

محاولة لتحليل دور سياسة التشغيل في التنمية الاقتصادية الجزائرية

*An attempt to analyze the role of employment policy in Algerian
economic development*

د/ كربوش هشام
hichemkerbouche@gmail.com
جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي

د/ عزيز إسلام*
aziezislem@gmail.com
جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي

تاريخ الاستلام: 2020/11/28 تاريخ قبول النشر: 2020/12/15 تاريخ النشر: 2020/12/31

الملخص:

هدف البحث إلى تشخيص إشكالية تطور المنظمات الجزائرية ودورها في رفع مستوى الاقتصاد الوطني؛ حيث قام الباحثين بتحليل تاريخي لتطورها من جهة، ودراسة وتحديد فعالية الإصلاحات الاقتصادية المطبقة في العشرة الأخيرة في النهضة الاقتصادية للبلاد من جهة أخرى. كما حاولا ربط دور الجامعة في هذه الإصلاحات. أبرز النتائج أن تطور المنظمات الجزائرية كان دوما بقرار سياسي لم يجد الموارد البشرية المناسبة لتفعيله. كذلك فشل سياسة الإدماج الاقتصادي المعبر عنها بوكالات ومؤسسات دعم التشغيل والسبب دوما هو عدم تجاوب الفئة المدعمة لتطلعات الدولة من جهة، وعدم الشعور بالمسؤولية من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: المنظمات الجزائرية، دعم التشغيل، المؤسسات المصغرة، النمو الاقتصادي.

تصنيف JEL : J5.

*المؤلف المرسل: عزيز إسلام

Abstract:

The aim of the research is to diagnose the problematic of the history of Algerian organizations and their role in the national economic renaissance. Where the researchers conducted a historical analysis which in order to analyze the development, and to determined the effectiveness of the economic reforms applied during the last decade in the economic revival of the country. and tried to link the university's role in these reforms. The most striking result is that the Algerian organizations development has always been based on a political decision which never found the appropriate human resources to activate it. Likewise, the failure of the economic inclusion policy expressed by the employment support agencies and institutions, and the reason is likewise, the failure of the economic inclusion policy expressed by the employment support agencies and institutions, and the reason is always the failure of human resources to support and meet the State aspirations, and a lack of sense of responsibility.

Keywords: development of Algerian organizations, employment support policy, micro-enterprises. Economic growth.

Jel Classification Codes: J5.

 I مقدمة:

إن وضع استراتيجيات لتطوير النظام الاقتصادي غالبا ما يكون بناءً على سياسة الدولة التي تهدف إلى رسم مسار قوي وعلى مدى بعيد لكي تصل بالبلاد إلى مستوى مقبول من القوة الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي، ونلاحظ في الدول المتقدمة أن الجامعة تلعب دورا أساسيا في تحقيق هذه الأهداف، أما تقييم مدى تحقيق هذه المعايير فغالبا ما يكون بعد نهاية برامج التنمية. هنا تدخل الجامعة كعنصر أساسي وفعال في مراقبة آليات تحقيق مؤشرات التنمية وتعديل وتقوي مسارها، فلا يعقل أن ننتظر نهاية فترة الإصلاحات كي نحدد فشل أو نجاحها، بل دورنا هو استخلاص النتائج وتقويم الاعوجاج.

لذلك نحاول من خلال هذه الدراسة تحليل تاريخ تطور المنظمات الجزائرية كمعيار لمدى فعالية سياسة الإصلاحات الاقتصادية المطبقة بغرض تحقيق النهضة الاقتصادية للبلاد. كما نرغب في تحديد دور الجامعة في هذه الإصلاحات. للتعرف على واقع وطبيعة المنظمات الجزائرية وعلاقتها وتفاعلاتها فيما بينها، يجدر بنا قبل التعرف على مختلف

المراحل التي مرت بها على شكل الإصلاحات التي وقعت عليها بهدف تحيينها وتحسين فعاليتها في المجتمع، مما يبينها على شكل أربعة مراحل أساسية؛ ما قبل الثمانينيات وما بعدها حيث أن الاشتراكية هي النظام السائد في تلك الفترة ولا يوجد مؤسسات خاصة بالمعنى الحقيقي، ثم مرحلة الخصخصة وأخيرا مرحلة الإصلاحات بعد سنة 2000.

II تطور المنظمات الجزائرية:

مرت المنظمات الجزائرية بالمراحل التاريخية التالية:

1. المرحلة الأولى: ما قبل 1980: اعتمدت عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي على

النفط الذي يعتبر الينبوع المتدفق في تغذية وتعويض ميزانيات المؤسسات العمومية، ويمكن تقسيم هذه المرحلة إلى عشرين أو إلى فترتين:

- الفترة الأولى: (1962 - 1970) حيث شملت مرحلة التسيير الذاتي عقب الاستقلال مباشرة وامتدت إلى حوالي 1965، وطغت عليها الإيديولوجية الاشتراكية. أما مرحلة التسيير البيروقراطي حتى سنة 1970، فقد هيمنت الدولة على القطاع العام، فتميزت بتراكمات كثيرة من التجارب والإصلاحات المتكررة في خضم سيرة التنمية الوطنية. ومن نتائجها ما يلي:

- ✓ التوسع في عمليات التأميم لاحتكارات الأجنبية، وخاصة في المجال الصناعي.
- ✓ بعث مؤسسات وطنية بديلة عن هذه الاحتكارات، تضطلع بعمليات البناء والتشييد.
- ✓ اعتبار المؤسسات الوطنية العمومية الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ✓ التركيز على إظهار المؤسسة إلى حيز وجود باعتبارها هدفا في حد ذاته.
- ✓ الاعتماد على الأسلوب التلقائي في تسيير المؤسسة، وذلك لقلّة الإطارات لمؤهلة، انعدام التجربة الكافية، والوضعية السياسية، الاقتصادية والاجتماعية السائدة آنذاك.

- الفترة الثانية: (1971 - 1980): وهي فترة أسلوب التسيير الاشتراكي للمؤسسات وكان هذا بتأثير عوامل أهمها؛ الاعتبار من تجربة التسيير الذاتي بكل إيجابياته وسلبياته على ضرورة إيجاد صيغة لتجسيد المشاركة الفعالة في التسيير، وكذلك تحول تسيير المؤسسة الوطنية العمومية إلى أسلوب جديد يتخذ من العاملين

عناصر نشطة تضطلع بمهام التسيير والرقابة من خلال مساهماتهم الفعلية في ذلك، وذلك من خلال المراقبة سير المؤسسة من جهة والمساهمة في اتخاذ القرارات من جهة أخرى.

