

إشكالية تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر - قراءة في برامج لمساعدة

على الإدماج المهني-

بسمة بحري^{*1}

¹ أستاذ مؤقت، جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعربريج - (الجزائر)، besma.bahri@univ-bba.dz.

تاريخ الاستلام: 2022/05/20 : تاريخ المراجعة: 2022/06/18 : تاريخ القبول: 2022/06/30

الملخص: نهدف من خلال هذا البحث إلى تشخيص تحديات تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر، وتقييم دور مختلف أجهزة المساعدة على الإدماج المهني في دعم تشغيلية هذه الفئة وتحضيرهم إلى سوق العمل؛ خاصة في ظل ظاهرة التحجيم التي يعرفها قطاع التعليم العالي بالجزائر وما نجم عنها من ارتفاع أعداد الخريجين من جهة، وكذا نسب البطالة المرتفعة لدى حاملي الشهادات الجامعية والاختلالات الهيكلية في سوق العمل من جهة أخرى.

فمن خلال وقوفنا على أهم تطورات كل من قطاع التعليم العالي في الجزائر وسوق العمل، وكذا التحديات التي تواجه تشغيلية الخريجين؛ اتضح لنا جليا حجم الهوة الموجودة بين خريجي التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وهذا ما يتجلى في النسب الكبيرة لبطالة خريجي التعليم العالي؛ من جانب آخر تؤثر الاختلالات الاقتصادية، وظروف سوق العمل على تشغيلية الخريجين؛ ذلك أن هشاشة الاقتصاد وضعف الإنتاج والاستثمار جعل من استيعاب القوة العاملة بمناصب عمل لائقة تحديا لم تتمكن السلطات المعنية مجابهته بعد.

الكلمات المفتاحية: تشغيلية، خريجو التعليم العالي، إدماج مهني.

تصنيف JEL: J08, I23

Abstract: We aim through this research to diagnose the employability challenges of higher education graduates in Algeria, and to evaluate the professional integration programs contribution to supporting their employability, Especially in light of the high number of higher education graduates, as well as the high unemployment rates among university degree holders and the structural imbalances in the labor market .

By presenting the most important developments in higher education in Algeria and the labor market, as well as the employability challenges of graduates; It became clear to us the size of the gap between higher education graduates and the labor market requirements, and this is reflected in the large rates of unemployment; Economic imbalances and labor market conditions also affect the employability of graduates; The absence of a solid economic base made absorbing the labor force a challenge that the concerned authorities have not yet been able to confront.

Keywords: Employability, higher education graduates, professional integration.

Jel Classification Codes: J08, I23

يعد قطاع التعليم العالي أكثر القطاعات أهمية في بناء اقتصاديات الدول وهذا لعظم دوره في التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال ما يساهم به من كوادرو وموارد بشرية مؤهلة؛ هي الأخرى التي تعد ثروة المجتمعات المستديمة التي تمكنها من تأسيس قاعدة اقتصادية قوية؛ في وقتٍ فرضت التطورات التكنولوجية والمعرفية المتزايدة تحديات عديدة؛ الأمر الذي جعل قطاع التعليم بصفة عامة ومؤسسات التعليم العالي بصفة خاصة تحظى ببالغ العناية والاهتمام؛ كونها أكثر المؤسسات المعرفية التي تعنى بالوفاء باحتياجات المجتمع من إطارات وكفاءات. من أجل هذا توجب على مؤسسات التعليم العالي مواكبة واستيعاب التحديات والرهانات التي أفرزتها التغيرات العالمية حتى تتمكن من القيام بالأدوار الجديدة المنتظرة منها من أجل تعظيم الاستفادة من مخرجاتها في خدمة المجتمع.

قطاع التعليم العالي في الجزائر ليس بمعزل عن ما يعرفه العالم من تطورات؛ أين شهد هو الآخر تطورات عديدة على غرار الإصلاحات التي أسفرت إلى التحول نحو نظام ل، م، د؛ التي نلمس انعكاساتها في عديد الجوانب، لكنه لا يزال يعاب عليه في الكثير من الجوانب أهمها نوعية وجودة خريجيه التي انعكست بدورها على تشغيليتهم؛ هذه الأخيرة التي أصبحت تشكل أكبر تحدٍ يواجهه التعليم العالي في الجزائر وأكثر المواضيع نقاشا في الآونة الأخيرة؛ أين أصبح القطاع يخرج أعدادا هائلة يعاني أغلبهم من البطالة، وصعوبة إيجاد منصب عمل يتوافق مع إمكانياتهم وقدراتهم ومع التكوين الذي مروا به.

