

أثر الإنفاق العام على منظومة التربية والتكوين في الجزائر (1990 إلى 2010)

أ: أميرة تواتي

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

جامعة الجزائر 3

Amira.touati2014@gmail.com

Résumé

Le concept de développement humain est un concept qui situe la dimension humaine au cœur des problématiques du développement .

En effet , ce concept qui s'avère relativement nouveau a évolué sur plusieurs étapes , depuis les années quarante jusqu'aux années quatre-vingt dix , lorsqu'il a été démontré que la notion de développement humain est bien plus complexe et densifiée que les anciennes théories dites classiques . celles-ci étaient davantage focalisées sur l'accroissement du revenu national que sur le développement humain et , concomitamment , sur les ressources humaines .

L'ONOU qui , depuis 1990 , à travers le PNUD (programme des Nations Unies pour le développement) a diligenté des programmes annuels d'évaluation du développement humain dans le monde , s'est vu dépassée , même par les précédentes études qui considéraient l'être humain comme un pilier majeur de toute politique ou stratégie de développement socio-économique.

Dans ce contexte, des efforts importants ont été entrepris depuis les années soixante-dix en matière d'investissements en capital humain en Algérie.

Néanmoins, la conviction est aujourd'hui largement partagée qui estime que ces lourdes dépenses n'ont généré ,in fine, qu' un bilan insuffisant, comme en témoigne le dysfonctionnement du système Education-Formation, entre autres sur le registre qualitative .

Et pour cause, le tout dernier constat établi par la délégation de l'ONU, en Février 2015 , a ciblé la dichotomie alarmante entre le bilan en termes d'infrastructures et de chiffres des élèves lycéens et étudiants et celui des niveaux qualitatifs jugés bien en deçà des normes universellement admises.

A ce stade de la défaillance du système éducatif .Il convient de s'interroger sur l'impact des dépenses publiques sur le système éducatif en Algérie ?

Les mots clé :

Systeme –

éducation- formation , Investissement en capital humain, Dépenses publiques ,Ressources humaines, Politique de développement socio-économique, Dysfonctionnement du système éducatif

ملخص

الاستثمار في رأس المال البشري هو الاستثمار الأكثر أمانا بالمقارنة مع الاستثمار المادي، لأن الإنسان هو العامل الرئيسي للتنمية في أي مؤسسة مهما كانت طبيعتها وأهدافها. لقد أضحت التكوين وسيلة لتحقيق أهداف متنوعة جدا، وصعبة في بعض الأحيان. ذلك أنه لكل نوع من الأهداف نوع خاص من التكوين يتميز بقواعد تسيير معينة ومحددة ولذلك فإن ما يبرر عملية وجوب التكوين هو إصطلاحه بدور هام فيما يخص المساهمة في العملية الشاملة لمختلف مراحل التسيير و في تنمية الموارد البشرية على وجه الخصوص ولهذا الغرض فإن عملية التكوين تستوجب تسيير سياسة من شأنها توفير الحوافز و الدوافع الضرورية التي تجعل وجود الكفاءات البشرية في مختلف ميكانزمات التسيير خاصة في ظل مستجدات الساعة أمرا لا مفروضة ان ما يبرر التركيز الحالي على عنصر التكوين هو ذلك التأثير الإيجابي للكفاءات البشرية على عملية نجاعة المؤسسة فقد تأكد عبر السنين أن معادلة التكوين - النجاعة أصبحت مؤشرا حقيقيا يتخذة مختلف المسيرين مهما كانت صعبة نشاطاتهم ، كمرجع للتقييم المؤسسة.

فكلما تميز المسيرون بكفاءة كبيرة وتنافسية عالية ترتكز اساسا على انتهاز سياسة للابداع والابتكار علميا و تكنولوجياي إلا و تم بلوغ الأهداف المسطرة للنجاعة وبأقل التكاليف الممكنة.

الرأس المال البشري، التكوين، المعارف، المهارات، الابتكار : الدالة الكلمات

تمهيد:

شهدت المراحل المختلفة لتطور الفكر التنموي تباينا شديدا في درجة الاهتمام بالعنصر البشري وفي أسلوب معالجة هذا البعد في أدبيات التنمية التي انتشرت منذ أواخر الأربعينيات و حتى الآن .

ففي المراحل الأولى لم يلقى البعد البشري الاهتمام المناسب حيث انصب الاهتمام على تراكم رأسمال المادي وإحداث النمو الاقتصادي بمعدلات متسارعة حتى تستطيع الدول المتخلفة اللحاق بركب الدول المتقدمة . و مع بداية الستينيات ، شهد الفكر التنموي تحولا هاما تمثل في الحديث عن رأسمال البشري وأهمية الاستثمار في هذا النوع من رأسمال حتى يمكن إحداث النمو الاقتصادي المستهدف . و في نهاية الستينيات ، و بعد مرور نحو عشرين عاما من التركيز على النمو الاقتصادي ، سواء من خلال الاستثمار في رأسمال المادي او البشري ،كهدف نهائي لجهود التنمية ، يتحول الاهتمام مرة أخرى إلى أهداف أخرى مثل محاربة الفقر و البطالة و عدالة توزيع الدخل الوطني و التنمية الريفية وإشباع الحاجات الأساسية للسكان... و حل عقد التسعينيات بمعالجة أكثر شمولا للبعد البشري ، حيث شهد هذا العقد اهتماما متزايدا بالعنصر البشري باعتباره الغاية و الهدف النهائي للتنمية .

فقد بدأ البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة منذ عام 1990 في إصدار تقرير سنوي عن التنمية البشرية . و قد تبنت مفهوما ينظر إلى عملية التنمية على أنها تنمية البشر من خلال تحسين قدراتهم و من خلال توسيع الخيارات أمامهم و الانتفاع من كفاءاتهم.

و يرى الكثيرون أن موضوع التنمية البشرية ليس وليد تقرير برنامج الأمم الإنمائي و إنما هو العكس الصحيح حيث تبنت هذه المنظمة التنمية البشرية كنتيجة طبيعية لتزايد الاهتمام بالعنصر البشري في الفكر التنموي و من قبل العديد من الدول ،و من بينها الجزائر، التي عرفت سياسة إنفاقها على رأسمال البشري تطورا كبيرا منذ بداية السبعينات إلى يومنا هذا .

و مع ذلك فالفجوة بين الانفاق والنوعية في منظومة التربية والتكوين مافئنت تتسع لتحديث إختلالات ،هذه النتيجة 2015 فيفري .الصادرفي شهر المتحدة أكدها تقريرلجنة الأمم

فما أثر هذا الإنفاق على تطور منظومة التربية والتكوين في الجزائر ؟

الكلمات المفتاحية

منظومة التربية والتكوين، الإستثمار في الرأسمال البشري، الإنفاق العام، الموارد البشرية، سياسة التنمية، إختلالات المنظومة التربوي

1-1 مفهوم التنمية البشرية:

يعرف العالم بول سترين * Paul streeten في كتابه " التنمية البشرية: المعنى والغايات " التنمية البشرية كالاتي: " إن مفهوم التنمية البشرية يتضمن تحسين الظروف البشر و توسيع خيارات الناس و النظر إلى الكائنات البشرية كغايات بحد ذاتها و كذلك باعتبارها وسائل إنتاج ايضا " .