2. المرحلة الثانية: بعد 1980: لقد سبق عملية استقلالية المؤسسات إجراءات في عام 1980 تمثلا فيما يلي:

- إعادة الهيكلة العضوية: وكان الغرض منها تحويل مؤسسات القطاع العام إلى مؤسسات صغيرة الحجم وأكثر تخصصا وكفاءة، وقد أسهمت هذه الإجراءات في زيادة إجمالي الناتج الوطني.

- إعادة الهيكلة المالية: ويعتبر بمثابة إعادة توزيع جغرافي لمراكز اتخاذ القرار، وهذا ما ساعد على صنع المزيد من الاستقلالية الاقتصادية قصد تحسين فعاليتها سواء على مستوى نموها الخاص أو على مستوى مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة عن طريق احترام معايير الإنتاج والإنتاجية وعن التحكم أفضل في قواعد التسيير.

3. المرحلة الثالثة: الخصخصة: أصبح موضوع التحول إلى اقتصاد السوق من الأهمية بما كان، وذلك بفعل الضغوطات التي مارسها صندوق النقد الدولي، لذا أصبح التفكير في البدائل أمرا منطقيا ومطلبا ملحا بالتخلي عن الملكية العامة لأدوات الإنتاج، واختيار ما يناسب الاقتصاد الوطني من أدوات واستراتيجيات.

4. المرحلة الرابعة: الإصلاح الاقتصادي: لقد تبين من خلال العشرية الأولى من الألفية الجديدة استقرارا في عملية التشغيل وانخفاضا محسوسا في معدلات البطالة عبر التنمية الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، إذ شهدت تحسنا كبيرا في المرحلة الأولى (2000-2007) بسبب إنعاش الاستثمار وحرص الدولة على تأمين منصب عمل لكل طالب له، إلا أنه عرف ركودا في بداية المرحلة الثانية (2008-2009) نظرا لكثرة طالبي الشغل من الشباب خاصة خريجي الجامعات والمعاهد لكن سوق التشغيل عاود تحسنه خلال الفترة الممتدة بين (2003-2011) مبينا تراجع معدلات البطالة في الجزائر. حيث شهدت هذه الفترة نوعا من النشاط الاقتصادي رافقه الإصلاح في مجال التعليم، والتعليم العالي خاصة، مما دفع الدولة إلى خلق أجهزة داعمة ومساعدة

للتشغيل واهتمامها المباشر بآليات التوظيف والإدماج المهني للأفراد وخلق المؤسسات وتدعيمها ماديا ونوعيا من خلال المختصين، ومن الضروري توضيح هذه الآليات والميكانيزمات التي تحاول الدولة من خلالها القضاء على مشكلة البطالة بل ضمان حد أدنى من التعاون والتفاعل بين مؤسسات التكوين والتشغيل في هذه الفترة.

III أجهزة التشغيل المستحدثة ودورها في معالجة البطالة في الجزائر:

لمواجهة تدهور سوق الشغل نتيجة الإصلاحات الهيكلية، أنشأت الحكومة الجزائرية أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا (أهمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب)، وأجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم الاقتصادية (وعلى رأسها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة). وقد تقرر إنشاء هذه الأجهزة منذ سنة 1987، خصصت لمراقبة الشباب البطالين في مشاريعهم الخاصة الذين تتراوح أعمارهم بين 19 - 30 سنة بالنسبة للأولى وبين 30-50 سنة بالنسبة للثانية حيث تم إدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى الانشغالات الأولية للحكومة الجزائرية، وهذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينيات وبداية التسعينيات معدلات مرتفعة.

ولتعدد أجهزة التشغيل سيتم في هذه النقطة التطرق لأهم هذه الأجهزة المرتبطة بوزارة العمل، والتي يمكننا من خلالها معرفة مدى فعالية سياسية التشغيل المتبعة في الجزائر.

1. أجهزة التشغيل في الجزائر: يمكن تقسيم أجهزة التشغيل في الجزائر إلى:

- الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل: من أهم الأجهزة التابعة لها: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الوكالة الوطنية للتشغيل.
 - الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن وغيرها من الوزارات: تهتم في الغالب بالمساعدة الاجتماعية للعاطلين عن العمل والمعوزين لذلك.
- وسيتم خلال هذه الدراسة التطرق على الأجهزة المرتبطة بوزارة العمل، والتي يمكننا من خلالها معرفة مدى فعالية سياسية التشغيل المتبعة في الجزائر. والتي تتمثل في:
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): أنشئت الوكالة في سنة 1996، وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومراقبة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، تبنت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب طريقة

تنظيم تتوافق مع مهمتها الخاصة بمرافقة الشباب أصحاب المشاريع ضمن محيطهم الاقتصادي والاجتماعي، حيث يركز التنظيم على المرافقة ويشجع المبادرة المحلية. وتسعى المديرية العامة إلى تنمية النشاطات فيما يخص هندسة مسارات ومناهج المرافقة والتكوين. أما على المستوى المحلي، فتتولى الفروع الموجودة على مستوى كل ولاية تنفيذ الجهاز والتي تضم ملحقات في بعض المناطق.

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

- ✓ دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنضمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- ✓ الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

✓ المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة تتراوح بين 500.000 دج و 1.000.000 دج، بمساهمة شخصية ب (1%) أو (2%) من كلفة استثمار تصل إلى 10 ملايين دينار جزائري، يتم التكفل بهذه الوظائف من طرف مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر حيث انطلقت نشاطات مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر سنة 1998 و يبلغ عددها حاليا 49 مركزا .

– الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): أنشئت في سبتمبر من سنة 1989 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، حيث تقوم الوكالة بمعرفة وضعية سوق العمل (الطلب، العرض ومحدداتهما) للوصول إلى أفضل تكامل بينهما، كما أنها تلعب دورا استشاريا من حيث التشغيل والتأهيل على المستوى المتوسط. وبذلك فإنها تشارك فعليا في عملية خلق الوظائف، بمعنى التسويق في مجال التشغيل. ونشير إلى أنه تم إنشاء وكالات جهوية في كل ربوع الوطن من أجل إحداث التكامل والاتصال بين مختلف الولايات وبين المديرية العامة، قصد تسهيل مهمة

تداول المعلومة التي تشكل بدورها المادة الخام للوكالة للتخطيط وتنفيذ الأهداف المسطرة (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2008) .