وإن كان علينا إيجاد التفسير الأنسب لضعف تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر فإننا نجد أن الهوة الموجودة بين كفاءات ومؤهلات هؤلاء الخريجين ومتطلبات سوق العمل أهم مؤشر يدل على ذلك؛ فالمشكل الذي يتجلى هنا يكمن في طبيعة ومستوى التكوين الذي يمر به الخريجين وضعف الانسجام في سوق العمل الناجم عن ضعف الاقتصاد الوطني؛ فما يعرفه الاقتصاد الجزائري من اختلالات في سوق العمل وارتفاع نسب البطالة خاصة بين حاملي الشهادات الجامعية يشكل أهم الأولويات التي تستدعي وبشكل ملح وإلحاح آليات للرفع من تشغيلية خريجي التعليم العالي والبحث في سبل تفعيل الانسجام بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل؛ من خلال البحث في آليات ربط التكوين بمتطلبات سوق العمل لتفعيل هذه الطاقات في الحركة التنموية للاقتصاد.

إذن؛ سيتم من خلال هذا البحث معالجة إشكالية تشغيلية خريجي التعليم العالي في

الجزائر من خلال الإجابة على التساؤل الآتي:

ما دور برامج المساعدة على الإدماج المهني في تحسين تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر؟

ويمكننا طرح مجموعة أسئلة فرعية توظف الإشكالية المطروحة كما يلي:

- ما هي حظوظ خريجي التعليم العالي في الجزائر في الاندماج في سوق العمل من خلال برامج المساعدة على الإدماج المهني؟

- ما هي تحديات تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر؟
فرضيات البحث:

من خلال تساؤلات البحث يمكن طرح الفرضية الآتية:

تؤدي برامج المساعدة على الإدماج المهني دورا محدودا في تحسين تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر.

الفرضيات الفرعية هي كالاتي:

- حظوظ خريجي التعليم العالي في الجزائر ضعيفة في الاندماج في سوق العمل من خلال برامج المساعدة على الإدماج المهني؛

- يواجه خريجي التعليم العالي تحديات تتعلق بمهارات التشغيلية ومتغيرات سوق العمل في الجزائر.

أهمية البحث:

يكتسب موضوع تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر ومدى مواءمة هؤلاء الخريجين لمتطلبات سوق العمل اهتماما متزايدا من طرف كل الجهات ذات العلاقة (الخريجين، المستخدمين والحكومة) باعتباره ذي أهمية اقتصادية بالدرجة الأولى ويضمن أهدافا اجتماعية لا تقل أهمية هي الأخرى عن الأهداف الاقتصادية؛ حيث أن زيادة التنسيق بين متطلبات سوق العمل وكفاءات خريجي التعليم العالي تعد عاملا حاسما في تخفيض معدلات البطالة لدى هذه الفئة، فضلا على أنه يساعد في تفعيل السياسات الاقتصادية والاجتماعية ويساهم في النمو الاقتصادي.

أهداف البحث:

يهدف من خلال هذا البحث إلى وصف، تحليل وتشخيص إشكالية تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر، وتقييم دور أهم أجهزة المساعدة على الإدماج المهني في دعم تشغيلية هذه الفئة وتحضيرهم إلى سوق العمل؛ ومن ثم الوقوف على أهم العوامل والتحديات التي تعيق تشغيلية الخريجين، وأخيرا تقديم اقتراحات تشمل أهم السبل

والآليات الكفيلة بتقليص الفجوة القائمة بين خريجي التعليم العالي في الجزائر وسوق العمل؛ والكفيلة بدعم تشغيلية هذه الفئة وتعزيز جاذبيتها في سوق العمل. منهيح الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي لتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها من خلال الدراسات الأكاديمية والميدانية ذات العلاقة، بالإضافة إلى مناقشة مختلف المعطيات التي توضح مؤشرات سوق العمل في الجزائر ومكانة خريجي التعليم العالي فيه ومدى اندماجهم في أجهزة المساعدة على الإدماج المهني، معتمدين على قواعد البيانات ومختلف تقارير الجهات الرسمية والمنشورات الوطنية والدولية؛ من خلال المحاور الآتية:

المحور الأول: الإطار النظري لتشغيلية خريجي التعليم العالي

- مفهوم التشغيلية؛
 - العوامل التي تؤثر على تشغيلية خريجي التعليم العالي.
- المحور الثاني: واقع تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر
- قراءة في معطيات قطاع التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر؛
 - البطالة لدى خريجي التعليم العالي في الجزائر؛
 - تشغيلية خريجي التعليم العالي من خلال برامج المساعدة على الإدماج المهني
- ANADE ، ANEM

المحور الثالث: سبل تقليص الفجوة القائمة بين خريجي التعليم العالي في الجزائر وسوق العمل

- معوقات تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر؛
 - آليات تحسين تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر.
- ### 1. الإطار النظري لتشغيلية خريجي التعليم العالي :

سنحاول في هذا الجزء التطرق إلى مختلف التعاريف المتعلقة بالتشغيلية وكذا العوامل المؤثرة فيها.

