	,50	,25
8	1,71	,45	,21	1,65	,48	,23	1,63	,50	,25	1,71	,45	,210	1,55	,51	,26	1,71	,45	,21
9	1,65	,48	,23	1,68	,47	,22	1,27	,46	,21	1,65	,48	,232	1,65	,48	,23	1,60	,49	,24
10	1,42	,50	,25	1,41	,50	,25	1,36	,50	,25	1,42	,50	,252	2,00	2,69	6,94	1,48	,54	,30

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (1) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم(45) أن أفراد عينة البحث يعتقدون أن محتوى البرامج التي يدرسونها حالياً لا تحضر الطلبة إلى عالم الشغل حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد حول هذا البند 2.94 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.87 في حين بلغ التباين 0.76 أما استجابات أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي 2.93 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.65 في حين بلغ التباين 0.42 أما أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.83 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.82 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.56 في حين بلغ التباين 0.32، في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.85 كمتوسط حسابي، 0.36 انحراف معياري والتباين كان 0.13. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة و الحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 2.64، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.71 في حين بلغ التباين 0.50.

كما يعتقد أفراد العينة أنه من الضروري التعديل في محتوى برامج التكوين في الاختصاص التي يدرسونها بغية تحضير أحسن للطلبة إلى عالم الشغل حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.82 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.56 أما التباين فكان 0.32، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.89 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.40 أما التباين فقد كان 0.16 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية متقاربة حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.63 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.83 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1.85 في حين بلغ التباين 0.33 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.85 كمتوسط حسابي، 0.36 انحراف معياري والتباين كان 0.13. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة و الحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 1.83، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.58 في حين بلغ التباين 0.33.

و في ما يخص إشراك ممثلي المؤسسات أو الجمعيات المهنية في اللجان الوطنية أو الجهوية المسطرة لبرامج التكوين فقد أفاد أفراد العينة بأنه لم يكن هناك إشراك لأي من ممثلي المؤسسات أو الجمعيات المهنية حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.42 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.50 أما التباين فكان 0.25، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.37 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.49 أما التباين فقد كان 0.24 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية متقاربة حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.45 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.52 في حين بلغ التباين 0.27، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.83 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1.85 في

حين بلغ التباين 0.33 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.20 كمتوسط حسابي 0.41 انحراف معياري والتباين كان 0.16. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة و الحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 1.15، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.36 في حين بلغ التباين 0.13.

كما يعتقد أفراد العينة أن التكوين الجامعي في اختصاصهم لا يفي لدى الطلبة القدرة على التحليل وتطبيق المعارف في حل المشكلات حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.71 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.45 أما التباين فكان 0.21، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابته عن البند السالف الذكر 1.68 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.54 أما التباين فقد كان 0.29 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبيد ذاته لدى أساتذة معهد تدبير التقنيات للحضرية فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.72 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.46 في حين بلغ التباين 0.21، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 1.71 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.45 في حين بلغ التباين 0.21 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.55 كمتوسط حسابي 0.51 انحراف معياري والتباين كان 0.26. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة و الحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 1.68، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.51 في حين بلغ التباين 0.26.

كما يلاحظ أيضا أنه في مجمل الاختصاصات فإن التكوين الجامعي لا يخلق لدى الطالب روح المبادرة ويجعل منه فقط طالبا للعمل كما أجاب أفراد العينة حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.57 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.50 أما التباين فكان 0.25، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابته عن البند السالف الذكر 1.37 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.49 أما التباين فقد كان 0.24 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبيد ذاته لدى أساتذة معهد تدبير التقنيات الحضرية فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.63 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 1.57 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.40 كمتوسط حسابي، 0.50 انحراف معياري والتباين كان 0.25. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة و الحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 1.55، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25.

كما أن الأساتذة يعتقدون أن التكوين الجامعي في اختصاصهم لا يفي لدى الطلبة القدرة على الاتصال الفعال مع الآخرين حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.71 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.45 أما التباين فكان 0.21، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابته عن البند السالف الذكر 1.62 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.49 أما التباين فقد كان 0.24 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبيد ذاته لدى أساتذة معهد تدبير التقنيات الحضرية فقد بلغ المتوسط

الحسابي 1.45 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.52 في حين بلغ التباين 0.27، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 1.71 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.45 في حين بلغ التباين 0.21 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.45 كمتوسط حسابي، 0.51 انحراف معياري والتباين كان 0.26. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة و الحياة فقد شكلت استجاباتهم معاكسة للإجابات الأخرى حيث كانت استثناء بالنسبة لباقي أقرانهم من الأساتذة كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 1.00، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.49 في حين بلغ التباين 0.24.

غير أن أفراد عينة الأساتذة يعتقدون أن التكوين الجامعي في اختصاصاتهم لا ينمي لدى الطلبة القدرة على حل المشكلات التنظيمية حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.62 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.49 أما التباين فكان 0.24، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.41 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 أما التباين فقد كان 0.25 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبيد ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.45 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.52 في حين بلغ التباين: 0.27، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 1.71 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.45 في حين بلغ التباين 0.21 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.50 كمتوسط حسابي، 0.51 انحراف معياري والتباين كان 0.26. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 1.44، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25.

كما أن التكوين الجامعي في هذه الاختصاصات لا ينمي لدى الطلبة القدرة على التعليم كما يعتقد أفراد عينة الأساتذة حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.71 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.45 أما التباين فكان 0.21، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.65 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.48 أما التباين فقد كان 0.23 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبيد ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.63 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 1.71 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.45 في حين بلغ التباين 0.21 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.55 كمتوسط حسابي، 0.51 انحراف معياري والتباين كان 0.26. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 1.71، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.45 في حين بلغ التباين 0.21.

كما يعتقدون أن التكوين الجامعي في اختصاصاتهم لا ينمي لدى الطلبة القدرة على تدمل المسؤوليات حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.65 في حين بلغ الانحراف

المعياري 0.48 أما التباين فكان 0.23، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.68 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.47 أما التباين فقد كان 0.22 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبنود ذاتة لدى أساتذة معهد تدبير التقنيات الحضرية فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.27 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.46 في حين بلغ للتباين 0.21، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبنود ذاتة 1.65 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.48 في حين بلغ التباين 0.23 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.65 كمتوسط حسابي، 0.48 انحراف معياري والتباين كان 0.23. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبنود نفسه 1.60، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.49 في حين بلغ التباين 0.24.

كما يعتقد أفراد عينة الأساتذة أن التكوين الجامعي في اختصاصاتهم لا ينمي لدى الطلبة القدرة على التكيف مع تغيرات محيط العمل باستثناء أساتذة الهندسة المدنية الذي رأوا عكس ذلك حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.42 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.50 أما التباين فكان 0.25، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.41 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 أما التباين فقد كان 0.25 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبنود ذاتة لدى أساتذة معهد تدبير التقنيات الحضرية فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.36 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبنود ذاتة 1.42 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 2.00 كمتوسط حسابي، 2.69 انحراف معياري والتباين كان 6.94 أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبنود نفسه 1.48، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.54 في حين بلغ التباين 0.30.

إن أهم ما يلاحظ على هذه المعطيات الكمية في ما يخص استجابة أفراد عينة البحث باختلاف مؤشر -التخصص- هو التقارب شبه المطلق بين الاستجابات، أي أنه لا يكاد يلاحظ وجود فروق ذات أهمية إحصائية تذكر. ومنه نعتبر أن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت.

1-2 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية للفرضية العامة الأولى:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن تنظيم التكوين بالجامعة لا تخضر الطلبة لعالم الشغل بحسب الشعبة المدرسة". وقد قيست بالبند التالية:

1- هناك تربية تطبيقية يقوم بها الطلبة في الاختصاص الذي تدرسون فيه

لا

نعم

2- يوجد نوع آخر من التكوين التطبيقي موجه إلى طلبة الاختصاص الذي تدرسون فيه

- إذا كانت الإجابة بنعم ما هو ؟

3- تعتقد أن التكوين التطبيقي مهم لمساعدة الطلبة في اختيار الاختصاص الذي يتماشى مع قدراتهم

الشخصية: نعم لا لا يوجد تكوين تطبيقي

4- تعتقد أن التكوين التطبيقي مهم لمساعدة الطلبة في أن يندمجوا بسهولة في الحياة المهنية:

نعم لا لا يوجد تكوين تطبيقي

5- تعتقد أن التكوين التطبيقي مهم لمساعدة الطلبة في أن يخلقوا مؤسساتهم الخاصة:

نعم لا لا يوجد تكوين تطبيقي

جدول رقم (46) يوضح استجابة أفراد عينة الأساتذة لبنود الفرضية الجزئية الثانية

في الاستثمار رقم(01)

البيانات	الشعبة			الاقتصاد			الحقوق			ت- ت حضرية			العلوم الاجتماعية			الهندسة			علوم الطبيعة والحياة		
	متوسط	النح معياري	تباين	متوسط	النح معياري	تباين	متوسط	النح معياري	تباين	متوسط	النح معياري	تباين	متوسط	النح معياري	تباين	متوسط	النح معياري	تباين	متوسط	النح معياري	تباين
1	1,62	,59	,35	1,62	,59	,35	1,72	,46	,21	1,62	,59	,35	1,62	,59	,35	2,00	,79	,63	1,60	,65	,42
2	2,00	,80	,64	2,00	,80	,64	1,72	,64	,41	2,00	,80	,64	2,00	,80	,64	1,75	,75	,57	1,60	,65	,42
3	2,00	,97	,87	2,00	,93	,87	1,72	,78	,61	2,00	,93	,87	2,00	,93	,87	2,00	,82	,67	2,00	,83	,69
4	1,91	,85	,72	1,91	,85	,72	1,54	,52	,27	1,91	,85	,72	1,91	,85	,72	2,00	,88	,77	2,00	,86	,74
5	1,60	,69	,48	1,60	,69	,48	1,18	,60	,36	1,60	,69	,48	1,60	,69	,48	1,65	,81	,66	2,00	,59	,12

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستثمار رقم (1) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (46) أن أفراد عينة الأساتذة يؤكدون على أنه لا توجد تریصات تطبیقیة كثيرة يقوم بها الطلبة في الاختصاصات التي يدرسونها حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.62 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.59 أما التباين فكان 0.35، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابتهم عن البند السالف الذكر 1.37 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.49 أما التباين فقد كان 0.24 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضريّة فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.72 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.46 في حين بلغ التباين 0.21، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعيّة فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.62 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.59 في حين بلغ التباين 0.35 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنيّة كانت 2.00 كمتوسط حسابي، 0.79 انحراف معياري والتباين كان 0.63. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبیعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 1.60، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.65 في حين بلغ التباين 0.42.

كما نلاحظ أيضا أن معظم أفراد عينة الأساتذة يؤكدون وجود نوع آخر من التكوين التطبيقي موجه إلى طلبة الاختصاص الذي يدرسونه حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 2.00 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.80 أما التباين فكان 0.64، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابتهم عن البند السالف الذكر 1.41 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 أما التباين فقد كان 0.24 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضريّة فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.72 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.64 في حين بلغ التباين 0.41، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعيّة فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 2.00 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.80 في حين بلغ التباين 0.64 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنيّة كانت 1.75 كمتوسط حسابي، 0.75 انحراف معياري والتباين كان 0.57. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبیعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 1.60، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.65 في حين بلغ التباين 0.42. أما عن طبيعة هذه الأنواع من التریصات التطبيقيّة فقد تراوحت بين الأعمال و الواجبات الفرديّة التي يقوم بها الطلبة إلى تلك الخرجات العلميّة الميدانيّة.

كما لاحظنا أيضا من خلال الجدول أن أفراد عينة الأساتذة يعتقدون أن التكوين التطبيقي مهم لمساعدة الطلبة في اختيار الاختصاص الذي يتماشى مع قدراتهم الشخصية حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 2.00 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.97 أما التباين فكان 0.87، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابتهم عن البند السالف الذكر 1.68 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.47 أما التباين فقد كان 0.22 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضريّة فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.72 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.78 في

حين بلغ التباين 0.61، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 2.00 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.93 في حين بلغ التباين 0.87 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 2.00 كمتوسط حسابي، 0.82 انحراف معياري والتباين كان 0.67. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 2.00، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.83 في حين بلغ التباين 0.69.

كما يعتقد أفراد عينة الأساتذة أن التكوين التطبيقي مهم لمساعدة الطلبة في أن يندمجوا بسهولة في الحياة المهنية حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.91 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.85 أما التباين فكان 0.72، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البيد السالف الذكر 1.51 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 أما التباين فقد كان 0.25 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبيد ذاته لدى أساتذة معهد تدبير التقنيات الحضرية فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.54 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.52 في حين بلغ التباين 0.27، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 1.91 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.85 في حين بلغ التباين 0.72 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 2.00 كمتوسط حسابي، 0.88 انحراف معياري والتباين كان 0.77. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 2.00، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.86 في حين بلغ التباين 0.74.

أما فيما يخص أهمية التكوين التطبيقي في مساعدة الطلبة في خلق مؤسساتهم الخاصة فيعتقد أفراد عينة الأساتذة أنه مهم حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.60 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.69 أما التباين فكان 0.48، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البيد السالف الذكر 1.24 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.43 أما التباين فقد كان 0.19 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبيد ذاته لدى أساتذة معهد تدبير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.18 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.60 في حين بلغ التباين 0.36، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 1.60 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.69 في حين بلغ التباين 0.48 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.65 كمتوسط حسابي، 0.81 انحراف معياري والتباين كان 0.66. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 2.00، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.59 في حين بلغ التباين 0.12.