إن الأهداف الاستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله تتمحور حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية تمويلها الدولة وتعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني، وعلى إثر ذلك وبعد اجتماع وزاري في فيفري 2011 تمخضت تحفيزات جد مغرية مست هذه الأجهزة والبرامج، حيث التي يمكن تفصيلها فيما يلي:

- **الاستثمار مع أجهزة ANSEJ و CNAC:** في فيفري 2011 جاءت تعديلات جديدة تتعلق بمستويات الاستثمار ونسبة مساهمة المقاولين من المبلغ الإجمالي للاستثمار سواء تعلق الأمر بجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ (الشباب أقل من 30 سنة) أو الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC (للأشخاص ما بين 30 و 50 سنة).
- **عقود الإدماج المهني ودعم ما قبل التشغيل:** تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز بموجب المرسوم الرئاسي 96-234 المؤرخ في 1996/07/02 والمتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين التشغيل والتوظيف. إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 الذي يحدد وظيفة وكالة (ANSEJ)، من خلال تقديمه للتسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل.

أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

- **بالنسبة للشباب البطال:** أهم هدف هو محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين قصير المدى (ثلاثة سنوات للتقني السامي) أو طويل المدى (4 أو 5 سنوات لليسانس أو المهندس) في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم العلمية، بتمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية للولوج لسوق العمل، مع إمكانية زيادة توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج.
- **بالنسبة للمؤسسات المستخدمة أو المستقبلية:** من بين أهم الأهداف المرجوة من تطبيق هذه السياسة التشغيلية بالنسبة للمؤسسات المستخدمة نجد خفض حجم

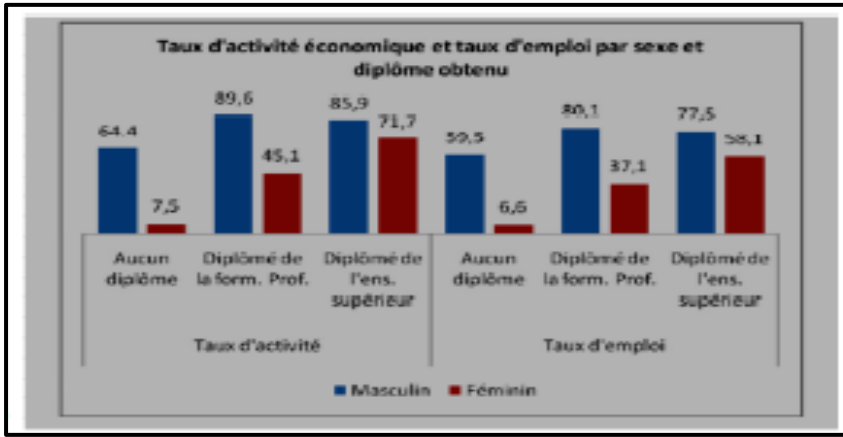
التكاليف من خلال خفض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية، وتحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا.

خلاصة ما سبق، أن كل هذه المحطات والسياسات المتبعة لمحاولة إنعاش الاقتصاد الوطني، منذ بداية الاعتماد على أنظمة اقتصادية غير صناعية ثم الدخول في اقتصاد يعتمد أساسا على التوظيف من خلال خلق المؤسسات العملاقة، وفي الأخير محاولة الاعتماد على اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قد أدخلت الجزائر في دوامة كبيرة لأن كل منظمات المجتمع كانت تخضع للسياسات نفسها في المراحل نفسها، حيث أن فشل الدولة كان بسبب اعتمادها في الإصلاحات على الاقتصاد وليس على الموارد البشرية كما سوف نشرحه لاحقا في فصل الجامعة والتكوين الجامعي، فالفشل ليس في النماذج الاقتصادية وإنما في عدم تكوين وتأهيل من يصنع ويفعل هذه المؤسسات، فلو أن الدولة نجحت في تخطيط وتنفيذ سياسة تجمع بين المورد البشري والاتجاهات التي اعتمدت لكانت قد نجحت في الثورة الزراعية وفي المركبات الصناعية الكبرى وفي المؤسسات الصغيرة الداعمة في أساسها للصناعات العملاقة. كل هذه المعطيات ساهمت للأسف بشكل سلبي في خلق مميزات سوق التشغيل في الجزائر.

IV وضعية سوق العمل في الجزائر عند اعتماد إصلاح التعليم العالي:

في سبتمبر عام 2013، وصل عدد السكان النشطون في ذلك الوقت، وفقا لمنظمة العمل الدولية إلى 11964000 نسمة، أي بزيادة نسبية قدرها 4.7% مقارنة مع سبتمبر 2012. وتجاوز عدد الإناث الناشطات مليوني امرأة (2275000) بتشكيل (19%) من القوى العاملة بأسرها. ومعدل المشاركة في القوى العاملة من السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 وأكثر (أو معدل النشاط الاقتصادي) ارتفع إلى (43.2%) بزيادة قدرها 1.2 نقطة مئوية مقارنة بسبتمبر 2012 وأكثر من 03 نقطة مئوية مقارنة إلى عام 2011 بنسبة حسب الجنس، وصلت إلى (69.5%) عن الرجال و(16.6%) عن النساء، ويتم تقليل الفجوة بين الرجال والنساء مقارنة مع وصول المرأة إلى التعليم العالي كما يؤثر بشدة مشاركتها السوق العمل والبحث عن وظيفة.

شكل رقم (1): مستوى النشاط الاقتصادي ومستوى التوظيف حسب الجنس والشهادة



المصدر: المركز الوطني للإحصاء.

من خلال الشكل السابق نقرأ بأن نسبة توظيف الإطارات الجامعية بلغت عند الذكور (77.5) وعند الإناث (58.1) أي بنسبة بطالة توازي (22.5) عند الذكور و(51.8) عند الإناث، أما معدل العمالة الذي يعرف بأنه نسبة السكان العاملين في السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 سنة، فيناهز (39%) على المستوى الوطني بـ (63.7% لدى الرجال و13.9% بين النساء). وتعزى الزيادة في حجم السكان العاملين أساسا إلى زيادة دالة بشكل واضح في الخلق الذاتي للوظائف (أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص)، بزيادة نسبية قدرها (8.2%)، مقارنة بـ2012، ولكن أيضا لوحظ زيادة في الأجراء الدائمين (203000)، والأجراء غير الدائمين (166,000) مقارنة بنفس الفترة.