1.1. مفهوم التشغيلية:

تتفق مختلف التعاريف التي أعطيت لمفهوم التشغيلية في جوهرها رغم اختلاف الجانب الذي فسرت من خلاله، حيث يمكننا توضيح مفهوم التشغيلية من خلال ثلاثة جوانب رئيسية:

حسب مراحل الحصول على عمل، حسب سوق العمل وحسب مزايا الباحث عن العمل.

حسب مراحل الحصول على عمل:

تتفق أغلب جهود الباحثين في تعريف مصطلح التشغيلية على تفسيرها من خلال التفريق بين عدة مراحل للحصول على عمل.

فعرفت على أنها: البحث عن العمل ومن ثم إيجاده والحفاظ عليه وتطويره وكذا النجاح في علاقة العمل، فضلا عن التغيير لآخر أو لمكان أفضل إذا استوجب الأمر. (Kraus, 2007, p. 4)

تعرف أيضا على أنها: قدرة الفرد على إيجاد وظيفة والحفاظ عليها والتقدم فيها والتكيف مع التغيرات التي تطرأ عليها طوال فترة حياته المهنية. (Elodie Alberola, 2014, p. 23)

تمثل التشغيلية أيضا: المهارات، المعارف والقدرات التي تميز من إمكانية الفرد في الحصول على عمل والاحتفاظ به والتقدم فيه ومواكبة التغيير. وكذا إمكانية تأمين عمل آخر في حال رغبته في ذلك، أو في حال تم تسريحه. ودخول سوق العمل بسهولة أكثر في مختلف مراحل حياته. (Erling, 2015, p. 14)

حسب سوق العمل:

حسب هذا البعد فإن التشغيلية تتحدد وفق سوق العمل بـ الديناميكية والتكيف المستمر مع المتطلبات الخاصة لسوق العمل سواء على مستوى المؤسسة أو السوق ككل. كما تعبر التشغيلية: عن القدرة والرغبة في السيطرة على المراحل المختلفة من المسار الوظيفي للباحث عن العمل وتكييفه لكل من ومهاراته وقدراته مع متطلبات السوق وبشكل مستمر. (Kraus, 2007, p. 4)

كما تشير التشغيلية إلى مقاربة ديناميكية تتطلب تكييفا شبه مستمر للمسار المهني للأفراد سواء أكانوا عاملين أم بطالين مع متطلبات سوق العمل من أجل الحفاظ على جاذبيتهم فيه. (Elodie Alberola, 2014, p. 24)

حسب مزايا الباحث عن العمل:

تعرف على أنها: القدرة على التطور بشكل مستقل داخل سوق العمل، بما يساعد الفرد وبطريقة مستديمة على إثبات إمكاناته وقدراته من خلال التوظيف؛ حيث تعتمد التشغيلية على المعارف والمؤهلات والسلوكيات وكيفية استخدامها وعرضها على صاحب العمل.

ولذلك فإن تشغيلية الفرد قائمة على "المعارف والمهارات والسلوك"، حيث تتطلب المعرفة، الخبرة والتحكم وكذا المهارات الشخصية "savoir, savoir-faire, et savoir- être" وعلى هذا

الأساس فلن يستوجب أن يستهدف التعليم العالي هذه الأهداف الثلاثة. (Lemelin, 2014, p. 1)

عرفت منظمة العمل الدولية التشغيلية من جانب المهارات والكفاءات حسب الآتي:
تحدد المهارات والكفاءات القدرة على الاستفادة من فرص العمل وعلى التكيف مع التغيرات الطارئة في سوق العمل بفعل التقدم التكنولوجي والعمولة، كما تعتبر المهارات والمعارف لتحسين الأداء في أسواق العمل الداخلية والخارجية والقابلية للتكيف عناصر أساسية بالنسبة لتحقيق التشغيلية. (منظمة العمل، الدورة 295، 2006، صفحة 2)
كما أشارت إلى أن التشغيلية مصطلح يرتبط بالكفاءات والمؤهلات التي يحملها الفرد والتي تعزز من قدرته على الاستفادة من فرص التعليم والتكوين المتاحة من أجل الحصول على العمل اللائق والاحتفاظ به. (منظمة العمل، سياسات التشغيل الوطنية - دليل استرشادي، 2014، صفحة 11).

الجدير بالذكر أن تطوير كفاءات وقدرات الأفراد لا يكون وحده كافياً ولا يحقق الأهداف المرجوة منه إذا كان العمل غير لائق، إذ يعتبر العمل اللائق التحدي الرئيس في التشغيلية. فما هي إذن الأهداف من تطوير المهارات والكفاءات إذا لم يكن هناك سوق يتوفر فيه العمل اللائق؟ (Bourguet, 2006, p. 10)

إذن يمكننا من خلال التعريف السابقة لمصطلح التشغيلية أن نستخلص الشروط التي يستند عليها كما يلي:

- المرونة والحركية في التكيف والتأقلم في سوق العمل؛
- تقوم التشغيلية على مجموعة من الكفاءات والمهارات العلمية، العملية والسلوكية؛
- العمل اللائق والمستديم؛ حيث تستند تشغيلية الأفراد على مدى إمكانية حصولهم على عمل ذو جودة تتطابق مهامه ونشاطاته مع تكوينهم وكذا مدى ثبات واستقرارية هذا العمل.