إن أهم ما يلاحظ على هذه المعطيات، الكمية في ما يخص استجابة أفراد عينة البحث باختلاف مؤشر -التخصص- هو التقارب شبه المطلق بين الاستجابات، أي أنه لا يكاد يلاحظ وجود فروق ذات أهمية إحصائية تذكر. ومذه نعتبر أن الفرضية الجزئية الثانية للفرضية العامة الأولى قد تحققت.

1-3 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة للفرضية العامة الأولى:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن نظام التقييم بالجامعة لا يحضر الطلبة لعالم الشغل بحسب الشعبة المدرسة "

و قد قيست بالبند التالي:

1- حسب علمك هل يوجد نظام تقييم التعليم الجامعي في الجزائر:

نعم لا

2- يوجد على مستوى قسمكم نظام تقييم يسمح بالوقوف على مدى فعالية التكوين الجامعي في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

نعم لا

- تم البدء على مستوى قسمكم في تقييم:

3- محتوى برامج التكوين: نعم لا

4- تنظيم التكوين الجامعي: نعم لا

5- العلاقات مع عالم الشغل: نعم لا

6- توجد دراسات على مستوى الجامعة حول المصير المهني لخريجي اختصاصكم:

نعم لا

7- حسب علمكم توجد في مؤسسات جامعية و هيئات خاصة تهتم بتقييم المستقبل المهني للطلبة القدامى:

8- توجد دراسات تهتم بجمع معلومات حول عدد المتخرجين الجامعيين البطالين و حول صعوبات الإدماج المهني و التكيف مع محيط العمل و علاقة الجامعة مع محيطها المهني.

نعم لا لا أدري

9- توجد دراسات تهتم بجمع معلومات حول صعوبات الإدماج المهني و التكيف مع محيط العمل

نعم لا لا أدري

10- توجد دراسات تهتم بجمع معلومات حول علاقة الجامعة مع محيطها المهني.

نعم لا لا أدري

11- تعتبر أن هذه الدراسات مهمة في تقييم التكوين الجامعي و في تحسين مواصفة التكوين العالي مع عالم الشغل:

مهمة جدا ضرورية مفيدة غير مفيدة

12- حسب رأيكم ما هي العوامل الرئيسية التي تساهم في ارتفاع ظاهرة بطالة خريجي الجامعة الجزائرية؟

- عدم مواصفة برامج التكوين مع متطلبات سوق العمل
- غياب التكوين التطبيقي في الوسط المهني
- غياب الإعلام و الاتصال بين الجامعة و سوق العمل
- تشبع سوق العمل

جدول رقم (47) يوضح استجابة أفراد عينة الأساتذة لبنود الفرضية الجزئية الثالثة
في الاستمارة رقم (01)

البيد	الشعبة	الاقتصاد			الحقوق			ت- ت حضرية			العلوم الاجتماعية			الهندسة			علوم الطبيعة والحياة		
		متوسط	انحراف معياري	تباين	متوسط	انحراف معياري	تباين	متوسط	انحراف معياري	تباين	متوسط	انحراف معياري	تباين	متوسط	انحراف معياري	تباين	متوسط	انحراف معياري	تباين
1		1,40	,55	,30	1,41	,50	,25	1,36	,67	,45	1,40	,55	,30	1,25	,44	,19	1,15	,42	,18
2		1,54	,74	,55	1,51	,50	,25	1,81	,75	,66	1,54	,74	,55	1,25	,44	,19	1,28	,45	,21
3		1,42	,69	,48	1,34	,48	,23	1,54	,68	,47	1,42	,69	,48	1,20	,41	,16	1,22	,42	,17
4		1,48	,70	,49	1,24	,43	,19	1,18	,60	,36	1,48	,70	,49	1,20	,41	,16	1,24	,52	,28
5		1,31	,63	,39	1,27	,45	,20	1,23	,58	0,26	1,31	,63	,39	1,05	,22	,05	1,28	,50	,25
6		1,12	0,46	0,24	1,41	,50	,25	1,27	,46	,21	1,12	0,46	0,24	1,05	,22	,05	1,51	,75	,57
7		1,80	,79	,63	1,62	,77	,60	1,36	,67	,45	1,80	,79	,63	1,25	,44	,19	1,62	,80	,64
8		2,00	,87	,76	1,89	,76	1,04	1,36	,67	,45	2,00	,87	,76	1,35	,58	,34	1,95	1,73	2,99
9		1,85	1,00	1,00	2,27	1,30	1,70	1,09	,30	,09	1,85	1,00	1,00	1,35	,87	,46	2,11	1,00	1,01
10		1,42	,73	,54	1,79	,54	1,00	1,72	,78	,61	1,42	,73	,54	1,20	,52	,27	1,77	,92	,85
11		1,22	,54	,29	1,62	,29	1,91	1,09	,30	,09	1,22	,54	,29	1,15	,36	,13	1,35	,80	,37
12		1,08	,28	,08	1,24	,68	,47	1,09	,30	,09	1,08	,28	,08	1,05	,22	,05	1,08	,28	,083

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (1) من خلال برنامج spss13.0

جدول رقم (47) يوضح استجابة أفراد عينة الأساتذة لبنود الفرضية الجزئية الثالثة

في الاستمارة رقم (01)

البنود	الاقتصاد			الحقوق			ت- ت حضرية			العلوم الاجتماعية			الهندسة			علوم الطبيعة والحياة		
	متوسط	انحراف معياري	تباين	متوسط	انحراف معياري	تباين	متوسط	انحراف معياري	تباين	متوسط	انحراف معياري	تباين	متوسط	انحراف معياري	تباين	متوسط	انحراف معياري	تباين
1	1,40	,55	,30	1,41	,50	,25	1,36	,67	,45	1,40	,55	,30	1,25	,44	,19	1,15	,42	,18
2	1,54	,74	,55	1,51	,50	,25	1,81	,75	,56	1,54	,74	,55	1,25	,44	,19	1,28	,45	,21
3	1,42	,69	,48	1,34	,48	,23	1,54	,68	,47	1,42	,69	,48	1,20	,41	,16	1,22	,42	,17
4	1,48	,70	,49	1,24	,43	,19	1,18	,60	,36	1,48	,70	,49	1,20	,41	,16	1,24	,52	,28
5	1,31	,63	,39	1,27	,39	,20	1,23	0,58	0,26	1,31	,63	,39	1,05	,22	,05	1,28	,50	,25
6	1,12	0,46	0,24	1,41	,50	,25	1,27	,46	,21	1,12	0,46	0,24	1,05	,22	,05	1,51	,75	,57
7	1,80	,79	,63	1,62	,77	,60	1,36	,67	,45	1,80	,79	,63	1,25	,44	,19	1,62	,80	,54
8	2,00	,87	,76	1,89	,76	,87	1,36	,67	,45	2,00	,87	,76	1,35	,58	,34	1,95	1,73	2,99
9	1,85	,73	,54	1,00	1,30	1,70	1,09	,30	,09	1,85	,73	,54	1,00	,67	,45	2,11	1,00	1,01
10	1,42	,73	,54	1,79	,54	,73	1,72	,78	,61	1,42	,73	,54	1,20	,52	,27	1,77	,92	,85
11	1,22	,54	,29	1,62	,29	,54	1,09	,30	,09	1,22	,54	,29	1,15	,36	,13	1,35	,60	,37
12	1,08	,28	,08	1,24	,68	,47	1,09	,30	,09	1,08	,28	,08	1,05	,22	,05	1,08	,28	,083

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (1) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (47) أن أفراد عينة الأساتذة لا يعلمون بوجود نظام تقييم التعليم الجامعي في الجزائر حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.40 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.55 أما التباين فكان 0.30، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.41 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 أما التباين فقد كان 0.25 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تدبير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.36 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.67 في حين بلغ التباين 0.45، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.40 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.55 في حين بلغ التباين 0.30 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.25 كمتوسط حسابي، 0.44 انحراف معياري والتباين كان 0.19. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 1.15، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.42 في حين بلغ التباين 0.18.

كما يؤكد أفراد عينة الأساتذة أنه لا يوجد على مستوى قسمهم نظام تقييم يسمح بالوقوف على مدى فعالية التكوين الجامعي في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.54 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.74 أما التباين فكان 0.55، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.51 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 أما التباين فقد كان 0.25 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تدبير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.81 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.75 في حين بلغ التباين 0.56، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.54 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.74 في حين بلغ التباين 0.55 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.25 كمتوسط حسابي، 0.44 انحراف معياري والتباين كان 0.19. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 1.28، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.45 في حين بلغ التباين 0.21.

و يلاحظ أيضا على هذه الاستجابات أن أفراد عينة الأساتذة يرون أنه لم يتم البدء في تقييم محتوى برامج التكوين حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.42 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.69 أما التباين فكان 0.48، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.34 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.48 أما التباين فقد كان 0.23 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تدبير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.54 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.68 في حين بلغ التباين 0.47، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.42 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.69 في حين بلغ التباين 0.48 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.20 كمتوسط حسابي،

0.41 انحراف معياري والتباين كان 0.16. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيند نفسه 1.22، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.42 في حين بلغ التباين 0.17.

كما يلاحظ أيضا على هذه الاستجابات أن أفراد عينة الأساتذة يؤكدون أنه لم يتم البدء في تقييم تنظيم التكوين الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.48 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.70 أما التباين فكان 0.49، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.24 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.43 أما التباين فقد كان 0.19 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبيند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.18 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.60 في حين بلغ التباين 0.36، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيند ذاته 1.48 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.70 في حين بلغ التباين 0.49 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.20 كمتوسط حسابي، 0.41 انحراف معياري والتباين كان 0.16. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيند نفسه 1.24، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.52 في حين بلغ التباين 0.28.

كما يلاحظ أيضا على هذه الاستجابات أن أفراد عينة الأساتذة يؤكدون أنه لم يتم البدء في تقييم العلاقات مع عالم الشغل حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.31 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.63 أما التباين فكان 0.39، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.27 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.45 أما التباين فقد كان 0.20 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبيند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.23 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.58 في حين بلغ التباين 0.26، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيند ذاته 1.31 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.63 في حين بلغ التباين 0.39 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.05 كمتوسط حسابي، 0.22 انحراف معياري والتباين كان 0.05. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيند نفسه 1.28، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25.

هذا و يرى كذلك أفراد عينة الأساتذة أنه لا توجد دراسات على مستوى الجامعة حول المصير المهني لخريجي اختصاصهم حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.12 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.46 أما التباين فكان 0.24، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.41 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 أما التباين فقد كان 0.25 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبيند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.27 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.46 في حين بلغ التباين 0.21، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيند ذاته 1.12 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.46

في حين بلغ التباين 0.24 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.05 كمؤوسط حسابي، 0.22 انحراف معياري والتباين كان 0.05. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 1.51، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.75 في حين بلغ التباين 0.57.

كما يرى كذلك أفراد عينة الأساتذة أنه لا توجد مؤسسات جامعية وهيئات خاصة تهتم بتقييم المستقبل المهني للطلبة القدامى حسب علمهم حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.80 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.79 أما التباين فكان 0.63، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.62 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.77 أما التباين فقد كان 0.60 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.36 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.67 في حين بلغ التباين 0.45، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 1.80 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.79 في حين بلغ التباين 0.63 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.25 كمؤوسط حسابي، 0.44 انحراف معياري والتباين كان 0.19. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 1.62، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.80 في حين بلغ التباين 0.64.

كما ويلاحظ أيضاً أن أفراد عينة الأساتذة لا يدرون بوجود دراسات تهتم بجمع معلومات حول عدد المتخرجين الجامعيين البطالين و حول صعوبات الإدماج المهني و التكيف مع محيط العمل و علاقة الجامعة مع محيطها المهني حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 2.00 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.87 أما التباين فكان 0.76، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.89 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1.04 أما التباين فقد كان 1.09 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.36 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.67 في حين بلغ التباين 0.45، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 2.00 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.87 في حين بلغ التباين 0.76 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.35 كمؤوسط حسابي، 0.58 انحراف معياري والتباين كان 0.34. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 1.95، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1.73 في حين بلغ التباين 2.99.

و يلاحظ أيضاً أن أفراد عينة الأساتذة لا يدرون بوجود دراسات، تهتم بجمع معلومات حول صعوبات الإدماج المهني والتكيف مع محيط العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.85 في حين بلغ الانحراف المعياري 1.00 أما التباين فكان 1.00، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 2.27 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1.30 أما

التباين فقد كان 1.70 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.09 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.30 في حين بلغ التباين 0.09، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.85 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1.00 في حين بلغ التباين 1.00 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.35 كمتوسط حسابي، 0.67 انحراف معياري والتباين كان 0.45. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 2.11، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1.00 في حين بلغ التباين 1.01.

كما يلاحظ أيضا أن أفراد عينة الأساتذة يرون أنه لا توجد دراسات تهتم بجمع معلومات حول علاقة الجامعة مع محيطها المهني حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.42 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.73 أما التباين فكان 0.54، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابتهن عن البند السالف الذكر 1.79 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1.17 أما التباين فقد كان 1.38 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.72 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.78 في حين بلغ التباين 0.61، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.42 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.73 في حين بلغ التباين 0.54 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.20 كمتوسط حسابي، 0.52 انحراف معياري والتباين كان 0.27. أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 1.77، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.92 في حين بلغ التباين 0.85.

و يلاحظ كذلك أن أفراد عينة الأساتذة يعتبرون أن هذه الدراسات مفيدة في تقييم التكوين الجامعي وفي تحسين مواءمة التكوين العالي مع عالم الشغل حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.22 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.54 أما التباين فكان 0.29، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابتهن عن البند السالف الذكر 1.62 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1.91 أما التباين فقد كان 3.67 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.09 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.30 في حين بلغ التباين 0.09، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.22 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.54 في حين بلغ التباين 0.29 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.15 كمتوسط حسابي، 0.36 انحراف معياري والتباين كان 0.13 أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 1.35، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.60 في حين بلغ التباين 0.37.

