

وضعية سوق العمل في الجزائر بين النظرية والواقع.

The labor market situation in Algeria between theory and reality

تاريخ الاستلام : 2020/03/24 ؛ تاريخ القبول : 2021/12/26

ملخص

يعالج هذا المقال موضوع سوق العمل، و هذا بالتحليل و التوضيح لمختلف الأبعاد المتعلقة به، من حيث علاقته بالتعليم و مخرجاته و كذلك مختلف التصورات النظرية التي عالجت هذا المفهوم ، كما يتعرض لوضعية سوق العمل في الجزائر و تطوره التاريخي، ووظف المنهج الوصفي التحليلي و المنهج التاريخي لمعالجة هذا الموضوع منهجيا، لنستخلص أن اتجاهات سوق العمل و أنماط التعليم متغيران تابعان لمتغيرات كثيرة، لأجل ذلك يعكف المخططون على رسم سياسات تعليمية حسب ما تقرضه التطورات في سوق العمل بمراجعة المناهج التربوية تبعا للمتغيرات الحاصلة في السياق السوسيواقتصادي و التكنولوجي للمجتمع.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، مخرجات التعليم، الوضعية، التنمية، التخطيط التربوي.

علي بريمة

جامعة عنابة، الجزائر

Abstract

This article discusses the labor market issue by analyzing and clarifying the different dimensions related to it, in terms of relation with education and its products, as well as the different theoretical concepts related to this concept, as well as the situation of the labor market in Algeria and its historical evolution. The descriptive-analytical approach and the historical approach have been used to address this issue methodologically. We conclude that labor market trends and educational patterns vary due to many variables. For this reason, planners plan educational policies in response to changes in the labor market by reviewing educational programs in light of socio-cultural and technological developments in society.

Keywords: labor market, educational products, situation, development, educational planification.

Résumé

Cet article aborde la question du marché du travail en analysant et en clarifiant les différentes dimensions qui y sont liées, en termes de relation avec l'éducation et ses produits, ainsi que les différents concepts théoriques liés à ce concept, ainsi que la situation du marché du travail en L'Algérie et son évolution historique.

L'approche descriptive-analytique et l'approche historique ont été utilisées pour aborder cette question méthodologiquement. Nous concluons que les tendances du marché du travail et les modèles de scolarité varient en raison de nombreuses variables. Pour cette raison, les planificateurs planifient des politiques éducatives en réponse aux changements du marché du travail en examinant les programmes éducatifs à la lumière des évolutions socioculturelles et technologiques de la société.

Mots clés : marché du travail, produits éducatifs, situation, développement, planification de l'éducation

* Corresponding author, e-mail: berrimaali@gmail.com

مقدمة

إن الصعوبات التي تواجه القطاعين الحكومي و الخاص تؤثر في قابلية الأفراد للتشغيل في سوق العمل، كما تواجه المؤسسات الاقتصادية صعوبات في الحصول على المهارات التي تحتاجها، مما يمثل مشكلة كبيرة تعود في أسبابها إلى قصور مخرجات التعليم و التكوين ، فالخريجون أنفسهم يواجهون صعوبات في الحصول على فرص العمل بسبب المتغيرات العديدة التي تميز سوق العمل المتجدد و المتغير تبعاً للظروف الاقتصادية الوطنية و الإقليمية ، ففيما يتعلق بظروف و طبيعة سوق العمل؛ فهو يعاني تشوهات كثيرة أحدثت خللاً واضحاً في أداء العمالة من خلال عدم توازن آليات العرض و الطلب ، إضافة إلى مشكلات أخرى تستدعي منا تحليلاً و توضيحاً لوضعية سوق العمل سواء على المستوى النظري أو الامبريقي لاكتشاف الآليات و العوامل التي تتحكم في هذا الفضاء الاقتصادي الذي يستقبل مخرجات التعليم لغرض استكمال مسارهم المهني ، كما يطرح تساؤل في هذا المجال : **كيف نشأ سوق العمل و كيف تطور في الجزائر؟** من هنا نشأت فكرة البحث عن أهمية سوق العمل و تطوره التاريخي و علاقته بالتنمية الإقليمية.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال الحدود التي تفرضها مجالات سوق العمل، إذ أن له علاقة بالاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، و تعتبر الجزائر من بين الدول النامية التي أدخلت تعديلات و إصلاحات عديدة على سوق العمل من أجل القضاء على النقائص والمشاكل التي يعانيها خاصة مشكل البطالة الذي أصبح يخلق نوع من الاضطراب و عدم التكيف مع متطلباته، حيث يتميز هذا الفضاء بالتجدد و التغير وعليه وجب معالجة ظاهرة عدم التوافق المهني التي تعيق التنمية و تصعب من عملية الاندماج المهني للشباب خريجي المدارس و الجامعات و مراكز التكوين المهني.

لمعالجة هذا الموضوع فقد وُظف المنهج التاريخي، من خلال التعرض للتطور التاريخي لسوق العمل و علاقته بالتنمية، إضافة للمنهج الوصفي من خلال تسليط الضوء على ماهية سوق العمل و شرح مبادئه وابعاده ومجالاته وأهميته و تطوره التاريخي في الجزائر.

2. تحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة :

تعتبر المفاهيم حلقة وصل بين الجانب النظري و الميداني، و دونها تنتفي الصلة بينهما، و عليه كان تحديدنا للمفاهيم الأساسية لهذا الموضوع مبنياً على تعدد الاتجاهات في مختلف ميادين البحث الاجتماعي؛ ذلك أن موضوع مسوق العمل و علاقته بالتنمية في يعتبر من المواضيع التي تشترك في دراستها علوم اجتماعية متعددة؛ و هي من المواضيع التي تبني أصحابها المنهج ما بين الفرعي، و هكذا سمح لنا موضوع هذه الدراسة بالتحرك في عملية تحديد المفاهيم بين مجالات الدراسة الاجتماعية و التربوية على حد سواء.

1.2 مفهوم الوضعية :

يعني مفهوم الوضعية في الغالب البيئة أو الإطار الذي يتم فيه تحقيق نشاط، ففي الحياة اليومية الوضعيات تفرضها الأحداث التي نواجهها كوضعية اتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة مشكل بيئي، أما في الإطار الاجتماعي فالمقصود بالوضعية: موضع أو الحالة التي يوجد عليها الفرد (1)، كما تدل على الموقع الذي يحتله هذا الفرد ضمن مجموعة معينة أو الموقع الذي تحتله المجموعة في نسق

اجتماعي معين⁽²⁾، لكن في دراستنا هذه سنركز على وضعية سوق العمل الجزائري، والتي تتحدد بناء على عدة عوامل منها الجغرافية و منها الاقتصادية و منها المتعلقة بطبيعة هذه السوق. و في هذا السياق يعتبر " إميل دوركايم " من بين الذين اهتموا بدراسة العمل و الحياة المهنية بطريقة مباشرة، حيث اهتم بدراسة القيم الأخلاقية في التنظيمات الاجتماعية المهنية و تحليل العلاقات المختلفة داخلها، و بذلك يكون أول من ساهم في إرساء دعائم علم الاجتماع المهني، لكن رغم الكم الهائل من المؤلفات العلمية في هذا الاختصاص إلا أنه لم يتوصل إلى بناء نظرية سوسولوجية محددة لمشكلاته، و من ثم تحديد الأوضاع المهنية للأفراد و الجماعات، من خلال البحث عن أساليب التكيف الاجتماعي و المهني في المجتمع⁽³⁾، و بما أننا نبحث في مفهوم الوضعية المهنية، سنقوم بحصرها ضمن مجموعة من المؤشرات منها: الموقع الجغرافي لسوق العمل و مجموع العمليات التنظيمية التي تحدد وضعية مخرجات التعليم داخل هذه السوق و أهمها: نمط التوظيف، التوافق المهني، الضغوط المهنية التي يتعرض لها، ... و مدى مساهمة هذه الوضعية في التنمية.

2.2 مفهوم سوق العمل:

يعتبر سوق العمل المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل و شراؤها، و بالتالي تسعير خدمات العمل، و يمتاز سوق العمل بعدة خصائص و هي أن خدمات العمل تؤجر فيها و لا تباع و لا يمكن فصلها عن العامل و ظروف العمل لا تقل عن السعر - الأجر- في تفسير قرارات العرض و الطلب⁽⁴⁾، كما تتميز سوق العمل بكثرة المؤسسات و التشريعات التي تحدد و تنظم آلية عملها تحت إشراف الجهاز الحكومي للدولة، كما يتم في هذه السوق توجيه الموارد البشرية للوظائف المختلفة، و قد تكون سوق العمل محلية أو وطنية أو عالمية ...، و بعضها الآخر يعمل وفق تشريعات و قواعد محددة و تقنيات متطورة؛ بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي.

يتحدد نتيجة لنشاط السوق عدد من العناصر؛ كالتشغيل و البطالة و الأجور و الهجرة و التعليم، و نظراً لكثرة الأطراف المتنافسة و المشاركة في سوق العمل فإن قرارات كل طرف في السوق تكون متأثرة بسلوك و قرارات الآخرين - مثل الرواتب، مزايا العمل، التعليم، المهارات... الخ. كما تنقسم قوة العمل تبعاً لذلك إلى قسمين: المشتغلون الذين يباشرون عملاً منتجا لصالح أصحاب العمل، إلى جانب الذين يعملون لحسابهم الخاص، و المستخدمين بأجر، و أولئك الذين يعملون بدون أجر. أما البطالون فينقسمون إلى قسمين؛ بطالون سبق لهم العمل و بطالون لم يسبق لهم العمل.

