

الكفاءات البشرية في الجزائريين الواقع والمأمول

-دراسة تحليلية لأسباب ودوافع هجرة الكفاءات خلال الفترة (2000-2019) -

Human competencies in Algeria between reality and expectations

- an analytical study of the reasons and motives for the migration of

competencies during the period(2019-2000) -

بن الحاج جلول فاطمة الزهراء¹، بن حراث براهيمي حياة²Benelhadj Djelloul Fatima Zohra¹, Benharrat Brahimi Hayat²¹ جامعة عبد الحميد بن باديس (الجزائر)،

fatima.benelhadjdjelloul@univ-mosta.dz

² جامعة عبد الحميد بن باديس (الجزائر)، hayat.benharrat@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2022/04/01

تاريخ القبول: 2022/02/24

تاريخ الاستلام: 2022/01/02

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح خلفيات وتبعات هجرة الكفاءات الجزائرية. حيث تم اعتماد المنهج الوصفي من أجل تحليل واقع هذه الكفاءات خلال الفترة الممتدة بين سنة 2000 إلى غاية سنة 2019. وخلصت الدراسة إلى تقديم جملة من النتائج المترتبة عن فقدان الكفاءات وكذلك بعض الاقتراحات التي يمكن العمل بها من أجل تدارك الخسائر الناجمة عن ذلك. كلمات مفتاحية: رأس المال البشري؛ الكفاءة البشرية؛ هجرة الكفاءات؛ استقطاب الكفاءات. تصنيفات JEL : E24 ؛ J24 ؛ O15.

Abstract:

The purpose of this study is to present studies and statistics on Algerian competency migration, as well as its causes and repercussions. In order to assess the actuality of these competencies between 2000 and 2019, a descriptive technique was used.

المؤلف المرسل: بن الحاج جلول فاطمة الزهراء، الإيميل: fatima.benelhadjdjelloul@univ-mosta.dz

The study concluded by offering a list of implications coming from the loss of competences, as well as some suggestions for how to mitigate the losses.

Keywords: Human capital; Human competence; Migration of competencies; Attracting competencies.

Jel Classification Codes : E24 ;J24 ؛O15 .

1. مقدمة:

أكدت مختلف الدراسات والأبحاث أن عملية بناء وتسيير أي اقتصاد في أي دولة تتطلب وجود موارد وثروات تختلف وتتنوع لتشكّل رأس مال يُعتمد عليه. إلا أنه وباعتراف الباحثين والمفكرين، لا يمكن لعملية البناء هذه أن تتم بدون وجود القوى البشرية المناسبة التي تعرف برأس المال البشري. وهذا ما أثبتته عدة دول متطورة من خلال تجاربها التنموية كالصين واليابان وماليزيا وغيرها، التي صنعت الفرق من خلال اعتمادها التام على رأس مالها البشري وحسن تسييره. ومن هذا المنطلق برزت أهمية المورد البشري المؤهل والكفاء في بناء ركيزة الاقتصاد باعتباره رأس مال نادر يصعب الحصول عليه، ما دفع العديد من الدول العظمى إلى توجيه اهتمامها نحو استقطاب الكفاءات البشرية بمعنى آخر استيرادهم من دول أخرى واستخدامهم دون عناء. وتعتبر الجزائر من الدول الرائدة في توريد كفاءاتها للخارج والتي لم تدرك بعد أهمية ما تفقده من ثروة نادرة وما تتكبده من خسائر جراء هجرة كفاءتها والتي أضحت ظاهرة خطيرة تهدد مستقبل البلد. فهجرة الكفاءات العلمية الجزائرية أصبح من القضايا الخطيرة المطروحة في الساحة والتي لم تلق الصدى المناسب لحجمها، فبقية بين التعتيم واللامبالاة ما جعلها تستفحل أكثر فأكثر ليصبح هدف كل شخص كفاء هو مغادرة الوطن والبحث عن البديل الذي يلبي احتياجاته والتي تكون في الغالب أساسية ولكن لم يحصل عليها في وطنه.

1.1 إشكالية البحث:

إن المشكلة التي نحن بصدد الحديث عنها والمتمثلة في هجرة الكفاءات تفتح بابا واسعا للنقاش والبحث، والذي حاولنا تلخيصه في التساؤل الجوهري التالي:

فيما تكمن دوافع وأسباب تزايد هجرة الكفاءات الجزائرية خلال الفترة 2000-2019؟

2.1 فرضيات البحث:

تبعاً لما سبق يمكن صياغة الفرضية التالية: ترتبط هجرة الكفاءات الجزائرية بعوامل داخلية وأخرى خارجية.

3.1 أهمية البحث:

تنبع أهمية هذه الدراسة من خطورة الظاهرة المتفشية في البلاد ألا وهي نزيف الكفاءات، الأمر الذي دفعنا إلى دراسة الموضوع وتبسيط الضوء عليه، بالإضافة إلى:

- الاهتمام الكبير الذي حظي به موضوع هجرة الكفاءات البشرية في الساحة العالمية؛
- اعتبار الكفاءات البشرية كمحرك أساسي لعجلة النمو في الجزائر؛
- ظاهرة تزايد هجرة الكفاءات الجزائرية نحو الخارج.

4.1 أهداف البحث:

من خلال هذه الدراسة سعينا إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على العوامل والأسباب التي دفعت بالكفاءات الجزائرية للهجرة؛
- التطرق إلى أهم الأساليب التي لجأت إليها الدول المستقبلية لجذب هذه الكفاءات؛
- تحديد أهم الآثار المترتبة عن هجرة وفقدان الكفاءات من البلد الأم؛
- الخروج بنتائج وتوصيات يمكن مراعاتها في الدراسات المستقبلية لموضوع الكفاءات.

5.1 منهج البحث:

نظراً لطبيعة البحث، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه أكثر ملاءمة من حيث تحديد مشكلة البحث ودراستها وتحليلها، وبناء الأشكالية والفرضيات التي أعدت بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث.

6.1 الدراسات السابقة:

ارتأينا الاعتماد على دراسات سابقة ذات علاقة بموضوع بحثنا، وتمثلت خاصة في:

- دراسة شاکر ظریف، مقال بعنوان "هجرة الكفاءات الجزائرية إلى الخارج (1991-2015): دراسة في الأسباب والانعكاسات"، تطرق فيها الباحث لظاهرة هجرة الكفاءات أو كما يسمي بنزيف العقول معبراً عنه بمفهوم الشتات المعرفي، كما وضح مختلف الخلفيات والأسباب التي أدت إلى استفحال هذه الظاهرة، معتمداً في ذلك على المنهج الإحصائي إضافة إلى المقارنة بين ظاهرة الهجرة العلمية في الجزائر وبعض الدول مغربية. وخلصت هذه الدراسة إلى أن مسؤولية

نزيف الأدمغة تقع بشكل كبير على القوى الطاردة الموجودة في البلاد، وأن معالجة هذه مشكلة يتطلب وجود إرادة سياسية تدرك قيمة هذه الكفاءات وتسعى لربط هذا الشتات بالأوساط العلمية الاقتصادية والصناعية للوطن (ظريف، 2017، الصفحات 109-140).