ومن منطلق هذا التعريف فإن ثمة ثلاثة خيارات تبقى أساسية في كل مستويات التنمية وهي:

◀ أن يحظى الإنسان بحياة طويلة وصحية.

◀ أن يحصل على معارف و مؤهلات.

◀ أن يحصل على الموارد الكفيلة بتوفير مستوى معيشة لائق.

تقاس التنمية البشرية عن طريق مؤشر يطلق عليه IDH (مؤشر التنمية البشرية Indicateur de Developpement Humain) وهو يتكون من الخيارات الثلاث المذكورة سالفا.¹

وتقوم مصالح برنامج الأمم المتحدة للتنمية (PNUD) منذ سنة 1990 بقياسه وعلى أساس هذا المؤشر ترتب الدول المعنية بالعملية، و التي يقارب عددها 180 دولة، حسب ما أنجزته لتحقيق الخيارات التالية:

- متوسط حياة معيشة يقارب 85 سنة.

- ضمان فرص التعليم و التكوين للجميع.

- الحصول على دخل لائق كفيل بضمان حياة كريمة.

أما فيما يتعلق بالحد الأدنى و الحد الأقصى لمكونات كل خيار منها فقد تم ضبطها على النحو التالي:

- أمل العيش منذ الولادة: من 25 إلى 85 سنة.

- محور الأمية للبالغين: من 0% إلى 100% كل مستويات التعليم.

- أخيرا الناتج الداخلي الإجمالي الحقيقي لكل ساكن: من 100 دولار إلى 40.000 دولار

(القيمة الحقيقية س - قيمة الحد الأدنى س)

= الخيار س

(قيمة الحد الأقصى س - قيمة الحد الأدنى س)

بعد حسابات هذه المكونات تجمع و يقسم المجموع على رقم 3 و نحصل بالنتيجة على مؤشر التنمية البشرية الذي يتراوح ما بين 0 إلى 1 إن تقرير سنة 2002 الخاص بالمرحلة ما بين 1975 و 2000 على سبيل المثال و الذي خص 173 دولة رتب الجزائر ضمن الدول النامية التي تتميز بمؤشر متوسط حيث احتلت الرتبة 100 على مجموع 173 دولة¹.

أما في تقرير 2013 لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية فإن مقياس مؤشر التنمية للجزائر قد عرف قفزة نسبية حيث بلغ 0.713 سنة 2012 بعد أن كان 0.625 سنة 2000 و 0.562 سنة 1990 علما أن الحد الأقصى لهذا المقياس هو 1. و بالنتيجة فإن الجزائر رتبت بفضل هذا المقياس في المرتبة 93 من أصل 187 دولة معنية بالدراسة.

ورجعت المرتبة الأولى إلى النرويج 0.955 بينما جاءت تونس في المرتبة 94 بمقياس 0.712 واحتلت قطر المرتبة الأولى عربيا بمؤشر 0.834.

واستحوذت الدول المتقدمة على حصة الأسد فيما يخص الترتيب العام باحتلالها المراتب العشر الأولى

1- النرويج 0.955 2- أستراليا 0.938 3- الولايات المتحدة الأمريكية 0.937 4- هولندا 0.921 5- ألمانيا 0.920

6- نيوزلندا 0.919 7- إيرلندا 0.916 8- السويد 0.916 9- سويسرا 0.9136 10- اليابان 0.9122²

وما يلفت الانتباه هو غياب إنجلترا وفرنسا من هذا الترتيب. ومما لاشك فيه أن التنمية البشرية لها العديد من المكونات التي تتفاعل معها نتيجة العلاقة الجدلية بينها وهي :

المكون الإنساني، المكون السياسي، المكون الاقتصادي، المكون الثقافي، المكون البيئي، المكون الاجتماعي.. نستنتج مما سبق أن مفهوم التنمية البشرية هو مرتبط أصلاً بذات الإنسان وقدرته على النمو والتطور الذهني والمعرفي.

2.1 مفهوم تنمية الموارد البشرية :

برز مفهوم تنمية الموارد البشرية من المنظور الاقتصادي الذي أكد أن الإنسان هو مورد من الموارد الاقتصادية بصفته منتجا ويساهم في إنتاجية العمل بالدرجة الأولى.

وبناء عليه طفت إلى السطح دراسات عديدة خاصة في الدول المتقدمة حول اقتصاديات التعليم والتكوين لتؤكد أن عملية الإنفاق على التعليم والتكوين هو في حد ذاته اقتصادي له عائد مادي على الإنسان والمجتمع.

وانطلاقاً من هذا المنظور فإن التعريف الأكثر تداولاً لتنمية الموارد البشرية يتلخص في الاتي إن تنمية الموارد البشرية هي تعظيم الطاقات البشرية لسكان المجتمع واستغلالها بكفاءة في كافة مناحي النشاطات الاجتماعية والاقتصادية. وبالرغم من الاختلاف الملاحظ ما بين تعريف التنمية البشرية وتعريف تنمية الموارد البشرية إلا أن هناك توافق بينهما حيث أن التنمية البشرية المستدامة تعني التنمية الشاملة، وفي حقيقة الأمر فإن هذه التنمية لا يمكن تحقيقها إلا إذا كان الإنسان هو العامل المركزي والأساسي لها.

لقد خلصت الدراسات الأخيرة في هذا الشأن إلى أن البشر هو أهم عامل في حركة التحديث وإذا لم يطرأ تحديثاً عليه فإنه من المستحيل تحقيق تحديث العلوم والتكنولوجيا ومختلف العلوم الأخرى كالاقتصادية والاجتماعية. وتخضع التنمية البشرية، كي تبلغ أهدافها، إلى مقومات أساسية نذكر منها كالاتي:

◀ إعادة تأهيل القوى البشرية

◀ التخصص المعرفي كأساس للإنتاج والإنتاجية

◀ التعليم كعامل أساسي لنجاح التنمية الاقتصادية

حيث تمكن العلاقة الوثيقة بين التعليم والتنمية الاقتصادية ركيزتين أساسيتين هما: الموارد البشرية والموارد المادية

❖ الشباب ركيزة أساسية للتنمية البشرية

إن البحث في موضوع التنمية البشرية يقودنا حتماً كبلد من البلدان النامية التي تتميز بأكبر نسبة من الموارد البشرية نظراً لنسبة الشباب بها والجزائر خير دليل على ذلك، إلى التفكير في المستقبل لاستغلال عامل الشباب بحسن تكوينه وتعليمه ليكون رأس مال بشري مثمر وفعال.