3.2 مفهوم التنمية :

تعني التنمية من الناحية الغوية : نمو تنمية الشيء ؛ جعله ناميا⁽⁵⁾، مزدهرا، أما اصطلاحاً، فهي عملية رفع المستوى الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي للفرد و المجتمع بغرض تحقيق الرفاهية لهما و تكامل عناصر حياتهما، حيث عرفها شرام و ليرنر Schram & lerner بأنها: "ذلك التغيير نحو الأنماط المجتمعية التي تسمح بتحقيق أفضل القيم الإنسانية للمجتمع، و زيادة القدرة على التحكم و السيطرة على البيئة و المكانة السياسية، إضافة لزيادة سيطرة الأفراد و تحكمهم في توجيه شؤونهم الاجتماعية و الاقتصادية " ⁽⁶⁾، و تبرز الحاجة إلى التنمية في كل مستوى فردي أو اجتماعي، محلي و إقليمي أو وطني و إن كانت الحاجة إليها أشد في المجتمعات المختلفة و المحلية لوجود التفاوت بينها في درجات الثقافة و المعرفة و العمران و الرفاهية⁽⁷⁾.

في الحقيقة ليس هناك معنى واحد للتنمية متفق عليه بين مختلف المجتمعات، فقد يرتبط معنى التنمية بالتصنيع أو بتحقيق الاستقلال أو بتوفير فرص التعليم وتحسين المستوى الصحي، فعلماء الاجتماع و السياسة مثلاً يرون أن التنمية عملية تمدين بما تتضمنه من إقامة المؤسسات الاجتماعية و السياسية ، في حين يميل الاقتصاديون إلى معادلة التنمية بالنمو الاقتصادي؛ كزيادة الدخل القومي و الإنتاجية و الاستثمار، غير أن هيئة الأمم المتحدة قدمت تعريفاً للتنمية سنة 1955، على أنها: " تلك العملية الموجهة و الهادفة لتقدم المجتمع اقتصادياً و اجتماعياً و تعتمد بقدر الإمكان على مبادرة المجتمع المحلي و اشتراكه في تطوير البلاد(8).

نلاحظ أن مفاهيم التنمية تختلف باختلاف المنظور الذي نراها من خلاله و على اعتبار أن موضوع هذه الدراسة يميل للجانب الاقتصادي ، إذا وجب تحديد مفهوم للتنمية من هذا المنظور، و يمكن توضيح أحد أوجه الترابط بين البيئة و المؤسسات التعليمية من خلال إبراز دور سوق العمل في التنمية الاقتصادية مع بيان طبيعة علاقتها بالعمالة على هذا المستوى، و عليه تعني التنمية في هذا الجانب: الحد الأدنى من مستوى المعيشة للأفراد و الذي يتحقق عن طريق زيادة الإنتاج الذي يؤدي بدوره إلى الرفاهية الاقتصادية التي تتحقق معها الرفاهية الاجتماعية .

لقد أبرز هذا المبحث المعالجة المفهومية للموضوع محل الدراسة في محاولة لتوضيح أهم المفاهيم الرئيسية و الفرعية التي تناولتها الدراسة، غير أن هذا البحث يفقد الكثير من أهميته السوسولوجية إذا لم يستند إلى تصورات نظرية و بعداً تاريخياً يمكننا من فهم المشكلة المبحوثة؛ و ذلك من شأنه أن يدعم الجانب المنهجي للبحث، و يساعد في الوقوف على مدى تطابقه مع الواقع ، ذلك ما سيتطرق إليه المبحث الموالي بالتفصيل من خلال عرض الاتجاهات النظرية التي لامست موضوعنا من قريب.

3. الاتجاهات النظرية المفسرة لسوق العمل :

إن القراءة التحليلية للبحوث الامبريقية الحديثة المتعلقة بهذا الميدان نجدها عبارة عن نظريات كانت مجمل تحليلاتها تركز على الموائمة بين مخرجات التعليم و سوق العمل بغرض الإدماج المهني و أهم هذه النظريات(9):

نظرية رأس المال البشري، نظرية البحث عن الشغل، نظرية سوق العمل المزدوج، و نظرية نظرية الإدماج المهني ما يميز النظريات الثلاثة السابقة هي السمة الاقتصادية، حيث نجد أن كل من نظرية رأس المال البشري و البحث عن الشغل هما امتداد للنظرية النيوكلاسيكية، كما يعتبر سوق العمل مكان للمواجهة، بين عروض العمل (الأفراد) و طلبات العمل المؤسسات)، فهو بهذا المعنى يضمن الالتقاء بين الكفاءات المكتسبة (عروض العمل) و الكفاءات الواجبة (طلبات العمل) " (10) و بناءاً على هذه العناصر يتم ضبط سوق العمل حسب التصور النظري النيوكلاسيكي.

1.3 نظرية رأس المال البشري:

يمكن أن ندرج في هذا السياق مساهمة بيكر -Becker- الذي قام من خلالها " بتحليل الدور الاقتصادي للشهادة و أهميتها في تفسير العلاقة بين التعليم و التشغيل، فالشهادة من و جهة نظر بيكر Becker تشكل مجالاً لتنظيم المنافسة داخل سوق العمل و الاستثمار في أن واحد نظراً لعلاقتها المباشرة بنوعية الإنتاج، مستويات العمل و متطلبات سوق العمل"(11).

إن البحوث الامبريقية الخاصة بهذه النظرية " قد ركزت على دراسة التكلفة الاقتصادية للاستثمار التعليمي، بالاعتماد على قياس المدخلات و المخرجات التعليمية،

أما العائد الفردي و المجتمعي من الاستثمار التعليمي و البشري فتمثل في التحليلات المقدمة لتفسير العلاقة (مدرسة - عمل)، و ما يمكن أن يحققه العائد الفردي و المجتمعي و المتمثل في التطابق في المفهوم العام بين (التعليم - منصب عمل)، انطلاقا من الاستثمار التعليمي الأولي " (12).

2.3 نظرية البحث عن العمل:

اهتمت هذه النظرية بدراسة السلوك العقلاني الذي يستخدمه الباحثون عن العمل لأجل الوصول لتحديد فترة الإدماج انطلاقا من الأفعال الصادرة عنهم أثناء البحث عن العمل، هذا الحرص من طرف الباحثين عن العمل على الاستخدام العقلاني للوقت ترجعه هذه النظرية في الأساس إلى أنهم خصصوا قسم كبير من حياتهم في الدراسة لذا تعتبر لحظة إدماجهم المهني نقطة تحول شاملة في وضعيتهم اتجاه سوق العمل، بناء عليه يستثمرون جزء من هذا الوقت في البحث عن العمل (13)، وبالرجوع لسوق العمل، نجد أن هذا التحليل لا يطبق فقط على الباحثين عن العمل و إنما حتى على المستخدمين، فعقد العمل ظهر و انتشر بين شخصين عن طريق التفاوض المباشر و الحر بين طالبي العمل و المستخدمين؛ فمناصب العمل توجد بين هذين العونين الاقتصاديين اللذان يقبلان بكل شروط العقد و خصائصه، فكل منهما يطمح لتغيير وضعيته إلى الأحسن.

المنتبع للتحاليل و التفسير المقدمة من النظريتين السابقتين يخلص الى النقاط

الآتية:

- أنه تم تأسيس هذه التصورات بناء على وضعية سوق العمل (العرض و الطلب) الذي يتميز بعدم الاستقرار في مكوناته نتيجة لتأثيرات البيئة المحيطة، لذا فالبحث عن سلطة عمومية تضمن التوازن الاقتصادي و الاجتماعي لهذا السوق أمر ضروري و الذي لا يتم إلا بضمان دوران المعلومة (التعليم و التكوين) المتعلقة بالكفاءات و المهارات المكتسبة، و بالتالي تحقيق نوع من المساواة بين عارضي العمل و طالبيه، بهذا المعنى يتم الاقتراب من صياغة نظرية مثالية عن سوق العمل، و هذا ما لم يتحقق، ففي مجال العلوم الإنسانية لا وجود لمعرفة كاملة، فهي نسبية و تختلف بين الاتجاهات النظرية المتعددة.

- إن تصور الفرد كإنسان اقتصادي يبحث دائما عن زيادة أرباحه فقط قد ثبت عدم صحته، فإلى جانب الحاجات المادية، فالإنسان له حاجات اجتماعية و نفسية يسعى لتلبيتها و هذه الحقيقة أثبتتها كثير من علماء الاجتماع و النفس.

" إن حالة القصور في عدم تقديم تحليل شامل و دقيق للإدماج المهني في سوق العمل لا يقتصر فقط على هذه النظرية بل يتعدى للنظريات الكلاسيكية التي أثبتت عدم كفاءتها في تقديم تحليل كافي لظاهرة الإدماج المهني، فمجملة التفسير المقدمة لحالة التباين في الإدماج ترجعها فقط لعاملين هما نقص المعلومة و الاستعدادات الفردية للباحثين عن العمل فيما يتعلق بتوقعاتهم الغير صائبة لما يحتاجه سوق العمل" (14)

3.3 نظرية سوق العمل المزدوج :

اهتم بعض المحللين في العلوم الاجتماعية خلال فترة الستينات بظاهرة الفقر في الولايات المتحدة الأمريكية و قد دلت نتائج تحليلاتهم على وجود حالة من التضيق التي كانت السبب في هذه الظاهرة و التي هي مرتبطة ارتباطا مباشرا بالهيكل المهني، إذ أن هذا الدور المؤثر للهيكل المهني لا يقتصر على الظواهر الاجتماعية بل يتجاوزها إلى الظواهر الاقتصادية، و هو ما وقف عليه الكثير من الاقتصاديين بالبحث و التحليل؛ معتمدين في ذلك على " كتابات Clark Kerr (1954)، و التي كانت بمثابة إطار معرفي جديد، حيث عمل على بناءه و تطويره من خلال

جملة من الدراسات التي أجراها حول سوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية " (15) و التي خلصت إلى التمييز بين سوقين للعمل: سوق عمل أولي و سوق عمل ثانوي، أما الأول فيضم حوالي 85% من اليد العاملة و يمثل كل الأشكال التنظيمية الرسمية و المتمثلة في : مؤسسات خاصة، إجراءات توظيف، الترقية، التعليم و التكوين...، في حين خصص السوق الثانوي لسود أمريكا و الذي تميز بإمكانية وجود خبرة ضئيلة، شباب مرهقين ،بالغين غير مستقرين، أفراد مسنين....