• دراسة محمد البشير زروق، مقال تحت عنوان "هجرة الكفاءات العلمية، أسبابها، تداعياتها وإمكانية الحد منها"، حيث أشار الباحث في هذه الدراسة إلى مختلف المرادفات والمصطلحات التي يقصد بها انتقال الرأس المال البشري المؤهل علميا وفنيا من بيئة إلى بيئة أخرى طوعا أو كرها بصفة دائمة أو مؤقتة. كما أوضح الأسباب التي تدفع بهذه الفئة إلى مغادرة أوطانها وكذا مختلف عوامل الجذب التي توفرها دول المقصد، كما ذكر أهم الخسائر التي تكبدها البلدان العربية وعلى رأسها الجزائر جراء هذا النزيف اقترح جملة من الحلول التي من شأنها الحد من هذه الظاهرة والتقليل من أضرارها (زروق، 2017، الصفحات 1-23).

• دراسة مانع فاطمة، مقال تحت عنوان "أسباب هجرة الكفاءات الجزائرية وآثارها السلبية على التنمية"، وقد تطرقت الباحثة في مقالها إلى موضوع هجرة الكفاءات في الجزائر مشيرة إلى أهم الآثار السلبية التي أحدثتها على التنمية بمختلف أشكالها، موضحة الأسباب المؤدية لها، وخلصت في النهاية إلى أن اجتهادات الحكومة للحد من هذه الظاهرة لا زالت الضعيفة بل واعتبرتها محاولات خجولة مقارنة بالآثر السلبي الناجم عنها، مؤكدا على أهمية الاستثمار في العنصر البشري الذي من شأنه أن يحقق النمو الاقتصادي وبالتالي يرفع من مؤشرات التنمية المستدامة (مانع، 2016، الصفحات 269-285).

نظرا لاختلاف وجهات نظر وإشكاليات الدراسات السابقة التي تم اختيارها وطرق تحليلها (كمية- إحصائية)، ارتأينا في هذه الدراسة أن نبدأ من حيث انتهى الآخرون، حيث تم إعادة تحليل نتائج واقتراحات هذه الدراسات، وربطها ببعض الإحصائيات المتعلقة بهجرة الكفاءات الجزائرية وتحليل تطوراتها بالإضافة إلى تقييم تبعات هذه الظاهرة، والتطرق إلى مختلف الإجراءات المؤدية إلى التقليل من آثارها، وفي الأخير تم تقديم بعض الاقتراحات.

7.1 هيكل البحث:

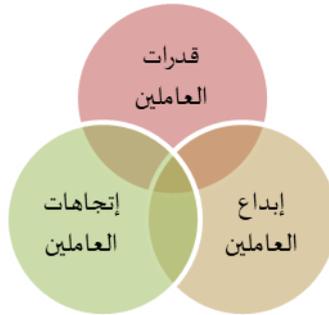
ومن أجل توضيح كل ما سبق، تم تقسيم هذه الدراسة إلى: رأس مال البشري والكفاءة (المفهوم والأبعاد)، تحليل واقع الكفاءات البشرية في الجزائر خلال الفترة (2000-2019)، نتائج واقتراحات.

2. رأس المال البشري والكفاءة (المفهوم والأبعاد)

1.2 رأس المال البشري:

تشير العديد من الكتابات إلى أن الاقتصادي الإنكليزي السير ويليام بيتي Sir William Petty يتعبّر أول من حدد قيمة الفرد العامل في تسعينيات القرن السابع عشر، بينما قام عالم الاقتصاد الأسكتلندي آدم سميث Adam Smith مع نهاية القرن الثامن عشر بتقسيم الأصول الثابتة إلى أربعة أقسام تمثلت في التجهيزات، المباني، الأراضي ورأس المال البشري، هذا الأخير الذي يمثل بالنسبة لآدم سميث القدرات والمواهب المكتسبة من طرف الأفراد والتي تشكل في مجملها ثروة للمجتمع الذي ينتمون إليه ككل. (أبو الجدائل، 2012، صفحة 168) بينما عرف الاقتصادي الأمريكي سولو Robert M. Solow رأس المال البشري بأنه: "كل ما يمتلكه الإنسان من قدرات ومهارات وطاقات تساعد على اكتساب الدخل، مقابل ما يقدمه من خدمات مهما كان نوعها". (تواتي، 2014، صفحة 184) ومن هنا ظهر محدد جديد للثروة ورأس المال ألا وهو العنصر البشري الذي يمثل في ذات الوقت موردا استراتيجيا لا يمكن الاستغناء عنه، إلا أن هذا المورد لا بد أن يكون متفردا متميزا بخصائص تزيد من قيمته ومكانته في العمل. وعليه يتكون رأس المال البشري من ثلاث أبعاد رئيسية، وهذا ما أشار إليه كل من الدليبي (2014) والعجمي (2010)، يمكن التعبير عنها من خلال الشكل الموالي: (الرميدي، ملواح، وسلامي، 2018، صفحة 4)

الشكل 1: أبعاد رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مرجع: (بسام الرميدي، (2018)، ص 4)

حيث يشمل كل بعد عدة مفاهيم:

- قدرات العاملين: يشمل الإدارة الاستراتيجية للمنظمة، القدرة على التعلم، فاعلية التدريب، تمكين العاملين وغيرها؛
- إبداع العاملين: ويشمل القدرة على الإبداع والابتكار، العائد من تطبيق الأفكار الجديدة؛
- اتجاهات العاملين: وتشمل مدى تطابق اتجاهات العاملين مع قيم المنظمة، درجة رضا العاملين، معدل دوران العاملين، متوسطة مدة خدمة العاملين .
- إن هذه الأبعاد تعتبر في مراجع أخرى محددات هامة لجودة رأس المال البشري والتي يشار إليها بمعيار الكفاءة.

2.2 الكفاءة البشرية:

تبرز أهمية معيار الكفاءة في تقييم جودة رأس المال البشري من خلال دراسة العديد من الإشكاليات المتعلقة بإدارة الكفاءات وتقييمها والتأكيد على أهميتها وتنميتها (سملالي، 2018، صفحة 107). وتعتبر الكفاءة من المصطلحات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث تعددت التعاريف فيها، فقد سجلت قوائم مكتبة Eyrolles على سبيل المثال، بين عامي 2002 و2015 أكثر من 259 مرجعا يعالج موضوع "الكفاءة"، كما نشرت الإصدارات التنظيمية 15 كتاباً يركز على مفهوم الكفاءة البشرية بين عامي 2002-2011 (Lassoued, 2017, pp. 37,38)، مما يدل على أهمية الموضوع رغم حداثة. مما صعب مهمة تحديد مفهومه، ومنها:

الجمعية الفرنسية للمعايير الصناعية AFNOR هي: "استخدام القدرات مهنيًا بهدف تحقيق الأداء الأمثل للوظيفة أو النشاط" (براهيمي، ثابت أول، وعينوس، 2017، صفحة 807).

بينما يحدد (Hedge 1996)، "مفهوم الكفاءة على أنها "الأداء المتفوق" في الإنجاز، وأنها مهارة أو خاصية لشخص ما للوصول إلى مستوى أعلى من الأداء" (Chelli, 2010, p. 58).