2.1. العوامل التي تؤثر على تشغيلية خريجي التعليم العالي:

يمكن تقسيم العوامل التي تؤثر في تشغيلية خريجي التعليم العالي إلى نوعين:
عوامل خارجية: وهي تتعلق بالقدرة الاستيعابية لهؤلاء الخريجين في البلد كما تشمل المنافسة الشديدة على الكفاءات البشرية على النطاق العالمي والتي تؤدي إلى انجذاب العديد من الخريجين إلى أجزاء أخرى من العالم والتي بدورها تؤثر على التكوين من خلال حرمان المتعلمين المحليين من أفضل المكونين؛

عوامل داخلية: وهي مرتبطة بالجهود التي تبذلها المؤسسات لصالح تشغيلية خريجها؛ وتتضمن عدم مراعاة مؤسسات التعليم العالي للتطابق بين التكوين والتشغيل؛ وهذا ما يمثل السبب الرئيس لارتفاع معدلات بطالة الخريجين الأمر الذي يدفعهم إلى مواصلة التكوين الجامعي في مستويات أعلى، فينعكس ذلك وبشكل متناقض على حظوظهم في الحصول على عمل؛ إما أن يكون هناك تأخر في حصوله على منصب عمل أو يصطدم بحجة مستوى تكوين أعلى (surqualifié) وبالأخص في الوظيف العمومي. (Johannesen, 2015, pp. 2-3)

فتشغيلية الفرد ليست مجرد القدرة على إيجاد وظيفة أو راتب؛ بل إن التشغيلية وفرص العمل لا يتطوران إلا في بيئة تمكن الأفراد من المشاركة بفعالية في المجالات الاقتصادية والسياسية هذه الأخيرة بدورها يمكن أن تؤثر عليهما وتقيدهما (Marine Basiege, 2014, p. 5).

كما يرتبط البحث عن مدى التطابق بين وظائف خريجي التعليم العالي وتخصصاتهم الأكاديمية بالعديد من المتغيرات الخاصة بسوق العمل ذات العلاقة بالتقدم المعرفي والتكنولوجي المستمر وما تحتاجه الوظائف الجديدة من كفاءات وثقافة الالتزام بالإنتاج والمهارات الحياتية من جهة وما يتعلق بجودة الإعداد الأكاديمي؛ فالتميز في التكوين الجامعي وتطوير المناهج الدراسية ومعايير تقييم الطلبة الخريجين قبل التخرج وتوفير بيئة تعليم وتعلم تحفز على الإبداع من جهة أخرى كلها قضايا تحدد العلاقة بين نوع الوظيفة في سوق العمل والتكوين والتخصص العلمي للخريج الجامعي. (الغنبوضي، 2014، صفحة 2)

كون أن التغير والتطور المتزايدين أثرا بشكل كبير على تقادم المهارات بل تآكل بعضها وزوال عديد الوظائف والمهن، المسؤولية بالتالي مشتركة بين كل الأطراف ذات المصلحة وفي مقدمتها مؤسسات التعليم العالي كونها المسؤول الأكبر على إثراء المجتمع بالكفاءات اللازمة لذلك نجدها الطرف الأهم الذي يعول عليه في العمل على تقوية علاقتها مع محيطها، كما يستلزم الأمر الاستجابة المتبادلة لكل الأطراف الفاعلة.

2. واقع تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر:

من أجل معالجة إشكالية تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر ارتأينا تشخيص كل من قطاع التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر؛ باعتماد مختلف المعطيات والإحصائيات المتاحة والتي رأينا أنها تساعد في تشخيص الموضوع.

1.1. قراءة في معطيات قطاع التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر:

نظرا للتأثير المتبادل بين كل من قطاع التعليم العالي وسوق العمل في تشغيلية الخريجين؛ فإنه من الضروري تحليل أهم المؤشرات المتعلقة بهما من أجل التوصل إلى تشخيص دقيق لتحديات تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر.