إن الإحصائيات التي تمت خلال العقد المنصرم تشير إلى أن الدول النامية تستحوذ على نسبة 86.6% من نسبة الشباب في كافة أرجاء المعمورة (1.5 بليون نسمة منهم 1.3 بليون نسمة يقيمون في العالم الثالث).¹

وأفادت التقارير الإحصائية الصادرة عن البنك الدولي للتنمية لسنة 2007¹ أن للدول النامية فرصة ذهبية تاريخية لا تعوض من أجل إعداد مجموعة من الاستثمارات الفاعلة فيما يتعلق بالرأس المال البشري نتيجة إلى طبيعة توزيع الفئات العمرانية في دولها والمقصود به "معدلات الخصوبة".

خلال العقود الأربعة القادمة (40 عاما) من العمر البشري سيستمر دخول الدول النامية في مرحلة زمنية تمتاز بالارتفاع الملحوظ في نسبة الأشخاص القادرين على العمل بالتوازي مع انخفاض أعداد الأطفال و المسنين و المحتاجين إلى التكفل و النفقات خاصة الحكومية منها.

وبالنتيجة فإنه يتحتم على الدول النامية خلال 40 عاما هذه، أن توجه نفقاتها و استثماراتها لفائدة الموارد البشرية دون تحمل أعباء و تكاليف اقتصادية و مالية إضافية، كمثيلاتها من الدول التي ترتفع فيها تكاليف النفقات الاجتماعية نتيجة ارتفاع نسبة الأشخاص الذين هم في سن التقاعد و كبار السن نسبيا بالمقارنة مع نسبة القادرين على العمل و ممارسته النشاطات الأخرى.²

وفي هذا السياق شكلت التنمية البشرية إحدى المحددات الرئيسية لمنظومة التربية و التكوين بالجزائر.

1-3 مفهوم تنمية الموارد البشرية المستدامة:

يعتبر الإنسان المرتكز الأساسي في تكوين مفهوم التنمية البشرية وقد تناولت العديد من الدراسات هذا الموضوع قصد تحديد تعريف دقيق و شامل لمفهوم التنمية و دراسة أبعادها و غاياتها مثل رفع مستويات المعيشة و التعليم و التكوين و العمل على تطوير و تحسين نوعية الحياة البشرية بما يليق بموقع الإنسان المفكر و المبدع و المنتج من جوانبها المختلفة كالجانب الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي.

و لم ينظر للإنسان في السابق إلا في كونه وسيلة لإنتاج الثروة وهو ما نجده عند ألفريد مارشال (1842-1924) ALFRED MARSHAL و خريجي مدرسته. لقد تبنى ألفريد مارشال مفهوم رأس المال البشري عند ادام سميث ADAM SMITH (1723 - 1790) وعرفه كالاتي : " إن الرأس المال البشري هو القدرات و المهارات التي تساهم بشكل مباشر في جعل الأفراد فاعلين صناعيا أو فاعلين في الصناعة " .

واتضح هذا التعريف في قوله الشهير : " أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة ما يستثمر في البشر " .¹ و من هنا ندرك أن الانسان هو أساس كل عملية تنموية مهما كانت أهدافها و غاياتها.

ورغم شيوع أطروحة الراسمال البشري في خمسينيات القرن الماضي على يد ثيودور شولتز * THEODORE W. SCHULTZ وعدد اخر من المختصين إلا أن مكانة الإنسان بقيت على ما كانت عليه و لم تؤثر الدراسات الأكاديمية في الإهتمام بالإنسان كعامل مركزي فسي عملية الإنتاج و يبقى مفهوم التنمية البشرية غير مكتمل ما لم يأخذ في مفهوم " عامل الاستدامة " .

إن المقصود بالتنمية البشرية المستدامة هو بلوغ الأهداف التي تربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية وهذه الأهداف تجعل الموارد البشرية المنطق و الغاية في نفس الوقت في كل عملية تنموية.

*حائز على جائزة نوبل في الإقتصاد سنة 1979 له مؤلفات عديدة في الإستثمار في الرأسمال البشري

1-4 مفهوم الرأسمال البشري:

" يعرف الرأس المال البشري بأنه المخزون من الطاقات المنتجة اقتصاديا".¹ و يتمثل أساسا في مجموع المعارف و المهارات و القدرات و الخصائص الفردية التي من شأنها أن تحقق الرفاهية الاقتصادية و الاجتماعية للفرد و المجتمع.² أما البنك الدولي فإنه يذهب إلى أبعد من ذلك في تعريفه بتناول الجانب الاجتماعي و ذلك كالاتي: " الرأس المال البشري هو تلك المهارات المتجسدة في الفرد العامل أو القوة العاملة و التي تكتسب من خلال التدريب و التعليم و الرعاية الصحية و المستوى الغذائي للفرد " .

ويؤكد الباحث Gary, S`Becker وهو واحد من أبرز الباحثين الذين تركوا بصماتهم الخاصة من خلال دراساتهم التي ساهمت في تطوير نظرية رأس المال البشري، هذا الطرح في أهم أبحاثه.³ وكان له الفضل في التفكير في الإهتمام بدراسة الأنواع المختلفة للإستثمار البشري من تعليم و تكوين و رعاية صحية و بصفة خاصة التدريب الذي صنفه إلى نوعين، تدريب عام وهو الذي يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها أو مؤسسة أخرى قد يمارس نشاطاته المهنية بها، وتدريب متخصص وهو الذي من شأنه أن يزيد من الإنتاجية الحدية للعمل في المؤسسة أخرى و في كلتا الحالتين سواء فيما يخص التدريب العام أو التدريب المتخصص، فإن اللجوء إلى الإنفاق أمر يفرض نفسه وهو ما يستلزم تخصيص تكاليف خاصة للإستثمار في الإنسان بوصفه العامل الأساسي للنمو الاقتصادي.

و لإعطاء توضيحات أكثر دقة تتناول مفهوم الاستثمار في الرأس المال البشري.