قام كل من **P.B.Doringer** و **M.J.Piore** سنة 1971 بمواصلة البحوث حول فرضية **Clark** المتعلقة بسوق العمل للوقوف أكثر على حقيقتها و آليات اشتغالها، فكانت النتائج أنهم استطاعوا تحديد و بدقة سمات و خصائص أعضاء السوقين، حيث توصلوا إلى أن أعضاء السوق الأولي قد تمكنوا من الحصول على تعليم و تكوين نظري أكثر تقدما ، في حين أن أعضاء السوق الثانوي تم تمييزهم عن طريق مهاراتهم اليدوية المكتسبة من خلال التطبيق المباشر للمهن، فأليا من يستجيب للتطور التكنولوجي المتسارع الذي تشهده نظم الإنتاج في السنوات الأخيرة ليسوا أعضاء السوق الثانوي الذين تكون فرص إدماجهم في ظل هذه المتغيرات ضئيلة جدا، في المقابل نجد أن أعضاء السوق الأولي هم أوفر حظا و اقترابا من هذه المجالات الحديثة و التي تحتوي على تكنولوجيات متطورة ؛ لما يحملونه من تكوين يعمل على تزويدهم بمهارات تكون لهم كحصانة و ضمان للإدماج بطريقة سريعة أيا كانت التغييرات، لهذا شدد كل من **PIORE ET DORINGER** على إلزامية النهوض بالعملية التعليمية إضافة للتكوين و الرسكلة لأعضاء سوق العمل الثانوي لضمان انتقالهم لعالم المهن و إدماجهم.

4.3 نظرية الإدماج المهني:

قدم **Claude Laflamme** توجه نظري يقوم على عدة جوانب أهمها: صياغة نظرية جديدة حول نظام التعليم و المؤسسة على حد سواء و ذلك بهدف تطوير مسعى سوسيولوجي للإدماج المهني، هذا العمل الذي يعتبر عملا افتراضيا أكثر منه تنظيريا حول العلاقة المدرسة بسوق العمل، لارتكازه على رؤية نقدية تحليلية لهذين الواسطين من خلال النقاط الآتي ذكرها(16):

ما يميز السياق النظري الحالي حسب **Laflamme** أنه لا يعتبر منتج للشهادة ليتم فيما بعد دمج حاملها في سوق العمل، أما المؤسسات و مع أحداث التنظيم، فهي تساهم في تنشئة العمال، على هذا الأساس لتصبح أحداث التنظيم جزء مكمل للإدماج المهني، بهذا المعنى فالإدماج المهني لا يمكن اعتباره كمرحلة انتقالية قد تطول أو تقصر بناء على العديد من المتغيرات و الشروط تقع بين مجالي سوق العمل و المدرسة، فالمفروض أن الشهادة لا تضمن عملا، لكن عدم التأهيل المتزايد لمناصب العمل يجعل من العوامل المتممة للنظام التعليمي عوامل تأهيلية فوق العادة .

تتم دراسة الإدماج المهني حسب **Laflamme** انطلاقا من تحليل أشكال الحقل أين تتشكل تفاعلات بين أحداث التنشئة الاجتماعية، سوق العمل، التطور التكنولوجي، العمل النقابي، و بالمقابل نجد المؤسسة تعمل عن طريق: التصنيف و التأهيل المطلوب، التدرج التسلسلي، التكنولوجيا، التكوين، الرسكلة، و كل أشكال التنشئة الاجتماعية المهنية التي تدمج في المعرفة المهنية للشهادة، و تكون بذلك قسم من أحداث التنظيم، فعملية الإدماج المهني تبدأ في المدرسة و تنتهي في المؤسسة المهنية ، لكن تتحقق حسب **Laflamme** عندما يشغل فيها حامل الشهادة منصب عمل مستقر و يصبح واع لمراحل مهنته.

كتعقيب على النظريات الاقتصادية التي ورد ذكرها سابقا يعلق **Claude**

Laflamme؛ أن الطموح في وضع فرضية تفسر ظاهرة الإدماج المهني، و القرارات الحاسمة و الدقيقة التي يجب أن تتخذ على مستوى المؤسساتين :مدرسة – سوق العمل، ما زالت بعيدة المنال على الأقل انطلاقا من هذه التحليلات و التفسير التي تم عرضها و التي عجزت عن إنتاج أفكار عالمية شاملة و لم تتعدى مجال الوصف و التفسير، على النقيض تماما كان يجب أن ينطلق مستوى التحليل من التفاعلات انطلاقا من السياق السوسيواقتصادي و مصادر علاقات القوة بين هاتين المؤسساتين و تطورها و الكيفية التي يتم بها تبادل الفوائد ، هذا من جهة و من جهة أخرى فإن ظاهرة الإدماج المهني و في خضم التطورات التكنولوجية المتلاحقة أكدت دائما على الضرورة الملحة لتطوير مقاربة نظرية تكون مختلفة و أكثر شمولاً للخروج من دائرة الوصف و التحليل لهذين المتغيرين : مخرجات التعليم و سوق العمل.

4. تطور سوق العمل في الجزائر:

1.4 المرحلة الانتقالية:

يمكن أن نؤرخ لهذه المرحلة من الاستقلال إلى بداية السبعينيات، حيث نجد أن إرادة الدولة حينها تمثلت في احداث قطيعة مع كل أسباب التخلف و الأسلوب الاستعماري، هذا الطموح الذي لن يتحقق إلا بخلق مصادر جديدة للتراكم و تنويع الاقتصاد لوضع الأسس المادية للمجتمع المستقبلي و نظرا لغياب نماذج وطنية للتنمية، كان الخيار إما الانضمام للنظام الرأسمالي أو الاشتراكي.

هذا على المستوى السياسي، أما على المستوى السوسيو اقتصادي " فتميزت هذه الفترة بهيكل اقتصادي رأسمالي متوارث واجهته صعوبات اقتصادية نجمت عن رحيل أكثر من 5/4 من المستوطنين الذين كان من بينهم عدد كبير من الأيدي العاملة الماهرة" (17)، لذا كانت إشكالية التشغيل تحضي باهتمام كبير في السياسة التخطيطية للدولة آنذاك بسبب العدد الهائل للبطالين مقابل ما شهده سوق العمل من قلة عروض التوظيف، لذا " كان من الواجب اقتراح مشاريع استعجالية و انتقالية، نظرا لعدم وجود هيئات مختصة تدرس حاجات الاقتصاد و سوق العمل، الشيء الذي أدى لظهور خلل في قطاع التشغيل تمثل في توسع الجهاز الإداري على حساب القطاعات الأخرى و هو ما أبقى نسب البطالة مرتفعة" (18).

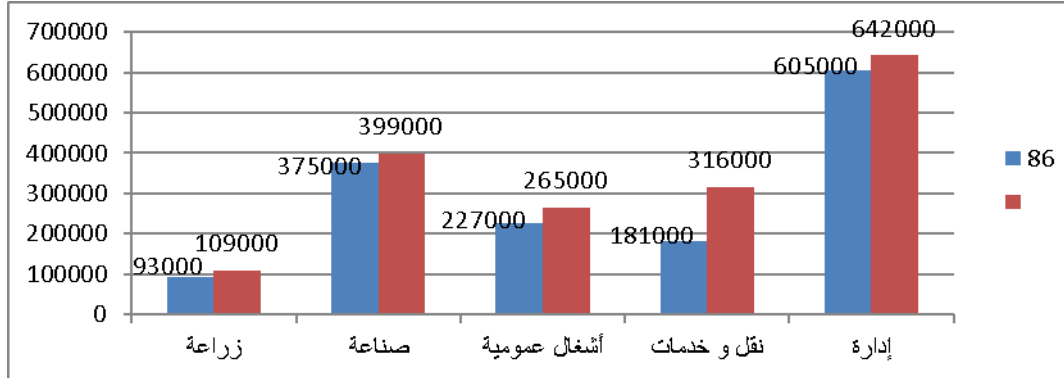
2.4 مرحلة التصنيع :

تمتد هذه المرحلة إلى نهاية الثمانينات، حيث كان التركيز فيها متمثل في بناء قاعدة اقتصادية ضخمة تعتمد على التصنيع كوسيلة لتحقيق التراكم و إحداث ديناميكية اجتماعية بمساعدة تقنيات و تكنولوجيات البلدان المصنعة و ملائمتها للمتطلبات المحلية و الاقليمية، هذا التراكم الذي اعتمد عليه لتمويل بقية المشروع الاجتماعي و المعتمد في الأصل على مداخيل الاستثمار في ميدان المحروقات، و أمام هذا الوضع أصبحت مسألة التعليم و التكوين ضرورة ملحة، إذ وجب دمج النظام التربوي في عملية التصنيع كأحد أهم الشروط الضرورية للسير الحسن للعمليات الاقتصادية بغرض توفير اليد العاملة المؤهلة، و هو ما يفسر التدفق الكبير لعروض العمل الشاغرة بالتوازي مع المخطط الرباعي الأول 1970-1973 و المخطط الرباعي الثاني 1974-1977 ، حيث نجد أن الدولة قامت باحتكار سياسة التعليم و التكوين سواء من خلال مؤسساتها الإنتاجية أو التعليمية وفقا لتصورها حول هذا المشروع.