كما يلاحظ كذلك أن أفراد عينة الأساتذة يرون أن العامل الرئيسي الذي يساهم في ارتفاع ظاهرة بطالة خريجي الجامعة الجزائرية يعود إلى تشبع سوق العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.08 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.28 أما التباين فكان 0.08، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 1.24 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.68 أما التباين فقد كان 0.47 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.09 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.30 في حين بلغ التباين 0.09، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.08 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.28 في حين بلغ التباين 0.08 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.05 كمتوسط حسابي، 0.22 انحراف معياري والتباين كان 0.05 أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 1.08، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.28 في حين بلغ التباين 0.83.

إن أهم ما يلاحظ على هذه المعطيات الكمية في ما يخص استجابة أفراد عينة البحث باختلاف مؤشر -التخصص- هو التقارب شبه المطلق بين الاستجابات، أي أنه لا يكاد يلاحظ وجود فروق ذات أهمية إحصائية تذكر. ومنه نعتبر أن الفرضية الجزئية الثالثة للفرضية العامة الأولى قد تحققت.

1-4 - عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة للفرضية العامة الأولى:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن وجود مصالحي مساعدة و إرشاد الطلبة بالجامعة لا تحضرهم لعالم الشغل بحسب الشعبة المدرسة". و قد قيست بالبند التالية:

1- توجد على مستوى الجامعات الجزائرية مصالحي المساعدة و الإرشاد و التوجيه للطلبة تمكنهم من فهم أحسن لعالم الشغل و المرور بسهولة إلى الحياة المهنية بعد حصولهم على الشهادة:

نعم إلى حد ما لا

2- توجد حسب علمكم على مستوى المؤسسات الجامعية مصالحي مهمتها الاتصال و التعاون مع الطلبة القدامى بهدف جمع و معالجة و استثمار المعلومات عن واقعهم المهني:

نعم لا لا أدري

3- تعتقد أن جمع معلومات عن عالم الشغل و المصير المهني للطلبة القدامى يمكن أن يساعد الطلبة الذين هم في طور التكوين على إدماجهم في عالم الشغل بعد حصولهم على الشهادة:

كثيرا قليلا أبدا

جدول رقم (48) يوضح استجابة أفراد عينة الأساتذة لبيود الفرضية الجزئية الرابعة

في الاستمارة رقم (01)

علوم الطبيعة والأحياء			الهندسة			العلوم الاجتماعية			ت-ت حضرية			الحقوق			الاقتصاد			الشيبة البيد
تباين	البح معياري	متوسط	تباين	البح معياري	متوسط	تباين	البح معياري	متوسط	تباين	البح معياري	متوسط	تباين	البح معياري	متوسط	تباين	البح معياري	متوسط	
,29	,54	2,42	,366	,60	2,55	,60	,78	2,45	,25	,50	2,63	,36	,60	2,68	,60	,78	2,45	1
,41	,64	1,75	,366	,60	1,55	,46	,68	1,65	,27	,52	1,54	,24	,49	1,79	,46	,68	1,65	2
,46	,67	1,75	,368	,60	1,50	,44	,66	1,71	,21	,46	1,72	,25	,50	1,48	,44	,66	1,71	3

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (1) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (48) أن أفراد عينة الأساتذة يرون أنه لا توجد على مستوى الجامعات الجزائرية مصالح المساعدة و الإرشاد و التوجيه للطلبة تمكنهم من فهم أحسن لواقع الشغل و المرور بسهولة إلى الحياة المهنية بعد حصولهم على الشهادة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 2.45 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.78 أما التباين فكان 0.60، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن البند السالف الذكر 2.68 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.60 أما التباين فقد كان 0.36 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 2.63 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 في حين بلغ التباين 0.25، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 2.45 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.78 في حين بلغ التباين 0.60 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 2.55 كمتوسط حسابي، 0.60 انحراف معياري و التباين كان 0.36 أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة و الحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 2.42، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.54 في حين بلغ التباين 0.29.

كما يلاحظ أيضا أن أفراد عينة الأساتذة لا يعلمون بوجود مصالح على مستوى المؤسسات الجامعية مهمتها الاتصال و التعاون مع الطلبة القدامى بهدف جمع و معالجة و استثمار المعلومات عن واقعهم المهني، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.65 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.68 أما التباين فكان 0.46، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابتهم عن البند السالف الذكر 1.79 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.49 أما التباين فقد كان 0.24 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 1.54 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.52 في حين بلغ التباين 0.24، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبند ذاته 1.65 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.68 في حين بلغ التباين 0.46 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.55 كمتوسط حسابي 0.60 انحراف معياري و التباين كان 0.36 أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة و الحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبند نفسه 1.65، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.64 في حين بلغ التباين 0.41.

كما يلاحظ أيضا أن أفراد عينة الأساتذة يعتقدون أن جمع معلومات عن عالم الشغل و المصير المهني للطلبة القدامى يمكن أن يساعد الطلبة الذين هم في طور التكوين على إدماجهم في عالم الشغل بعد حصولهم على الشهادة مساعدة قليلة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أساتذة الاقتصاد 1.61 في حين بلغ الانحراف المعياري 0.66 أما التباين فكان 0.44، أما أساتذة الحقوق فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابتهم عن البند السالف الذكر 1.48 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.50 أما التباين فقد كان 0.25 في حين كانت المعطيات الكمية الخاصة بالبند ذاته لدى أساتذة معهد تسيير التقنيات الحضرية كالتالي، فقد بلغ

المتوسط الحسابي 1.72 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.46 في حين بلغ التباين 0.21، أما استجابات أساتذة العلوم الاجتماعية فقد بلغ المتوسط الحسابي للبيد ذاته 1.71 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.66 في حين بلغ التباين 0.44 في حين لاحظنا أن استجابات أساتذة الهندسة المدنية كانت 1.50 كمتوسط حسابي، 0.60 انحراف معياري والتباين كان 0.36 أما فيما يخص أساتذة علوم الطبيعة والحياة فقد كان المتوسط الحسابي للبيد نفسه 1.75، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.67 في حين بلغ التباين 0.46.

إن أهم ما يلاحظ على هذه المعطيات الكمية في ما يخص استجابة أفراد عينة البحث باختلاف مؤشر - التخصص - هو التقارب شبه المطلق بين الاستجابات، أي أنه لا يكاد يلاحظ وجود فروق ذات أهمية إحصائية تذكر. ومنه نعتبر أن الفرضية الجزئية الرابعة للفرضية العامة الأولى قد تحققت.

1-5- قراءة النتائج في ضوء الفرضيات الجزئية:

• نموذج أهم النتائج من خلال تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات الجزئية

- فبالنسبة للفرضية الجزئية الأولى: المتعلقة ببرامج التكوين توصلنا إلى مايلي :

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن برامج التكوين بالجامعة لا تحظر الطلبة إلى عالم الشغل"

- أغلبية أفراد عينة الدراسة من الأساتذة باختلاف الشعب المدرسة يرون انه لا بد من إدخال تعديلات وإصلاحات في برامج التكوين المدرسة حتى تساهم بصفة جيدة وفعالة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل ومن ثم تسهيل عملية إدماجهم بسوق العمل المتغير باستمرار تحت تأثير التطور السريع لتكنولوجيات الإعلام والاتصال .

- أنه لا بد من إشراك ممثلي المؤسسات والجمعيات المهنية في اللجان الوطنية أو الجهوية عند تسطير برامج التكوين بالجامعة .

- يعتقد أفراد عينة دراستنا أن التكوين الجامعي الحالي في اختصاصاتهم لا ينمي بالقدر الكافي لدى الطلبة بعض المهارات والكفاءات والقدرات اللازمة لإدماجهم بسوق العمل كالمقدرة على التحليل وتطبيق المعارف وروح المبادرة والاتصال الفعال مع الآخرين والقدرة على التكيف مع تغيرات المحيط بالرغم وان محتويات برامج التكوين أصبحت تسطر من طرف الأساتذة أنفسهم من خلال عروض التكوين المنجزة في الطور الأول والثاني والثالث وخاصة في إطار تطبيق نظام ل.م.د الذي يرتكز على ربط التكوين الجامعي بسوق العمل لتحقيق الموازنة بينهما.

- فبالنسبة للفرضية الجزئية الثانية: المتعلقة بتنظيم التكوين توصلنا إلى ما يلي :

- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن تنظيم التكوين في الجامعة لا يحظر الطلبة إلى عالم الشغل
- أن أغلبية أفراد عينة الأساتذة يؤكدون على قلة التربصات التطبيقية التي يقوم بها الطلبة وتبقى غير كافية وغير فعالة نظرا للصعوبات التي يتلقاها الطلبة إثناءها من حيث غياب التأطير التام والجدوي من طرف الأساتذة والمهنيين أيضا وقد يرجع السبب إلى العدد الكبير من الطلبة المتربصين من جهة والمهام والالتزامات البيداغوجية للأساتذة من جهة أخرى وأيضاً إلى قصر مدة التربص التي تعيق الاستفادة منها في ضل غياب الاتفاقيات القطاعية بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية التي تنظم هذه العملية .
- بالإضافة إلى التربصات التطبيقية القليلة التي يقوم بها الطلبة يوجد هنا نوع آخر من التكوين التطبيقي يقوم به الطلبة يتمثل في الأعمال والواجبات الفردية والبحوث التطبيقية .
- إن وجود هذه التربصات التطبيقية التي تفقد في كثير من الأحيان للتنظيم والفعالية حسب آراء الأساتذة تساعد كثيرا الخريجين في الاندماج بسهولة في الحياة المهنية.
- **فبالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة : المتعلقة بتنظيم التكوين توصلنا إلى ما يلي:**
- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن نظام تقييم التكوين بالجامعة لا يحظر الطلبة إلى عالم الشغل
- اتضح إن أغلبية الأساتذة لا يعلمون بوجود هيئات وطنية أو محلية مهمتها تقييم التكوين بالجامعة للوقوف على مدى فعالية التكوين الجامعي وخاصة من ناحية تحضير وإدماج الطلبة في عالم الشغل هذا ما يجرنا للقول بأن ثقافة التقييم بالجامعة الجزائرية مفقودة تماما لأنه لا بد من تقييم مضامين البرامج وتنظيم التكوين بصفة خاصة وأيضاً تقييم علاقة الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي .
- على مستوى جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - اتضح انه لم يتم تنصيب إي هيئة تتكفل بتقييم برامج التكوين أو تنظيمه أو تقييم علاقته بعالم الشغل
- تجدر الإشارة إلى أن الخلية الوحيدة التي تم تنصيبها على مستوى جامعة أم البواقي هي خلية ضمان الجودة التي يبقى نشاطها ضعيف لحد الساعة.
- لا توجد دراسات على مستوى جامعة أم البواقي أو حتى بجامعة جزائرية أخرى تهتم بدراسة علاقة الجامعة بمحيطها أو بتقييم المصير المهني لخريجي الجامعة القدامى أو دراسات تهتم أيضا بتشخيص الصعوبات التي تواجه الخريجين في عالم الشغل أو اندماجهم المهني أو تكيفهم مع محيط العمل لأن جمع مثل هذه المعلومات المهمة لا يساهم فقط في عملية تحضير الطلبة إلى عالم الشغل ،بل يساعد أيضا على بذاء نموذج تقييمي يسمح بتقدير دقيق لمستوى تحضير الطلبة للحياة المهنية

- من العوامل الرئيسية التي ساهمت في ارتفاع نسبة بطالة خريجي الجامعة يرجع أفراد العينة السبب إلى تشبع سوق العمل.
- فبالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة: المتعلقة بمصالح مساعدة وإرشاد الطلبة توصلنا إلى ما يلي:
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة في أن وجود مصالح مساعدة وإرشاد الطلبة لا تحظرهم إلى عالم الشغل
 - يجمع الأساتذة على عدم وجود مصالح مساعدة وإرشاد الطلبة على مستوى جامعة أم البواقي أو على مستوى الجامعات الجزائرية بالرغم من أهميتها في إرشاد الطلبة على متطلبات سوق العمل وعن عروض العمل وعن السبل السهلة والصحيحة في البحث عن مناصب العمل وأيضا في تقديم معلومات عن وضعية المصير المهني للخريجين الجامعيين القدامى .
 - يتفق الأساتذة على أن جمع معلومات عن عالم الشغل والمصير المهني للخريجين القدامى يمكن أن يكون همزة وصل مع الطلبة في طور التكوين وخاصة مع أولئك الذين هم على أبواب التخرج حيث يساعدهم ذلك على اندماجهم في عالم الشغل

1-6- مناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة الأولى:

بناء على ما سبق من عرض وتحليلا ومناقشة لنتائج الفرضيات الجزئية والتي جاءت سلبية وأكدت أن المؤشرات المدروسة (محتوى برامج التكوين -تقييم التكوين -تنظيم التكوين -مصالح مساعدة وإرشاد الطلبة) غير فعالة ولا تلعب دورها في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل وهذا باتفاق كبير بين آراء جميع الأساتذة باختلاف شعبهم وتخصصاتهم ،حيث لا يكاد يلاحظ فروق ذات دلالة إحصائية بين استجاباتهم وهذا يعني أن هناك إجماع عام في أن الجامعة الجزائرية ومن خلال المؤشرات السالفة الذكر لا تحظر الطلبة إلى عالم الشغل وبالتالي لا تساهم في إدماجهم بسوق العمل.ومنه يمكن أن نعتبر أن الفرضية العامة الثانية قد تحققت

2- عرض و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الثانية:

3-1- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى للفرضية العامة الثانية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الخريجين الجامعيين في أن عقود العمل لا تهمجهم بسوق العمل بحسب أقدميه التخرج من الجامعة و الشعبة المدروسة." و قد قيست بالبند التالية:

1/ عقود التشغيل الموجهة لكم كجامعيين تتمكم في الحياة المهنية بصورة:

- مؤقتة -
- نهائية -
- لا تتمكم أبدا -

2/ لك أمل في إدماجك في منصب عمل دائم

- نعم
- لا

3/ إذا كانت الإجابة بلا ما هي الأسباب ؟

4/ حسب معلوماتك تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة

- نعم
- لا

5/ إذا كانت الإجابة بنعم يتم إدماجهم بنسبة:

- كبيرة -
- متوسطة -
- ضئيلة -

6/ في اعتقادك يلعب الاختصاص الجامعي دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم

- نعم
- لا

7/ يلعب مدى التكوين الجامعي دورا في إدماج الخريج الجامعي في منصب عمل دائم

- نعم
- لا

8/ حدد مدى التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل

- طويل المدى -
- قصير المدى -

9/ يتم إدماج:

- الإناث أكثر -

- الذكور أكثر

- لماذا:

10/ تعتقد أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر و الموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل

نعم لا

11/ توجد قوانين و تشريعات تنص على منحكم الأولوية في إدماجكم في مناصب عمل دائمة

نعم لا لا ادري

- إذا كانت الإجابة بنعم:

12/ اطلعت على هذه النصوص و التشريعات ؟

نعم لا

13/ عند إجراء مسابقات للتوظيف يأخذ المشرفون عليها خبرتكم المهنية بعين الاعتبار

نعم لا

14/ شاركت في مسابقات التوظيف من أجل إدماجك في منصب عمل دائم

نعم لا

15/ تم إدماجك في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل

نعم لا

16/ حسب معلوماتك يوجد من بين زملائك من تخلى عن عقد العمل قبل انقضائه

نعم لا

17/ إذا كانت الإجابة بنعم:

حدد السبب:

جدول رقم (49) يوضح استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين - شعبة بيولوجيا -

لبنود الاستمارة رقم (2)

2010			2009			2008			2007			سنة التخرج البنود
تباين	النح. معياري	متوسط	تباين	النح. معياري	متوسط	تباين	النح. معياري	متوسط	تباين	النح. معياري	متوسط	
.976	.98809	2.1500	.937	.96791	2.1000	.937	.96791	2.1000	.450	.67082	2.6500	1
.239	.48936	1.8500	.168	.41039	1.8000	.197	.44426	1.7500	.200	.44721	1.9000	2
.261	.51042	1.5500	.239	.48936	1.6500	.261	.51042	1.5500	.303	.55012	1.7500	3
.239	.48936	1.6500	.221	.47016	1.3000	.239	.48936	1.6500	.134	.36635	1.8500	4
.239	.48936	1.3500	.432	.65695	1.7000	.221	.47016	1.3000	.576	.75915	1.5500	5
.168	.41039	1.8000	.221	.47016	1.7000	.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	6
.239	.48936	1.3500	.221	.47016	1.3000	.239	.48936	1.3500	.134	.36635	1.8500	7
.253	.50262	1.6000	.134	.36635	1.8500	.261	.51042	1.5500	.134	.36635	1.8500	8
.168	.41039	1.8000	.197	.44426	1.7500	.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	9
.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.7500	10
.787	.88704	1.9500	.366	.60481	1.4500	.695	.83351	1.8000	.368	.60698	1.5000	11
.221	.47016	1.3000	.134	.36635	1.1500	.221	.47016	1.3000	.221	.47016	1.3000	12
.261	.51042	1.4500	.134	.36635	1.1500	.261	.51042	1.4500	.253	.50262	1.4000	13
.197	.44426	1.7500	.197	.44426	1.7500	.168	.41039	1.8000	.050	.22361	1.9500	14
.168	.41039	1.2000	.197	.44426	1.2500	.168	.41039	1.2000	.050	.22361	1.0500	15
.239	.48936	1.6500	.239	.48936	1.6500	.239	.48936	1.6500	.261	.51042	1.5500	16
.261	.51042	1.5500	.239	.48936	1.6500	.263	.51299	1.5000	.261	.51042	1.5500	17

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (2) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (49) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبند رقم (01) محصورة بين 2.100 و 2.6500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبت هذه الدفعات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم و قار حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (02) ما بين 1.7500 و 1.9000 و ذلك لأنه و حسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.3000 و 1.8500 للبند رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة ضئيلة كما يعتقد هؤلاء الخريجين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة البيولوجيا بين 1.3000 و 1.7000 و ذلك لاعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7000 و 1.8000 و كذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (07) بين 1.3000 و 1.8500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حقا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دفعات شعبة البيولوجيا هو التكوين طويل المدى حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.8500 و 1.5500 و تحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر و الموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاهها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين وتشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.2500 و 1.7500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص و التشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين 1.1500 و 1.3000، كما أنه و عند إجراء مسابقات للتوظيف، لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.1500 و 1.4500 لذلك نجد أن أغلبهم يشاؤك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.9500، و هو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و 1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجدية عقود العمل الموجهة لهم.

جدول رقم (50) يوضح استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين - شعبة علم النفس -

لبنود الاستمارة رقم (02)

2010			2009			2008			2007			سنة التخرج البنود
تباين	التح. معياري	متوسط	تباين	التح. معياري	متوسط	تباين	التح. معياري	متوسط	تباين	التح. معياري	متوسط	
.976	.98809	2.1500	.997	.99868	2.0500	.976	.98809	2.1500	.450	.67082	2.6500	1
.239	.48936	1.8500	.168	.41039	1.8000	.239	.48936	1.8500	.200	.44721	1.9000	2
.261	.51042	1.5500	.253	.50262	1.6000	.261	.51042	1.5500	.303	.55012	1.7500	3
.239	.48936	1.6500	.221	.47016	1.3000	.239	.48936	1.6500	.134	.36635	1.8500	4
.239	.48936	1.3500	.450	.67082	1.6500	.239	.48936	1.3500	.576	.75915	1.5500	5
.168	.41039	1.8000	.239	.48936	1.6500	.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	6
.239	.48936	1.3500	.221	.47016	1.3000	.239	.48936	1.3500	.134	.36635	1.8500	7
.253	.50262	1.6000	.134	.36635	1.8500	.253	.50262	1.6000	.134	.36635	1.8500	8
.168	.41039	1.8000	.197	.44426	1.7500	.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	9
.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.7500	10
.787	.88704	1.9500	.366	.60481	1.4500	.766	.87509	1.8500	.368	.60698	1.5000	11
.221	.47016	1.3000	.134	.36635	1.1500	.221	.47016	1.3000	.221	.47016	1.3000	12
.261	.51042	1.4500	.134	.36635	1.1500	.261	.51042	1.4500	.253	.50262	1.4000	13
.197	.44426	1.7500	.197	.44426	1.7500	.168	.41039	1.8000	.050	.22361	1.9500	14
.168	.41039	1.2000	.168	.41039	1.2000	.168	.41039	1.2000	.050	.22361	1.0500	15
.239	.48936	1.6500	.239	.48936	1.6500	.239	.48936	1.6500	.261	.51042	1.5500	16
.261	.51042	1.5500	.239	.48936	1.6500	.261	.51042	1.5500	.261	.51042	1.5500	17

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (2) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (50) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبيد رقم (01) محصورة بين 2.0500 و 2.6500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبة هذه الدفقات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم و قار حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبيد رقم (02) ما بين 1.8500 و 1.9000 و ذلك لأنه و حسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.3000 و 1.8500 للبيد رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة ضئيلة كما يستند هؤلاء الخريجين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الدفقات من شعبة علم النفس بين 1.3500 و 1.5500 و ذلك لاعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6500 و 1.8000 و كذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبيد رقم (07) بين 1.3500 و 1.8500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دقات شعبة علم النفس هو التكوين طويل المدى حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.8500 و 1.6000 و تحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر و الموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفقات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين و تشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.4500 و 1.9500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص و التشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين 1.1500 و 1.3000، كما أنه و عند إجراء مسابقات للتوظيف، لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.1500 و 1.4500 لذلك نجد أن أغلب يشارك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.9000، و هو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و 1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجديّة عقود العمل الموجهة لهم.

جدول رقم (51) يوضح استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين - شعبة الحقوق -

لبنود الاستمارة رقم (02)

2010			2009			2008			2007			سنة التخرج البنود
تباين	التح. معياري	متوسط	تباين	التح. معياري	متوسط	تباين	التح. معياري	متوسط	تباين	التح. معياري	متوسط	
.800	.89443	2.2000	.976	.98809	2.1500	.976	.98809	2.1500	.450	.67082	2.6500	1
.239	.48936	1.8500	.239	.48936	1.8500	.239	.48936	1.8500	.200	.44721	1.9000	2
.253	.50262	1.6000	.261	.51042	1.5500	.261	.51042	1.5500	.303	.55012	1.7500	3
.253	.50262	1.6000	.239	.48936	1.6500	.239	.48936	1.6500	.134	.36635	1.8500	4
.239	.48936	1.3500	.239	.48936	1.3500	.239	.48936	1.3500	.576	.75915	1.5500	5
.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	6
.239	.48936	1.3500	.239	.48936	1.3500	.239	.48936	1.3500	.134	.36635	1.8500	7
.253	.50262	1.6000	.253	.50262	1.6000	.253	.50262	1.6000	.134	.36635	1.8500	8
.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	9
.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.7500	10
.842	.91766	2.0000	.787	.88704	1.9500	.766	.87509	1.8500	.368	.60698	1.5000	11
.221	.47016	1.3000	.221	.47016	1.3000	.221	.47016	1.3000	.221	.47016	1.3000	12
.261	.51042	1.4500	.261	.51042	1.4500	.261	.51042	1.4500	.253	.50262	1.4000	13
.197	.44426	1.7500	.197	.44426	1.7500	.168	.41039	1.8000	.050	.22361	1.9500	14
.168	.41039	1.2000	.168	.41039	1.2000	.168	.41039	1.2000	.050	.22361	1.0500	15
.239	.48936	1.6500	.239	.48936	1.6500	.239	.48936	1.6500	.261	.51042	1.5500	16
.261	.51042	1.5500	.261	.51042	1.5500	.261	.51042	1.5500	.261	.51042	1.5500	17

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (2) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (51) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبيند رقم (01) محصورة بين 2.1500 و 2.6500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبه هذه الدفعات لديهم أهل في إدماجهم في منصب عمل دائم و قار حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبيند رقم (02) ما بين 1.8500 و 1.9000 و ذلك لأنه و حسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.5500 و 1.7500 للبيند رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة ضئيلة كما يعتقد هؤلاء الخريجين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة الحقوق بين 1.6000 و 1.8500 و ذلك لاعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.8000، وكذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبيند رقم (07) بين 1.3500 و 1.8500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دفعات شعبة الحقوق هو التكوين طويل المدى حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.8500 و 1.6000 و تحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر و الموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاهها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين و تشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.5000 و 1.9500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص و التشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.3000، كما أنه و عند إجراء مسابقات للتوظيف، لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.4500 و 1.4000 لذلك نجد أن أغلب يشارك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.9000، و هو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و 1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجديّة عقود العمل الموجهة لهم.

جدول رقم (52) يوضح استجابة عينة أفراد الخريجين الجامعيين - شعبة العلوم الاقتصادية -

لبنود الاستمارة رقم (02)

سنة التخرج البند	2010			2009			2008			2007		
	متوسط	النح معياري	تباين	متوسط	النح معياري	تباين	متوسط	النح معياري	تباين	متوسط	النح معياري	تباين
1	2.1500	.98809	.976	2.1500	.98809	.976	2.1500	.98809	.976	2.2500	.96655	.934
2	1.8500	.48936	.239	1.8500	.48936	.239	1.8500	.48936	.239	1.8500	.48936	.239
3	1.5500	.51042	.261	1.5500	.51042	.261	1.5500	.51042	.261	1.5500	.51042	.261
4	1.6500	.48936	.239	1.6500	.48936	.239	1.6500	.48936	.239	1.6000	.50262	.253
5	1.3500	.48936	.239	1.3500	.48936	.239	1.3500	.48936	.239	1.3500	.48936	.239
6	1.8000	.41039	.168	1.8000	.41039	.168	1.8000	.41039	.168	1.8000	.41039	.168
7	1.3500	.48936	.239	1.3500	.48936	.239	1.3500	.48936	.239	1.3500	.48936	.239
8	1.6000	.50262	.253	1.6000	.50262	.253	1.6000	.50262	.253	1.6000	.50262	.253
9	1.8000	.41039	.168	1.8000	.41039	.168	1.8000	.41039	.168	1.8000	.41039	.168
10	1.3000	.44426	.197	1.2500	.44426	.197	1.2500	.44426	.197	1.3000	.47016	.221
11	1.9500	.88704	.787	1.9500	.88704	.787	1.8500	.87509	.766	2.0500	.88704	.787
12	1.3000	.47016	.221	1.3000	.47016	.221	1.3000	.47016	.221	1.3000	.47016	.221
13	1.4500	.51042	.261	1.4500	.51042	.261	1.4500	.51042	.261	1.4500	.51042	.261
14	1.7500	.44426	.197	1.7500	.44426	.197	1.8000	.41039	.168	1.7500	.44426	.197
15	1.2500	.44426	.197	1.2000	.41039	.168	1.2000	.41039	.168	1.2500	.44426	.197
16	1.6500	.48936	.239	1.6500	.48936	.239	1.6500	.48936	.239	1.6500	.48936	.239
17	1.5500	.51042	.261	1.5500	.51042	.261	1.5500	.51042	.261	1.5500	.51042	.261

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (2) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (52) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبلد رقم (01) محصورة بين 2.1500 و 2.2500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبة هذه الدفعات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم و قار حيث بلغت المتوسطات الحسابية للبلد رقم (02) 1.8500 ذلك لأنه و حسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6000 و 1.6500 للبلد رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة ضئيلة كما يعتقد هؤلاء الخريجين حيث بلغت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة العلوم الاقتصادية 1.3500 وذلك لاعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.8000 و كذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبلد رقم (07) 1.3500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك للخريجين الجامعيين في دفعات شعبة العلوم الاقتصادية هو التكوين طويل المدى حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.6000 و تحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر و الموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين و تشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 2.0500 و 1.8500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص و التشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.3000، كما أنه و عند إجراء مسابقات للتوظيف، لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.4000 و 1.4500 لذلك نجد أن أغلب يشاركون بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.6500، و هو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و 1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجديّة عقود العمل الموجهة لهم.