بهذا يستمر الموظف في أن يكون أكبر أشكال العمل في الجزائر، رغم تسجيل انخفاض طفيف لصالح العمل الحر؛ حيث يشكل العمال الدائمين (35.9%) من اليد العاملة نسبة للعمال الكلي، في حين الموظفين غير الدائمين هو (33%) كما تكشف هيكلية العمالة أن قطاع التجارة والخدمات تمتص (59.8%) من مجموع القوى العاملة، يليها البناء (16.6%)، والصناعة (13.0%) والزراعة (10.6%)، بزيادة ملحوظة مقارنة

مع 2012، سواء في الهيكلية أو في الحجم. كما يظهر انهيار القطاع الخاص في الهيمنة على التوظيف وفقا للقطاع القانوني بـ (58.8%) من إجمالي العمالة للقطاع العام. يقدر عدد سكان البطالين بموجب منظمة العمل الدولية في 1175000 نسمة والبطالة (9.8%) بمعدل (8.3%) لدى الرجال، و(16.3%) بين النساء ويظهر الاستطلاع المركز الوطني للإحصاء انخفاضا في معدل البطالة بين الجنسين، مقارنة مع 2012 ولكن أكثر وضوحا بين الرجال، مع انخفاض 1.3 نقطة من سبتمبر في 2012 في حين أن انخفاض معدل البطالة للإناث بنسبة 0.7 نقطة مئوية خلال الفترة ذاتها. لكن العامل الأكثر تمييزا في هذه التطورات هو التعليم العالي، والتخرج على نحو أدق، ففي الواقع سجلت البطالة انخفاضا مطردا مقارنة مع زيادة خريجي التعليم العالي فمن (21.4%) إلى (15.4%) بين عامي 2010 و2012، ليصل إلى (14.3%) في عام 2013، في حين ارتفع نسبة خريجي التعليم العالي في كل سنة نظرا لعوامل؛ كزيادة عدد الجامعات والنمو الديمغرافي والسياسة المتبعة للدولة لإنجاح النظام الجديد. لكن يجب الانتباه إلى أن مفهوم العمال النشطون لا يستثنى أصحاب عقود ما قبل التشغيل وما لهذه الفئة من تأثير على الأرقام الفعلية خاصة الإطارات خريجي الجامعة، كما أن أصحاب المؤسسات الصغيرة أو مما وصفهم التقرير السابق بالخلق الذاتي للوظائف فإن أكثر من (70%) منهم يعلنون تحويل نشاطهم أو فشل المشروع بعد سنتين على الأكثر بنسبة حسب مسؤولي التوظيف في **ENSEJ**، وترجع زيادة نسبة الإناث في اليد العاملة النشطة لعدت أسباب حسبهم كذلك فبالإضافة إلى زيادة نسبتها في التعليم فهذه الفئة غير مطالبة بالخدمة الوطنية التي لا تزال تشكل عائقا أمام الشباب الطالب للعمل وبالتالي فهذا يعطي الأفضلية للإناث في العمل. وعند التدقيق في معدل البطالة من الشباب بين 16 و24 سنة نجد أن بعد الارتفاع المستمر حتى عام 2010، نشهد انخفاض نسبي في المعدل من (27.5%) في سنة 2012 إلى (24.8%) في سنة 2013، ويرجع ذلك إلى الانتعاش الاقتصادي الطفيف الذي سجلته الجزائر مع نتائج سياسة التشغيل التي اعتمدت ولا تزال تدعم في كل مرة كما سبق ذكرها في عنصر سياسة التشغيل والبطالة.

رغم هذا لم تفلح سياسة التشغيل هذه بشكل كلي حيث وحسب دراسة للمركز الوطني للإحصاء أفادت أن الشباب استخدموا للبحث عن وظائف عدة طرق بالنسب

التالية: (73.8%) العلاقات الشخصية (55%) يتم تسجيله مع إحدى وكالات التوظيف، و(55.4%) التعامل مع الشركات بشكل مباشر، في حين أن (26.4%) التماس التمويل لمشاريعهم الشخصية، هذا وتدل الإحصائيات الخاصة بأصحاب الشهادات أنهم يعتمدون على التسجيل في مكتب العمل بنسبة (79.4%) ثم يستعملون التعامل مباشرة مع الشركات بنسبة (78.3%) وبواسطة العلاقات الشخصية بنسبة (70.3%) وهي نسب عالية، وهذا دليل على أنهم لا يتقنون في طريقة واحدة، بل يسعون إلى تحسين فرصهم من خلال الوسائل الأخرى، ويبقى البحث عن سبل الإنشاء الذاتي للمشروع ضعيفا بـ (21.5%) . ما يفسر أن ما يقرب من واحد من ثلاثة بين العاطلين عن العمل يبحث عن وظيفة لمدة أقل من عام، والباقي أكثر، ونحن نشهد بهذا على هيمنة البطالة طويلة الأجل، ما تبينه الححص النسبية للعاطلين عن العمل في قبول مناصب رغم أن أداء الوظيفة أقل المهارات المهنية بنسبة (65.3%)، و(63.6%) يقبلون بوظيفة لا تتناسب مع إمكاناتهم، (57.9%) يقبلون العمل بأجر ضعيف، و(64.3%) يرضون بالعمل بعيدا عن محل إقامتهم و(49%) منهم حتى في ولاية أخرى، أكبر نسبة منهم (74.8%) يرضون العمل في أي قطاع. ورغم الانخفاض مقارنة بين عامي 2012 و2013 (63.1%) من العاطلين عن العمل لمدة عام أو أكثر إلى (60.8%)، يبدو أن البطالة الطويلة الأمد تؤثر أكثر في البطالين دون شهادات (65.1%) وخريجي التدريب المهني (62.2%) مقارنة مع خريجي الجامعات (48.5%). ويبقى أن (28.5%) من القوى العاملة حتى سبتمبر 2013 لم تصدر خطوات للعثور على وظيفة لأنهم يعتقدون أنه لا توجد وظيفة. من جهة أخرى وبالنظر إلى نسبة اليد العاملة النشطة حسب المستوى التعليمي كما هو مبين في الجدول رقم (1) نجد أعلى نسبة هي لخريجي الجامعات:

الجدول رقم (1) نسبة اليد العاملة النشطة.

المستوى التعليمي		الشهادات						
مؤهلات دون التعليم	مؤهلات التعليم	مؤهلات التعليم	مؤهلات التعليم	مؤهلات التعليم	مؤهلات التعليم	مؤهلات التعليم	مؤهلات التعليم	Tot al
2.7	6.7	11.1	9.7	14.0	8.1	12.3	14.3	9.8

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على عدة تقارير.

وباعتبار أن أكثر من (61%) من هذه الفئات هم نشطون وفق عقود ما قبل التشغيل حسب مسئول الوكالة الوطنية للشغل بولاية أم البواقي لأن مفهوم اليد العاملة النشطة لا يقصي أصحاب عقود ما قبل التشغيل أو أصحاب مشاريع تشغيل الشباب والتي حسب الوزارة الوصية تقشل حوالي (30%) من المشاريع في السنة الأولى و(22%) فقط ما يستمر أكثر من 5 سنوات، ما يغير مفاهيم العمل وخلق المؤسسات، كما أن عمال القطاع الفلاحي لا يشتغلون سوى 50 إلى 60 يوم في السنة، هذه المعدلات مطابقة لما جاءت به الإحصائيات على العمال النشطين عموماً وبالتالي فحال الإطارات العاملة من حال بقية العمال النشطين.