من ناحية أخرى فإنه يلاحظ أن الطلب الاقتصادي على اليد العاملة ركز على النوعية و التأهيل الفني (19)، فهذه الحاجة لهذه النوعية من اليد العاملة قد رافقت

الحرص لزيادة التأهيل على مستوى كل القطاعات، و هو ما سنعرضه في الشكل الموالي:

مخطط رقم (01) يوضح تطور اليد العاملة الفنية المؤهلة في كل المستويات خلال 1986-1984.



(20) المصدر

من الواضح أنه نتيجة لتراكم المجهودات أصبح نسق التعليم يتمتع بقدرة معتبرة على تلبية حاجات الاقتصاد و هذا على الأقل من الناحية الكمية ليبقى السؤال مطروح حول نوعية هذا التراكم و مدى استجابته لاحتياجات المرحلة؟ في المقابل لم يتم تكوين فئات اجتماعية مهنية لم توفى بمشروع التنمية الوطنية " (21) ، إذا فهذا النقص من ناحية نوعية قوة العمل التي تم تكوينها قد أثر سلبا على مشروع التصنيع و هو ما بدى واضحا من خلال حاجة القطاعات التي شهدت " عجزا ملموسا كقطاع البتروكيميا، فإذا ما قارنا حاجة القطاع بمخرجات التخصصات في القطاعات الأخرى نجد: 31.6% إنشاءات و الصلب، 11.4% كهرباء و إلكترونيك بالمقابل 1.02 فقط للبتروكيميا" (22). إذا فعدم مسايرة هذا النظام للتحويلات التكنولوجية للقطاعات الصناعية و الذي ترجم خصوصا في عدم القدرة على التحكم التكنولوجي على مستوى جماعة العمل" (23) و هو ما يؤكد هيكلا التأهيل لقوة العمل لسنة 1984 للجدول الموالي:

جدول رقم (01) يوضح هيكل التأهيل لسنة 1984:

المجموع	أجمالي العمالة لمؤهلة	6	5	4	2/3	1	مستوى التأهيل
100	74.41	3.1 9	6. 81	6. 20	27.8 9	25.8 9	نسبة العمال الصناعيين %

(24) المصدر

يلاحظ من خلال الجدول الضعف المسجل في مستويات التأهيل بنسبة (1/0 ، 2/3) كبيرة خصوصا مع باقي المستويات نظرا لأن غالبية اليد العاملة من أصل ريفي إلى جانب انتشار الأمية العالمية " و هو ما تؤكد أيضا الإحصائيات الرسمية، حيث أن ما يقارب 45% من السكان المشتغلين لم يزاولوا التعليم إطلاقا و أن نسبة 24% يملكون مستوى التعليم الابتدائي، أما من حيث الفئة الاجتماعية المهنية فان نسبة العمال المؤهلين و الموسمين تمثل 38.6% من مجموع السكان المشتغلين" (25)، إذا فالمشروع لم يرقى لمستوى الممارسة الحقيقية ليبقى مجرد شعار على مستوى الخطاب السياسي و لم يتجسد في البناء المادي للمجتمع الجزائري بالتطبيق الحقيقي على مستوى القطاعات؛ هذا طبعا تبعا لكل الدلالات الإحصائية التي

ذكرت و التي تشير بأن هناك قطيعة خطيرة بين القطاع الإنتاجي و النظام التربوي عموما، فإنشاء جماعات عمل مستقرة و متجانسة لم يتحقق ، خلافا لذلك سجل توزيع غير متوازن للعمال المؤهلين بين مختلف القطاعات و الأقاليم الاقتصادية و عدم كفاية أشكال إنتاج اليد العاملة المؤهلة، إضافة لضعف مستوى إنتاجية المستخدمين و هو ما أضعف مشروع التصنيع.

إن مشروع التصنيع الذي رأى النور بعد الاستقلال لم يعتمد على رؤية فعلية أفرزها المجتمع بأكمله، فقد كان هذا المشروع من فعل جماعات صغيرة، التي حتى و إن كانت تقف خلفه فإنها لا تتمتع بالتجربة الكافية في مجال التصنيع بإحداث جهاز تعليمي فعال ضمن منظومة تربوية كانت مصطنعة و بقيت محدودة الأثر لأنها لم تخرج عن قالب التعليم العام الموجه مسبقا⁽²⁶⁾.

3.4 إعادة الهيكلة الصناعية و تنظيم سوق العمل :

في هذه المرحلة ظهرت تحولات جذرية على المستوى السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي و التي كانت نتيجة لمؤثرات دولية كان أهمها تدهور أسعار النفط سنة 1986؛ لذا كان لزاما على الدولة أن تتبّع عدة إجراءات لإعادة تنظيم بنائها الداخلي ليتماشي و مستجدات الساحة الدولية، بدءا بإعادة الهيكلة التنظيمية و المالية للمؤسسات، لكن الأمور ازدادت صعوبة و تعقيدا حينما ظهر توجه عالمي لإعادة صياغة نسق العلاقات الدولية؛ الذي أصبح يعرف فيما بعد بالنظام العالمي الجديد مع بداية التسعينات، و في هذا السياق عمل الاتحاد الأوروبي على إعادة تقييم سياسات الدول المكونة له، خصوصا مع الدول المجاورة المطلة على شرق و جنوب البحر الأبيض المتوسط، لتبدأ بذلك هذه الدول في إعادة صياغة منظومة علاقاتها الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية ، " فنجد أن الجزائر بدأت بالتخطيط لإبرام عقود شراكة مع هذه المجموعة و تكيف نظامها الاقتصادي وفق ما يفرضه السياق العالمي الجديد، حيث عملت على تحرير المؤسسات العمومية الاقتصادية و الدخول في اتفاقيات مع منظمة التجارة العالمية OMC"⁽²⁷⁾.

بناء على كل هذه المعطيات التي فرضت وجودها على السياق السوسيو اقتصادي الجزائري و التي كان لها الأثر السلبي على وضعية سوق العمل، فالاستقرار النسبي في العلاقة بين العرض و الطلب ابان مرحلة السبعينيات قد تحول الى حالة من الاضطراب نتيجة عدم الاستقرار في السياسة العامة للدولة و التباطؤ الذي سجله الاقتصاد، فقد أصبح لزاما على منظومة العمل و الإنتاج عموما أن تتجه نحو الانفتاح على العالم الخارجي في ظل ظروف تفرص عليها المشاركة في الأسواق المحلية و الإقليمية و العالمية ، و التي تقوم على مقاييس الجودة و المنافسة، حيث لن تكون في المستوى المطلوب " إلا بتكليف نظم التعليم لهذا المعطى الجديد لتكتسب المرونة اللازمة لتستجيب بسرعة للظروف الاقتصادية و المتغيرات الداخلية و الخارجية"⁽²⁸⁾.

لقد أعدت الكثير من البحوث بغرض معرفة حقيقة سوق العمل في هذه المرحلة ، (التي تشبه الى حد ما مرحلة ما بعد الاستقلال التي تميزت بالانتقال من نظام مجتمعي الى آخر) و توصلت هذه البحوث الى إبراز خاصيتين ميزتا سوق العمل الجزائري تتمثل في: "أن القطاع العمومي قد فقد مكانته نتيجة لعمليات إعادة الهيكلة؛ فقد شهد كل من قطاعي البناء و الأشغال العمومية و الصناعة تدهورا معتبرا، بالمقابل نجد استقرار في قطاع الفلاحة و الإدارة و بروز القطاع الخاص كفاعل مهم في النشاط الاقتصادي"⁽²⁹⁾.

" هذه الحقيقة تؤكدنا الاحصائيات التي أشارت الى أن الإدارة أصبحت كمستخدم رئيسي، فقد قفزت نسبة التشغيل في هذا القطاع من 32.8 % سنة 1985 الى

" فيما يخص القطاعات الأخرى فقد شهدت تراجعا بالمقارنة مع سنوات الثمانينات، لكن رغم هذا يلاحظ أنه هناك زيادة في عدد المشتغلين خصوصا في قطاعي الفلاحة و البناء نتيجة لدعم الدولة لهذين القطاعين ببرامج الدعم، أما القطاع الخاص فقد برز بشكل محسوس نظرا لحجم عروض العمل التي أصبح يوفرها، فنجد مثلا قطاع الخدمات و التجارة سجل نسبة 28.1% للقطاع الخاص مقابل 8.5 % للقطاع العمومي سنة 1998 و هذا ناتج عن التحول في السياسة العامة للدولة التي انسحبت من سياسة التشغيل و تقلدت دور المراقب لضمان المحافظة على الطابع القانوني و التنظيمي لسوق العمل"⁽³⁰⁾.

في ظل هذه الظروف الاقتصادية الصعبة للمجتمع الجزائري أصبح خريجوا التعليم لا يقبلون فقط بالعقود المؤقتة دون ضمان و لكن حتى القبول بمناصب لا تتوافق و تخصصاتهم الدراسية و هو ما أظهره التحقيق الذي قامت به CERPEQ لسنة 1998، حيث خلص إلى أن 66.8% يعملون في مجال تخصصهم في مقابل نسبة معتبرة تقدر بـ 58.5% يعملون خارج تخصصاتهم مع ذلك يرفضون التنازل على المناصب المهنية التي يعملون بها .

هذه الوضعية التي آل إليها الشباب تدخل ضمن الاستثمار العقلاني للوقت من طرف الباحث عن العمل التي تؤكد عليها نظرية البحث عن العمل التي عرضناها في المحور السابق، هذه الطريقة يلجأ لها الباحث عن العمل منذ تخرجه ، حيث لا يضع وقته في البحث عن عمل يحمل ميزات تتوافق و مؤهلاته، بل هدفه هو تحسين وضعيته و القبول بأي شروط في سبيل إدماجه المهني ؛ لذلك نجده يقبل بالاتفاق المباشر مع صاحب العمل، أيا كانت ظروف العمل نظرا لما يتميز به سوق العمل من تنافس كبير على الوظائف. و أمام هذا الوضع المتميز الذي أردنا أن نقف فيه على السياقات الجديدة التي استجدت في سوق العمل و التي تناولناها بالتحليل لنخلص في الأخير إلى نقطتين تميز المرحلة الحالية: اقتصاد متأزم و تعليم و تكوين غير متكيف.