جدول رقم (53) يوضح استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين - شعبة الهندسة المدنية -

لبنود الاستمارة رقم (02)

2010			2009			2008			2007			سنة التخرج البنود
تباين	انح. معياري	متوسط	تباين	انح. معياري	متوسط	تباين	انح. معياري	متوسط	تباين	انح. معياري	متوسط	
.450	.67082	2.6500	.976	.98809	2.1500	.997	.99868	2.0500	.976	.98809	2.1500	1
.200	.44721	1.9000	.239	.48936	1.8500	.168	.41039	1.8000	.239	.48936	1.8500	2
.303	.55012	1.7500	.261	.51042	1.5500	.253	.50262	1.6000	.261	.51042	1.5500	3
.134	.36635	1.8500	.239	.48936	1.6500	.221	.47016	1.3000	.239	.48936	1.6500	4
.576	.75915	1.5500	.239	.48936	1.3500	.450	.67082	1.6500	.253	.50262	1.4000	5
.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	.239	.48936	1.6500	.197	.44426	1.7500	6
.134	.36635	1.8500	.239	.48936	1.3500	.221	.47016	1.3000	.239	.48936	1.3500	7
.134	.36635	1.8500	.253	.50262	1.6000	.134	.36635	1.8500	.253	.50262	1.6000	8
.168	.41039	1.8000	.168	.41039	1.8000	.197	.44426	1.7500	.168	.41039	1.8000	9
.197	.44426	1.7500	.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.2500	10
.368	.60698	1.5000	.787	.88704	1.9500	.366	.60481	1.4500	.726	.85224	1.9000	11
.221	.47016	1.3000	.221	.47016	1.3000	.134	.36635	1.1500	.221	.47016	1.3000	12
.253	.50262	1.4000	.261	.51042	1.4500	.134	.36635	1.1500	.263	.51299	1.5000	13
.050	.22361	1.9500	.197	.44426	1.7500	.197	.44426	1.7500	.197	.44426	1.7500	14
.050	.22361	1.0500	.168	.41039	1.2000	.168	.41039	1.2000	.168	.41039	1.2000	15
.261	.51042	1.5500	.239	.48936	1.6500	.239	.48936	1.6500	.239	.48936	1.6500	16
.261	.51042	1.5500	.261	.51042	1.5500	.239	.48936	1.6500	.261	.51042	1.5500	17

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (2) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (53) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تندمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبيند رقم (01) محصورة بين 1.0500 و 2.6500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبة هذه الدفعات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم و قار حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبيند رقم (02) ما بين 1.8000 و 1.9000 و ذلك لأنه و حسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.3000 و 1.8500 للبيند رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة ضئيلة كما يعتقد هؤلاء الخريجين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة الهندسة المدنية بين 1.3500 و 1.6500 و ذلك لاعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6500 و 1.8000 و كذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبيند رقم (07) بين 1.3500 و 1.8500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دفعات شعبة الهندسة المدنية هو التكوين طويل المدى حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.8500 و 1.6000 و تحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك للخريجون الجامعيون حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر و الموجهة للخريجين الجامعيين تندمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين و تشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.2500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص و التشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين 1.4500 و 1.9000، كما أنه و عند إجراء مسابقات للتوظيف، لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.1500 و 1.3000 لذلك نجد أن أغلبهم يشارك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.9500، و هو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و 1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجديّة عقود العمل الموجهة لهم.

جدول رقم (54) يوضح استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين - شعبة التهيئة الحضرية -

لبنود الاستمارة رقم (2)

2010			2009			2008			2007			سنة التخرج البنود
تباين	التح معياري	متوسط	تباين	التح معياري	متوسط	تباين	التح معياري	متوسط	تباين	التح معياري	متوسط	
.934	.96655	2.2500	.450	.67082	2.6500	.997	.99868	2.0500	2.1500	.98809	2.1500	1
.274	.52315	1.8000	.200	.44721	1.9000	.168	.41039	1.8000	1.8500	.48936	1.8500	2
.261	.51042	1.5500	.303	.55012	1.7500	.253	.50262	1.6000	1.5500	.51042	1.5500	3
.239	.48936	1.6500	.134	.36635	1.8500	.221	.47016	1.3000	1.6500	.48936	1.6500	4
.239	.48936	1.3500	.576	.75915	1.5500	.450	.67082	1.6500	1.3500	.48936	1.3500	5
.197	.44426	1.7500	.168	.41039	1.8000	.239	.48936	1.6500	1.8000	.41039	1.8000	6
.239	.48936	1.3500	.134	.36635	1.8500	.221	.47016	1.3000	1.3500	.48936	1.3500	7
.253	.50262	1.6000	.134	.36635	1.8500	.134	.36635	1.8500	1.6000	.50262	1.6000	8
.197	.44426	1.7500	.168	.41039	1.8000	.197	.44426	1.7500	1.8000	.41039	1.8000	9
.197	.44426	1.2500	.197	.44426	1.7500	.197	.44426	1.2500	1.2500	.44426	1.2500	10
.787	.88704	1.9500	.368	.60698	1.5000	.366	.60481	1.4500	1.9500	.88704	1.9500	11
.221	.47016	1.3000	.221	.47016	1.3000	.134	.36635	1.1500	1.3000	.47016	1.3000	12
.261	.51042	1.4500	.253	.50262	1.4000	.134	.36635	1.1500	1.4500	.51042	1.4500	13
.197	.44426	1.7500	.050	.22361	1.9500	.197	.44426	1.7500	1.7500	.44426	1.7500	14
.168	.41039	1.2000	.050	.22361	1.0500	.168	.41039	1.2000	1.2000	.41039	1.2000	15
.253	.50262	1.6000	.261	.51042	1.5500	.239	.48936	1.6500	1.6500	.48936	1.6500	16
.263	.51299	1.5000	.261	.51042	1.5500	.239	.48936	1.6500	1.5500	.51042	1.5500	17

المصدر: إعداد الطالب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (2) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (54) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبيد رقم (01) محصورة بين 1.0500 و 2.6500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبة هذه الدفعات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم و قار حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبيد رقم (02) ما بين 1.8000 و 1.9000 و ذلك لأنه و حسب معلوماتهم فقد تم إِمَاح خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6500 و 1.8500 للبيد رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة ضئيلة كما يعتقد هؤلاء الخريجين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة التهيئة للحضرية بين 1.3500 و 1.5500 و ذلك لاعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6500 و 1.8000 و كذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبيد رقم (07) بين 1.3500 و 1.8500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إِمَاح الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دفعات شعبة التهيئة للحضرية هو التكوين طويل المدى حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.8500 و 1.6000 و تحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإِمَاح بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر و الموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين و تشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين 1.4500 و 1.9500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص و التشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.3000 ، كما أنه و عند إجراء مسابقات للتوظيف، لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.4500 و 1.4000 لذلك نجد أن أغلب يشارك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية 1.7500، و هو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و 1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجدية عقود العمل الموجهة لهم.

إن أهم ما يلاحظ على هذه المعطيات الكمية في ما يخص استجابات أفراد عينة البحث باختلاف مؤشر أقدميه التخرج وكذا مؤشر الشعبة المدروسة هو التقارب الكبير بين الاستجابات أي انه لا يكاد يلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية تذكر. و منه نعتبر أن الفرضية الجزئية الأولى للفرضية العامة الثانية قد تحققت .

3-2- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية للفرضية العامة الثانية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مسؤولي هيئات التشغيل في أن عقود العمل لا تدمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل". و قد قيست بالبند التالي:

1/ يتم إمضاء عقد العمل في المؤسسات المستخدمة:

- بسهولة
- بصعوبة

2/ يتم إطلاع الخريج الجامعي الحاصل على عقد عمل بالقوانين التي تحكم علاقات العمل:

- نعم لا

3/ الأعمال الموكلة للحاصل على عقد عمل بعد قبوله في المؤسسة المستخدمة تتماشى و اختصاصه

- دائما
- نوعا ما
- نادرا

4/ تتم معاملة الخريج الجامعي الحاصل على عقد عمل كبقاي الموظفين الدائمين في الهيئات المستخدمة

- نعم لا

5/ يتم تجديد العقد بعد انقضاء الفترات المحددة قانونا

- نعم لا

6/ إذا كانت الإجابة بنعم يتم ذلك:

- دائما
- في أغلب الأحيان
- أبدا

7/ الحاصلين على عقود عمل من خريجي الجامعة يكتسبون خبرة مهنية

- نعم لا

8/ يتم إدماج الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل في مناصب عمل دائمة من قبل الهيئات المستخدمة

لا نعم

9/ في حالة الإجابة بنعم يتم ذلك بنسبة:

- كبيرة

- متوسطة

- قليلة

10/ فرص الإدماج في مناصب عمل دائمة تختلف باختلاف الاختصاص المدروس بالجامعة

لا نعم

11/ فرص الإدماج في مناصب عمل دائمة تختلف باختلاف مدة التكوين بالجامعة

لا نعم

12/ إذا كانت الإجابة بنعم، حدد ذلك:

- تكوين قصير المدى

- تكوين طويل المدى

13/ حدد الجنس الأوفر حظا في الإدماج في مناصب عمل دائمة

- الإناث

- الذكور

- حدد السبب:

14/ الخبرة المهنية المكتسبة عبر أقدميه التخرج من الجامعة تساعد على الإدماج في مناصب عمل دائما

لا نعم

15/ توجد قوانين و تشريعات تنص على أولوية إدماج الخريجين الجامعيين في مناصب عمل دائمة

لا نعم

16/ إذا كانت الإجابة بدعم يتم تطبيقها

لا نعم

17/ برامج التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم فعلا بسوق العمل

لا نعم

جدول رقم (55) يوضح استجابة أفراد عينة المسؤولين و المسيرين بالوكالات:

و المديريات المكلفة بالتشغيل لبؤود الاستمارة رقم(03)

البنود	المتوسط	الاحراف المعياري	النتباين
1	1.7429	.56061	.314
2	1.7143	.45835	.210
3	2.9429	4.67121	21.820
4	1.7714	.42604	.182
5	1.8857	.47101	.222
6	2.4571	3.25705	10.608
7	1.8000	.47279	.224
8	1.7429	.44344	.197
9	1.9143	.70174	.492
10	1.7143	.71007	.504
11	1.7143	.62174	.387
12	1.6857	.52979	.281
13	1.6571	.59125	.350
14	1.6000	.49705	.247
15	1.4000	.49705	.247
16	1.2857	.45835	.210
17	1.2000	.40584	.165

المصدر: إعداد الطلاب بناء على نتائج تحليل الاستمارة رقم (3) من خلال برنامج spss13.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (55) أن أفراد عينة المسؤولين و المديرين بوكالات و مديريات التشغيل المختلفة يرون أنه يتم إضفاء عقد العمل في المؤسسات المستخدمة للخريجين الجامعيين بسهولة حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.7429، ويتم إطلاع الخريج الجامعي الحاصل على عقد عمل بالقوانين التي تحكم علاقات العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي للبند رقم (02) 1.7143، كما يرون أنه تتم معاملة الخريج الجامعي الحاصل على عقد عمل كباقي الموظفين الدائمين في الهيئات المستخدمة حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.7714، ويتم تجديد العقد بعد انقضاء الفترات المحددة قانوناً للخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود العمل بصورة مباشرة و بسهولة حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.8857 حيث يكتبون خبرة مهنية كبيرة في إطار العمل وفق هذه العقود كما يرى ذلك هؤلاء المسؤولون حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.8000 و هذا ما يساعدهم من الإدماج في مناصب عمل دائمة من قبل الهيئات المستخدمة حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.7429 و يتم هذا الإدماج بصورة ضئيلة نوعاً ما حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.9143 و تحكمه طبيعة الاختصاص العلمي المدروس بالجامعة و ما يحتاجه سوق العمل إضافة إلى مدة التكوين حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.7143. و تتفوق الإذات في عملية الإدماج بسوق العمل على الذكور حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.6571. كما تظهر النتائج أيضاً أن الخبرة المهنية المكتسبة عبر أقدميه التخرج من الجامعة تساعد على الإدماج في مناصب عمل دائمة حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.6000 و ما يساعد على ذلك هو وجود قوانين و تشريعات تنص على أولوية إدماج الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.4000 حيث لا يتم تطبيقها إلا نادراً حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.2857. و هو ما يجعل برامج التشغيل الموجهة للخريجين الجامعيين غير قادرة على إدماجهم بسوق العمل بصفة نهائية حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.2000 .