ومن الطبيعي كذلك أن نركز على الخريجين وخاصة ذوي الشهادات الجامعية لأنه وكما هو معلوم فإن مجانية التعليم للأفراد تكلف أموالاً طائلة من الدولة كما أنه من المفروض أن يساهموا في خلق المؤسسات وتميئتها مما يضمن مستوى نمو وطلب متزايد على اليد العاملة لأن هناك 852.000 شخص للعمل في سن النشاط الاقتصادي (368.000 من الرجال و485.000 من النساء) حسب إحصائيات المركز الوطني للإحصاء سبتمبر 2013. وتتميز هذه الشريحة من السكان بشبابها (55.1% تقل أعمارهم عن 30 عاماً)، وانخفاض مستوى التعليم (76.7% ليس لديهم المؤهلات)... وبالتالي الأولى أن نراجع فيما ننفق أموالنا لأجل التبديد، فالمعنى أن تتحمل الدولة تكاليف طائلة في سبيل تكوين كفاءات تدخل عالم البطالة عوض الشغل أو تتجه إلى وظائف أخرى لا تتطلب تكوينهم فهذا ما يجعلنا نعيد النظر في سياسة التكوين والتشغيل. والإحصائيات خير دال على خطورة البطالة فمن بين فئة العالين عن العمل، يقدر العاطلين عن العمل الذين عملوا في الماضي في 481000 شخص، بنسبة (40.9%) من السكان العاطلين عن العمل. هذا وعدد السكان العاملين يتكون أساساً من غير الدائمين (66.4%) تعمل هذه النسبة بشكل رئيسي في القطاع الخاص (62.7%).

ويقسم التشغيل في الجزائر كالاتي؛ أرباب العمل والأحرار (32,1%)، الأجراء الدائمين (32,7%)، الأجراء غير الدائمين والمساعدات العائلية (35,2%). ولا تمثل الوظائف الدائمة سوى ثلث الشغل الإجمالي، وهي نسبة في تراجع مستمر. لقد كانت سنة 2005 في حدود (38,2%) من مجموع الوظائف. في فئة "أرباب العمل والأحرار"، و"الوظائف

المؤقتة والمساعدات العائلية" نجد عددا كبيرا 49% من "عمال" القطاع الموازي والمؤقتين، غير مصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي (عبد المالك سلال، مارس 2014، ص 08).

أمام شغل هش وعمال فقراء والاعتماد على قطاعات التجارة والإدارة العمومية في توفير أعلى فرص للتوظيف مقارنة مع باقي قطاعات النشاط، رغم أن قطاع البناء والأشغال العمومية يعرف ديناميكية بفضل الإنفاق العمومي للتجهيز أصبحت الصناعة تشغل عدد أقل من العمال، وحصتها في التشغيل تراجعت، وقالت الإحصائية الصادرة عن الديوان الوطني للإحصاء التابع للحكومة الجزائرية، إن هذه الوضعية تتطلب تحقيق نسبة نمو سنوية لا تقل عن 6 إلى 7 بالمائة في الفترة بين 2010 و2020، وجاءت هذه الأرقام متطابقة مع معطيات هيئات دولية معترف بها، وعلى رأسها منظمة العمل الدولية. وتشير هذه الأرقام إلى أن الحجم الواقعي للبطالة أكثر بكثير مما هو معروف حاليا، كما تدل كذلك أن سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر اعتمدت على عنصرين أساسيين للقضاء على البطالة، وهما الشباب من جهة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة أخرى، عكس المرحلة السابقة في الإصلاح التي كانت تعتمد على مؤسسات كبيرة الحجم وكثيرة العاملين. رغم ذلك تعجز الدولة بأي حال من الأحوال التحكم في هذه الظاهرة، ويرى الباحث أن إعداد خريجي الجامعة بشكل مناسب للاندماج في عالم الشغل من شأنه أن يحسن من آثار هذه الظاهرة، كما أن التعاون والتبادل بين مختلف قطاعات الدولة التعليمية والتجارية والصناعية من شأنه أن يوجه السياسات العامة للبلاد نحو تخطيط أكثر تماشيا مع خصائص المجتمع الجزائري، ومنتفق بذلك مع ما طالب به طالب الديوان الوطني للإحصاء، بإصلاح النظام التعليمي بمختلف مراحلها، واصفاً إياه بأنه نظام لا علاقة له بالاقتصاد، وأوضح أن المدرسة أصبحت مجرد آلة تدور على نفسها بمخرجات عديمة الجدوى، والنتيجة أن الجزائر أصبحت تستورد عمالاً في تخصصات لا تتطلب تأهيلاً عالياً من الصين للعمل في قطاع البناء والأشغال العامة.

وقال الخبير الاقتصادي عبد الرحمن مبتول، إن نسب النمو التي حققتها الجزائر خلال السنوات الأخيرة لم تتعد بالمتوسط الـ (3.5%)، وهي نسبة لا تسمح في الواقع سوى بالحفاظ على الوظائف الموجودة دون أدنى إمكانية لوظائف جديدة، مشيراً إلى أن هذه الحال هي السبب وراء ارتفاع نسب البطالة في أوساط الشباب والخريجين في الجزائر (مبتول على الواب بتاريخ 2013/11/08).

وتوقعت إحصاءات رسمية، أن تسجل القطاعات غير النفطية نمواً بنسبة 9 بالمائة، في العام الجاري، بفضل محصول جيد من الحبوب وقطاع البناء والأشغال العامة، وقال مبتول إن القطاع الخاص ما زال ضعيفاً، بحيث لا يمكنه أن يضطلع بشكل كامل بدور محرك للنمو، عازياً ذلك إلى محدودية القطاع غير النفطي الذي لا يمثل سوى حوالي 40 بالمائة من الناتج الداخلي الصافي، ما يتطلب بحسب صندوق النقد الدولي، ضرورة الإسراع في توظيف الأموال الموجودة في صندوق ضبط الاستثمار، لتمويل برنامج الاستثمارات في القطاعات الحقيقية وتحسين مناخ الأعمال والحد من البيروقراطية ومحاربة الفساد. وتابع موضحاً أن معدل النمو الحالي الذي يتراوح بين 2 و3 بالمائة يمكن تحقيقه بـ 50 بالمائة فقط من القوة العاملة الحالية في الجزائر والمقدرة بـ 9.6 مليون عامل. وقال إن ما يجبر الحكومة على إبقاء الأمور على ما هي عليه، هي سياسة التضامن الوطني وشراء السلم الاجتماعي بأي ثمن، وهذه نتيجة حتمية لغياب نموذج تنموي سليم، يمكن أن يعمل على تنويع الاقتصاد الجزائري، وإخراجه من دائرة الاعتماد المطلق على قطاع المحروقات في شكله شبه البدائي، أي تصدير النفط الخام والغاز الطبيعي المسال في أحسن الأحوال، بحسب تعبيره، من أجل استيراد الغذاء والمنتجات المصنعة ونصف المصنعة والأدوية، وهي منتجات (60%) منها يستورد من منطقة اليورو، ووصف القدرة الشرائية للمواطن بأنها في الحضيض، بسبب سياسة الحكومة القائمة على إضعاف العملة الوطنية، للحد من العجز في الموازنة من جهة، والحد من الواردات من جهة أخرى.