إن التحولات الاقتصادية المختلفة " أثرت على منظومة التعليم و التكوين، إذ أصبح لزاما عليها أن تساير هذه التغيرات و التحولات بإعادة تنظيمها للحصول على مستوى تعليمي و مهني يتطابق و حاجة الاقتصاد من الأيدي العاملة " ⁽³¹⁾ ، حيث أجمع الكثير من الباحثين و المهتمين بسياسة التشغيل في الجزائر أن هناك اشكالية لم يتم تجاوزها منذ الاستقلال و تتمثل في التطابق بين التعليم و التكوين من جهة و التشغيل من جهة أخرى ، حيث تأكد لنا بناءا على خلفية نظرية و ميدانية أن العجز الذي تتميز به الخطط فيما يخص صياغة استراتيجية متعلقة بالتعليم و التكوين ليتطابق و حاجة سوق العمل راجع بشكل رئيسي الى ضعف نظام المعلومات الإحصائية التي حالت دون تفعيل سوق العمل ليواجه الاختلال الذي يشهده منذ الاستقلال و الذي تجل أكثر منذ البدء في الإصلاحات الاقتصادية.

إن عدم توفر المعلومات الإحصائية " أثرت و بعمق على شروط العمل و نتائجه على المدى الطويل، و على طبيعة سياسة التربية و التكوين و التشغيل نظرا لغياب تحقيقات صادقة و منظمة متوائمة و تصورات وسائل التحليل التي تصف حقيقة سوق العمل في الجزائر " ⁽³²⁾، لذا يجب الاعتماد على " أسلوب جديد و فعال متمثل في طريقة المسح بالعينة التي تجرى في أقصى تقدير من 03 الى 06 أشهر و تتسم بطابع دوري و متابعة مستمرة لسوق العمل، ثم يجب أن يشمل هذا المسح التشغيل و البطالة ؛ مما يعني توفر معلومات لا يتطرق لها الإحصاء الشامل، و يعتبر العمل بالعينة أكثر دقة خصوصا في عملية الحصر الشامل للمعلومات"⁽³³⁾.

على النقيض تماما نجد الدول المتقدمة قد حرصت على الربط بين الإحصاء والتخطيط للتنمية؛ بالاعتماد على قاعدة بيانات تشمل متغيرات اقتصادية واجتماعية إيمانا "منها بأنه لا يمكن أن تعد خطة مرنة إلا إذا وجدت معطيات وبيانات إحصائية واضحة و دقيقة عن العناصر الجزئية " (34) ، فهذه الدول تعتمد على " سياسات تسيير لليد العاملة التي تلعب دور كبير في إحداث التوازن بين العرض و الطلب بالاعتماد على قاعدة إحصائية تعكس واقع القطاعات الاقتصادية المستهدفة في مواجهة طالبي العمل" (35).

بناءا عليه إتخذت الحكومة إجراءات لتدارك هذه النقائص بإعادة تفعيل دور CERPEQ في رصد المهن؛ من خلال تتبع المسارات المهنية لخريجي المؤسسات التعليمية و مراكز التكوين و " خلق مرصد وطني لضبط سوق العمل لأجل إعداد مدونة مهن تعكس واقع التشغيل و العمل في الجزائر للاستغناء عن مدونة المهن السابقة المعتمدة منذ الاستقلال ، هذا المرصد **observatoire** الذي تم اعتماده بنأطير أوروبي نظرا لخبرتهم في هذا المجال" ، مع العلم أن هذا المرصد موجود نظريا منذ 2001 (36) و لم يتم تجسيد مهامه على أرض الواقع ، أما ما يخص فعالية و جدوى هذا الجهاز CERPEQ ؛ فإن أبحاثه قد بقيت حبيسة للأدراج لم تخرج للواقع لتستفيد منها كل القطاعات.

لعل ما عرض من أفكار حول إشكالية التطابق بين مخرجات التعليم و التكوين و سوق العمل كانت حسب رأينا ملمة و دقيقة و أنسب ما نقدمه لنختم به هذه المرحلة و التي سنعرضها في ما يلي:

- ضرورة وجود مرصد جهوي إذا أردنا الحصول على مدونة مهن تعكس واقع سوق العمل في الجزائر ، لذا يجب تفعيل المرصد الحالي ليصبح وسيلة لتقويم سوق العمل من حيث المهن المتوفرة، الموجودة، الزائلة منها والتي هي في طريق الزوال على أن يكون المسح خلال كل 06 أشهر ليتوج في الأخير هذا العمل بخريطة تشغيل على المدى القريب، المتوسط و البعيد ، بهذا يتم إرساء قاعدة تعليم و تكوين واقعية تستند عليها سياسة تشغيل حقيقية .

- يجب خلق الفرد المتعلم الواقعي أي تقريب التعليم النظري من التطبيقي و هذا لا يتم الا بحضور و مشاركة كل الفاعلين و الشركاء الاقتصاديين: مؤسسات التعليم و التكوين، متعاملين اقتصاديين (عموميين، خواص)، مفتشيات عمل، نقابات، ممثلين على الجهات الوصية، و يبقى التنسيق بين هذه الأطراف مستمرا لتحسين و تجديد التشاور و البيانات الإحصائية و المعلومات عن سوق العمل و هذا لن يتأتى إلا إذا تم إشراك الجامعة كشريك علمي و بحثي قبل كل شيء.

5.4 نمو السكان الفاعلين و علاقته بسوق العمل :

الجزائر كغيرها من الدول النامية تشهد مشكلات اجتماعية و اقتصادية تراكمت منذ الاستقلال، حيث كانت دائما هي المحرك الأساسي للتعجيل باتخاذ القرارات و الإجراءات لمواجهة هذه الوضعية، بناءا عليه تم تبني نموذج تنموي قائم على فلسفة الصناعات المصنعة، التي تستند الى استراتيجية اقتصادية و اجتماعية شاملة من شأنها توفير الشروط الضرورية لتحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي في مجالي الإنتاج و التشغيل" ، إذ تم الإعلان عن أهداف هذه الاستراتيجية في نشرة حكومية بعنوان – آفاق التخطيط و استراتيجية التنمية- التي تضمنت الخطوط العريضة للسياسة العامة للفترة ما بين 1967-1980، و من أهدافها الرئيسة المعلنة بناء اقتصاد مكتمل النمو و متكامل لتلبية كل الحاجات لمجمل 18 مليون من السكان" (37) ، و الذي يتم من خلال بلوغ التشغيل الكامل و القضاء على البطالة التي

شملت غالبية المجتمع.

عرف المجتمع الجزائري نتيجة لهذه الإجراءات حالة من الارتياح المادي، حيث توفرت الشروط و الظروف الملائمة للاستقرار الاجتماعي، نجمت عنها تحولات كانت أبرزها النمو الديمغرافي، مجانية التعليم و الصحة، السياسة الاجتماعية للدولة و دعمها للأسعار خصوصا المواد الاستهلاكية...، و قد استمر النمو نظرا لاستمرار تحسن الوضعية الصحية و مستوى المعيشة ، فحسب آخر إحصاء للسكان لسنة 2008 وصل عدد السكان الى 34 مليون، " بهذا فقد تجاوزت الجزائر مرحلة التحول الديمغرافي العصرية المتميزة بمعدل ولادات و معدل وفيات منخفضين" هذه الوضعية التي ساهمت في زيادة نسب البطالة التي تعتبر أبرز المشاكل التي صاحبت عملية النمو الحضري غير المخطط، التي تفاقمت أكثر مع الحدث الذي أحل بكل التوازنات الوطنية و الإقليمية و المتمثل في الأزمة البترولية لسنة 1986 .

أمام هذا الضغط الذي أصبح يهدد استقرار جانبي سوق العمل (العرض، الطلب)، أكدت دراسة " لمنظمة العمل العربية حول البطالة بالجزائر أن غالبية العاطلين عن العمل هم الداخلين الجدد لسوق العمل الذين يشكلون (2/3) بنسبة 40 %"⁽³⁸⁾، فهذا المتغير الاجتماعي الديمغرافي الهام يمثل فئة الداخلين الجدد باعتباره يشكل قيد خارجي على سوق العمل و يؤثر عليه تأثيرا مباشرا ، و هو ما أكدته أيضا نتائج المكتب الوطني للإحصاء لسنة " 2009 ، حيث أن 28.2% من سكان الجزائر هم أقل من 15 سنة من أصل 35.6 مليون نسمة ، و أن البطالة قد مست 7% للذين تقل أعمارهم عن 35 سنة، مع أن الزيادة السنوية للسكان تقدر حوالي مليون نسمة كل سنة، هذا يعني أنه في حدود 2020 سيبلغ عدد سكان الجزائر حوالي 56 مليون نسمة"⁽³⁹⁾، و لمجابهة هذا الوضع سواء على الصعيد الإقليمي أو الوطني و يجب التحلي بالتفكير العميق لخلق إجراءات مستعجلة يمكن اعتمادها على المدى القصير أو الطويل، لأن هذه الإشكالية ستبقى مطروحة على مدى العشر سنوات القادمة و هو ما أكده الباحث بشير عيد الكريم من " أن الضغط على سوق العمل الجزائري سيبقى مستمرا الى سنة 2020، ليقبل تدريجيا بعد هذه السنة على اعتبار أن معدل الولادات الجاري لا يؤثر في حجم القوة العاملة الحالية و إنما يكون تأثيره ظاهرا و ملموسا بعد 20 سنة ، فمثلا الذين ولدوا سنة 1999 سيدخلون هذه السوق في 2019 و نظرا لأن السنوات قبل 1999 شهدت انخفاض في الولادات، فالضغط على سوق العمل سيتناقص بالمقارنة مع مواليد ما قبل 1990"⁽⁴⁰⁾.