إن أهم ما يلاحظ أيضاً على هذه المعطيات الكمية فيما يخص استجابات أفراد عينة المسؤولين و المديرين بوكالات و مديريات التشغيل هو التقارب الكبير بين استجاباتهم حيث لا يكاد يلاحظ وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية ومنه يمكن القول إن الفرضية الجزئية الثانية للفرضية العامة الثانية قد تحققت

3-3- قراءة النتائج في ضوء الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الثانية:

تؤكد النتائج المتوصل إليها من خلال عرض و مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية للفرضية العام الأولى ما يلي:

- فيالنسبة للفرضية الجزئية الأولى: خلصت النتائج إلى ما يلي:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الخريجين الجامعيين في أن عقود العمل لا تتمجهم بسوق العمل .

- حيث أن هذه العقود غير كفيلة بإدماجهم في الحياة المهنية بصورة نهائية حيث تبقى كحل مؤقت فقط
- لدى أفراد عينة بحثنا أمل في إدماجهم في مناصب عمل دائمة بالرغم من قلتها أو صعوبة الحصول عليها بعد المشاركة في مسابقات التي تنظم من حين إلى آخر
- يجمع أفراد عينة الدراسة من الخريجين الجامعيين أن الاختصاص المدروس بالجامعة يساهم بقسط وافر في الحصول على منصب عمل دائم ولا سيما في الاختصاصات المطلوبة في سوق العمل .
- كما أن الخريجين الجامعيين الذين تابعوا التكوين طويل المدى أوفر حظا في الحصول على منصب عمل من أولئك الذين تابعوا تكوين قصير المدى. كما أن الإناث أوفر حظا من الذكور في الحصول على منصب عمل وقد يرجع السبب إلى ارتفاع عدد الخريجات الجامعيات مقارنة بنسبة الذكور ضف إلى ذلك مشكلة بطاقة الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور حيث تعد وثيقة رئيسية تتطلب عند تقديم ملف المشاركة في مسابقة توظيف .
- ابدي أفراد عينة بحثنا اتجاهها سلبيا من عقود وبرامج التشغيل حيث أنها لا تدمجهم بسوق العمل بصفة نهائية فهي عبارة عن حل مؤقت لمشكلة البطالة .
- لا توجد قوانين وتشريعات تنص على منح الأولوية في إدماج الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة وحتى وإن وجدت هذه القوانين فإنه لا يتم اطلاعهم عليها فهي لا تطبق فعليا.
- لا يأخذ المشرفون على مسابقات التوظيف الخبرة المهنية بعين الاعتبار في كثير من الأحيان وإن تم ذلك فتخصص لها اصغر علامة.
- شارك أفراد عينة البحث بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم وهناك من تخلى عن عقد العمل لأنه فقد الأمل في إدماجه في منصب عمل دائم و قار .
- هناك من تخلوا عن عقود العمل قبل انقضائها ويرجع السبب إلى عدم اقتناعهم بقدرتها على إدماجهم بعالم الشغل ويرجع السبب إلى تشبع سوق العمل
- **فبالنسبة للفرضية الجزئية الثانية:** خلصت النتائج إلى مايلي :
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مسؤولي هيئات التشغيل في أن عقود العمل لا تدمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل .
- كما اتضح أنه يتم إرضاء عقود العمل للخريجين في المؤسسات المستخدمة بسهولة كي تستفيد من خدماتهم لأن أجورهم تدفع من قبل وكالات ومديريات التشغيل.
- كما يتم اطلاع الخريجين المستفيدين من هذه العقود على القوانين التي تحكم علاقات العمل .

- تتم معاملة المتعاقدون كغيرهم من العمال الدائمين وتطبق عليهم نفس القوانين دون أي تمييز في المعاملة.
- عند انقضاء فترات العقد يتم تجديده لمن يرغب في ذلك بسهولة وفي كثير من الأحيان حيث يكتبون من خلالها خبرة مهنية .
- تساعد الخبرة المهنية المكتسبة في إطار العمل بهذه العقود على الحصول على منصب عمل دائم كما يلعب الاختصاص العلمي المدروس بالجامعة دورا كبيرا في ذلك
- تتفوق الإناث في الحصول على مناصب عمل دائمة عند المشاركة في مسابقات التوظيف نظرا لعدم اشتراط وثيقة الخدمة الوطنية ضف إلى ذلك العدد الكبير للمشاركات في المسابقات مقارنة بالذكور
- حسب آراء أفراد عينتنا توجد نصوص وتشريعات تمنح الأولوية في الإدماج في مناصب عمل دائمة للحاصلين على هذه العقود .
- غير أن هذه النصوص لا تلتزم بها الكثير من المؤسسات ولا سيما الاقتصادية أو الخاصة لأنها لا تطبق القوانين والنصوص الجاري العمل بها في قطاع الوظيفة العمومي مما يعيق عملية إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل .

4- مناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة الثانية:

أكدت نتائج الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الثانية انه لا يكاد يلاحظ فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود عمل باختلاف شعبيتهم أو باختلاف سنوات تخرجهم من الجامعة أو بين استجابات أفراد عينة المسؤولين والمديرين بوكالات التشغيل، حيث يلاحظ بصورة واضحة التقارب الكبير للنتائج المستخلصة من تحليل استجابات العينتين حيث يتفق أفراد عينتنا البحث على أن هيئات التشغيل ومن خلال عقود العمل الموجهة للخريجين الجامعيين لا تدمجهم بسوق العمل والحياة المهنية ولا تحد من نسبة البطالة بينهم فهذه العقود مؤقتة ووظيفية .

وعليه يمكن أن نعتبر أن الفرضية العامة الثانية قد تحققت.

II. التطبيقات العام على النتائج:

بعدمًا تم عرض النتائج الإحصائية سنحاول الآن أن نعلق على أهم نتائج البحث بصفة عامة:

1- برامج التكوين:

1-1- محتوى برامج التكوين :

- بينت النتائج المتوصل إليها أن برامج التكوين في الشعب محور الدراسة بعيدة تمامًا عن هدف تحضير الطلبة إلى سوق العمل ولا تستجيب للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية بالرغم من الإصلاحات العميقة التي شهدتها قطاع التعليم العالي من خلال تبني نظام ل.م.د. سنة 2004 الذي من بين أهدافه ربط التكوين الجامعي بسوق العمل من أجل تحقيق المواثمة بينهما .

- بالرغم من أن برامج التكوين و كفاءات تنظيمه يشرف عليها أساتذة الشعب والاختصاصات في كل جامعة من خلال عروض التكوين في إطار النظام ل.م.د. التي تقدم كل سنة إلى اللجان الجهوية ثم المركزية قصد تبنيها والمصادقة عليها من أجل فتح التخصصات الجديدة إلى أنها تبقى غير فعالة ومحتواها لا يحقق الغرض لا هذه العروض لم يتم تحضيرها وبنائها بالكيفية اللازمة حيث لا يتم إشراك المهنيين وممثلو المؤسسات والجمعيات المهنية في تسطير برامج التكوين على مستوى المؤسسات الجامعية أو على مستوى اللجان الجهوية أو الوطنية .

- يؤكد القائمون على دراسة عروض التكوين على المستوى المركزي أن عددها يقدر بالآلاف وهي غير موحدة من حيث المحتوى مما يصعب من حركية الطلاب بين مختلف الجامعات، كما أنها تبقى عاجزة عن الاستجابة للمتطلبات الحالية لسوق العمل في الجزائر الذي يشهد تغيرات جذرية في صيرورات الإنتاج تحت تأثير التطور الكبير للتقنيات التكنولوجية الحالية

- إن التنوع في برامج التكوين أصبح أكثر من ضرورة حتى يستجيب لميولات ورغبات، وجوافز الطلبة وكذلك لمتطلبات سوق العمل الذي يبحث عن جودة عالية من نوعية مخرجات التعليم العالي .

- إن إشراك ممثلي المؤسسات والجمعيات المهنية في اللجان الوطنية أصبح أكثر من ضرورة عند وضع برامج التكوين و كفاءات تنظيمه وقد تجسد ذلك في إنشاء اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-36 المؤرخ في 5 صفر 1431 الموافق لـ: 21 ينير 2010

حيث من بين ما تضم إطرارات مسيرة من قطاعات اجتماعية واقتصادية بالإضافة إلى ممثلين عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

2- الكفاءات المفيدة للعمل :

- بينت النتائج أن محتوى برامج الدراسة في الشعب محور دراستنا لا تطور بالقدر الكافي ولدى كثير من الطلبة بعض الكفاءات المفيدة التي تسمح لهم بالتكيف مع متطلبات سوق العمل وما يشهده من تحولات جذرية في مناصب العمل تحت تأثير التطور السريع لتكنولوجيات الإعلام والاتصال .
- وعليه فإن تدريس هذه الكفاءات المفيدة للعمل وبرمجتها في محتويات برامج التدريس يسهل كثيرا في تحضير الطلبة و إدماجهم بعالم الشغل.

2- تنظيم التكوين:

1-2- التربصات الميدانية :

- توصلت النتائج انه بالرغم من الدور الكبير الذي تلعبه التربصات الميدانية أو التطبيقية في تكوين الطالب الجامعي أولا وفي تهيئته نفسيا وعلميا ومهنيا لعالم الشغل تبقى قليلة وغير فعالة وضعيفة وقد يرجع ذلك إلى عدم الاهتمام بها عند تسطير برامج التكوين التي تبقى في غالبها نظرية والى عدم إعطائها الأهمية اللازمة من خلال عشوائيتها وما يعزز ذلك هو غياب الاتفاقيات القطاعية التي تنظمها وتحكمها صف إلى ذلك العدد الكبير للطلبة المتربصين سيما أولئك الذين هم على أبواب التخرج في إطار انجاز مذكرات التخرج .
- يمكن أن يساهم التكوين التطبيقي في مساعدة الطلبة في اختيار تخصصاتهم ومن ثم تسهيل عملية اندماجهم بسوق العمل

3- تقييم التكوين:

تؤكد النتائج انه :

- لم يتم بعد تقييم المسارات التكوينية بجامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي- في الشعب لإمدرسة أو حتى في الجامعات الجزائرية الأخرى وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على غياب كبير لتقييم جودة التعليم بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر بالرغم من تنصيب الوكالة الوطنية لضمان الجودة الذي اسند تسييره إلى المجلس الوطني لتقويم الذي يهدف إلى تقييم جودة التعليم العالي بالجزائر وأبصم إلى خلق ثقافة التقييم داخل مؤسسات التعليم العالي بمشاركة كل الفاعلين في القطاع من أساتذة وطلبة وإدارة وكذلك إشراك أرباب العمل.

- إن توصيات مختلف المنققيات الوطنية والدولية التي تداولت موضوع جودة التعليم العالي تؤكد على ضرورة تقييم جودة التعليم العالي في ضوء التوجهات العالمية الراهنة لان جودته هي احد المؤشرات المهمة لنجاحة التعليم العالي.
- لا يوجد على مستوى الشعب المدرسة نظام يسمح بتقييم فعالية التكوين في ضوء عملية تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- بينت النتائج انه لم يكن هناك اهتمام من قبل الباحثين على مستوى جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي -أو الجامعات الجزائرية الأخرى لدراسة المصير المهني للخريجين الجامعيين القدامى الذين يمكن أن يكونوا همزة وصل بين عالم الشغل والطلبة الذين هم طور التكوين.
- كما لا توجد دراسات علمية تهتم بجمع معلومات عن عدد الخريجين الناطلين وتشخص أهم الصعوبات التي تواجههم في الاندماج في الحياة المهنية وكذلك تقديم الحلول المناسبة للظاهرة.
- توصلت النتائج إلى أن مثل هذه الدراسات العلمية مهمة جدا في تقييم فعالية التكوين الجامعي وفي تحسين موائمه مع عالم الشغل
- أفرزت النتائج إلى أن تشجيع سوق للعمل بالجزائر ساهم بقدر كبير في ارتفاع ظاهرة بطالة الخريجين الجامعيين حيث أصبح غير قادر على استقطاب الأعداد الكبيرة للخريجين الجامعيين في ضل تقلص أو بطئ نمو الوظائف أو تغييرها تحت تأثير التطور المذهل للتكنولوجيات من جهة ومن جهة أخرى ضعف الاقتصاد الوطني الذي يعتمد على المحروقات .

4- مصالغ مساعدة وإرشاد الطلبة :

- تشأ هذه المصالح على مستوى المؤسسات الجامعية في كثير من الدول وتلعب دوراً رئيسياً في جمع المعلومات والحقائق عن المصير المهني للخريجين كما تعمل على توجيه وإرشاد الطلبة ومساعدتهم في البحث عن العمل وتسهيل مهمة اندماجهم المهني من خلال الاتصال بالطلبة القدامى لنقل تجاربهم المهنية من أجل فهم أحسن لعالم الشغل والاندماج فيه فهي تعمل على ربط الجامعة بسوق العمل وترفع من مستوى الاتصال والتبادل بينهم .
- بينت النتائج انه لا وجود لمثل هذه المصالح على مستوى جامعة أم البواقي أو الجامعات الجزائرية الأخرى بالرغم من دورها في إرشاد الطلبة على متطلبات وعروض العمل والطرق السهلة في البحث عن مداخل العمل .
- وعليه فإن إنشاء مثل هذه المصالح لأبد منه فدورها كدور المكتبة في الجامعة
- تم إنشاء هذه المصالح على مستوى جامعة قالمة - البلدة في سنة 2013 .
- خلصت النتائج ومن خلال دراسة المؤشرات السابقة الذكر :

*برامج التكوين.

*تقييم التكوين.

*تنظيم التكوين.

*مصالح مساعدة و إرشاد الطلبة.

أن الجامعة الجزائرية لا تحظر بالقدر الكافي الطلبة إلى عالم الشغل وبالتالي لا تساهم في إدماجهم بعالم الشغل.