1-5 مفهوم الاستثمار في الرأسمال البشري

يعني الاستثمار في رأس المال البشري مجموع التكاليف المخصصة لتحسين و تطوير القدرات و المعارف التي تساهم في رفع الإنتاجية عند الأفراد، وهي جزء من الاستثمار اللامادي.¹ و يعرف الاستثمار اللامادي (استثمار لا مادي أو خاص بالتطور التقني) على أنه جزء من الاستثمارات المخصصة لشراء براءات اختراع في مجال البحث / التنمية أو التكوين المهني و بصفة عامة التربية والتعليم من أجل تطوير إنتاجية العمل.² وهذا النوع من الاستثمار يصعب حسابه أو تقييمه أو حتى تعريفه من طرف المحاسبة الوطنية. و نستخلص من هذه المفاهيم أن الاستثمار في رأس المال البشري هو إعطاء الأولوية للإنفاق في المجالات التي من شأنها أن تساهم في تكوين و تعليم الإنسان، بدنيا و عقليا، من أجل رفع الإنتاجية و تطويرها. ويقصد بمجالات الاستثمار الإنفاق في التعليم و التكوين، الرعاية الصحية و التغذية...إلخ. وقد تأكد ذلك من خلال تقدير رأس المال البشري لتحديد مقدار الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية، ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع،

(1914 Huebner & Wood)

(1972 Hetzger)

وإدخال مفهوم الخسارة في رأس المال البشري الناتجة عن عجز الفرد.

(1916 Boog, 1914 Guyot)

2. حجم الإنفاق في منظومة التربية والتكوين في الجزائر:

2-1 تطور حجم الإنفاق في منظومة التربية والتكوين:

إن الميزانيات المتتالية لمرحلتين: (1990 - 2002) و (2005 - 2010) كما هو مبين في الجدولين رقم 1 و 2 تعكس

طبيعة التوجهات التي التزمته السلطات العمومية الجزائرية إزاء قطاع منظومة التربية

و التكوين. لقد تبنت الدولة مبدأ ديمومة دعم هذا القطاع الحساس، رغم عدم استقرار الموارد المالية للبلاد من مرحلة لأخرى نظرا للوضع الاقتصادي العالمي و تأثيره على الاقتصاد الوطني. ذلك أن متوسط معدل نسبة النفقات لهذه المنظومة بمختلف دوائرها الوزارية، (التربية الوطنية

و التعليم العالي و البحث العلمي و التعليم و التكوين المهنيين) قياسا بتطور ميزانيات الدولة و الناتج الداخلي الخام سجل استقرارا معتبرا و يتجلى ذلك على النحو التالي بالنسبة للمرحلة (1990 - 2002): 19.57% متوسط معدل سنويا بالنسبة

لميزانية الدولة. و 6.36% متوسط معدل سنويا بالنسبة للنتاج الداخلي الخام (P.I.B). (أنظر الجدول 1) أما بالنسبة للمرحلة 2005 – 2010 فكان على التوالي: 17.95% بالنسبة لميزانية الدولة، 6.13% متوسط معدل سنويا بالنسبة للنتاج الداخلي الخام (PIB) (الجدول 2).

إن الاستقرار في نسب النفقات التي خصصت لمنظومة التربية و التكوين إلى ميزانية الدولة و إلى الناتج الداخلي الخام عبر المراحل السابقة

(1990 – 2002) ثم من(2005-2010) يؤكد تمسك السلطات العمومية بالدعم المتواصل للسياسة المنتهجة منذ السبعينيات لهذا القطاع و الذي من خلاله تبرز أهداف الدولة الرامية إلى الاستثمار في الرأسمال البشري بصفته الأكثر نجاعة و مردودية بالنسبة للتنمية قياسا بالاستثمارات المادية الأخرى.

ومن خلال قراءتنا للأرقام و النسب المدرجة في (الجدول رقم 1) يتضح أن نسبة ميزانية التربية و التكوين قياسا بميزانية الدولة قد عرفت استقرارا نسبيا من سنة 1995 إلى غاية 2002 وذلك على النحو التالي:
- 17.45 % سنة 1995، 18.89 % سنة 1999، 17.43 % سنة 2001، وأخيرا 18.47 % سنة 2002 و لكنها مع ذلك فقد سجلت تراجعاً نسبياً بالنسبة لسنة 1990 أين بلغت 26.31%.

وفي نفس السياق، الملاحظة ذاتها تنطبق على نسب ميزانية التربية و التكوين قياسا بالناتج الداخلي الخام (PIB) ولنفس المرحلة وذلك على النحو التالي:

6.40 % سنة 1995، 6.45 % سنة 1999، 6.0 % سنة 2001، وأخيرا 6.64 % سنة 2002 و بالمقارنة مع سنة 1990 (7.16%) بداية المرحلة الأولى فإن نسبة ميزانية التربية والتكوين قد تراجعت نسبياً أما نسبة 7% التي سجلت سنة 2003 بداية المرحلة الثانية وهي الأعلى سجلت تقارباً نسبياً مع نسبة سنة 1990 (7.16%).

- أما فيما يتعلق بالمرحلة الثانية (انظر الجدول 2) فإن نسب قطاع التربية و التكوين قياسا بميزانية الدولة قد عرفت تذبذبات على مر السنوات ثم تميزت بنوع من الاستقرار و ذلك على النحو التالي:

19.61 % (سنة 2005) 17.59 % (سنة 2006) 16.50 % (سنة 2007) لتتخفف إلى 15.30 % (سنة 2008) و 15.62 % (سنة 2009) ثم لترتفع أخيراً إلى 23.10 % (سنة 2010) بمتوسط معدل سنويا قدر بنحو 17.95%. أما نسبة قطاعات التربية و التكوين قياسا بالناتج الداخلي الخام لنفس المرحلة (2005 – 2010) فإنها عرفت هي الأخرى تذبذباً في قيمتها حيث انخفضت إلى 5.06 % (سنة 2006) بعد أن كانت 5.31 % سنة 2005 ثم ارتفعت إلى 8.56 % (سنة 2010) وبمتوسط معدل سنويا بلغ 6.13%. (الجدول 2)

هذه المعطيات تدل على أن حصة منظومة التربية والتكوين من الموارد المالية للدولة، رغم التذبذبات التي تشهدها من مرحلة لأخرى، تبقى مستقرة نسبياً ولكنها مع ذلك مرتفعة قياساً بحصص القطاعات الأخرى للدولة نظراً للأهمية التي توليها السلطات العمومية لمنظومة التربية و التكوين بصفته المنتج الأساسي للموارد البشرية التي تعتبر مصدراً أساسياً للتنمية.