وعرفها (Zarifian, 2001) على أنها: "تجمع بين الذكاء في حل المشاكل، والاستقلالية والمسؤولية عند القيام بالمهام الانتاجية أو الخدمية" (عبيد وضحاك، 2019، صفحة 138).

أما بالنسبة لـ Guy Le Boterf، فقد أشار إلى أن "الكفاءة هي نظام مهيكل، تجمع بين مختلف العناصر بطريقة اندماجية. والكفاءات هي مجموعة من المعارف، القدرات والسلوكيات وفقاً لهدف وفي نوع معين من المواقف" (ANGEL, 2016, p. 9).

وحسب Hall Johnes "الكفاءات هي سلوك أو معرفة المهارات التي يمكن أن يثبتها المتعلم وهي نتائج مشتقة من التعلم". (Gupta, 2007, p. 4)

ومما سبق، يمكن لمس التباين بين التعاريف المقترحة فمنهم من ربط مفهومها بالذكاء ومنهم رأى أنها الأداء المميز، بينما ذهب الأغلبية لربطها بالمعارف والمهارات والسلوكات، والتي تشكل الأبعاد الثلاثة للكفاءة البشرية، حيث يمكن تعريف كل منها كما يلي:

أ- **المعرفة (knowledge):** وهي مجموعة من المعلومات قابلة للنقل من شخص لآخر، مهيكلية ومدمجة تسمح للمؤسسة قيادة أنشطتها، كتقنيات المحاسبة، السكرتارية (بويحيياوي وابن أحمد، 2016، صفحة 12):

ب- **المهارة (skill):** هي القدرة على إنجاز الأعمال والمهام بالاعتماد على المعارف والخبرات المكتسبة والقدرات الشخصية وتختلف حسب الأهداف المحددة في كل مصلحة (بويحيياوي وابن أحمد، 2016، صفحة 12):

ج- **السلوكات (behaviors):** تتمثل في مختلف الانطباعات والمواقف والسمات الشخصية المرتبطة بالموظف عند ممارسة نشاط معين، كالتنظيم، روح المبادرة، الدقة وغيرها، وسواء كان كل ما سبق متوافقا مع توجهات المؤسسة، أو عكس توجهات المؤسسة (بويحيياوي وابن أحمد، 2016، صفحة 12).

كما تأخذ الكفاءة البشرية عدة أصناف أبرزها تصنيف (Céline Dejoux) المبني وفق ثلاث مستويات، وهي: المستوى الفردي ويوافق الكفاءات الفردية، المستوى الجماعي ويوافق الكفاءات الجماعية، والمستوى التنظيمي ويوافق الكفاءات التنظيمية للمؤسسة. (بويحيياوي وابن أحمد، 2016، صفحة 13).

ومن خلال ما سبق يكمن القول أن الكفاءات البشرية هي في الأصل رأس مال نادر الوجود ومن الصعب الحصول عليه، مما أوجب الاهتمام به والسعي إلى تثمينه والحفاظ عليه.

3. تحليل واقع الكفاءات الجزائرية خلال الفترة (2000-2019)

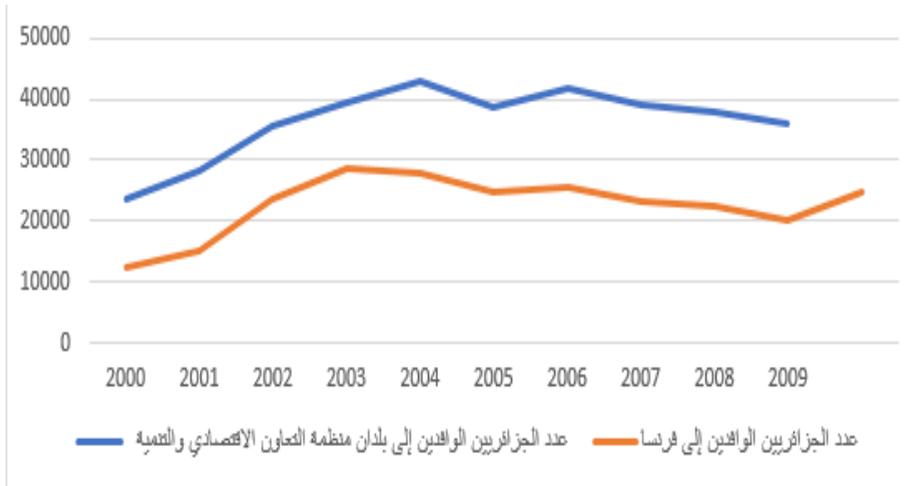
1.3 الكفاءات البشرية في الجزائر:

تزخر الجزائر برأس مال بشري قيم ومتنوع من حيث السن، التنوع الثقافي والمستوى العلمي، يشكل في مجمله ثروة وطنية إلى جانب مختلف الثروات التي تمتلكها الجزائر. وللأسف يتم فقدان هذه الثروة العلمية من يوم إلى آخر. هذه الكفاءات التي لم تجد مكانا لها في بلدها الأم، واختارت الهجرة سواء بطرق نظامية (قانونية) أو غير نظامية (غير قانونية)، مما صعب مهمة الحصول على معلومات مؤكدة حول عدد المهاجرين الجزائريين باختلاف مستوياتهم. (Otmani,

(7, p. 2018) بينما أشارت دراسة صادرة عن إدارة السياسات السكانية والهجرة بجامعة الدول العربية خلال السنوات الأخيرة، إلى أن مجموع عدد الكفاءات العلمية العربية في الخارج يصل إلى أكثر من مليون كفاءة علمية (وهي مقدرة بـ 1091282)، في مقدمتها الجزائر بـ 215 ألف و347 كفاءة علمية (زروق، 2017، صفحة 12)، وتتضمن هذه الإحصائيات فئات عديدة تتمثل في مختلف المهن والتخصصات، وتتجلى الخطورة في أن هناك من لديه تخصصات حساسة كالجراحات الدقيقة والطب النووي، الهندسة الالكترونية والميكروالالكترونية، العلوم التكنولوجية والفيزيائية، وعلوم الفضاء وغيرها من العلوم ذات البعد الاستراتيجي (زروق، 2017، صفحة 13). ومن جهة أخرى أجرت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) سنة 2019، دراسات حول المهاجرين واللاجئين لبلدان المغرب العربي ككل نحو الخارج، ولقد بلغ عددهم خلال الفترة الممتدة بين سنة 1990 إلى غاية سنة 2017 ما يقارب 5.6 مليون شخص في (ESCWA، 2020، صفحة 22). وبناء على هذه المعطيات تم وضع تصنيف أولى خمسة بلدان عربية للمهاجرين والتي ضمت كل من فلسطين، المغرب، العراق، مصر والجزائر. (ESCWA، 2020، صفحة 29). وفي الجزائر لم تتوقف الهجرة بل شهدت نموا أكبر بعد سنة 2000 ليصل ذروته سنة 2004 ثم ينزل نزولا طفيفا مع أواخر سنة 2009. وهذا ما يبينه الشكل الموالي:

الشكل 2: تطورات هجرة الجزائريين إلى بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في الفترة

2009-2000



المصدر: رسم بياني من إعداد الباحثين بالاعتماد على: (Kamel Kateb, 2012, pp6-21, p 13)

من خلال الشكل 2، بلغ أعلى معدل للهجرة سنة 2004 بأكثر من 43 ألف مهاجر جزائري نحو بلدان منظمة التعاون مع اختيار وجهة فرنسا بنسبة تفوق 72% من العدد الإجمالي، لتكون

بذلك فرنسا وجهة للجزائريين وكذا سكان المغرب العربي. فحسب دراسات واحصائيات وزارة الداخلية الفرنسية لسنتي 2018 و2019 (Ministère de L'intérieur, 2020)، فإنه يمكن عرض أهم البلدان المهاجرة لفرنسا في الجدول التالي:

الجدول 1: بلدان المنشأ الأولى للجالية المهاجرة بفرنسا لسنتي 2018-2019

| الدول | عدد المهاجرين لسنة 2018 | عدد المهاجرين لسنة 2019 |
|---------|-------------------------|-------------------------|
| المغرب | 32054 | 34929 |
| الجزائر | 29207 | 27391 |
| تونس | 18844 | 19596 |

المصدر: https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Statistiques/Essentiel-de-l-immigration/Chiffres-cles/Les_principales_donnees_de_l_immigration_21_janvier_2020.pdf, p p 3-58

ومن خلال المقارنة بين السنتين، نلاحظ أن عدد المهاجرين ارتفع في كل من المغرب وتونس بزيادة تتعدى 1000 شخص لكل منهما، على عكس الجزائر التي انخفض عدد مهاجريها إلى فرنسا بما يقارب 2000 شخص، لكن ذلك لا يعني تدني معدل الهجرة بل يدل على تغير وجهة الجزائريين نحو بلدان مقصد أخرى، مثل كندا والولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا، التي فتحت أبواب الهجرة للجزائريين وفق شروط وضعتها لاستقطاب ذوي التعليم العالي والكفاءات بالدرجة الأولى. وهذا ما يفتح مجالاً آخر للنقاش حول طبيعة عملية الاستقطاب هذه وخلفياتها التي تطرح عدة تساؤلات فلماذا تسعى الدول الكبرى لجذب الكفاءات الجزائرية بصفة خاصة والعربية بصفة عامة؟ هل يقصد به إضعاف العالم العربي؟ أم لقلّة الخبرات لديها وإيمانهم الكامل بأن العرب هم بحق سادة العلوم والبحوث؟

وأثناء دراستنا لموضوع الهجرة بصفة عامة وهجرة الكفاءات بصفة خاصة، لاحظنا أن معدلات الهجرة في الجزائر لا تقل أهمية عن تلك المسجلة لدى الجارتين تونس والمغرب، فالجزائر تتوسطهما حيث سجلت 1.792.712 مهاجر سنة 2017 (ESCWA، -، 2020، صفحة 45). وفيما يخص دول المقصد لمهاجري المغرب العربي فقد كانت أوروبا وعلى رأسها فرنسا بنسبة 50% ثم إسبانيا بـ 14% وإيطاليا بـ 11% لتلتها الولايات المتحدة الأمريكية بـ 4% ثم دول أخرى بنسب أقل (ESCWA، -، 2020، صفحة 49).

2.3 وجهة الكفاءات الجزائرية:

تعد إحصائيات هجرة الأدمغة والمهارات الجزائرية من أصعب البيانات الممكن الحصول عليها من أجل دراستها وتحليلها من طرف المختصين، حيث يتم الاعتماد على قاعدة بيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) للحصول على فكرة عن عدد الكفاءات الجزائرية المثبتة في الدول الأعضاء في هذه المنظمة، ويعتبر معهد التجارة الدولية (INC) كمصدر آخر للحصول على هذه البيانات، بالإضافة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي الوطني (CNES) وقسم من وزارة الخارجية الذين يقدمون بعض التحليلات المثيرة للاهتمام (Belkhiri, 2016, p. 8). حيث أظهرت بعض الدراسات أن متوسط المهاجرين الجزائريين المهرة يصل إلى 26٪ من بين 267000 جزائري يقيمون في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، من بينهم ما نسبته 1.2٪ متحصلين على درجة الدكتوراه، وأن نسبة 85٪ من المهارات الجزائرية تتركز في فرنسا، من بينهم 30٪ من الأطباء (Belkhiri, 2016, p. 8)، وبلغ عدد الأطباء الجزائريين سنة 2016 بـ 10.318 طبيباً، بينما تعتبر كندا الدولة الثانية المستضيفة للعقول الجزائرية بعد فرنسا وتليها بريطانيا (Rabhi, 2016).

وقد حددت منظمة Campus France العامة المسؤولة عن تعزيز التعليم العالي الفرنسي في الخارج في تقاريرها لسنتي 2019 و2020 على التوالي وجهة الطلبة الباحثين المغتربين في مختلف التخصصات (ليسانس- ماستر- دكتوراه)، ومن بينهم الجزائريين، حيث اعتمدت فيه المؤسسة على بيانات منظمة UNESCO لسنتي 2016 و2017 (Campus France. org, Mars 2019, p. 59)، (Campus France.org, Février 2020, p. 59) والجدول الموالي يوضح نسبة الطلبة والباحثين الجزائريين المستفيدين من الدراسة في الخارج خلال سنتي 2016-2017:

الجدول 2: دول المقصد للطلبة والباحثين الجزائريين لسنتي 2016-2017 على التوالي:

| 2017 | 2016 | دول المقصد |
|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 25.729 طالب في عدة تخصصات | 21.924 طالب في عدة تخصصات | فرنسا |
| 76.6% | 77.6% | كندا |
| 1.9% | 2.3% | المملكة العربية السعودية |
| 1.9% | 1.8% | الإمارات العربية المتحدة |
| // | 1.7% | ماليزيا |
| 1.3% | // | المملكة المتحدة |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على تقارير منظمة Campus France لسنتي 2019 و2020.

وقدر عدد الطلبة الجزائريين المغتربين للموسم الدراسي 2018/2017 بـ 27.086 طالب من مختلف المستويات موزعين على عدة تخصصات كالطب واللغات والعلوم والتكنولوجيا وغيرها، بينما بلغ عددهم في الموسم الدراسي 2019/2018 حوالي 27.700 طالب، وهذا ما يدل على تنامي عدد الطلبة المهاجرين وتغير وجهاتهم وتراجع الطلب نوعا ما على فرنسا، بالمقابل فتحت دول أخرى مجالاتها للكفاءات الجزائرية في إطار المنافسة لاستقطاب رأس المال البشري الكفاء Campus France.org, Février 2020, p. 59)

3.3 القوى المؤثرة على هجرة الكفاءات الوطنية:

يتبين من خلال نتائج دراسات وبحوث سابقة أن أسباب الهجرة العلمية للكفاءات الجزائرية، يمكن أن تعود لأسباب داخلية واعتبارها كقوى طاردة للكفاءات، أو لأسباب خارجية باعتبارها كقوى جاذبة للكفاءات. (ظريف، 2017، صفحة 120، 119)