V التحليل والاستنتاج:

إن إصلاح التعليم العالي في الجزائر كان ضرورياً لابتعاد الجامعة عن المجتمع والمؤسسات، وعدم توفر حاجات واضحة من المجتمع خاصة نظراً لافتقار مؤسساته للقدرة على النمو والتطور والطلب المتخصص إلى يد عاملة جديدة وبالتالي كان حتماً على الجامعة تغيير منهجها ونظامها لمساعدة هذه المؤسسات، وإيجاد طرق جديدة لتحسين مستوى، أو تحيين كفاءات المخرجات السابقة لها، ولكن ليس باعتماد نظام ل م د لأن خصائص ومميزات وأرضيات هذا النظام لا تتوفر لا على مستوى الجامعة ولا على مستوى المؤسسات...، ويرى الباحثين أن الجامعة الجزائرية كانت في حاجة إلى تجديد

يعتمد على مميزاتها ومميزات مجتمعنا، ففي حين يرى البعض اعتماد اقتصادنا على الطاقة والاستيراد ضعفا نراه أساسا في عملية التنمية حيث أنه دليل مباشر على أن الميادين الأخرى التي نستورد فيها خاصة هي ميادين لا تزال عذراء ويمكن للجامعة مع سياسة الدولة أن تخطط سواء على المدى القريب أو البعيد لاحتوائها، فتنوع المناخ وشساعة الأرض وتوفر ينابيع الطاقة، من جهة لا ينقصها سوى المورد البشري المؤهل للاستثمار والإبداع، وبالنظر إلى الركود الاقتصادي في هذه المرحلة والأزمات التي تخبطت فيها البلاد فكان من الأولى حسب رأينا التمسك بأكبر فترة تكوين كي نحافظ على الأقل على نسبة معينة من طالبي العمل، كما أن برامج التشغيل التي وضعت لاحقا كان من الممكن الاستفادة منها في إطار الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع حتى نضمن نوعا من الإعداد المهني للطلاب، يبقى على الجامعة فقط مهمة تنشيط البحث العلمي في المجالات التي يحتاجها المجتمع انطلاقا من حاجاته التي من الواضح أن أهم الميادين هي تلك التي لا زالت غير مفعلة تماما، فلننظر مثلا إذا أخذنا الميادين العذراء إن صح التعبير وكونا فيها متخصصين ودعمناهم بقدرات الجامعة في البحث العلمي وإرادة الدولة في التنمية والتمويل المناسب مع تشديد التعاون مع المؤسسات الاقتصادية الموجودة في باقي الميادين نظن أن هذه هي المعايير التي كان من المفروض أن تتبناها الجامعة في تجديدها وبالتالي فهي ملزمة على المحافظة على المدة القديمة في التكوين بل وإضافة فترات إدماج مهني كان من الممكن أن تشرف عليها. ويتم تعديل البرامج وتحسينها بناء على مجالس مشتركة بين مختصين في القطاع الجامعي ومختصين في القطاعات الاقتصادية وتشرف الدولة بهياكلها على ضمان ذلك. دون أن ننسى أن الجامعة مطالبة بتحسين مستوى الأداء عند كل أفرادها من خلال برامج الدعم والمساعدة للأساتذة والموظفين... حتى نصل إلى الطالب كتحصيل حاصل، بتشكيل مجالس على هيئات عليا ودنيا تهتم بالتعاون بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية، إن الملاحظ في النظام الجديد المتبع أنه فقط محاولة لمسايرة الأنظمة الفرنكوفونية رغم أن أسس اعتماد هذا النظام وغيره في الدول الأخرى مختلف، كما أن تجارب الجزائر في التعديل سواء على مستوى التربية أو الجامعة أثبتت أنها غير صالحة لمجتمعنا خاصة وأن للتعليم بشكل عام جوانب ثقافية واجتماعية وسياسية فما بالك على هذا المستوى من تكوين الإطارات.

فكرة البحث بسيطة جدا حيث أن هدف الجامعة الأساسي هو خدمة مجتمعها، على هذا الأساس لا يمكن أن نطلب منها بحوثا ودراسات بشروط أخرى ونموذجية غالبا ما تعجز عن تحقيقها، أو مستوى متخرجين عالي في حين كان المطلوب منها أمور بسيطة من مجتمعاتها، فبالإضافة إلى ضرورة ارتباط معايير التقييم هذه بكل مجتمع على حدا.

إن تخطب الجزائر في محاولات التغيير المكلفة لجميع الأطراف، وغياب سياسة راشدة تعتمد على دراسة حاجاتنا في جميع المجالات، وغموض أهدافنا التي نسعى إلى تحقيقها بعد سنوات من الآن، وعدم توفير الإحصائيات الضرورية والمعطيات الاجتماعية اللازمة للتخطيط، يجعلنا لا نزال نأخذ بتجارب الآخرين جاهزة، هذا التقليد الذي لا يخدمنا بتاتا، فكيف لنماذج خاصة بمجتمعات معينة أن تتجح معنا ونحن لا نمتلك نفس الموارد والمميزات لا الاقتصادية ولا الاجتماعية ولا الاتجاهات الفكرية.

إن تكلمنا عن مدخلات تتمتع بالإمكانيات والدوافع اللازمة وقابليتها للتكون، لا يجب أن ينسينا حاجات سوق العمل المتجددة إلى مخرجات نوعية وكمية معينة، هذا الطلب الكمي والنوعي الذي يشكل المحرك الأساسي لنسق الجامعة، ولأن اقتصاد مجتمعنا يتميز بتصدير المحروقات واستيراد كل شيء، بالإضافة إلى فشل برامج الدولة المتكررة في خلق ذهنيات لدى الأفراد تهتم بالعمل والتنمية، رغم الأموال الطائلة التي تضخ في كل مخطط وحشد القوانين والأجهزة المنشطة لهذه الآليات، إلا أن كمية الطلب الاجتماعي على إطارات الدولة ضعيف جدا مقارنة مع مخرجات الجامعة في جميع التخصصات، ما يبين عدم التخطيط المنسق للتكوين والتشغيل، بالإضافة إلى ما سبق هو وجود تخصصات مشبعة كليا من حيث العدد كتخصصات الحقوق والأدب واللغات وأن تخصصات أخرى تبتعد عن واقع التطور والبحث شيئا فشيئا كالتاريخ والجغرافيا والأنثروبولوجيا والعلوم التقنية...