الجدول رقم 1: تطور الإنفاق في منظومة التربية و التكوين قياسا بميزانية الدولة و الناتج الداخلي الخام (1990 – 2002)

بملايين دج

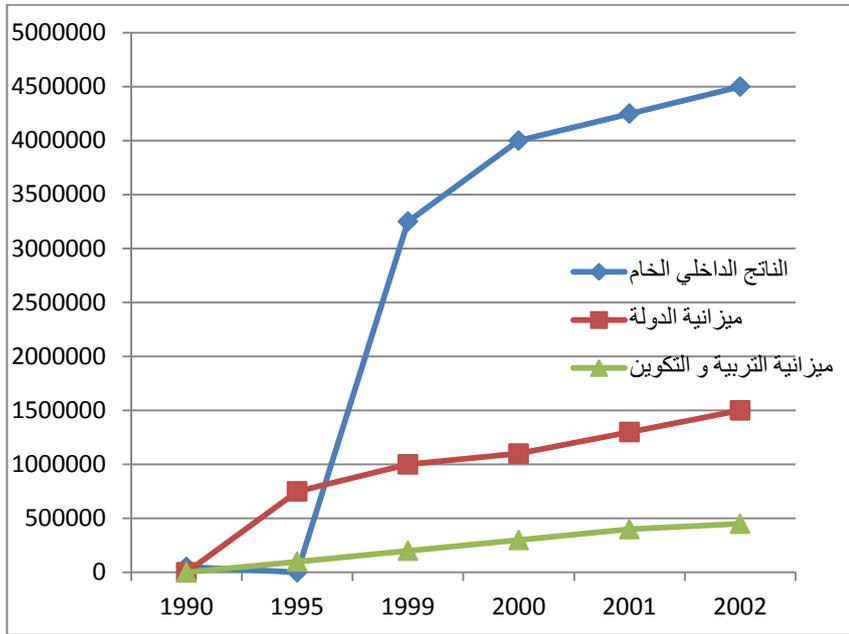
2002	2001	2000	1999	1995	1990	
4455400	4222000	4078000	3215100	200500	544400	الناتج الداخلي الخام (PIB)
1602300	1452300	1176000	1098500	734800	148200	ميزانية الدولة
1053300	948700	830000	817700	437900	92400	-التسيير
54900	503600	346000	280800	296900	55800	-التجهيز

296000	253100	222200	207500	128200	39000	ميزانية التربية و التكوين
229200	190100	179300	170300	108300	31700	-التسيير
66800	6300	42900	37200	19900	7300	-التجهيز
%6.64	%6.0	%5.49	%6.45	%6.40	%7.16	ميزانية التربية و التكوين الناتج الداخلي الخام %
%18.47	%17.43	%18.89	%18.89	%17.45	%26.31	ميزانية التربية و التكوين ميزانية الدولة %

المصدر: دعم الدولة للتنمية البشرية، المديرية العامة للميزانية، وزارة المالية (1999 - 2003)

الشكل رقم 1: تطور الاتفاق في منظومة التربية و التكوين قياسا بميزانية الدولة و الناتج الداخلي الخام

(1990-2002)

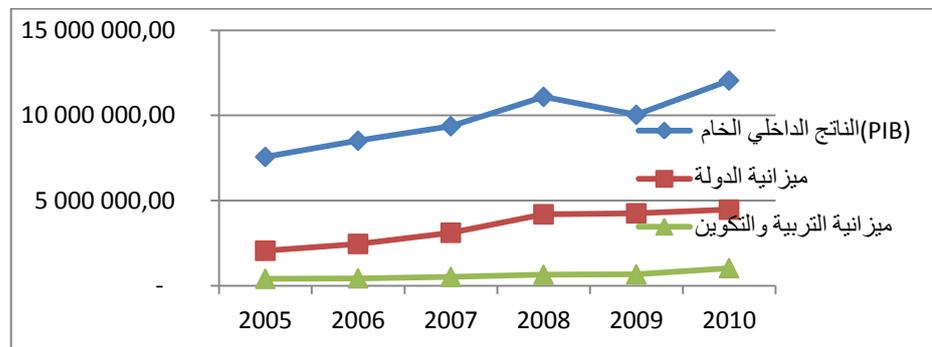


2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنة المؤشرات الاقتصادية
12.049.493	10.034.255	11.090.022	9.366.652	8.514.838	7.561.984	الناتج الداخلي الخام (PIB)
4.466.940	4.246.334	4.191.053	3.108.669	2.453.014	2.052.037	ميزانية
2.659.078	2.300.023	2.300.023	1.674.031	1.437.870	1.245.132	- التسيير
1.807.862	1.946.311	1.973.278	1.434.638	1.015.144	806.905	- التجهيز
1.032.000	663.685	641.195	512.704	431.592	401.737	ميزانية التربية و التكوين
886.387	518.837	505.694	385.915	342.245	308.329	- التسيير
145.613	144.848	136.258	126.789	89.347	93.408	- التجهيز
23.10%	15.62%	15.30%	16.50%	17.59%	19.61%	ميزانية التربية و التكوين ميزانية الدولة %

8.56%	6.61%	5.78%	5.47%	5.06%	5.31%	ميزانية التربية والتكوين الناتج الداخلي الخام %	المصدر: الباحثة اعتمادا
-------	-------	-------	-------	-------	-------	--	----------------------------

على بيانات الديوان الوطني للإحصاء الدورية رقم 28 سنة 2012 و بيانات المديرية العامة للميزانية، وزارة المالية سنة 2012 جدول رقم 2 :تطور الإنفاق في منظومة التربية و التكوين قياسا بالموارد المالية للدولة و الناتج الداخلي الخام (2005-2010). المصدر: الباحثة اعتمادا على بيانات الديوان الوطني للإحصاء الدورية رقم 28 سنة 2012 و على بيانات المديرية العامة للميزانية، وزارة المالية سنة 2012 الشكل رقم 2 :تطور الإنفاق في منظومة التربية و التكوين قياسا بالموارد المالية للدولة و الناتج الداخلي الخام (2005-2010).

المصدر: الباحثة اعتمادا على بيانات الديوان الوطني للإحصاء،



الدورية رقم 28 سنة 2012 و على بيانات المديرية العامة للميزانية ووزارة المالية، سنة 2012

و للإشارة فإن متوسط معدل نسبة كل قطاع من منظومة التربية و التكوين، بالنسبة للسنوات موضوع الدراسة، فيما يخص الإنفاق هي كالاتي:

-التربية الوطنية حوالي 65%

- التعليم العالي والبحث العلمي حوالي 25%

-التكوين المهني و التمهين حوالي 10%

ذلك أن التربية الوطنية بها حوالي 10 ملايين تلميذا، والتعليم العالي و البحث العلمي حوالي 1.5 مليون طالبا وهو ما يفسر نسب هذين القطاعين.

سوف نعتمد في تحليلنا على نسبة ميزانية منظومة التربية و التكوين قياسا بالناتج الداخلي الخام بالمقارنة مع نسبة ميزانية منظومة التربية و التكوين قياسا بميزانية الدولة لأنها تمكننا من قراءة الحالة الاقتصادية بصفة أدق و تكون بذلك انعكاساتها على التربية و التكوين أكثر وضوحا و دلالة.