5- عقود العمل: عقود منحة الإدماج لحاملي الشهادات الجامعية (PID)-عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية (CID)

- بينت النتائج أن هناك وعي وإقبال كبيرين بين أوساط الخريجين الجامعيين على عقود العمل المختلفة الموجهة لهم في إطار إدماج الشباب بسوق العمل ويرجع السبب في ذلك إلى قلة فرص العمل الدائمة أو صعوبة الحصول على منصب عمل دائم أو شروط المشاركة في مسابقات التوظيف ولاسيما الذكور الذين لم يتحصلوا على بطاقة أداء أو الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية وبالتالي فهم يقبلون على هذه العقود على أن يبقوا في دائرة البطالة

- خلصت النتائج إلى أن عقود العمل باختلاف أنواعها لا تدمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل بصفة نهائية بالرغم من اختلاف شعبيهم أو سنوات تخرجهم وأن نسبة ضئيلة من الخريجين الحاصلين على عقود عمل يتسنى لهم ذلك

- خلصت النتائج أن الخريجين الجامعيين الذين تابعوا تكويننا طويل المدى أوفر حظا من الذين في الإدماج في مناصب عمل دائمة لأنهم يملكون كفاءات وقدرات أعلى من تلك التي يملكها الخريجين الذين تابعوا تكوين قصير المدى بالإضافة إلى ذلك فإن مختلف قطاعات التشغيل تطلب عند مناقشة ميزانيتها مع وزارة العمل الاستفادة من مناصب عمل جديدة تابع أصحابها تكوين طويل المدى

- كما خلصت النتائج أن الاختصاص المدرس بالجامعة يلعب دور كبير في إدماج الخريجين بسوق العمل لأنه قد تشبع من بعض الاختصاصات التقليدية التي تخرج منها عدد كبير من الطلبة.

- بينت النتائج أن الإناث يتفوقن على الذكور في الحصول على مناصب العمل الدائمة حيث يرجع السبب إلى ارتفاع نسبة التحاقهن بالجامعة وما ينجم عنه من ارتفاع في نسبة تخرجهن أيضا كما أن الذكور لا يتحملون العمل كثيرا بهذه العقود نظرا للأجور الزهيدة التي يتقاضونها، فيتجهون إلى صيغ التشغيل الأخرى الأكثر دخلا وربحا كالقروض التي يستفيدون منها من مختلف الوكالات كالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أو الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، أو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أو

ممارسة الأعمال التجارية الحرة، ضف إلى ذلك إجبارية تقديم بطاقة الخدمة الوطنية عند تقديم ملف المشاركة في مسابقات التوظيف .

بينت النتائج أن هناك اتجاه سلبيا من هذه العقود لأنها غير قادرة على إدماجهم بسوق العمل المتشبع أصلا في غياب تطبيق صارم للنصوص والتشريعات التي تعطي الأولوية للمتعاقدن في الإدماج في مناصب عمل دائمة عند مشاركتهم في مسابقات التوظيف التي تنظم ،في كثير من الأحيان يشاركون في مسابقات تتطلب مستوى اقل بكثير من مستواهم الحقيقي (مسابقات لا تتطلب مستوى جامعي) .

- بينت النتائج أن الكثير من الخريجين تخلوا عن العمل بهذه العقود فبالإضافة إلى الأسباب السابقة الذكر يبقى سبب تشبع سوق العمل وقلة المناصب المفتوحة في مختلف الرتب والتخصصات وخاصة في العشرية الأخيرة أهمها ،ولاسيما في قطاع الوظيفة العمومي الذي جمد استقبال ملفات التوظيف .

ففي تصريح للوزير الأول عبد المالك سلال لجريدة الخبر في عددها 4047 أكد أن التوظيف العمومي في الجزائر يعاني من حالة تشبع كبيرة جعلته غير قادرا على امتصاص الكم الهائل من طلبات التشغيل مشيرا إلى أن الحكومة تعول كثيرا على القطاع الفلاحي والاقتصادي لمواجهة مشكلة البطالة ووعد بمنح امتيازات استثنائية للتشجيع الاستثمارات ومناصب الشغل خارج الوظائف الإدارية .

- توصلت النتائج أن هناك اتفاق و إجماع بين أفراد عينتا الدراسة من الخريجين الجامعيين الحاصلين على عقود العمل و المسؤولين والمديرين بوكالات التشغيل في أن عقود العمل الموجهة للخريجين الجامعيين غير قادرة على إدماجهم في مناصب عمل دائمة وقارة فهي حل مؤقت وغير دائم لمشكلة بطالتهم فهي لا تستطيع إدماجهم في عالم الشغل بصفة دائمة

- كما انه هناك اتفاق بين آراء العينتين بان نوع الاختصاص المدروس بالجامعة والتكوين الطويل المدى ونوع الجنس (الإناث) متغيرات أساسية يمكن أن تساهم في الحصول على مناصب عمل دائمة بعد المشاركة في مسابقات التوظيف .

*بينت النتائج أن هناك اختلاف بين آراء عينتا في ما يخص :

- وجود قوانين وتشريعات تمنح أولوية الإدماج في مناصب عمل دائمة للحاصلين على عقود العمل :

*حيث أن الخريجين الجامعيين يؤكدون على عدم وجودها وان وجدت فلم يتسنى لهم الاطلاع عليها أو لا تطبق في كثير من الأحيان

* بعكس أفراد عينة المسؤولين ومن خلال النتائج المتوصل إليها يؤكدون وجودها ولكن لا تطبق في كثير من الأحيان .

- فيما يخص احتساب الخبرة المهنية :

- تؤكد النتائج أن الخبرة المهنية لا يأخذها المشرفون على مسابقات التوظيف بعين الاعتبار في كثير من الأحيان أو تخصص لها اضعف علامة عند التقيط (0.5 عن كل سنة) أما المسؤولين فيرون عكس ذلك أي أنها تؤخذ بعين الاعتبار وتحسب ولاسيما عند إجراء مسابقات التوظيف في قطاع الوظائف العمومي .

* لكن الواقع يثبت عكس ذلك فحسب جريدة الخبر في عددها 3755 فإنه تم إقصاء 60% من أساتذة عقود ما قبل التشغيل من التوظيف حيث حرموا من نقاط الخبرة بعدما وجهوا من التدريس إلى الإدارة وهذا تطبيقا لمراسلة وجهتها مديريةية تسيير الموارد البشرية بوزارة التربية إلى مراء التربية بالولايات

- أسفرت النتائج على أن عقود العمل لا تدمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل نهائيا فهي كما وصفها احد الاقتصاديين كقنبلة موقوتة على الحكومة للتدخل قبل انفجارها .

- إن المتتبع لملف التشغيل بالجزائر وخاصة بطالة الخريجين الجامعيين كان وراء حدوث الاحتجاجات وبعض الثورات التي وقعت في ادرار وورقلة وبعض المناطق من الجزائر، حيث وصل الأمر ببعض المحتجين إلى محاولات الانتداز جراء عدم توفير مناصب عمل دائمة ولا سيما في قطاع المحروقات بصفة خاصة

- أصبح عدد كبير من الخريجين يرفضون العمل بهذه العقود المؤقتة التي أطلقوا عليها اسم عقود الاستعداد

حيث نظموا العديد من الاعتصامات الجهوية والوطنية التي تعرضت للقمع وفصل بعض المحتجين من مناصب العمل وتمت متابعتهم قضائيا مما جعلهم يحاولون تدويل مشكلتهم لوقف استغلالهم .

- بينت النتائج المتوصل إليها أن هيئات التشغيل ومن خلال عقود العمل المختلفة لا تدمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل ولا تلعب الدور المنوط بها و قد اعترف وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي محمد بن مرادي لجريدة الخبر أن 90% من شباب الإجماع المهني لم يستفيدوا من مناصب عمل قارة.

حيث بالإضافة إلى عدم قدرتها على توفير مناصب عمل دائمة يلاحظ:

* أن تسيير ملف عقود العمل يتم بطريقة عشوائية وغير منظمة وغير فعالة حيث أشارت بعض التقارير الرسمية أن الخزينة العمومية تدفع أكثر من سبع ملايين سنتيم شهريا لبطالين وهميين وآخرين * كما أن الكثير من الشباب من يتقاضى الأجر دون عمل في ضل غياب رقابة وتطبيق صارميين للقانون حيث وصل الأمر إلى تقاضي بعض المهاجرين للأجور وهم خارج الوطن.

* عدم التنسيق بين مختلف الهيئات و الإدارات المكلفة بالتشغيل هذا ما يجعل بعض الشباب يستفيد بأكثر من عقد دون أن يقوم بأي عمل ولا يتم كشفه من قبل هذه الهيئات ،كما أن هناك عدم تنسيق مع المؤسسات المستخدمة في القطاع العام أو الخاص حيث لا تبلغ هذه الأخيرة عن حالات الغياب أو الانقطاع أو تقييم مستوى الأداء والانضباط.

- كما أن الكثير من المؤسسات و الإدارات تقوم بمنح مناصب عمل دائمة دون المرور عبر وكالات التشغيل التي أسندت لها هذه المهمة قانونا بالرغم من التعليمات الصارمة الصادرة من وزارة العمل و التشغيل في هذا الشأن و التي كان أخرها يوم 22 ديسمبر 2013 حسب جريدة الخبر في عددها 4024.

- أسفرت النتائج على أن هناك اتفاق بين آراء الخريجين الجامعيين وآراء المسؤولين والمديرين بأن هيئات التشغيل ومن خلال عقود العمل لا تتمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل .

وفقا لما أفرزته نتائج الدراسة ككل تبين لنا أن "الجامعة الجزائرية وهيئات التشغيل لا تساهمان في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل. "

III. خاتمة واقتراحات:

جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتقييم مساهمة الجامعة في تحضير وإدماج خريجيها بسوق العمل، في ظل التحديات العالمية الراهنة في مجال التعليم العالي وما يعرفه من تحولات عميقة. أدى إلى تزايد الطلب على النوعية وساهم في ذلك التطور المتسارع لتكنولوجيات الإعلام والاتصال، فأصبحت جودة مؤسسات التعليم العالي تقاس بمستوى أدائها واستجابتها للمتطلبات محيطها الاقتصادي والاجتماعي.

بالرغم من الإصلاحات المتعاقبة التي شهدها قطاع التعليم العالي بالجزائر والتي كان آخرها تبني نظام "الليسانس ماستر دكتوراه" تبقى الجامعة الجزائرية بعيدة عن تحقيق احد أهم أهدافه ألا وهو ربط التكوين الجامعي بسوق العمل من خلال تحضير الطلبة إلى عالم الشغل والمساهمة في إدماجهم بسوق العمل وهذا حسب آراء الأساتذة، وساهم ذلك في ارتفاع نسب البطالة بين أوساط الخريجين الجامعيين التي لم تستطع هيئات التشغيل من خلال مختلف الصيغ (عقود العمل) من إدماجهم في عالم الشغل بصفة دائمة سيما في ظل هشاشة الاقتصاد الوطني وعجزه عن توفير مناصب عمل قارة للخريجين الجامعيين الذين يتزايد عددهم سنة بعد أخرى.

وانطلاقا من هذه النتائج فإننا نقترح مايلي:

- 1- التركيز على استثمار نتائج البحوث العلمية والدراسات وعقد الملتقيات بهدف تطوير المناهج والبرامج بما يتفق ومتطلبات سوق العمل
- 2- استخدام أساليب التعليم الحديثة من أجل إعداد إطارات علمية كفنة ومخصصة
- 3- تفعيل دور اللجنة الوطنية لتقييم التعليم العالي والتطبيق الفعلي لنظام العلمي والأكاديمي لجميع برامج التكوين
- 4- ربط التكوين الجامعي باحتياجات سوق العمل من الوظائف والتخصصات من خلال توجيه الطلبة إلى دراسة التخصصات الأكثر طلبا لتحقيق نسبة عالية من الموائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمال
- 5- ضرورة أدراج الكفاءات المفيدة للعمل في البرامج التكوينية
- 6- تكثيف التربصات التطبيقية وتسهيلها من خلال الاتفاقيات القطاعية مع مختلف الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين
- 7- إشراك ممثلو القطاع العام والخاص بصورة جدية في تطوير البرامج والمناهج الدراسية بما يتوافق ومتطلبات عالم الشغل
- 8- ضرورة إنشاء مصالح مساعدة وإرشاد الطلبة على مستوى كل الجامعات لتحضير أحسن الطلبة لعالم الشغل وتسهيل اندماجهم في الحياة المهنية
- 9- إعادة النظر في مضامين عروض التكوين في مختلف الشعب والتخصصات وتوجيهها

10 توفير مناصب عمل دائمة للخريجين الجامعيين لإدماجهم في الحياة المهنية بصورة نهائية

11- غرس ثقافة المقاولتية وإنشاء المؤسسات الخاصة لدى الخريجين الجامعيين حتى نجعل منهم قادرين على خلق مناصب عمل وليسوا باحثين عنها

12- بناء قاعدة اقتصادية متينة وإعادة بعث وتدعيم المؤسسات الإنتاجية الوطنية القادرة على توفير مناصب عمل.