1.1.2. تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر:

عرف قطاع التعليم العالي في الجزائر إقبالا واسعا للطلبة خاصة خلال الفترة 2003-2013. وهذا راجع إلى ارتفاع نسب النجاح في شهادة البكالوريا من جهة، كما تزامن ذلك مع إصلاحات النظام (تطبيق نظام ل م د) خلال السنة الجامعية 2003-2004 من جهة أخرى. إذ بلغ إجمالي المسجلين به 1 500 000 طالبا سنة 2015؛ بنسبة 60 % من الإناث؛ (Ministère de l'enseignement supérieur et recherche, 2015, p. 6) هذا الكم الهائل من الطلبة المتوافدين على التعليم العالي والذي غالبا ما يفسر بسياسة الدولة القائمة على مجانية التعليم بكل مستوياته وكذا إمكانية الالتحاق به المتاحة للجميع؛ والرامية أساسا إلى تحسين مستوى التعليم في الجزائر، هذا التزايد في أعداد الملتحقين سنويا طرح في المقابل ضرورة توفير التآطير الكافي والهياكل الجامعية اللازمة لاحتواء الطلبة من جهة ومواجهة تحدي تجويد الخدمات المقدمة وتجويد المخرجات من جهة ثانية.

كما بلغ عدد مؤسسات التعليم العالي 107 مؤسسة سنة 2015 موزعة على التراب الوطني، هيئة تدريس قدرت ب 54000 أستاذ جامعي خلال السنة نفسها؛ (Ministère de l'enseignement supérieur et recherche, 2015, p. 5) في حين كان يفترض أن يكون توسع شبكة مؤسسات التعليم العالي عبر الوطن وما قبله من تضاعف أعداد الطلبة المسجلين حرا كما اجتماعيا يساهم في التنمية الاقتصادية إلا أننا نجد أنه قد انحرف عن الهدف المنشود وأفقد سياسة "المجانية" جوهرها (تحسين مستوى التعليم) مع التوسع الكمي وما صاحبه من مشاكل أخرى تعاني منها مؤسسات التعليم العالي وتظهر أعراضها على الخريج بالدرجة الأولى.

على غرار ما يوضحه الجدول رقم (1) من تزايد ملحوظ للملتحقين بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر في الأطوار الثلاثة ليسانس، ماستر، دكتوراه بين 2004-2015، يوضح الجدول رقم (2) أيضا تزايد أعداد المسجلين والمتخرجين من مؤسسات التعليم العالي في الجزائر بين 2015-2020. وهذا راجع لارتفاع معدلات الناجحين في البكالوريا في السنوات الأخيرة.

2.1.2. خصائص سوق العمل في الجزائر:

إن الحديث عن خصائص سوق العمل يستوجب توضيح الهيكل العام له والمتضمن المميزات وكذا المؤشرات المفتاحية التي تفسره على غرار معدل النشاط، معدل التشغيل، معدل البطالة... ومن جهة أخرى يتوجب توضيح خصائص خريجي التعليم العالي (الفئة قيد البحث) باعتبارها قوة عاملة يستقبلها سوق العمل.

- تزايد مستمر في عدد السكان: حيث ارتفع عدد السكان في الجزائر خلال 10 سنوات ب 18,96%؛ فانتقل عدد السكان من 33,96 مليون نسمة في 2005 إلى 40,4 مليون نسمة خلال 1 جانفي 2016. (Unies, 2017, p. 11) هذا ما يشكل ضغوطاً أكثر على سوق العمل مستقبلاً؛

- محدودية مشاركة المرأة في سوق العمل: بلغ إجمالي عدد الناشطين اقتصادياً 12 117 000 شخصاً على المستوى الوطني ليكون بذلك معدل النشاط الإجمالي 41,8% في سبتمبر 2016، بينما قدر حجم الفئة النسوية النشطة ب 2 392 000 أي ما يمثل 19,7% من إجمالي السكان الناشطين. في المقابل بلغ حجم السكان المشتغلين 10 845 000 شخصاً بمعدل تشغيل 37,4%؛

- ضعف النظام الإنتاجي: فالاقتصاد الجزائري لا يزال يعتمد بشكل رئيس على قطاع المحروقات؛ كما أنه لا يوجد توازن في توزيع اليد العاملة بين مختلف القطاعات حيث تقل نسب التشغيل في القطاعات الإنتاجية. من جهة أخرى يعتبر قطاع الخدمات والقطاع التجاري أكثر القطاعات المشغلة لليد العاملة، فحسب الديوان الوطني للإحصائيات فإن قطاع الخدمات بمفهومه الواسع يشغل 61% من إجمالي اليد العاملة؛

- الارتفاع المستمر في عدد المناصب المؤقتة: يشغل القطاع الخاص 59,8% من إجمالي اليد العاملة؛ في حين تكون أغلب المناصب المحققة في القطاع الخاص هي مناصب مؤقتة، وغالبا ما تكون المناصب الدائمة في المؤسسات العمومية؛ (ONS, 2016, p. 6)

- البطالة ظاهرة حضرية إذ ترتفع أكثر في المدن، خاصة لدى الشباب؛

- سيطرة القطاع غير الرسمي: ذلك لأن انتشار القطاع الخاص رافقه انتشار القطاع غير الرسمي؛