إن متوسط معدل نسبة ميزانية منظومة التربية و التكوين إلى الناتج الداخلي الخام للمرحلة الأولى (1990-2002) كان قريبا نسبيا قياسا بنسبة النمو الاقتصادي المرحلة الثانية (2005-2010) رغم الظروف الصعبة التي عاشتها البلاد خلال التسعينيات، الأمنية منها والسياسية، ورغم هشاشة الاقتصاد الوطني و تراجع نتيجة أيضا انخفاض أسعار البترول و الحصار

السياسي و الاقتصادي الذي فرض على البلاد، إلا أن نسبة منظومة التربية و التكوين سجلت ارتفاعا معتبرا سنة 2010 قدر بنحو 8.56% حيث عرفت فيها البلاد استقرارا تزامن مع ارتفاع أسعار البترول، هذا الانخفاض النسبي في معدل النمو الاقتصادي مرده أسباب كثيرة أهمها سياسة الانفتاح نحو السوق الأوروبية واستيراد منتجات غريبة تباع في السوق الوطنية بنفس الأسعار المطبقة تقريبا في السوق الأوروبية. وفي ظل منافسة غير متكافئة، فإن المنتج الأجنبي الذي يجذب الزبون إليه بفضل جودته و نوعيته يزيح المنتج المحلي، وبالتالي تقل وتيرة الإنتاج الوطني و تتراجع، وتقول الصناعة الوطنية في بعض الأحيان إلى حد الاختفاء تماما من السوق على غرار ما وقع بالنسبة لصناعات المنتجات النسيجية وصناعات أخرى كانت في السابق السبعينيات الركيزة الأساسية للنسيج الصناعي و الاقتصادي الوطني. وما يمكن ملاحظته هو أنه رغم تراجع النسب المتعلقة بميزانية منظومة التربية و التكوين إلى الناتج الداخلي الخام خاصة فيما يخص المرحلة الثانية (2005 - 2010) وتراجع معدل النمو الاقتصادي كما سبق الإشارة إليه إلا أن النفقات المالية الممنوحة لمنظومة التربية و التكوين سجلت قفزات سواء بالنسبة لميزانية التسيير أو ميزانية التجهيز. (أنظر الجدول رقم 3) لكنها في الواقع لا تؤثر على الجانب النوعي بالنسبة لخريجي المنظومة التربوية بالنظر إلى أن أكثر من 90 بالمئة من ميزانية التسيير من هذا الإنفاق يذهب إلى الرواتب و الأجور على حساب المنظومة البيداغوجية .

الجدول رقم 3: تطور نسب نفقات التسيير والتجهيز في قطاع التربية و التكوين (2003 - 2010).

التجهيز	التسيير	السنوات
<u>التربية و التكوين</u>	<u>التربية و التكوين</u>	
% ميزانية الدولة للتجهيز	% ميزانية الدولة للتجهيز	
11.57%	24.76%	2005
8.80%	23.80%	2006
8.84%	23.05%	2007
6.90%	22.80%	2008
7.44%	22.60%	2009
8.05%	33.33%	2010

المصدر: الباحثة اعتمادا على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات دورية 28 سنة 2012، وعلى بيانات المديرية العامة للميزانية و وزارة المالية لنفس المرحلة.

2-2 أثر الانفاق على تطور الموارد البشرية :

إن نسبة النفقات المسجلة في ميزانيتي التسيير والتجهيز لمنظومة التربية و التكوين قياسا بميزانية الدولة عرفت ارتفاعا نسبيا على النحو التالي: 24.76% تسيير مقابل 11.57% تجهيز (سنة 2005) و 33.33% تسيير مقابل 8.05% تجهيز (سنة 2010)

إن متوسط معدل النسبة لمرحلة (2005 - 2010) قدر بنحو 21.21% لميزانية التسيير مقابل 8.60% لصالح ميزانية التجهيز. أما فيما يخص ميزانية التسيير فإن هذا التطور تعكسه الزيادة في أعداد المسجلين من تلاميذ و طلاب في مختلف مراحل الدراسة (التربية الوطنية + التعليم العالي و البحث العلمي) (أنظر الجدول 4) (سنة 2007/2006) إلى (2011/2010). حيث ارتفع العدد من 8378658 سنة 2007/2006 مسجل إلى 8603043 مسجل سنة 2011/2010 أي بنسبة 2.60 مع الإشارة إلى أن إحصائيات قطاع التعليم العالي و البحث العلمي لم تأخذ في الحسبان المسجلين في المرحلة ما بعد التدرج و الذي قدر عددهم ب 60617 طالبا (2010 - 2011) والمسجلين في جامعة التكوين المتواصل الذي بلغ عددهم طالبا 29261 (2010 - 2011) وكذلك مسجلي القطاعات الوزارية التقنية الأخرى وهو ما يفسر تدني هذه النسبة. جدول رقم 4: تطور أعداد المسجلين في قطاع التربية الوطنية و قطاع التعليم العالي للمرحلة (2007/2006) إلى (2011/2010)

مستوى التعليم	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2011/2010
تعليم ابتدائي	4078954	3931874	3247258	3307910	3345885
تعليم متوسط	2443177	2595748	3158117	3052523	2980325
تعليم ثانوي	1035863	974748	974736	1171180	1198888
تعليم عالي	820644	952067	1048899	1034313	1077945
المجموع	8378658	8454437	8429010	8565926	8603043

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، الدورية رقم 28 لسنة 2012 عن وزارة التربية الوطنية و وزارة التعليم العالي و البحث العلمي.

وبالمقابل فإن التطور الملفت للانتباه هو ذلك المتعلق بعدد المكونين و المؤطرين في قطاع التعليم العالي الذي ارتفع من 29062 مؤطر سنة (2006-2007) إلى 40140 سنة (2010-2011) أي بنسبة 27.60% ويعود ذلك إلى ارتفاع عدد الطلبة الذي بلغ 1.077945 طالبا سنة (2010-2011) مقابل 820664 (سنة 2006 - 2007) فقط في مرحلة التدرج أي بزيادة قدرتها بنحو 23.86% أنظر الجدول 4 و بالمقابل فإن العدد الإجمالي للمكونين في قطاع التربية الوطنية و التعليم العالي لم يسجل إلا نسبة تطورت بـ 6.22% فقط (انظر الجدول رقم 5) من (2006-2007) إلى (2010/2011).

جدول رقم 5: تطور أعداد المؤطرين (المكونين) في قطاع التربية الوطنية و قطاع التعليم العالي للمرحلة (2007/2006) إلى

غاية (2011/2010)

مستوى التعليم	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2011/2010
تعليم ابتدائي	170207	168962	142332	143041	144885
تعليم تكميلي	112897	116285	135744	138559	140098
تعليم ثانوي	62642	64459	65598	69549	74550
تعليم عالي	29062	31703	34470	37688	40140
المجموع	374808	381409	378144	388837	399673

المصدر: نفس المرجع السابق

و لكن الملفت للانتباه ايضا هو انخفاض نسبة المكونين عموما الذي قدر بحوالي 4% بالنسبة للمرحلة (2007/2006) الى (2011/2010) و هذا مرده انخفاض عدد المكونين في التعليم الابتدائي الذي سجل انخفاضا على النحو التالي: 170207 مكونا (سنة 2007/2006) مقابل 144885 سنة (2011/2010) و الذي تزامن مع انخفاض عدد التلاميذ في المرحلة الابتدائية من 4078954 تلميذا (سنة 2007/2006) الى 3345885 (سنة 2011/2010) و هذا راجع الى الاستقرار النسبي في معدل الولادات في السنوات الاخيرة في الجزائر (انظر الجدولين 4-5).