إن نوعية مخرجات الجامعة لا يختلف كثيرا عن حجمها، فمشكلة التوظيف تؤثر سلبا على اتجاهات الطالب المهنية ودافعيته للتكوين، وهي من الأسباب التي ساهمت بشكل كبير حسب البحث الحالي في تجميد مستوى التكوين نسبيا المتحصل عليه من المنظومة التربوية في ظل عدم الاستقرار الذي يشهده القطاع، نحن هنا أمام مخرجات

منظومة التربية غير المستقرة وبتصورات غير واضحة عن مستقبلها التكويني والمهني، تصطدم بمشكلة التوظيف قبل بداية تكوينها، حيث تساهم مستويات الاستغلال في المنظمة (اختيار وتوجيه حاملي البكالوريا) بشكل أو بآخر في تدني وليس رفع مستوى المخرجات. إن هذه التراكمات قد ساهمت بالإضافة على تضخم مخرجات الجامعة مقارنة بحاجات المنظمات، بتجميد مستوى التكوين الجامعي في مراحل دنيا، حيث أن مخرجاته أصبحت لا تتناسب مع المطالب النوعية للمنظمات، وغير قابلة للتوظيف لأنها تحتاج إلى تكوين إضافي مكلف بالنسبة للمنظمات.

يتلقى الطالب الذي دخل الجامعة بدافعية ضعيفة تكوين غير مبني نسبيا على احتياجات سوق العمل سواء من حيث نوعية التخصصات في حد ذاتها أو طبيعة الكفاءات التي يهدف إلى تكوينها عرض التكوين، لأن من قام بتصميمه ليس لديه بالضرورة الإمكانيات والكفاءات التي تضمن ارتباط عرض التكوين بمتطلبات التخصص، حتى وإن ساعده الشريك الاجتماعي الذي غالبا ما يكون دوره رمزيا، وحيث أنه لا يمكننا ضمان توفير كفاءات ومهارات التكوين عند الأستاذ المكون، والذي لا يمتلك بالضرورة مهارة الإرشاد والمرافقة التي صممت خصيصا لمراقبة التكوين المهني للطالب، مما يحكم عليها بالفشل في غالبية الأحوال، وعدم ترسيخ ثقافات نقل الخبرات بين الأساتذة حسب الدرجات العلمية وحسب الخبرة. ما يشير كذاك إلى عدم وجود بيئة عمل صحية تعتمد على قوانين وأساسيات النظام في ضمان الحصول على حقوق كل طرف من جهة والعمل على تمييز العمل الفعلي وضمن تحقيق مهام كل طرف في النسق وحتى خارجه واستعمال النظام كدافع للعمل وليس كمراقب من أجل معاينة العاملين فيه. ويتخرج الطالب الجامعي كإطار قابل للتشغيل في تخصص معين، ويواجه مشكلة البطالة، والتي غالبا ما يعتمد على التسجيل في مكتب العمل ليجد لها حلا مع الاعتماد على العلاقات الشخصية وطرق أخرى، حيث أن تعدد طرق بحث الطالب عن العمل هو دليل عن شح الوظائف، فكما سبقت الإشارة إليه فإن ما يقرب من اثنين من ثلاثة بين العاطلين عن العمل يبحثون عن وظيفة لمدة أكثر من عام، ما يفسر قبولهم مناصب بأقل من مهاراتهم المهنية أو حتى لا تتناسب مع إمكانياتهم، ولو كانت بأجر ضعيف، مما يدفعهم للعمل حتى بعيدا عن محل إقامتهم ويرضون العمل في أي قطاع، هذه وضعية مخرجات نظام التكوين الجامعي.

بدافعية غائبة وبتكوين خالي من المؤشرات الواقعية التي تمكن من التعرف على قابلية المتكون للتشغيل وبالاعتماد على آليات غير مجدية في الإدماج المهني، ولا تؤدي إلا إلى تأخير فترة العمل والاندماج الفعلي في الحياة المهنية، لا تسمح بيئة تطبيق نظام التكوين الجامعي كإصلاح للجامعة الجزائرية، للنسق العام للمجتمع بالنمو والتطور الذاتي كما أن عدم استغلال التغذية الراجعة جعل من منظومة التعليم العالي منظمة غير متعلمة ما يؤثر على وقوع البيئة كلها في مشاكل خطيرة تظهر أول هذه المؤشرات من خلال انخفاض مستوى المخرجات وانتقال الضغط من البطالة المسجلة بين أفراد المجتمع إلى هيئات الدولة المساعدة على الإدماج، فما يكرسه هذا النظام بالإضافة إلى ما سبق هو:

- عدم تشجيع لمبدأ التنافسية لا على مستوى إعداد عروض التكوين ولا على مستوى تسارع المؤسسات إلى التعامل مع الجامعة ولا على مستوى التنافس الحقيقي بين الجامعات الجزائرية لأن التنافس الموجود مرده فقط معنوي وربما خاضع إلى سياسة الدولة في توزيع الاعتمادات المالية للجامعات التي تحقق مجموعة من المعايير لكن اعتماد الجامعة على التنافس من أجل كسب السوق غير واقع.

- عدم مشاركة القطاع الخاص بصفة فعلية في التكوين.
 - عدم اعتماد الشراكة الفعلية مع منظمات المجتمع في التكوين أو التمويل.
 - لا توجد علاقة بين محتويات عروض التكوين والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية يرجع إلى عدم فاعلية المكونين والشريك الاقتصادي في التخطيط للتكوين.
 - من الصعب جدا تحقيق نظام التكوين الحالي لغاية التمهين في التعليم العالي.
 - لا يمكن تطوير البحث العلمي والتعليم العالي من خلال واقع هذه العلاقة.
 - إمكانية التوجه العالمي للتعليم العالي الجزائري تتجسد فقط في الشكل القانوني والتبادلات المعرفية الشكلية التي يسمح بها التنظيم.