قائمة المراجع:

I. المراجع باللغة العربية:

1-1- الكتب:

1. أحمد الخطيب وآخرون: إدارة الجودة الشاملة - تطبيقات تربوية - عالم للكتب، إربد، الأردن 2007
2. أشرف السعيد أحمد محمد: الجودة الشاملة و المؤشرات في التعليم الجامعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر 2007
3. أممية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998.
4. الأسعد محمد مصطفى: مشكلات الشباب الجامعي وتحديات التنمية المؤسسات الجامعية، طبعة 1، بيروت 2000.
5. عبد الرحمان عيسوي: أصول علم النفس التربوي، دار المعرفة الجامعية، علي راشد، الجامعة والتدريس دار الشروق، جدة، 2000.
6. علي راشد: الجامعة و التدريس الجامعي، دار الشروق، السعودية، 1989.
7. عبد الله بشير فضل: نظم التعليم العالي والجامعي، الدار للجمهوريات للنشر والتوزيع الإعلان ليبيا 1986
8. عبد الله محمد عبد الرحمان: سوسيولوجيا التعليم، دراسة في علم الاجتماع التربوي، قسم علم الاجتماع التربوي، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية 1991.
9. فيصل عباس: الإختبارات النفسية تقنياتها و إجراءاتها، دار الفكر العربي، طبعة 1، بيروت 1996.
10. سعيد إسماعيل علي: التعليم الجامعي في الوطن العربي، دار الفكر العربي، 1998
11. سهير أحمد السيد: علم الاجتماع والتربية، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 3، 1983.
12. سوسن شاكر مجيد وآخرون: للجودة و الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم الجامعي، دار صفاء للطباعة و النشر الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
13. سعيد بن حمد الربيعي: التعليم العالي في عصر المعرفة، دار الشروق، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007.
14. محفوظ أحمد جودة: إدارة الجودة الشاملة - مفاهيم و تطبيقات - دار وائل للنشر الطبعة الأولى، عمان الأردن 2007.
15. محمد مقداد: قراءة في المناهج التربوية، مطبعة قرفي، بانتة، الجزائر، 1995.
16. محمد علي محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية ، ط1، مصر، 1980.

17. محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999.
18. محمد نبيل نوفل: تأملات في فلسفة التعليم الجامعي العربي، مكتب اليونسكو التعليمي للتربية في البلاد العربية، 1999.
19. محمد إبراهيم كاظم: دراسات في قضايا التعليم الجامعي المعاصر، جامعة قطر، مركز البحوث التربوية، طبعة 24، 1988.
20. مصطفى درويش: ديمقراطية التعليم العالي، مطابع روايال، طبعة 1، الإسكندرية، مصر، 1992.
21. نعمة الله نجيب إبراهيم: نظرية اقتصاد العمل - كلية التجارة - جامعة الإسكندرية - مصر - 2002
22. بوحفص حاكمي: السياسات الاقتصادية في الجزائر من منظور الإصلاحات الكلية، جامعة وهران - الجزائر -
23. مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد - عمان - الأردن 2009.
24. فيصل عباس: الاختبارات النفسية تقنياتها و إجراءاتها، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان 1996
25. ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة - ديوان المطبوعات الجامعية - بن عكنون - الجزائر 2008 .
26. أهدية سليمان: السياسة العامة للتشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، جامعة سعيدة الجزائر أبريل 2009.
27. رونالد إيذبيرج: اقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، مراجعة محمد حميدي السباخي، تقرير السلطان محمد السلطان دار المريخ للنشر - الرياض - السعودية، 1994
28. عبد الله عبد الدايم: التعليم العالي و خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في العالم العربي، دراسات في التعليم العالي، عمان 1989
- 1-2- القواميس:
29. منجد اللغة والآداب والعلوم، الطبعة 18، بيروت، 1976.
30. بشري هدهدي: الوجيز في قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للنشر و التوزيع، الجزائر 2005.
31. فؤاد بستاني أقرام: منجد الطلاب، دار المشرق، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان 1976

1-3- قائمة المجلات والدوريات:

32. مليكة أبيض : التعليم العالي تغيرات في السياق و إستجابات لاحقة، دار الكرمل للنشر و التوزيع الأردن، يناير 1990.
33. محمد مقداد: جامعة البلدان النامية في عهد العولمة - أمل البقاء بين التحديات المستمرة و الأزمات الحادة، مجلة البحرين، 2005.
34. بوحفص مباركي: وظائف الجامعة الناشئة بين الطهوح والواقع، إصدارات مخبر للتربية والتربية، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
35. فضيل دليو ، الهاشمي نوكتيا، ميلود سفاري: منشورات جامعية، قسنطينة، فيفري 2001.
36. فيصل الزعنون: البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية، مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي، العدد الأول، جامعة المنصورة- فلسطين- 2011
37. عبد الكريم بوصفصاف: الطلبة الجزائريون وثورة التحرير الكبرى، مجلة الطالب، جامعة قسنطينة، العدد الأول، 1983.
38. بوحفص مباركي: تطور محتويات المناهج التربوية الحديثة. تناول نقدي ، قراءات في المناهج تأليف مشترك لنخبة من الأساتذة ، جمعية الإصلاح الإجتماعي و التربوي، مطبعة بآنية 1995.
39. عبد الله بوخلخال: الجامعة الجزائرية ووظيفتها البيداغوجية، حوليات، جامعة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، العدد 7، 1993.
40. أخضر بن ساهل و آخرون: تشغيل الإطارات الجامعية البطالة، مجلة الجمعية، أم البواقي الجزائر، 2009.
41. نبيل بوزيد : التربية والتعليم في الوطن العربي ومواجهة التحريات، سلسلة إصدارات مخبر التربية والتنمية، دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران 2004.
42. حامد عمار: التربية العربية وعاندها الاجتماعي، مجلة المستقبل الوطن العربي، العدد 3. بيروت 1995.
43. أحمد أبو هلال: أهداف التعليم العالي، المؤتمر الفكري الخامس لإتداد التربويين العرب ، مجلة مستقبل الوطن العربي، العدد 8، بغداد 1993.
44. رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة المعرفة 1997
45. مولود ديدان: مدونة العمل الطبعة الأولى، دار بلفيس الجزائر العاصمة.
46. منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلوم و الثقافة: مبادئ توجيهية - جودة التعليم العالي عبر الحدود- باريس، فرنسا 2005.
47. الحوليات الإحصائية: مديرية التخطيط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2000.
48. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: إعادة تنظيم التعليم العالي، الاقتراحات، نوفمبر 2001.

49. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: ملف إصلاح التعليم العالي، جانفي 2004
50. وكالة التنمية الاجتماعية: مجموعة النصوص التطبيقية و التنفيذية - الجزائر 2007 .
51. مجلة نظام ليسانس، مسطر، دكتوراه: جامعة قسنطينة، عدد خاص نوفمبر 2004.
52. تقرير الديوان الوطني للإحصاء 2010.

4-1- أطروحات و رسائل :

53. نبيل بوزيد : التكوين الجامعي و تحضير الطلبة إلى عالم الشغل و التوظيف، أطروحة دكتوراه 2003.
54. لونيس أوقاسي: الأنماط القيادية و أساليب التسيير لمدراء المعاهد بجامعات الشرق الجزائري، أطروحة دكتوراه، 2001.
55. حديد يوسف: العوامل البيداغوجية المؤدية إلى الرسوب في مرحلة التعليم الجامعي، رسالة ماجستير، 2004.
56. محمد بودرمين: واقع العامل المسرح- إشكالية التهميش الاجتماعي من سوق العمل- رسالة ماجستير 2001

5-1- المنتقيات:

57. أحمد أبو هلال: أهداف التعليم العالي، المؤتمر الفكري الخامس لاتحاد التربويين العرب، مستقبل التربية في الوطن العربي، بغداد، 1993.
58. عبد الحكيم قرشي: التكوين في الجزائر بين إستراتيجية الضرورة و ضرورة الإستراتيجية ملئقى دولي قابلية التشغيل و الإدماج المهني لحملة الشهادات الجامعية - ديناميكية الجامعة من أجل التوافق و سوق العمل - جامعة ورقلة- 2012.
59. المؤتمر العالمي للتعليم العالي الرؤية العمل: منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلوم و الثقافة، باريس، فرنسا 5-9 أكتوبر 1998.

60. Ali kouadria : « Personne handicapées et politique d'intégration en Algérie, état D'une problématique, séminaire international C.N.P.H, Constantine, Algérie 2004.
61. Tayeb LOUH: employabilité et insertion professionnelle des diplômées de l'enseignement supérieur, université de Biskra, 22 et 23 Novembre 2008.
62. U.N.E.S.C.O- enseignement supérieur XXI^{em} siècle: défis et tâches à la Lumière des conférences régionale, conférence mondiale de L'enseignement supérieur, 1998.

6-1 - مقالات منشورة:

63. **بوحفص حاكمي:** السياسات الاقتصادية في الجزائر من منظور الإصلاحات الكلية، جامعة الجزائر. <http://manteur.org/économie>
64. **وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي:** إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي مارس 2008
65. **دحماتي أريوش و آخرون:** فعالية نظام التعليم العالي و التكوين في الجزائر و انعكاساته على مدلالات البطالة في الدول العربية، القاهرة مصر، مارس 2008

7-1 - مواقع الكترونية :

66. File - w.w.wc/Windows/bureau/nouveau dossier-11/ L.M.D.H.T.M.L
67. Http - w.w.w arpla. Univ. Paris 8.fr.canal2.L.M.D.H.T.M.L
68. Www- arqaane.2009 الشبكة العربية لضمان الجودة و الاعتماد في التعليم الجامعي ماي
69. [Http://manteur.org/economy](http://manteur.org/economy) .

8-1 - مراسيم و منشورات :

70. المرسوم التنفيذي: رقم 96-96 296 المؤرخ في 19 ذو القعدة 1412 الموافق لـ 08 ديسمبر 1996.
71. المرسوم التنفيذي: رقم 04-371 المؤرخ في 08 شوال 1425 الموافق لـ 21 نوفمبر 2004.
72. المرسوم التنفيذي: رقم 93-18 المؤرخ في 15 رجب 1414 الموافق لـ 29 ديسمبر 1998.
73. المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 07 ذو القعدة 1422 الموافق لـ 21 جانفي 2002.
74. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008.
75. المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004.
76. لمرسوم التنفيذي رقم 99-232 المؤرخ في 29 أفريل 1999.
77. المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.
78. المرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 10 فبراير 1999.
79. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.
80. المرسوم التشريعي رقم 92-04 المؤرخ في 11 أكتوبر 1992.
81. المرسوم التنفيذي رقم 06-366 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006
82. المرسوم التنفيذي رقم 98/402 المؤرخ في 12 فيفري 1998.
83. المرسوم التنفيذي رقم 08/127 المؤرخ في 30 أفريل 2008.
84. المرسوم التنفيذي رقم 10/35 المؤرخ في 21 يناير 2010.
85. المرسوم التنفيذي رقم 10/36 المؤرخ في 21 يناير 2010.

86. القرار الوزاري رقم 08 المؤرخ في 21 يوليو 1999، وزارة العمل والحماية الاجتماعية و التكوين المهني.

87. المنشور الوزاري رقم 09 المؤرخ في 04 جمادى الأول 1425 الموافق لـ 23 جوان 2004.

9-1- جرائد رسمية :

88. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: العدد 295/96 المؤرخ في . 1998/09/08

10-1- جرائد يومية :

89. جريدة الوطن

90. جريدة لا تربيين

91. جريدة الخبر

92. جريدة الشروق

II. قائمة الكتب باللغة الفرنسية :

1-2- الكتب :

93. **Alfonso Borrera Cabral** : l'université aujourd'hui Centre de recherche Pour Le développement international, édition U.N.E.S.C.O.1995.

94. **Amine la bergère** : l'insertion des personnes handicapées, édition française, Paris , France , 1990.

95. **Hugues Puel** : chômage et capitalisme Contemporains, édition économie et Humanisme les éditions ouvrière .Paris .France 1971.

96. **Jan Knight** : internationalisations, de l'enseignement supérieur, I.M.H.E, O.C.D.E , 1999.

97. **Moor.M-** évaluation récente et problème de la diversification de L'enseignement tertiaire dans les pays européens, information Universitaire et professionnelle, Paris, 1980.

98. **Nabil BOUZID** : Formation universitaire et préparation des étudiants à l'emploi, enquête à l'université de Constantine, atelier national de reproduction des thèses, Lille Cedex, France, Décembre, 2003.

99. **Omar Sakhri** : vers une nouvelle vision de l'enseignement supérieur, 1999.

2-2- قواميس :

100. **Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation** ; paris ; Nathan; 2000

101. **Dictionnaire de français** , vuf , Monreale , Québec , 2001

102. **g. ceneco** : dictionnaire de l'économie, édition Dunod .Paris .France 1982

103. **Girie-j** – l'enseignement supérieur en Afrique, crise de croissance Structurelle, revue le courrier, Bruxelles, Belgique, N: 123- 1992.
104. **John Brenan** : les expériences vécues et les points de vue exprimés per les diplômés, O.C.D.E, G.E.S, 2003.
105. **Mohamed Seddik Ben Yahia** : (MESRS) principes généraux des réformes de l'enseignement supérieur, 1978.
106. **Agence de développement social**: recueil des textes régissant les Programmes sociaux gères par l A.D.S, édition, juin 2001.
107. **Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherché scientifique** Propositions, Nov. 2001.
108. **Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Scientifique** : réorganisation des enseignements supérieur proposition , nov. 2001.
109. **Haut Comite éducation- économie – emploi** : l'enseignement supérieur Court face au défis socio- économique rapport d activités 2002-2003.
110. **UNESCO** : changement et développement dans l'enseignement supérieur, document d'orientation, 1995.

قائمة الكتب و المجلات باللغة الإنجليزية :

111. **Jack.D**: the future for higher education, proceeding of the 19th conference of The society for research, higher education, Guilford.U.K.1985
112. **Ben jamin.Bloom**: taxonomy of educational objectives, Daird, Mc Kay Company ,New York, 1987
113. **Doucette.D.E**: Higher education in the United States, CEPES, Bucharest, 1998.
114. **Harry Johnson**: the economics of the brain drain , the Canadian ,Cose Manerva, London, vol 3, N: 3, spring 1965.