اما فيما يتعلق بميزانية التجهيز للمرحلة (2003-2010) و التي سجلت متوسط معدل يقارب 10% من ميزانية قطاع التربية و التكوين بمختلف فروع (التربية الوطنية، التعليم العالي و البحث العلمي، التعليم و التكوين المهنيين). و قياسا بميزانية التجهيز للدولة فان هذه النسبة تعكسها الزيادة في عدد المدارس و الثانويات و كذلك في الجامعات و المراكز الجامعية و في معاهد التعليم و التكوين المهنيين عبر التراب الوطني.

الجدول رقم 6: تطور أعداد المسجلين في قطاع التكوين المهني و التمهين (2006-2010)

السنة	2006	2007	2008	2009	2010
- التكوين الإقليمي	210.943	176.052	261.365	261.117	219049
- التكوين عن طريق التمهين	202.579	183.899	262.416	254.416	246570
- التكوين عن طريق الدروس المسائية	20.136	21.179	25.923	25.112	20997
- التكوين عن بعد	29.866	31.505	34.204	41.065	34897

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات الدورية رقم 28 لسنة 2012، و وزارة التكوين المهني

أما أعداد المؤطرين في هذا القطاع فقد سجلت تطورا كالاتي:

12.140 (سنة 2008)، 13.320 (سنة 2009)، 13.925 (سنة 2010)

و ما يمكن ملاحظته من بيانات الجدول رقم 6 أن سنة 2010 سجلت تراجعاً فيما يخص المسجلين في قطاع التكوين المهني بمختلف أنواعه (261.365 مسجلاً سنة 2008 مقابل 219.049 طالباً فقط سنة 2010) في التكوين الإقليمي، وكذلك بالنسبة للتكوين عن طريق التمهين

(262.416 مسجلاً سنة 2008 مقابل 246.570 مسجلاً فقط سنة 2010) رغم الزيادة في الإعتمادات المخصصة لهذا القطاع من طرف الدولة.

2-3 اثر الإنفاق على تطور الموارد البشرية من الجانب المادي :

تبرز معطيات الجدول رقم 7 تطور الهياكل القاعدية نسبيا و ارتفاع أعداد المسجلين و المؤطرين في منظومة التربية و التكوين بمختلف قطاعاتها، وهو ما يترجم إدارة السلطات العمومية الهادفة إلى العناية بهذه المنظومة ذلك أن التعليم يعتبر الركيزة المحورية في اعداد استراتيجية التنمية لأنه يشكل الحاضنة الطبيعية لإنتاج القوى البشرية المدعمة بالعلم و المعرفة الكفيلة بتزويد مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية بالمهارات و الخبرات المكتسبة و تأمين احتياجاتها من الكفاءات البشرية اللازمة

الجدول رقم 7: تطور الهياكل القاعدية في منظومة التربية والتكوين (2009/2008 – 2011/2010)

			السنة
2011/2010	2010/2009	2009/2008	التكوين
			1. التربية الوطنية
17.790 -	17.680 -	17.552 -	- تعليم ابتدائي (عدد المدارس)
4.901 -	4.784 -	4.579 -	- تعليم متوسط (عدد الإكماليات)
1.813 -	1.745 -	1.685 -	- تعليم ثانوي (عدد الثانويات)
24.504	24.209	23.785	المجموع
			2. التعليم العالي و البحث العلمي
35 -	35 -	33 -	- الجامعات
14 -	13 -	12 -	- المراكز الجامعية
14 -	14 -	11 -	- المدارس الوطنية العليا
3 -	3 -	4 -	- المدارس العليا للأساتذة
2 -	2 -	3 -	- المدارس العليا للتعليم التقني
09 -	04 -	-	- المدارس التحضيرية
*77	71	64 -	المجموع
			3. التكوين المهني
844	823	743	- المراكز و الملاحق
238	249	241	- الملاحق
1082	1072	984	المجموع

المصدر: نشرة سنة 2011 رقم 41 الجزائر بالأرقام الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر
* ارتفعت في سنة 2013/2014 إلى 93 مؤسسة جامعية منها 47 جامعة 10 مراكز جامعية و 18 مدارس وطنية عليا،

انظر تقرير وزارة التعليم العالي و البحث العلمي (50)

سنة في خدمة التنمية (1962 - 2012) ص 66

أما عدد مؤسسات البحث فقد بلغ 1017 وحدة موزعة كالآتي 48 مراكز بحث، 6 وحدات بحث، 963 وكالات، مخابر (انظر نفس المرجع السابق) ص 90 - 106.

4.2. الإستمرارية في دعم الاستثمار في منظومة التربية و التكوين (2010-2020)

إن البرامج الخاصة بدعم الاقتصاد لافاق 2010-2014 و المتعلقة بتزويد قطاع التربية الوطنية بمبلغ :

➤ 11.4 مليار دولار لبناء :3000 مدرسة ابتدائية جديدة عبر المدن و الارياف ، و الف اكاديمية جديدة ، وكذلك 850 ثانوية جديدة .

وتزويد قطاع التعليم العالي و البحث العلمي و قطاع التعليم والتكوين المهنيين بمبلغ :

➤ 11 مليار لانجاز :600000 مقعدا بيداغوجيا جامعييا جديدا ، و 400000 سريرا في الاقامات الجامعية جديدا ، وكذلك 44 مطعما جامعييا جديدا .¹

➤ اما فيما يخص البحث العلمي افاق 2020 فان السلطات العمومية ستخصص 100 مليار دج من اجل توظيف و استغلال 60000¹ باحث ، قد تمكن من خلال هذه الاعتمادات كفاءات عالية كفيلا بإعطاء دفع نوعي للبحث في الجزائر . و تجدر الإشارة إلى أن نحو 50 بالمئة من مجموع الأساتذة الجامعيين يعملون في قطاع البحث العلمي بصفة دائمة أو منتدبة إذ بلغ عددهم نحو 23.819 باحثا .