1.3.3 الأسباب الداخلية:

يمكن تقسيم أهم العوامل المسببة لتهجير الكفاءات في الجزائر إلى:

أ. عوامل اقتصادية:

- **مشكل البطالة:** يعتبر ارتفاع معدل البطالة من العوامل الاقتصادية الرئيسية المهجرة للكفاءات الجزائرية (مانع، 2016، صفحة 278)، وحسب إحصائيات المكتب الدولي للعمل لشهر ماي 2019، بلغ حجم البطالين 1.449.000 شخصا، وقدرت نسبة البطالة بـ 11.4% على المستوى الوطني، مع انخفاض قدره 0.3 نقطة مقارنة بشهر سبتمبر 2018، وانخفضت نسبة البطالة أساسا لدى الذكور حيث انتقلت من 9.9% إلى 9.2% ما بين سبتمبر 2018 وماي 2019، بينما ارتفع ذات المعدل لدى الإناث خلال نفس الفترة حيث انتقل من 19.4% إلى 20.4% (Statistiques, 2019, p. 19)، وبلغ حاملو الشهادات الجامعية 27.8%. ويقدر عدد البطالين الذين سبق لهم أن اشتغلوا بـ 683.000 فرد، وهو ما يعادل 47.1% من إجمالي فئة البطالين وتتكون هذه الفئة أساسا من الذكور (72.6%)، كما أن 75% كانوا يشتغلون كأجراء غير دائمين و72.5% كانوا يشتغلون في القطاع الخاص، 41.8% في قطاع الخدمات، 23.2% في الإدارة العمومية و22.4% في قطاع البناء. 67% تركوا مناصبهم بسبب نهاية التعاقد، أو توقف المؤسسة عن النشاط أو بسبب الطرد (Statistiques, 2019, p. 19). كما تشير توقعات مركز الإحصاء الفرنسي حول معدل البطالة في الجزائر إلى ارتفاع

محسوس حيث ستقارب 16 % بحلول سنة 2022 وذلك بمعدل 15.78 % (E.Moyou, 2019).

● محدودية وانخفاض الأجور: إن الأوضاع الاقتصادية للكثير من الدول النامية لا تسمح لها بأن يتقاضى ذوي الكفاءات ما يناسب مستواهم العالي من التأهيل والتدريب، حيث تتميز الرواتب والأجور بالانخفاض والمحدودية، الأمر الذي يجعل البعض يعمل خارج أوقات دوامه الرسمي من أجل توفير دخل إضافي يسد به أعباء المعيشة التي تتميز بالارتفاع المتزايد (بزرل كبير، 2018، صفحة 206). وهناك من يجد في الهجرة سواء كانت شرعية أو غير شرعية سبيلا لكسب المال في دول المقصد التي تمنح أجورا أعلى من تلك يتقاضاها في دولته الأم. وعليه أصبح هذا العامل من أهم العوامل التي أدت إلى هجرة الكفاءات الجزائرية، وهذا نظرا لما تقدمه هذه الدول من إغراءات وفرص وامتيازات غير متناهية.

ب. عوامل اجتماعية:

● الفساد: حسب تقرير منظمة الشفافية الدولية لسنة 2015 تم تصنيف الجزائر ضمن "المجموعة ف+ خطر شديد"، ومعنى ذلك أنها دولة يشكل فيها الفساد خطرا شديدا على الحياة الاجتماعية للأفراد، حيث احتلت المرتبة 88 عالميا والمرتبة التاسعة عربيا سنة 2014، في حين صنفت سنة 2019 في المرتبة 106 من أصل 180 دولة وإقليم وبـ 35 نقطة من أصل 100 نقطة، (منظمة الشفافية، 2020)، وبالتالي فإن فساد معايير تقويم الكفاءات والخبرات ومكافأتهما، وارتكازها على مظاهر الابتزاز والمحسوبية الرشوة يؤدي بهذه الإطارات بالهروب والتهجير غير الإرادي إلى الخارج (ظريف، 2017، صفحة 120).

● البيروقراطية: تعتبر مظاهر البيروقراطية والصعوبات الاجتماعية والاقتصادية والقيود المفروضة على الإبداع وغياب التحفيز للمديرين التنفيذيين والأكاديميين دافعا آخر للهجرة (ظريف، 2017، صفحة 120)، وفي تقرير التنافسية الخاص بالمنتدى الاقتصادي العالمي لسنة 2017 فقد تم ترتيب الجزائر في الرتبة 86 من بين 137 دولة بسبب ضعف الخدمات والمؤسسات المالية وانتشار البيروقراطية، أما جودة مناخ الأعمال التي يعاني منها المستثمرون وأصحاب المؤسسات خاصة تتميز بعدم كفاءة الإدارة العمومية (داودي، 2018، صفحة 216).

● التهميش: التهميش وقلة التقدير الجهود المبذولة من طرف الفرد والتجاهل كلها مفردات تؤدي لا محالة إلى التفكير في الهجرة، وهو حالة نفسية تؤدي بالشخص إلى الرحيل من مكان إلى مكان آخر يجد فيه الاهتمام التام بأفكاره أو مهاراته ويدعمه ليحقق أهدافه.
ت. أسباب تعليمية:

● تصنيف الجامعة: أسقط تصنيف شانغهاي الدولي للجامعات (Shanghai Ranking) ترتيب الجامعة الجزائرية من ضمن أفضل 500 جامعة في العالم، كما قامت مؤسسة تايمز هابر إيديكيشن (Times Higher Education) بإسقاطها أيضا من تصنيف أفضل 800 جامعة في العالم، بينما أشار ترتيب الدولي " الجامعات ويب متريكس (Webmetrics) المرتبط بالحضور العالمي للجامعات على شبكة الانترنت الذي يصدر كل سنة ان تصنيف بعض الجامعات الجزائرية يأتي في مراتب متدنية جدا (داودي، 2018، صفحة 216، 217). وحسب بيانات اليونيسكو للفترة بين 2012 إلى غاية 2017، فقد تم اعتبار التعليم من أهم دوافع الهجرة لدى الشباب فقد تراوح عدد طلاب التعليم العالي في الخارج من الجزائر ما بين 20 ألف إلى 25 ألف طالب (ESCWA-، 2020، صفحة 32)، لتقدر قرابة سنة 2010 نسبة السكان من الفئة العمرية 25 عاماً وما فوق من ذوي التحصيل العلمي العالي والمقيمين في الجزائر بـ 8.0 % أما المقيمين في بلد عضو في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية فقدرت بـ 16.8% (ESCWA-، 2020، صفحة 36)، أي أنه وللأسف نسبة الكفاءات الجزائرية لوحدها في الخارج تعادل نصف الكفاءات لدول أخرى في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

● البحث العلمي: رغم أن الجزائر تبذل مجهودا من أجل تطوير البحث العلمي، إلا أنها لا تزال تشكل سببا رئيسيا في هجرة العديد من الكفاءات الجزائرية إلى الخارج، فما يخصص من ميزانية للبحث العلمي في الجزائر هو أقل مما تخصصه تونس وتركيا ومصر وغيرهم من الدول العربية. ففي سنة 2012 قدرت ميزانية البحث العلمي بـ 0.63% من الناتج الداخلي الخام، وفي سنة 2016 بلغت الميزانية 352 مليار دينار جزائري، أي ما يعادل 4% من الميزانية العامة للدولة أو 1.88% من الناتج الداخلي الخام (مانع، 2016، صفحة 279)، وهذا يدل على عدم الاهتمام الجدي بمجال البحث العلمي الذي يعتبر أساس الانتقال إلى اقتصاد المعرفة. حيث حصلت الجزائر على المرتبة 108 من أصل 127 دولة في مؤشر الابتكار العالمي

لسنة 2017 الصادر عن المنظمة العالمية للملكية الفكرية ومعهد الإدارة والأعمال بأوروبا والذي يتعبر البحث العلمي أحد مؤشراتته (داودي، 2018، صفحة 222).