- التكوين والتشغيل/ عدم تطابق الكفاءات: فأكثر ما يميز سوق العمل في الجزائر هو ارتفاع معدلات البطالة لدى خريجي التعليم العالي، حيث يمكن إرجاع هذه المفارقة للضعف في السياسات الاقتصادية التي لم تقم على دراسات عميقة، فنجد أن الدولة تلجأ

إلى استيراد العمالة المؤهلة من الخارج في حين يواجه خريجي التعليم العالي وذوي الدراسات العليا بطالة إجبارية. وأهم ما يعاب في هذا الجانب هو عدم تطابق الكفاءات مع متطلبات المجتمع؛

- هجرة الأدمغة: (formation, 2014, pp. 7-11)

- ضعف نظام المعلومات المتعلق بسوق العمل، ما يجعل الباحثين عن عمل لا يجدون وسيطا يوفر لهم الاختيار، ولا حتى ملجأ للتعبير عن تفضيلاتهم. وفي ظل شح فرص العمل، ساعد هذا الوضع على انتشار ظواهر سلبية كالرشوة والمحاباة وتوريث المناصب، فغاب بالتالي معيار الكفاءة وبرز وسطاء وهميون في مجال التوظيف. (حسين، 2013، صفحة 138)

من جهة ثانية نجد أن خريجي التعليم العالي باعتبارهم اليد العاملة المؤهلة التي يستقبلها سوق العمل في الجزائر؛ تميزها خصائص عدة إن لم نقل يعاب عليها في جوانب عدة منها نوجزها كما يلي: (وليد، 2016، صفحة 78)

- تخرج عدد هائل من الطلبة مثقلين بكم معرفي هائل لكن ناقصي الكفاءة المهنية عند ولوجهم عالم الشغل؛

- وجود فوارق بين المكتسبات العلمية وما هو مجسد فعلا في سوق العمل؛

- عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادة تؤهله لكسب وظيفة مستقبلا؛

- عدم إلمام الخريج بالمجالات المهنية التي يمكن أن تتناسب وتخصصه، وهذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون أخرى؛

- صعوبة الاندماج في عالم الشغل نظرا لغياب مهارات الاتصال والقيادة من جهة وغياب المهارات المهنية من جهة أخرى.

كما أن تحليل المستويات الإجمالية للبطالة يمكننا من توضيح الإطار العام لسوق العمل في الجزائر؛ حيث بلغ العدد الإجمالي للبطالين في الجزائر 1 337 000 شخص سنة 2015 بارتفاع بـ 123000 بطالا عن سنة 2014، (CNES, 2016, p. 104) الجلي هنا هو أن البطالة في الجزائر تسجل في السنوات الأخيرة نسبة مرتفعة لا تقل في الغالب عن 10%؛ حيث بلغ المعدل الكلي 10,5% لسنة 2016، وكانت نسبة 26,7% من البالغين 16-24 سنة وما نسبته 7,9% من البالغين 25 سنة فأكثر.

حسب المعطيات المبينة في الجدول رقم (3) معدلات البطالة الإجمالية في الجزائر متقاربة طوال الفترة الموضحة (بلغت 11,4% سنة 2019)، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل

على عجز السياسات الاقتصادية في معالجة مشكلة البطالة، فعلى مدار تقريبا 10 سنوات أو أكثر معدلات البطالة الكلية متقاربة بين 9% و 11%.

2.2. البطالة لدى خريجي التعليم العالي في الجزائر:

إن مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم، وتصبح آثارها الاقتصادية والاجتماعية أكبر عندما تطال فئة، يفترض أنه يعول عليها في خدمة الاقتصاد، وهي فئة حملة الشهادات الجامعية؛ فالأمر يرجع لاختلالات هيكلية ولا توازنات اقتصادية، فبينما يفترض أن يتم الاستثمار في تكوين الطلبة كموارد بشرية تخدم الاقتصاد والتنمية؛ إلا أننا نجد أعدادا هائلة من الخريجين سنويا يواجه أغلبهم البطالة. خاصة عندما يتعلق الأمر ببطالة حملة الشهادات العليا، وتتفاقم المشكلة بهجرة الكفاءات.