في ذات السياق يشير **Maurice Guernier** " أن الصعوبات التي ستواجهها الجزائر الى غاية 2100 هو ضغط فئة السكان التي هي أقل من 18 سنة و التي مثلت 54% سنة 1980 و يتوقع أن تتضاعف هذه الفئة لعدة مرات مع النمو الديمغرافي، الذي سيصل لحدود 100 مليون نسمة في 2100"⁽⁴¹⁾، لكن للمشتغلين و المهتمين بفعاليات سوق العمل و اشكالية التطابق بين مخرجات التعليم و التشغيل رأي آخر حول سبب تنافس الشباب بأعداد كبيرة للحصول على منصب عمل لا يعود بالدرجة الأولى للنمو الديمغرافي، لأن الإشكالية هي أعقد من ذلك بكثير، فهي تكمن في القطيعة الموجودة بين قطاعي التربية و التكوين من جهة و قطاع الإنتاج من جهة أخرى.

5. تحديات سوق العمل في الجزائر:

يواجه "سوق العمل اليوم في الجزائر ثلاثة تحديات، يمكن حصرها في ما يلي : تحدي تدهور نوعية الشغل الذي يبقى هاجسا بالنسبة لكل الاقتصاديات و هذا ما دفع المنظمة العالمية للشغل OIT سنة 2000 إلى إطلاق مبادرة لمكافحة العمل غير اللائق، تحدي الدينامية القوية للقطاع غير الرسمي في البلدان السائرة في طريق النمو

و محاولات انقاذه، التي لم تعط أية نتيجة ملموسة إلى يومنا هذا، إضافة إلى تحدي قابلية التشغيل لدى الشباب التي أصبحت معضلة عالمية سواء بالنسبة للاقتصاديات المتطورة أو النامية.

أطلقت العديد من المنظمات الدولية برامج لتشغيل الشباب ورد ذكر بعض منها في تقرير حول الشباب في العالم الصادر سنة 2005 عن هيئة الأمم المتحدة (دائرة الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية⁽⁴²⁾) و الذي اقترح توصيات بقيت حبرا على ورق في العديد من البلدان. و من جهتها، اقترحت المنظمة العالمية للشغل OIT بمساعدة من هيئة الأمم المتحدة و البنك الدولي استراتيجية شاملة⁽⁴³⁾ لإخراج الشباب من حالة الهشاشة، و لكن 21 دولة إفريقية فقط سجلت نفسها ضمن هذا البرنامج إلى يومنا الحالي، و أطلق البنك الدولي في 2008 برنامجا جديدا لتشغيل الشباب في أفريقيا⁽⁴⁴⁾ جاء بناء على التشخيص الدرامي حول الاندماج الفعلي لشباب إفريقيا في سيرورة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

لا يزال تحليل توجهات سوق العمل في الجزائر قائما على قاعدة منظومة المعلومات الإحصائية غير المتكاملة⁽⁴⁵⁾، و هذا ما سبقت الإشارة إليه قبل ذلك، لذا تبقى التحقيقات السنوية التي يجريها الديوان الوطني للإحصاء حول الشغل المصدر المقبول للمعطيات الإحصائية بالنسبة لنا لحد الساعة.

1.5 - نوعية الشغل:

ترتبط نوعية التشغيل باستراتيجية وطنية يجب أن تُحدد دون إهمال تشخيص الطرف الحالي، كما يطرح التوجه العام لسوق العمل في الجزائر مشكلة سيطرة العمل المأجور غير الدائم على باقي أشكال العمل، و على الرغم من مبادرة الدولة من خلال "السياسة الوطنية للشغل" (وزارة العمل والحماية الاجتماعية) لتدعيم العمل الدائم إلا أن نسبة لم تعرف تدنيا بعد. تستدعي هذه الوضعية الجديدة الكثير من الحذر لأن الشغل غير الدائم قد يكون مرادفا لمعنى الهشاشة ضمن العمل المأجور.

تمّ تفضيل مقارنة تحليلية جديدة لضبط تحليل سوق العمل بدقة و صرامة و موضوعية. فإذا كانت المقاربات الكلاسيكية تعتمد على تصنيف النشاط وفق مؤشر ثنائي هو الشغل و البطالة، فإن المحاولة المقترحة تستدعي إضافة مؤشر آخر هو العمل في القطاع غير الرسمي، و هذا في انتظار إدراج مؤشرات أخرى حول "مدة عقود العمل" و "الوقت المخصص للعمل" و التي ستسمح بالكشف عن نسب التشغيل الهش، دونما تجنب الحديث عن "مستويات الأجور" المطبقة في الجزائر⁽⁴⁶⁾.

تؤسس المقاربات الحديثة المتنبئة من طرف المنظمة العالمية للشغل على مبدأ "العمل اللائق" سواء في القطاع الرسمي أو القطاع غير الرسمي، و يُبنى المرور إلى ذلك بالاعتماد على أربعة مؤشرات محيذة على المستوى العالمي. أولى تلك المؤشرات يُعبّر عنها بـ"القدرة على الولوج للشغل" (مؤشر يترجمه المستوى الحقيقي للبطالة الذي يأخذ بالاعتبار عينه حالات "عدم تشجيع البطالة"⁽⁴⁷⁾ المحدد بالعوائق السوسيوولوجية التي تقلص من نشاط النساء)، و يرتبط المؤشر الثاني بمقياس "الضمان الاجتماعي" الذي يتطلب هو الآخر التحديد الدقيق لأنه لا يعني فقط الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي CNAS، بل يتجاوز ذلك ليشمل "التعاضديات" التي تضمن هي الأخرى حماية اجتماعية للفلاحين مثلا، أو تضمن منح أخرى بإمكانها أن تغطي حالات البطالة الناتجة عن الظروف الجوية (للصيادين مثلا). أما بالنسبة للمؤشر الثالث، فالحماية الاجتماعية للعمال تستلزم أيضا إدراج أشكال أخرى للتضامن الموجودة ضمن "الأسرة" الجزائرية لأنه قد يكون من المشروع بالنسبة للمرأة أن لا تبحث عن "تأمين اجتماعي" لأن زوجها منخرط في نظام الحماية الاجتماعية و يضمن التغطية

الاجتماعية لزوجته. في هذا الإطار يمثل "احترام الحقوق الأساسية" للعمال مؤشرا لنوعية العمل سواء في وجود عقد للعمل أو في غيابه، لأن العمال يتمتعون بحقوق معترف بها في التشريع الجزائري. آخر المؤشرات هو "الحوار الاجتماعي" الذي يسمح للعمال بالمساهمة الجماعية في حل نزاعات العمل حسب قوانين التشريع الجزائري. ينبغي الإشارة إلى أن استحداث "فروع نقابية" أو تعيين "ممثلين للعمال" في القطاع الخاص يبقى أحد الحقوق النادرة التواجد في الجزائر.

2.5: مسألة قابلية التشغيل:

عرف مفهوم قابلية التشغيل تطورا عبر التاريخ خصوصا بعدما أصبح يمثل موضوع إشكالية عالمية تبعا لتوصيات المنظمة العالمية للشغل (سنة 1997) والاتحاد الأوروبي (سنة 1998) اللذان يتفقان على النمط الإجرائي نفسه لمقاربة المفهوم. ما تجب الإشارة إليه في البداية، هو توسيع مجال تطبيق المفهوم بعدما كان محصورا في فئة "البطالين" أولا ثم فئة "العمال" ثانيا ليشمل مختلف "قطاعات النشاط" المختلفة(48).

ينتظم سوق العمل بطريقة قطاعية لذا تصبح قابلية تشغيل الفاعلين مرتبطة بقدرتهم على تخطي هذه الحواجز مع الاحترام التام لقوانين العمل.

يتعلق الأمر بتحسين قابلية التشغيل ليست خاصة بالعمال فقط، بل هي أيضا مسألة تخص قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة التي يجب أن تحذو المسار نفسه، لأن مهنا كثيرة قد تكون معرضة للزوال، و كل الأجهزة الإدارية المكلفة بالإدماج السوسيو- مهني للشباب تسعى لتحقيق هدف واحد هو: المساعدة على الرفع من قابلية التشغيل بالنسبة للفئة التي تتخبط في تلك السياسات العمومية للتشغيل، و التحدي الكبير الذي يجب مواجهته هو مسألة الرفع من قابلية التشغيل، فالصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC سبق له أن حاول ذلك مع فئة العمال المسرّحين لأسباب اقتصادية، و الشيء نفسه يمكن قوله بالنسبة لسياسة التكوين المهني التي يجب أن تساهم من خلال التكوين المتواصل في الرفع من قابلية التشغيل.

يعتبر الانتقال من قابلية تشغيل العمال إلى قابلية التشغيل القطاعية مهم بالنسبة للجزائر، خصوصا في ظل تناقص فرص الشغل التي لا تتيح لكل البطالين فرصة الحصول على منصب عمل لائق رغم تعزيزهم لقدراتهم المهنية، فمثلا توجد قطاعات تملك قدرات اقتصادية و مالية (مثل قطاع الطاقة) لكن تبقى من القطاعات المستحدثة للقليل من فرص العمل.