- البيئة المؤسسية الملائمة لهذه الكفاءات والمهارات: والتي تشهد تدني نسبة الانفاق العام على البحث العلمي، وغياب منظومة حقيقية للبحث العلمي والابتكار، فضلا عن الفرق بين المستوى العلمي والمعرفي للكفاءات الموجودة في الداخل ومستوى التطور التقني والاقتصادي للدولة الأم (ظريف، 2017، صفحة 120)، كما يعاني بعض العلماء في الوطن العربي والجزائر من عدم وجود اختصاص حسب مؤهلاتهم، كعلماء الذرة مثلا. (بزرل كبير، 2018، صفحة 205).

ث. أسباب أمنية:

بالنسبة للجزائر خلفت الأزمة الأمنية في بداية التسعينات القرن الماضي تداعيات سلبية كبيرة في المجتمع، دفعت بالآلاف من العلماء والأطباء والأساتذة الجامعيين إلى النزوح نحو عدد من الدول في أوروبا وأمريكا الشمالية (ظريف، 2017، صفحة 121). فمعظم الكفاءات التي هاجرت آنذاك لم تكن مقيمة في هجرتها بل أن أكثرها كان مجبرا على الهجرة القسرية، فحسب بعض التقارير التي قدمتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، في سنة 1990 قدرت نسبة المهاجرين الجزائريين والذين لهم مستوى تعليم عال بحوالي 10% من المهاجرين المتعلمين، أما في سنة 2000 فالنسبة قاربت 15%، وفي تقرير البنك الدولي لعام 2010-2011 بلغ عدد الجزائريين المهاجرين الذين لهم مستوى تعليمي عالي 318,000 مهاجر (مانع، 2016، صفحة 280).

كل هذه الأسباب وأخرى دفعت بالكفاءات البشرية الجزائرية بالهجرة ومغادرة البلد الأم نحو الخارج. أو بعبارة أخرى لجأت الكفاءات الجزائرية نحو بلدان فتحت لها الأبواب ولبت متطلباتها وسعت بكل الطرق إلى جذبها والاستثمار فيها، باعتبارها رأس مال غير قابل للتقليد والذي يحقق لها النمو المستدام.

2.3.3 الأسباب الخارجية:

سعت الدول المتقدمة إلى استقطاب وجذب الكفاءات حول العالم، وعيا منها بالأهمية الاستراتيجية لرأس المال البشري، فعملت على استخدام مختلف الآليات والطرق، نذكر منها:

- المنح الدراسية المعروضة للطلبة والكفاءات المتخصصة: والمتمثلة أساسا في عروض البيئة العلمية والمهنية المحفزة والجذابة للكفاءات والنوابغ العلمية (ظريف، 2017، صفحة 121)، حيث توفر الدول المتقدمة محيط مناسب للبحث العلمي لجميع العاملين

بالجامعات ومراكز الأبحاث دون النظر إلى خلفيات أخرى كالعرق أو الدين (بزرل كبير، 2018، صفحة 208).

● التسهيلات الاجتماعية: تسعى بعض الدول المضيفة خاصة منها المتقدمة إلى تقديم مساعدات وتسهيلات للكفاءات بغرض الاستقرار النهائي (ظريف، 2017، صفحة 121). ومن هذه النقطة يبدأ الشخص بمقارنة ما يتم تقديمه في بلد المهجر وبلده الأصلي الذي لم يقدر عمله وأبحاثه (بزرل كبير، 2018، صفحة 209).

● الامتيازات المتنوعة: كالامتيازات المالية (الرواتب والمنح المرتفعة)، المادية (سكن لائق، ظروف عمل مناسبة)، والاجتماعية (لم شمل أسرته، منح عائلية) وغيرها من الامتيازات (ظريف، 2017، صفحة 121).

● أزمة الهوية: انجذاب الشباب نحو التطور التكنولوجي والمعرفي، والحرية التي ينادي بها العالم الغربي، وهذا ما سيؤثر على مسألة الهوية والقيود المفروضة عليه في وطنه (بن حمادي، 2010، صفحة 132).

4. الآثار الناجمة عن هجرة الكفاءات الوطنية والآليات المعتمدة للحد منها

1.4 الآثار الناجمة عن هجرة الكفاءات البشرية:

بصفة عامة تمتد آثار هجرة الكفاءات إلى مختلف القطاعات الحيوية وتضعفها، وقد قدرت الخسائر التي لحقت بالبلدان العربية من جراء هجرة الأدمغة بـ 11 مليار دولار في سنوات السبعينات، بينما قدرت الخسائر الاجتماعية بـ 200 ألف مليار دولار (زروق، 2017، صفحة 12)، والجزائر من بين الدول التي عرفت نزيفا متواصلا لكفاءاتها الوطنية بعد الاستقلال، ولحقت بها خسائر معتبرة على المستوى المادي والاجتماعي. ويمكن تلخيص أهم الآثار الناجمة عن فقدان الكفاءات البشرية وعدم المحافظة عليه وإعادة استقطابه من جديد ما يلي:

- خسارة الطاقات البشرية المتخصصة في مجالات حيوية (بن حمادي، 2010، صفحة 128)؛
- ضعف الإبداع والابتكار: مثلا حسب منظمة WIPO للملكية الفكرية تم ترتيب الجزائر في المراتب الأخير فيما يخص عدد براءات الاختراع مقارنة بالمغرب والدول العربية الأخرى (مانع، 2016، صفحة 282، 283)؛
- تراجع الطاقات الانتاجية للمؤسسات الاقتصادية، التعليم والصحة، البحث العلمي (بن حمادي، 2010، صفحة 128)؛