حسب الجدول رقم (4)؛ نجد أن معدلات البطالة بلغت 17,7% سنة 2016 لدى حاملي شهادة التعليم العالي في حين بلغت 18,5% و 18% سنتي 2018 و 2019 على التوالي، فنجد أن النسب متقاربة في الفترة الأخيرة (2016-2019)؛ فالظاهر أن خريجي التعليم العالي هم الأكثر عرضة للبطالة مقارنة بحاملي شهادة التكوين المهني ومن لا يحملون أي شهادة. من خلال الجدول رقم (4) والشكل رقم (1) يمكننا القول بأن مخرجات قطاع التعليم العالي من حاملي الشهادات الجامعية غير مستغلة بشكل أمثل في سوق العمل؛ فمعدلات البطالة مرتفعة أكثر لدى حاملي شهادات التعليم العالي؛ أين سجلت ما نسبته 18,0% سنة 2019، وتفسير هذا يعود إلى عدة عوامل متداخلة في مقدمتها الإقبال الواسع على التعليم العالي؛ حيث أضحى هذا الأخير اجتماعيا لا يخضع لقيود أو شروط. تتوَّط الملتحقين به؛ خاصة في السنوات الأخيرة، وما نتج أيضا عن جائحة كورونا؛ وهذا بالضرورة يؤثر على الخريجين وعلى نوعية التأطير، فالكثيرون من الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي يتطلب توفر الإمكانيات اللازمة للتكوين، والتي تفتقر إليها أغلب مؤسسات التعليم العالي في الجزائر؛ وهذا ما طرح مشكلة جودة التكوين؛ أين أصبح قطاع التعليم العالي في الجزائر في مواجهة عديد التحديات على غرار ضعف مستوى التكوين، وعدم توافق مواصفات الخريجين مع متطلبات واحتياجات سوق العمل كما وكيفه كما أن البنية الاقتصادية وعدم وجود قاعدة اقتصادية قوية. أثر على سياسات التشغيل وسوق العمل، وجعل من الصعب بمكان احتواء كل طالبي العمل، وتقليص الفجوة بين الطلب والعرض على العمل.

من خلال الشكل رقم (1) نجد أن النسبة الأكبر لبطالة حاملي شهادات التعليم العالي حسب متغير الجنس لدى الإناث بمعدل 23,9% مقابل 11% لدى الذكور؛ الأمر الذي

يدل على محدودية مساهمة المرأة الجزائرية في سوق العمل، وهذا قد يعزى لعدة عوامل أهمها ميول الفئة النسوية في الجزائر إلى المناصب الدائمة في القطاع العمومي. ويمكننا الاستشهاد على ذلك بنتائج دراسة قامت بها منظمة العمل الدولية لتقييم تطور المقاولاتية النسوية في الجزائر لسنة 2017؛ والتي أفادت بأن نسبة 53,50% من النساء الجزائريات حاملات شهادات التعليم العالي يعانين من البطالة بسبب رغبتهم في الحصول على منصب عمل في الإدارة العمومية، من جهة أخرى كانت نسبة 61,3% من النساء الجزائريات لم يبحثن عن عمل في الفترة الأخيرة لأسباب عائلية. (Organisation, 2017, p. 32)

إذن، وبعد استعراضنا لأهم خصائص سوق العمل في الجزائر وتوضيح أهم النقاط المتعلقة بمشكلة البطالة لدى خريجي التعليم العالي في الجزائر، وحتى يتسنى لنا معالجة الموضوع بموضوعية من الضروري عرض الشق الثاني من الموضوع، والذي يعد مكملا لما سبق؛ وهو استعراض مساعي الحكومة في معالجة هذه المشكلة.

سعت الحكومة الجزائرية لإيجاد الحلول التي من شأنها تخفيض المشاكل المتعلقة بالبطالة، فخصصت مجموعة من الآليات الهادفة لخلق مناصب الشغل منذ 1989، وآخرها ما تضمنه المخططان الرباعيان 2010-2014 و2014-2018 أين كانت الأهداف الرئيسية تعزيز تشغيلية الشباب ومن بينهم خريجي التعليم العالي.

كانت السياسة الوطنية للتشغيل التي أعدتها الجزائر سنة 2008 وتبنتها الحكومة في المخطط الرباعي 2010-2014 تهدف أساسا إلى تخفيض معدلات البطالة إلى أقل من 9% وخلق 3 ملايين منصب عمل في سنة 2014. (Fondation Européenne, 2017, p. 8) لكن هذه الأهداف لم تتحقق بعد ويظل مشكل البطالة قائما ولا يمكن معالجته بمثل هذه السياسات التي لم تشخص المشكلة من كل جوانبها ولم تعطي حولا جذرية بقدر ما هي سياسات وحلول ترقيعية؛ فالأمر مرتبط بالبنية الاقتصادية ككل، فطالما لا يزال الاقتصاد الجزائري يتخبط في سياسات غير مستقرة تعيق بناء قاعدة إنتاجية مستقرة كفيلا بتقوية الاقتصاد، فلا يمكننا استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة.

وفي إطار السياسة الوطنية للتشغيل سألقة الذكر، تم استحداث عدة وكالات، منها ما يسعى إلى دعم الشغل المأجور من خلال العمل كوسيط في سوق العمل بين طالبي العمل والمستخدمين، ومنها ما يهدف إلى دعم العمل الحر والمقاولاتية من خلال منح القروض والتسهيلات؛

تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)؛
 - الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقا) (ANADE)؛
 - الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)؛
تحت وصاية وزارة الضمان الاجتماعي؛
 - وكالة التطوير الاجتماعي (ADS)؛
 - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).
- اعتمدنا في دراستنا على تحليل تشغيلية خريجي التعليم العالي من خلال تشخيص برامج وكالتين: الأولى هي الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)؛ تعد الوجهة الأولى للخريجين الراغبين في الشغل المأجور، والثانية تهدف لدعم المشاريع الخاصة وهي الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE).