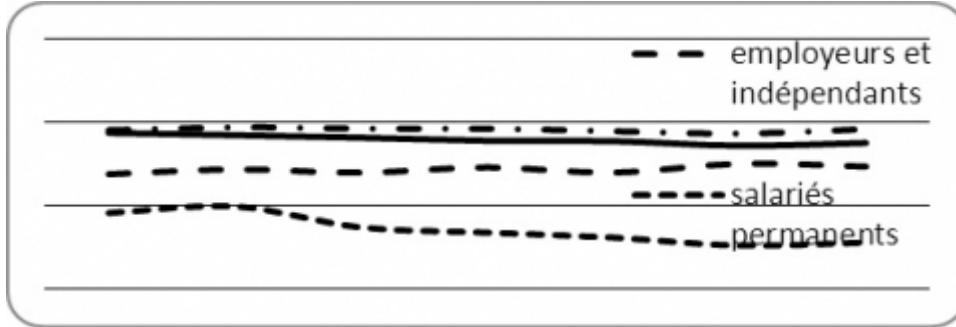
3.5- هيكلية القطاع غير الرسمي:

عندما نعتمد على مقياس عدم الانخراط في الضمان الاجتماعي لتصنيف الاقتصاد غير الرسمي، و عندما ندمج كل قطاعات النشاط في المقياس نفسه نلاحظ حالة الثبات بالنسبة للقطاع الخاص في المجال غير الرسمي، بحيث تمثل نسبة تعداد اليد العاملة المتواجدة ضمنه و غير المنخرطة في التأمين الاجتماعي بـ 75 %.

تظهر اختلافات مهمة عندما نقوم بتحليل وضعية اليد العاملة في القطاع غير الرسمي حسب "الوضعية ضمن المهنة"، فالموجودون ضمن الوضعية المهنية التالية "المساعدات الأسرية"، "الأجراء غير الدائمين، المتربصون و الفئات المشابهة لها" حسب تصنيف الديوان الوطني للإحصاء يمثلون الجزء الذي تتجاوز فيه نسبة غير المنخرطين في الضمان الاجتماعي حاجز 80 %،(49) في حين أن فئة "المستخدمين و المستقلين" لا تزال تُعزّز وضعيتها في عدم احترام الانخراط في الضمان الاجتماعي من سنة إلى أخرى، و تبقى فئة "الأجراء الدائمين" الفئة التي تمثل الاستثناء لأن

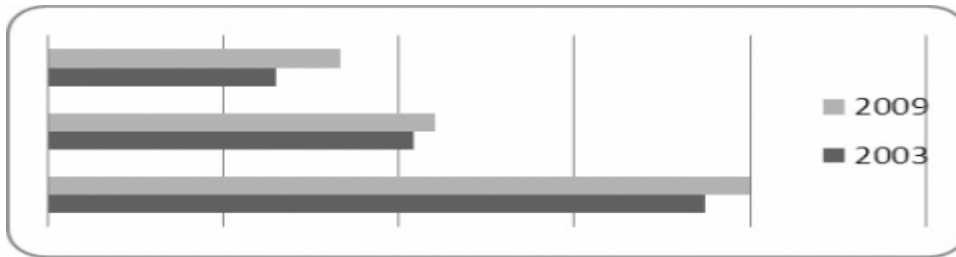
نسبة إقصائها من الاستفادة من الضمان الاجتماعي تقل من سنة إلى أخرى.

مخطط رقم 2 : تطور نسب التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي حسب قطاعات النشاط من سنة 2003 إلى سنة 2009 في الجزائر (معبّر عنها %)



المصدر : التحقيقات السنوية حول العمل سنوات 2003-2009، الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر

مخطط رقم 3 : حصة العمل غير الرسمي سنة 2009 في الجزائر معبر عنها %)



المصدر : التحقيقات السنوية حول العمل سنوات 2003 و 2009، الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر

توضح هذه الصورة العامة المكانة التي يحتلها القطاع الخاص في الاقتصاد غير الرسمي و التي لا يمكن تعميمها إذا أردنا أن نقارب "القطاع غير الرسمي بصفة عامة، و تعطي هذه الملاحظات نظرة مستقبلية للتشغيل غير الرسمي الذي سيحافظ على نسبه خصوصا عندما نعرف أن الاستثمارات الكبرى موجهة خصوصا لتنمية البنيات التحتية، التجهيز و السكن التي تستدعي الاعتماد على قطاع البناء و الأشغال العمومية.

عندما نتابع تطور اليد العاملة في القطاع غير الرسمي (خارج قطاع الفلاحة) نلاحظ أن تعداد ذلك تضاعف مرتين في الفترة ما بين 2003 و 2009، بحيث انتقل من نسبة 1.9 % إلى ما نسبته 3.9 %، كما يعطي التوزيع القطاعي لليد العاملة في القطاع غير الرسمي النسب التالية : قطاع "الخدمات و التجارة" بنسبة 48 % متبوعا بقطاع " البناء و الأشغال العمومية" بنسبة 37 % ليأتي في آخر هذه القائمة قطاع " الصناعة" بنسبة 15 % (50).

لا يمكن اعتبار القراءة المقدمة في بانوراما سوق العمل في الجزائر شاملة لأن التغيرات الحالية الحاصلة في عالم الشغل تتطلب تحاليل أخرى أكثر عمقا حسب مختلف قطاعات النشاط، وفي الوقت نفسه، يمكن أن نعتبر أن تسليط الضوء على

"القطاعات المحدثة للكثير من فرص العمل" و"القطاعات الغنية" ضروري في أي مسعى لتعميق تحليل سوق العمل لأن هذين الشكليين من القطاعات غير متلازمين دائماً.

إن التحاليل المنجزة لحدّ الساعة تكشف عن وجود سوق مجرّاة للعمل، بحيث يشتغل كل جزء منها وفق المنطق الخاص به. قد تُؤلّد الظروف الاجتماعية الحالية التي تعرفها الجزائر، و التحوّل و التغيّر الذي يعرفه العمل المأجور مثلما تمّ تقديمه في هذا المقال يخضع لتوترات اجتماعية قوية تتطلب وضع نظام دائم لرصدها، بينما يبقى الأجر أحد العناصر غير المُتطرّق إليها و التي تؤثر في تعديل موازين العلاقات بين العرض و الطلب في سوق العمل (حسب النظرية الكلاسيكية) خصوصاً في القطاع الخاص. هذه بعض العناصر التي تستحقّ أبحاث و دراسات عميقة.

خاتمة:

لقد تعرضنا في هذا المقال لمتغير سوق العمل بالتحليل و التوضيح لمختلف الأبعاد المتعلقة به من حيث علاقته بالتعليم و مخرجاته و كذلك مختلف التصورات النظرية التي عالجت هذا المفهوم ، كما تعرضنا لوضعية سوق العمل في الجزائر ثم تطوره التاريخي بصفة خاصة ، لكن ما استخلصناه من كل ما سبق ذكره هو أن اتجاهات سوق العمل و أنماط التعليم متغيران تابعان لمتغيرات كثيرة، لذا فإصلاح التعليم أصبح ضرورة لأن البرامج التعليمية لها دورة حياة قد تطول أو تقصر في هذا المجال فهي كالسلع، لأجل ذلك يعكف المخططون على رسم سياسات تعليمية حسب ما تفرضه التطورات في سوق العمل و الاقتصاد بمراجعة المناهج التربوية تبعاً للمتغيرات الحاصلة في السياق السوسيواقتصادي و التكنولوجي.

إن الدراسات و التراكمات النظرية كان الفضل الكبير فيها للرعيّل الأول من علماء الاجتماع الذين وقفوا عند حقيقة سوق العمل و التخصصات المهنية بالبحث و التحليل لأبعاد عملية التعليم و علاقة مخرجاته بسوق العمل، من خلال مناقشة مسألة المكانة المهنية و محدداتها، العلاقة بين المهنة و البناء الاجتماعي و دورها في الحفاظ على تماسك المجتمع وصولاً لتوضيح العلاقة بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل.

- الهوامش :

- 1- Petit Larousse Illustré , librairie Larousse ,Paris, 794.:France, 1993, P
- 2 - بودون ريمون: المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، ترجمة سليم حداد ،المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، ط1 ، 1986 ، ص: 594.
- 3 - كمال عبد الحميد الزيّات: علم الاجتماع المهني، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة ، 1986، ص: 33.
- 4 - سامي سلطي عريفيج :الجامعة و البحث العلمي، دار الفكر، الطبعة الأولى، عمان، 2001، ص: 28.
- 5- مؤشرات سوق العمل: مجلة أهداف جسر التنمية، العدد السادس عشر ، أفريل، 2003، المعهد العربي للتخطيط بالكويت .
- 6- فؤاد أفرام البستاني : منجد الطلاب ، بيروت ط 3 ، 1956 ، أنظر تنمية .
- 7 - ابن منظور: لسان العرب ، المجلد السادس، دار صادر، الطبعة 01 ، بيروت، 1997 ، ص262 .

8 - محمد علي حافظ : **التخطيط للتربية و التعليم، المؤسسة المصرية العامة للتأليف و الأنباء و النشر، الدار المصرية للتأليف و الترجمة ، 1965، ص 68.**

9 - محمد عبد العزيز عجمية و الدكتورة إيمان عطية ناصف : **التنمية الاقتصادية ، دراسات نظرية و تطبيقية ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية، 2003 ، ص 47 .**

10 - Laflamme Claude : une contribution à un cadre théorique par l'insertion professionnelle des jeunes, revue des sciences de l'éducation, vol xN°2, 1984, P :104.

11 - Vatin François : **le travail, science de société**, essais d'épistémologie et de sociologie, du travail, édition de l'université de Bruxelles, Avenue Paul hégar 26-1000 Belgique, 1999, P170.

12 - copié Thomas et Mansuy Michael : **l'insertion professionnelle des débutants en Europe**, des situations contrastes, Revue économique et statistique N° :378-379,2004 p :150.

13 - Laflamme Claude : **une contribution à un cadre théorique par l'insertion professionnelle des jeunes**, op.cit., p 205.