- تبديد الموارد المالية التي أنفقت على تعليم وتدريب الكفاءات ثم هجرتها إلى الخارج (الحسناوي، 2016، صفحة 118)؛
 - ضعف وتدهور الإنتاج العلمي والبحث في الدول التي هجرتها الكفاءات بالمقابل تطور الانتاج العلمي والبحث لدول المقصد (الحسناوي، 2016، صفحة 118)؛
 - العجز في تغطية الرعاية الصحية: حيث تأثر قطاع الصحة في الجزائر بهجرة الكفاءات الطبية. إذا أصبحت المنظومة الصحية الجزائرية في حالة مرثية (مانع، 2016، صفحة 283)؛
 - ارتفاع معدلات البطالة لخريجي الجامعات والمعاهد والكفاءات ستدفع بفتة كبيرة منهم للعمل نحو الخارج (بن حمادي، 2010، صفحة 128)؛
- وبعبارة أخرى، تتلقى الجزائر من جراء هذا التزيف خسارة مزدوجة تتمثل أساسا في ضياع ما أنفقته من أموال وتكاليف معتبرة في تعليم وإعداد كفاءاتها التي همشتها وتخلت عنها بكل سهولة من جهة، والاستعانة بكفاءات وخبرات أجنبية في عدة مجالات، والتي تكلفتها أموالا كثيرة من جهة أخرى، لذا وجب النهوض من جديد لوضع وتنفيذ حلول لهذه الأزمة والخروج منها بأقرب وقت ممكن خاصة مع توجهات العالم الجديدة نحو عصر المعرفة والإدارة بالكفاءة.
- 2.3 الآليات التي اعتمدها الجزائر من أجل التحكم في هجرة الكفاءات:
- من أهم الإجراءات الرسمية التي من شأنها تقليص ظاهرة هجرة الكفاءات إلى الخارج قام المشرع الجزائري في 2008 بسن قوانين وتشريعات ردعية أدرجها ضمن قانون العقوبات في المادة 175 مكرر 1، والتي جرمت مغادرة التراب الوطني. حيث يعاقب بالحبس كل من يغادر الإقليم الوطني بصفة غير شرعية لمدة تتراوح بين شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 20.000 دج إلى 60.00 دج أو بإحدى العقوبتين. (المشرع الجزائري، 2015، صفحة 76).
- وفي إطار عضوية الجزائر في الاتحاد الإفريقي فقد شاركت الجزائر (2018) في وضع سياسة تُعنى بالهجرة في إفريقيا وخطة العمل (2018-2030) والتي أوصت بجملة من الاستراتيجيات تخص هجرة الكفاءات الجزائرية وكذا الافريقية، تمثلت أساسا في سن سياسات تحفيزية من أجل إعادة استقطاب المهاجرين والعمل على مكافحة هجرة الكفاءات المتخصصة في القطاعات الحساسة، بالإضافة إلى محاولة إشراك الجالية المتواجدة بالخارج في تنمية الوطن الأصلي والمساهمة في نقل الأموال والمهارات والخبرات (مفوضية، مايو 2018، صفحة 40). فالتحويلات المالية للعملة الصعبة

تعتبر هي الأخرى مصدرا للثروة وهذا ما استغلته بعض الدول كمصر مثلا من خلال التواصل مع كفاءاتها بالخارج والتي فتح المجال أمامها للاستثمار داخل البلد.

أما بشأن الحفاظ على الكفاءات الموجودة في البلد واستغلالها وانتشالها من دائرة التهميش والبطالة، فقد اتخذت الجزائر جملة من الإجراءات والتدابير والتي جسدها برامج مساعدة تشغيل الشباب، التي تهدف للتخفيف من الضغط على سوق الشغل ومحاربة البطالة عن طريق التشجيع على الإدماج المهني، حيث أنشئت وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني وتضم مديرتين عامتين واحدة للتشغيل وأخرى للتضامن الوطني، إضافة إلى جملة من الوكالات المتخصصة سواء سابقة أو جديدة والتي تم وضعها تحت الوصاية المباشرة للوزارة والمتمثلة في الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مديرية التشغيل، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (زاويدي، 2019، الصفحات 90-102).

5. خاتمة:

على ضوء ما سبق من بيانات ومعلومات حول تطور معدلات هجرة الكفاءات الجزائرية خلال الفترة (2000-2019) لمسنا وجود علاقة مباشرة ما بين عوامل داخلية تضغط على الكفاءات وتطردها وأخرى خارجية تجذبها وتحفزها على الهجرة، وهو ما يؤكد صحة فرضية البحث.

1.5 النتائج:

من خلال هذا البحث تم التوصل إلى عدة نتائج، أهمها:

- غياب المعلومات حول المعدلات الفعلية للهجرة وأعمار المهاجرين ومستوياتهم العلمية؛
- فشل البرامج الحكومية الموضوعية بغرض القضاء على ظاهرة البطالة، والتي لم تؤت ثمارها ولم تحقق الأمل المرجو منها، لأنها في الغالب لم تقدم سوى مشاريع غير مدروسة، ولم تقم بالمرافقة المطلوبة لمشاريع الشباب المبتدئين، مما كلفها خسائر مادية وديون إضافية.
- ضعف الاستراتيجيات الموضوعية منذ الاستقلال والعقوبات التي فرضها القانون الجزائري بشأن الهجرة لم تغير الواقع وظلت هذه الظاهرة مستمرة لتأخذ وجها جديدا نظاميا أكثر كالهجرة الدائرية والهجرة الانتقائية، التي تسعى من خلالها الدول المتقدمة لاستقطاب فئة معينة من ذوي الكفاءات والمؤهلات والدرجات العلمية العالية من خلال تقديم عروض وتسهيلات وإغراءات عن طريق الاعلانات المتواجدة على شبكات الانترنت والتواصل الاجتماعي؛

- استعانة الدولة بمناصب الشغل المؤقتة بأجور زهيدة لا تكفي ليعول عليها الشباب في بناء مستقبلهم، فالشهادة العلمية والكفاءة لم تعد أداة لتوفير الحياة الكريمة التي كان يصبو إليها والتي اضطر للبحث عنها خارج بلد الخيرات والثروات أين وجد مبتغاه.

2.5 المقترحات:

- من بين المقترحات المتعلقة بالكفاءات الداخلية والخارجية، يمكن تقديم ما يلي:
- إعادة النظر في الحلول والخطط الاستراتيجية لتوظيف الكفاءات والعمل على تطبيقها؛
- محاولة التقليل من أثر العوامل الداخلية باعتبارها السبب المباشر للهجرة، والعمل على تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية؛
- دعم وتمويل البحث العلمي بتوفير مخابر علمية مؤهلة، ومساندة الباحثين في إنجاز البحوث التكنولوجية والابتكارية؛
- توفير احتياجات الكفاءات الوطنية وخاصة الفيزيولوجية إلى جانب تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية وتقدير الغير؛
- دعم الكفاءات واشراكها في عملية اتخاذ القرار باعتبارها عنصراً فاعلاً فيها؛
- مراجعة الأنظمة المتعلقة بالتشغيل وتوفير فرص عمل بما يتلاءم والتخصصات؛
- ترقية معايير الاختيار والترقية وتحسين مستوى الرواتب والأجور.
- وضع خلية يقظة لرصد ومعرفة العدد الحقيقي للكفاءات الوطنية في المهجر وأماكن تواجدها، والبقاء على اتصال معها؛
- فتح المجال أمام الكفاءات في الخارج لطرح انشغالاتها ومطالبها ، ودراسة مدى استعداد بعضها للعودة من المهجر أو على الأقل ما يمكن أن تساعد به البلد عن بعد؛
- وضع برامج وخطط هادفة لاستقطاب هذه الكفاءات من جديد والحفاظ عليها؛
- توفير البيئة الملائمة لعمل هذه الكفاءات خاصة في حالة الرغبة بالاستثمار؛
- تكريس التعاون والشراكة بين الكفاءات الداخلية والخارجية في إطار تبادل المعلومات والخبرات في مختلف مشاريع البحث العلمي.