ولأن هذا حال مناخ الجامعة، فحال مؤسسات المجتمع لا يبعث على التفاؤل، فكما شرحنا سابقا لولا الامتيازات التي تقدمها الدولة لهذه المؤسسات، ولولا أن القطاع الإداري من يمتص مخرجات الجامعة، لكننا أمام تضخم حقيقي للاقتصاد ومستويات عالية أكثر من البطالة. رغم هذا فحاجيات البلاد وعيوبها كما يراها البعض هي نفسها مجالات الاستثمار والنهوض بالاقتصاد، فالصناعة بأنواعها والسياحة والزراعة هي ميادين عذراء لم

تستغل بعد وتكفي البلاد لجعل البترول مجرد احتياط. لكن استثمار الدولة يذهب هباء لأنه لا يوجد استثمار حقيقي لخلق ذهنيات جديدة أو فقط استرجاع ذهنياتنا السابقة المرتبطة بالعمل الجاد، وأظن أن على المحيط الانتظار لعدة سنوات حتى تستطيع البيئة من خلال التفاعلات الطبيعية خلق منظمات تنمو وتتطور بشكل يجعل منها تحتاج إلى الجامعة بشكل فعلي وتساهم في التكوين العالي، ويمكنها مد يد المساعدة للجامعة.

لذلك جاءت التجارب الدولية في إعادة هيكلة تعليمها العالي، بعد إعادة هيكلة التعليم العادي بشكل مناسب للمستويات المطلوبة من قبل الجامعة مما ساعد على تحقيق الرقي في الموارد، حيث يتم الإصلاح وفق رزمة محددة ومستويات معينة، لكل مرحلة موضوعها والفترة الزمنية المحددة لها، وكل مرحلة مكتملة لما سبقها وممهدة لما يليها ويجب ألا توضع مستويات الإصلاح بأي شكل من الأشكال دفعة واحدة، لأهمية العامل الزمني والترتبي في تحقيق الغايات المطلوبة من التغيير.

كما أن هذا التحول والتغيير الجذري الذي تقوم به الجامعة الجزائرية وهذه المسؤولية أمام تطوير المجتمع لا يمكن أن تنفذ بذهنيات قديمة فيجب تدريب وتحسين وتنمية الفاعلين على العملية قبل البدء بالمدخلات، فإعداد الكفاءات والطاقات والمهارات اللازمة أجد من إعداد الهياكل ورصد الأموال، فكما يقول المثل العربي " الفرق بين الصحراء والجنة ليس الماء بل من يريد ويقدر على التغيير " إن تنمية وتطوير عملية التكوين يعتمد أساسا على دور الأستاذ الجامعي فيها وهذا ما استنتجناه في البحث، فكل أطراف النسق تشير إلى أن الأساتذة هم عملية التحويل، وأن الإدارات والأموال وحتى المؤسسات يجب أن تعتمد على توجهات الأساتذة في عملية التكوين، لأنهم يعتمدون على كل هذه الأطراف في تصميم وتنفيذ برامج التكوين التي تعود على الفائدة على هذه الأطراف أولا ثم المجتمع ثانيا.

VI اقتراحات البحث:

على الدولة تشجيع الاستثمار في الميادين العذراء ومساعدة المستثمرين الجزائريين على الاستقرار في الميادين المتنافسة، المبنية على جوانب النقص في الاقتصاد الجزائري أو ما يسمى بالاستثمار الجديد، من خلال هذا الطرح يجب على الدولة إعداد الأفراد وذهنياتهم للعمل، فالتجارب العلمية الناجحة في الموائمة بين التعليم والعمل كانت لأن كل هذه المجتمعات تميزت بتقديسها لفكرة العمل، لأن التدعيم المالي فقط يكرس مبدأ عدم بدل

الجدد في العمل والربح السريع... ويدفع بالاستثمار إلى التوجه نحو ميادين استهلاكية تجارية خدماتية والابتعاد عن المنشآت الكبرى.

تصميم نظام خاص بالجامعة الجزائرية وفق حاجات مجتمعنا الجزائري، يعتمد على تحديد الاحتياجات المستقبلية من نوعية الموارد البشرية وكميتها، ويرتكز على تسلسل خطط التعليم في مراحل وأنواعه المختلفة وصولاً إلى تكوين جامعي يعتمد على الشريك الاجتماعي والاقتصادي في التخطيط وتنفيذ البرامج المتخصصة تحت إشراف من الدولة من خلال تشجيع خلق ما يسمى بالمساقات البحثية، أو الاهتمامات والمجالات البحثية التي تركز عليها الدولة وتوجه كل من البحث العلمي والتكوين مع مشاركة ودعم الجانب الاقتصادي.

تحسين أنظمة التوجيه والإرشاد المهني للطلبة بما يتيح لهم بناء مشروع مهني واختيار ما يناسبهم من تخصصات تتيح لهم الاستقرار النفسي والنمو المهني في تخصصات تتماشى مع التطورات العلمية السريعة.

خلق آليات تسييرها الدولة وتشترك فيها كل من الجامعة ومنظمات المجتمع هدفها تنظيم ومراقبة التعاون والتخطيط المزدوج للتكوين الجامعي والتشغيل من أجل بناء مجتمع متطور.

VII المراجع:

1. ثابت عبد الرحمان إدريس(2002)، كفاءة وجودة الخدمات اللوجيستية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
2. جون ه جاكسون و آخرون (1988)، نظرية التنظيم منظور كلي للادارة، ترجمة خالد حسن زروق ، مراجعة حامد سوداي عطية، معهد الادارة العامة، السعودية.
3. خالد الزواوي (2008)، البطالة في الوطن العربي: المشكلة...والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
4. خالد عبد الرحمن الهيتي(2003)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
5. خليل محمد محسن الشماع ، خيضر كاظم حمود (2000)، نظرية المنظمة، دار المسيرة، عمان.

6. زهير ثابت (2001)، كيفية تقييم أداء الشركات (سلسلة الدليل العلمي لمدير القرن 21)، دار زهران للنشر، القاهرة.
7. عبد السلام أبو قحف (1993)، اقتصاديات الأعمال، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية.
8. علي عبد الهادي مسلم (ب س)، تحليل وتصميم المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
9. طيب لوح، وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ملتقى جهوي وسط لإطارات قطاع التشغيل، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الأربعاء 09 جوان 2010.
10. عبد الحميد قومي وحمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، يومي 15 16 نوفمبر 2011.
11. عبد الرحمان مبنول مسترجع من الواب بتاريخ 2013/11/08
<http://www.elkhabar.com/ar/economie/402199.html>
12. محمد مباركي كلمة وزير التعليم العالي والبحث العلمي، أمام اللجنة المختصة بالمجلس الشعبي الوطني مسترجع بتاريخ: 2013/10/12، من:
http://www.ennaharonline.com/ar/algeria_news/195684
13. مصالح الوزير الأول 22 مارس 2014، حصيلة الانجازات الاقتصادية والاجتماعية لسنة 2013.