علما ان الدولة قد ساهمت في السابق بمختلف مصادر التمويل بالنسبة للمخطط الخماسي 1998-2002 ، قطاع البحث العلمي بجمع مبالغ هامة من الحصص المالية قدرت بحوالي 40.9 مليار دينار جزائري ، وقد قدرت الحصة المخصصة للصندوق الوطني للبحث بحوالي 22 مليار دينار جزائري. اي بنسبة مئوية قاربت 50% من مجموع الحصص، خصص منها 16.7 مليار دينار لمراكز و هيئات البحث المختلفة.²

شهدت هذه المرحلة انشاء هياكل بحث حديثة بالمقاييس المعمول بها وحددت بثمانية مراكز جديدة بغلاف مالي قدر ب 3.3 مليار دينار جزائري و ذلك من أجل تعزيز نسبة التأطير لدى قطاع البحث العلمي و تفعيل نشاطاته تلبية لمستجدات الساعة التي شهدت تقدما كبيرا في مجالات العلم و التكنولوجيا و بسرعة فائقة خاصة فيما يتعلق بالبحث /التنمية

2-5 تطور نسب الإنفاق في منظومة التربية و التكوين قياسا ببعض دول (OCDE):

تؤكد سياسة الانفاق هذه ، مدى الاهمية البالغة التي توليها الدولة الجزائرية لهذا القطاع الحساس الذي اوكلت له مهمة اعداد و تكوين اطار الغد الذي تنتظره تحديات صعبة في ظل الثورات المتتالية ، التي تطفو الى السطح من حين لآخر في الميادين المختلفة للأبحاث المتعلقة بالتكنولوجيا و العلم و المعرفة و المتزامنة مع التطور السريع للتكنولوجيا الحديثة للإعلام و الاتصال (NTIC) . و تبرز معطيات الجدول رقم 8 ان متوسط معدل الانفاق في قطاع التربية و التكوين قياسا بالنتائج الداخلي الخام (PIB) في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) لسنوات (1995-2008-2010) قد سجل ارتفاعا ملحوظا لدى دول اوربوا الشمالية بنسبة 7% (الدانمارك ، النرويج، فنلندا السويد) وانخفاضا لدى دول جنوب اوربوا بنسبة 5% (إيطاليا ، اسبانيا، البرتغال) في حين تميزت نسبة دول امريكا الشمالية (الولايات المتحدة الامريكية و كندا بالوسطية بنسبة 6.3% . و تعتبر هذه النسبة الاخيرة غير بعيد عن النسبة التي سيحتلها الجزائر لنفس السنوات السابقة المذكورة سالفا. هذه المقارنة تبقى تخص حجم الإنفاق من الناحية الكمية ليس إلا، ذلك أن أثره على النوعية يبقى شأن آخر

الجدول 8: تطور نسب الانفاق في قطاع التربية و التكوين قياسا بالناتج الداخلي الخام (PIB) في أهم دول OCDE (1995-2008) مقارنة بالجزائر .

الدولة	السنة	1995	2008	2010	بالمتوسط %
الدانمارك		6,2	7,1	8,7	7,4
فنلندا		6,3	5,9	6,8	6,4
النرويج		6,9	7,3	6,9	7,1
السويد		6	6,3	7	6,5
الولايات المتحدة		6,6	7,2	5,4	6,4
كندا		6,7	6	5,5	6,1
الشيلي		4,6	7,1	4,2	5,3
استراليا		5	5,2	5,6	5,3
اليابان		5	4,9	3,8	4,6
هولندا		5,4	5,6	6	5,7
بلجيكا			6,6	6,6	6,6
فرنسا		6,6	6	5,9	6,2
النمسا		6,2	5,4	5,9	5,9
البرتغال		4,9	5,2	5,6	5,2
سويسرا		6	5,7	5,2	5,7
المانيا		5,1	4,8	5,1	5
اسبانيا		5,3	5,1	5	5,1
المملكة المتحدة		5,2	5,7	6,2	5,7
ايطاليا		4,6	4,8	4,5	4,7
*الجزائر		6,4	5,7	8,5	6,8

المصدر معهد الاحصائيات UNESCO بتاريخ 2014/07/20

*الباحثة اعتمادا على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) دورية رقم 28 سنة 2012 .

الخاتمة:

يستخلص مما سبق أن هناك جهودا معتبرة مالية بدلتها الدولة طيلة الفترة السابقة , إنعكست على التطور الكمي لعدد الهياكل و المؤسسات التربوية و التكوينية و البحثية , و أنعكس ذلك أيضا على تطور الموارد البشرية تمثلت في التزايد الكمي لعدد التلاميذ و الطلبة و المؤطرين و الباحثين.

و رغم ما أنفق على الموارد البشرية , فالجميع يتساءل عن المستوى الذي آلت إليه الموارد البشرية في بلادنا . فضلا عن الضغط الإقتصادي الذي تبرره النفقات الهامة التي يصعب زيادتها مقارنة بالمعايير الدولية و الإمكانيات الوطنية المتاحة, و ذلك من اجل مردود ضعيف .

و عليه , فإنه لن يجدي توفير الموارد المالية بدون رفع معدل العائد (الإجمالي و الاقتصادي) على التعليم , بحيث يتحسن استغلال الموارد المادية و الإمكانيات المتاحة , و ننتفع من الموارد البشرية بأقصى ما يمكن , و لن يتأتى ذلك إلا بانتهاج سياسة الحوكمة الرشيدة في التسيير .

و الخلاصة, إن تطوير الوضع الحالي للموارد البشرية بصفة خاصة, و للتنمية البشرية بصفة عامة هو رهن بالتحرك في عدة اتجاهات و بإعادة ترتيب الأولويات ليس على مستوى الدولة فقط, و لكن على مستوى المجتمع ككل, بحيث تصبح التنمية البشرية أسلوب حياة و ليس فقط مجرد إستراتيجية من إستراتيجيات التنمية.

قائمة المراجع والهوامش

1. نفس المرجع السابق ص 16

2. Rapport du PNUD, indice du développement humain (IDH) annexes 2013-Annexes –statistiques ,pp143-217

1 <http://www.unfpa.org/swp> nations unies,mars 2009

1.JOHN VAIZEY, Economie de l'éducation , ed . ouvriers 1964 ,PP 13-27

*حائز على جائزة نوبل في الإقتصاد سنة 1979 له مؤلفات عديدة في الإستثمار في الرأسمال البشري

1www.worldbank.org/éducation mars 2009

1. التقرير السنوي للبنك الدولي للتنمية سنة 2007

1. Douglas GREN WALD : Encyclopédie Economique ,edition Economica ,paris 1984.

OCDE 2001:Le Biene Etre des nation ;le role du capital humain et social

3.Garcy s Becker: human capital, a theoretical and empirical analisis with special reference to education Colombia University NEW – YORK N.B.E.R 1964.pp49-6

1- Janine Bremond, Alain Geledan:"Dictionnaire Economique et Social,edition Hatier, Paris 1981,P227.

2- IBID.

1-التعليم العالي و البحث العلمي :50 سنة في خدمة التنمية (1962-2012) . وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

2- نفس المرجع السابق