6. قائمة المراجع:

1.6 المراجع باللغة العربية:

المؤلفات:

- حاتم بن صلاح سنوسي أبو الجدائل. (2012). رأس المال البشري: إدارته وقياسه واستثماره. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة -بميك-.

المقالات:

- إبراهيم بويحيوي، ونوال بن أحمد. (01 جوان, 2016). أهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الصفحات 9-26.
- آسية براهيمي، وسيلة ثابت أول، ورضوان عينوس. (2017). استراتيجيات استقطاب الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية لعدد من المؤسسات الجزائرية. مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الصفحات 803-822.
- أميرة تواتي. (12, 2014). الرأس مال البشري مفهومه، نظرياته، مشكلاته وأساليب إعداده. Revue d'économie et de statistique appliquée، الصفحات 184-198.
- جواد كاظم الحسنوي. (2016). هجرة الكفاءات العربية للمدة (1970-2010). مجلة أبحاث ميسان، الصفحات 104-123.
- شاکر ظریف. (2017). هجرة الكفاءات الجزائرية إلى الخارج (1991-2015): دراسة في الاسباب والانعكاسات. مجلة عمران - المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات-، الصفحات 109-140.
- عبد الفتاح داودي. (جوان, 2018). الجزائر في التصنيفات الاقتصادية الدولية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، العدد السادس، المركز الجامعي ميله، الجزائر، الصفحات 209-223.
- عبد القادر بن حمادي. (11, 12, 2010). هجرة الكفاءات العلمية المغاربية بين الاجراءات الأمنية وخيارات التنمية. مجلة المفكر، الصفحات 123-133.
- عبد الكريم بزرل كبير. (أفريل, 2018). الآثار السلبية لهجرة الأدمغة على الجامعة الجزائرية. مجلة الناقد للدراسات السياسية، الصفحات 201-218.

- فاطمة مانع. (2016). أسباب هجرة الكفاءات الجزائرية وآثارها السلبية على التنمية. مجلة الاقتصاد الجديد، الصفحات 269-285.
- فريد زكريا عبيد، ونجية ضحاك. (2019). دور إدارة الكفاءات البشرية في تحقيق الإبداع والابتكار الصحي -دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالأغواط Revue - Algerienne d'Economie de gestion، الصفحات 135-154.
- محمد البشير زروق. (2017, 08 01). "هجرة الكفاءات العلمية، أسبابها، تداعياتها وإمكانية الحد منها". مجلة دراسات جول الجزائر والعالم -الجزئر-، الصفحات 1-23.
- يحضيه سملاي. (2018). تحليل الأدوار الحديثة للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، الصفحات 101-111.

المدخلات:

- بسم الرميدي، مريم ملواح، وأسماء سلامي. (2018). أثر رأس المال البشري على استدامة الميزة التنافسية في عصر اقتصاد المعرفة (دراسة حالة: شركات السياحة المصرية). المؤتمر الدولي الأول حول أهمية تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي. البليدة، الجزائر: جامعة البليدة 2.

الأطروحات:

- سعدية زايدى. (2019). سياسات التشغيل في الجزائر -دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي-. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل. باتنة، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، الجزائر: جامعة باتنة 1.

التقارير:

- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا -الإسكوا. (2020). ESCWA- تقرير حالة الهجرة الدولية لعام 2019 -الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية في سياق المنطقة العربية-. بيروت -لبنان-: مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح.
- المشرع الجزائري. (2015). قانون العقوبات. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجزائر، الأمانة العامة، رئاسة الجمهورية. <https://www.joradp.dz/TRV/APenal.pdf>

- مفوضية الاتحاد الأفريقي. (مايو 2018). إطار سياسة الهجرة في إفريقيا وخطة العمل (2018-2030). أديس أبابا: مفوضية الاتحاد الأفريقي -إدارة الشؤون الاجتماعية للاتحاد الأفريقي
 - منظمة الشفافية. (2020). تقرير منظمة الشفافية الدولية. و م أ.
- 2.6 المراجع باللغات الأجنبية:

Ouvrages :

- Gupta, B. (2007). Management of Competency Based Learning. India: Concept Publishing Company, New Delhi-110059.

Articles :

- Belkhiri, F. (2016). L'Algérie face à la fuite des cerveaux. Le pillage de « la matière grise » se poursuit. LA nouvelle Revue de Presse de Langue Française -Dossier "Emigres. Emigrants, Les Invisibles D'Algerie"-, 1-17.
- Chelli, S. (2010, 01). The Competency-based Approach In Algeria : A Necessity In The Era Of Globalization. revue des lettres et des sciences sociales ,pp. 55-88.
- kateb, k. (2012). Bilan et perspectives des migrations algériennes », Hommes & migrations, Revue française de référence sur les dynamiques migratoires. Revue Française de référence sur les dynamiques migratoires, n° 1298, pp. 6-21.
- Otmani, R. (2018, 11 30). « La mobilité illégale des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Belgeo [En ligne], journals.openedition.org/belgeo/29073, pp. 1-14.

Thèses :

- Angel, M. (2016, 12 05). Le Tourisme Médical Au Maroc: Enjeux Et Nouvelles Compétences Des Professionnels De Santé. *These De Doctorat*. Paris, École Doctorale N°578: Sciences De L'homme Et De La Société, L'universite Versailles Saint-Quentin En Yvelines: Laboratoire De Recherche En Management Larequoi.
- Lassoued, D. (2017). Du Développement Des Compétences Clés En Milieu Professionnel Au Concept De "Compétences D'employabilité Durable". *These De Doctorat*. France, Spécialité SCIENCES DE L'EDUCATION, Normandie Université: Laboratoire CIRNEF Et HAL Archives-Ouvertes.Fr.

Organisations et sites :

- Campus France.org. (Mars 2019). CHIFFREQ CLES. France: Campus France.org.
- Campus France.org. (Février 2020). CHIFFRES CLES. France: Campus France.org.
- Ministère de L'intérieur. (2020). Immigration, asile, accueil et accompagnement des étrangers en France. Consulté le 08 07, 2020, sur immigration.interieur.gouv.fr: : https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-statistiques/EssentielLes_principales_donnees_de_l_imigration_21_janvier_2020.pdf
- Rabhi, M. (2016, 04 30). Hocine Labdelaoui, Sociologue Et Chercheur Au Cread, "Le phénomène de la fuite des cerveaux est devenu critique". Consulté le 03 22, 2020, sur LIBERTE: <https://www.liberte-algerie.com/actualite/le-phenomene-de-la-fuite-des-cerveaux-est-devenu-critique-246748>
- Statistiques, O. N. (2019, 05). Activite, Emploi & Chômage
- E.Moyou. (2019, avr 09). <https://fr.statista.com/>. Consulté le 07 29, 2020, sur Taux de chômage en Algérie 2012-2022: <https://fr.statista.com/statistiques/794567/taux-de-chomage-algerie/>