14 - Laflamme Claude : Ibid., P :206.

15 - op.cit., P:206.

16 - ليلي جماد: **التكوين المهني بين توجهات الخطاب الرسمي و احتياجات سوق العمل**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، تخصص سوسيولوجية الديناميكية الاجتماعية و التنمية الإقليمية، قسم علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2010-2011 ، ص:55.

17 - قيرة اسماعيل ، غربي علي : **سوسيولوجيا التنمية**، ديوان المطبوعات الجامعية 2001 ص، ص: 130-131.

18- ناجي سفير: **محاولات في التحليل الاجتماعي؛ التشغيل، الصناعة، التنمية**، ج2، ترجمة الأزهر بوغنيوز ، ديوان المطبوعات الجامعية و المؤسسة الوطنية للكتاب ، بدون سنة نشر ، ص، ص122،121.

19- زاهي شهرزاد، بوسنة محمود: **التكوين المهني في الجزائر؛ تطوره منذ الاستقلال و آفاق تنميته و تحسين فعاليته**، حوليات جامعة الجزائر ، العدد: 07، 1993، ص 244.

20- Bernard Chantal et autres : **la politique de l'emploi formation au Maghreb, 1970-1980**, édition du centre de la recherche scientifique, 15 quai Anatole, frange 75700, paris, 1982.p 25.

21 - djeflat Abdelkader : **technologie et système éducatif en Algérie, Rapport de recherche au projet du recherche conjoint decread**, Oran et UPE, Paris. Office du publication universitaire

ben Aknoun, Alger, 1993 p : 137

22 - Slaini Ahmed : **éducation et formation des jeunes et leur intégration à la vie économique dans le Maghreb**, revue perspective publication de recherche, sante, développement, travail, université Annaba, N1, juin,1995, p 12.

23- قيرة اسماعيل و إسماعيل قيرة و علي غربي : **في سوسيولوجيا التنمية**، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 183.

24- ناجي سفير: **محاولات في التحليل الاجتماعي** ، ج2 ، مرجع سبق ذكره، ص 08.

25 - K-ben Mouffok : **l'évolution de l'emploi en Algérie quelle tendance ?** 21 Décembre 2006, Global Poly Network, P :23. www.gpn.org date :18- 06 – 2012, 20h.

26- Crnoy Martin : **l'ajustement structurel et l'évolution de l'enseignement**, Revue international du travail, Genève, v : 334, N° : 60, 1995, P727ap729.

27- Musette Mohamed Saïb et autre : **Marcher du travail en Algérie**, élément pour une politique nationale de l'emploi profit de pays, Alger, octobre, 2003, P 78. www.ihp.org date : 22- 06- 2012, 19h.

28 - Berkane Youssef : **les diplômés de la formation professionnelle**, Devoir professionnel et modalité d'accès à l'emploi, Revue des sciences humaines, université Mohamed Khider Biskra N° : 9, Mars 2006, P78.

29 - سلاطينة بلقاسم ، غربي علي، قيرة إسماعيل: **تنمية الموارد البشرية**، دار الهدى للنشر و التوزيع عين مليلة ، الجزائر، 2002، ص 225.

30 - Muzette Mohamed Saib et autres : **Marcher du travail en Algérie** ,op.cit., P78.

31 - تقرير حول سوق العمل بالجزائر ، عن منظمة العمل العربية لسنة 2005 : www.alolabor.org بتاريخ : 2012/07/25 : 11:45 .

32 - زين الدين أحمد: **أهمية الرقم الإحصائي و دور الأجهزة الإحصائية**، الندوة الدولية حول السكان و التنمية و أهمية الرقم الإحصائي، حمص 25-28 تشرين 1983، المكتب المركزي للإحصاء، سوريا ، ص 202 .

33 - Mancel Nathalie : **les profils de gestion de la main d'œuvre du niveau des secteurs d'activité conséquences pour l'emploi des jeunes**. Revue formation-emploi, N° : 60 Octobre-Décembre 1997. P :67 .71.

34 - Djedjiga Rahmani : **agence nationale d'emplois**, El waten le 25/01/2011, P :07.

35 - H. hassani : **observation de la formation professionnelle**

et de l'emploi européenne, séminaire Alger 13.14 Juin 2001.
Revue objectif formation publier par le ministère de la formation
professionnelle N° :14, Juin 2002 P12.

36 - البشير عبد الكريم: التحول الديمغرافي في الجزائر و سياسات مواجهة
عرض الاستخدام: جامعة سعد دحلب ، 26 / 28 أفريل 2006، ج 2 ، ص 134.

37 - نفس المرجع، ص: 135.

38 - Guernier Maurice: **Tiers-monde** ; trois quarts du monde,
rapport du club au club du rom, dossier-demain, ISBN 2-04, 0

39 - السعد عبد الأمير (1989)، الربيع البترولي والدولة الريعية، مجلة دراسات
عربية، العدد 6، بيروت، ص 50.

40 - أبو أنس الأنصار، تنمية الكفاءات، بحث على موقع
www.benasla.arabblogs.com، اطلع عليه يوم 2013/4/27.

41 - Wahida Bahri, Annaba et el Taref, Gelsenwasser s'occupe
de l'eau, l'Expression, 23 Décembre 2007,
http://www.lexpressiondz.com.

42 - Benoit A. Aubert, Michel Patry, Les Partenariats Public-
Privé: une option à découvrir, centre interuniversitaire de
recherche en analyses des organisations (CIRANO), Montréal,
Canada, Mars 2004, p 39,40

43- ليلى جماد: التكوين المهني بين توجهات الخطاب الرسمي و احتياجات
سوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص 155.

44- بانوراما سوق العمل في الجزائر : اتجاهات حديثة و تحديات جديدة، محمد
صايب موزات ترجمة : فؤاد نوار
<https://journals.openedition.org/insaniyat> 2019/06/26، الساعة الثامنة
ليلا

45- نفس المرجع.

46- United Nation, Département des affaires économiques et
sociales, Rapport Mondial sur la jeunesse 2005, Washington.

47- بانوراما سوق العمل في الجزائر : اتجاهات حديثة و تحديات جديدة، محمد
صايب موزات ترجمة: فؤاد نوار، مرجع سبق ذكره.

48 - Cf. Anker, A. et al. (2003), « La mesure du travail décent,
un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », in *Revue
internationale du travail*, vol. 142, n° 2, p. 159-193.

49 - بانوراما سوق العمل في الجزائر : اتجاهات حديثة و تحديات جديدة، محمد
صايب موزات ترجمة: فؤاد نوار، مرجع سبق ذكره.

50 - نفس المرجع السابق.

- قائمة المراجع:

1- سامي سلطي عريفج: الجامعة و البحث العلمي، دار الفكر، الطبعة الأولى،

عمان، 2001.

2- مؤشرات سوق العمل: مجلة أهداف جسر التنمية، العدد السادس عشر ،
أفريل، 2003، المعهد العربي للتخطيط بالكويت .

3- فؤاد أفرام البستاني : منجد الطلاب ، بيروت ط 3 ، 1956.

4 - ابن منظور: لسان العرب ، المجلد السادس، دار صادر، الطبعة 01 ،
بيروت، 1997 .

5 - محمد علي حافظ :التخطيط للتربية و التعليم، المؤسسة المصرية العامة
للتأليف و الأنباء و النشر، الدار المصرية للتأليف و الترجمة ، 1965.

6 - محمد عبد العزيز عجمية و الدكتورة إيمان عطية ناصف : التنمية الاقتصادية
، دراسات نظرية و تطبيقية ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية،
2003 .

7 - Laflamme Claude: **une contribution à un cadre théorique par l'insertion professionnelle des jeunes**, revue des sciences de l'éducation, vol xN°2, 1984.

8 - ليلى جماد: **التكوين المهني بين توجهات الخطاب الرسمي و احتياجات سوق العمل**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، تخصص سوسولوجية
الديناميكية الاجتماعية و التنمية الإقليمية، قسم علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2010-
2011.

9 - قيرة اسماعيل ، غربي علي : **سوسولوجيا التنمية**، ديوان المطبوعات
الجامعية 2001.

10 - ناجي سفير: **محاولات في التحليل الاجتماعي؛ التشغيل، الصناعة، التنمية**، ج2، ترجمة الازهر بوغنبوز ، ديوان المطبوعات الجامعية و المؤسسة
الوطنية للكتاب ، بدون سنة نشر .

11- زاهي شهرزاد، بوسنة محمود: **التكوين المهني في الجزائر؛ تطوره منذ الاستقلال و آفاق تنميته و تحسين فعاليته**، حوليات جامعة الجزائر ، العدد 07
، 1993 .

12- djeflat Abdelkader : **technologie et système éducatif en Algérie, Rapport de recherche au projet du recherche conjoint decread**, Oran et UPE, Paris. Office du publication universitaire ben Aknoun, Alger, 1993.

13 - K-ben Mouffok : **l'évolution de l'emploi en Algérie quelle tendance ?** 21 Décembre 2006, Global Poly Network,
www.gpn.org .

14 - Musette Mohamed Saïb et autre : **Marcher du travail en Algérie**, élément pour une politique nationale de l'emploi profit de pays, Alger, octobre, 2003.

15 - Berkane Youssef : **les diplômés de la formation professionnelle**, Devoir professionnel et modalité d'accès à l'emploi, Revue des sciences humaines, université Mohamed

Khider Biskra N° : 9, Mars 2006.

16 - سلاطنية بلقاسم ، غربي علي، قيرة إسماعيل : تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر و التوزيع عين مليلة ، الجزائر، 2002.

17- بانوراما سوق العمل في الجزائر : اتجاهات حديثة و تحديات جديدة، محمد صايب موزات ترجمة: فؤاد نوار

<https://journals.openedition.org/insaniyat>