3.2. تشغيلية خريجي التعليم العالي من خلال برامج المساعدة على الإدماج المهني ANEM ، ANADE

بالاعتماد على مختلف البيانات المنشورة في التقارير الوطنية، وكذا بيانات كل من الوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛ سنحاول تحليل تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر، من خلال مدى استفادة هذه الفئة من برامج كل من الوكالتين قيد البحث.

1.3.2. برنامج الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM :

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل أهم وسيط في سوق العمل في الجزائر؛ يعمل على تقريب طالبي العمل وعارضيه؛ يلجأ إليه العديد من خريجي التعليم العالي في الجزائر؛ كونها ساهمت في توظيف أعداد لا بأس بها من الخريجين سواء في القطاع العام أو الخاص؛ لكن ما سوف نركز عليه هو مدى مساهمتها في تحسين تشغيلية الخريجين.

- طلب العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل:

تبين الأرقام في الجدول رقم (5) أن طلب العمل في تزايد مستمر من سنة لأخرى؛ حيث سجلت الوكالة 1 142 669 طلب عمل سنة 2017؛ في حين سجلت 1 037 095 طلب عمل سنة 2016.

على الرغم من جهود الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) في تقريب طالبي العمل المسجلين لدى مصالحها المنتشرة عبر كامل التراب الوطني من المستخدمين، إلا أن تغطية

كل طلبات العمل الواردة إليها لا يزال أمرا صعبا ويبقى إشكال التوفيق بين طلبات العمل وعروض العمل الواردة للوكالة مطروحا.

فطلبات العمل الواردة إلى الوكالة تتزايد بوتيرة أكبر من عروض العمل الواردة إليها من قبل المستخدمين (سنوضح عرض العمل فيما يأتي)؛ من خلال تحليل بيانات الجدول يتبين لنا أن هناك خلل واضح في هيكل الاقتصاد يظهر جليا في صورة الفارق الكبير بين طلبات العمل وعروض العمل لدى الوكالة؛ الأمر الذي يفسر عجز السوق على استيعاب كل طلبات العمل والمتزايدة بشكل كبير، فالقطاع العمومي لوحده لا يمكنه احتواء كل اليد العاملة في المقابل القطاع الخاص في الجزائر هو الآخر غير كافٍ لتحقيق التوازن المطلوب، كما أنه لا يمكن إغفال تأثير باعتبارات أخرى مثل ميول الخريجين بشكل كبير إلى العمل في القطاع العام خاصة الإناث، رغبة في التوظيف الدائم.

كما أن الارتفاع المسجل في طلب العمل يعزى للعوامل الرئيسية المؤثرة فيه والتي تعرف تطورا ملحوظا في الجزائر مؤخرا؛ وهي النمو السكاني المتزايد، التوسع المستمر في التعليم وعلى وجه الخصوص التعليم العالي وزيادة مستويات الإقبال عليه وكذا زيادة إقبال ومشاركة المرأة في سوق العمل، في المقابل يشهد النمو الاقتصادي تباطؤا.

يبين الجدول رقم (6) أن أكبر نسب طلبات العمل التي تستقبلها الوكالة تكون من طرف ذوي المستوى الجامعي؛ إذ بلغت 33% أي 334 750 طلب عمل غير محقق في نهاية سنة 2015، فيما بلغت 38% أي 588 265 طلب عمل غير محقق نهاية سنة 2019.

هذه النسب الكبيرة تدل على أن أعدادا كبيرة من خريجي التعليم العالي في الجزائر تتوجه إلى الوكالة الوطنية للتشغيل بحثا عن عمل، لكن أغلبهم لا يحصلون عليه خاصة في ظل شلخ التوظيف في القطاع العمومي في السنوات الأخيرة، كما نلاحظ أنه ليس هناك انخفاض في طلبات العمل خاصة منذ سنة 2015 إلى سنة 2019، فارتباط الاقتصاد الوطني بصاردات المحروقات وما نتج عن أزمة انخفاض أسعار البترول يؤثر على عروض العمل خاصة في القطاع العمومي، وتبعه بعد ذلك تداعيات جائحة كورونا مما زاد الأمر تعقيدا.

يبين الجدول رقم (7) طلب العمل حسب شعب التكوين في التعليم العالي، ومن خلال قراءة معطيات هذا الجدول نجد أن نسب خريجين التعليم العالي في الجزائر طالبي العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل في تزايد خلال الفترة الميمنة 2014-2017؛ حيث بلغ مجموع طالبي العمل من خريجي التعليم العالي 505 244 سنة 2017؛ تمثل هذه النسبة تقريبا نصف طالبي العمل لنفس السنة والذي بلغ (1 142 669) كما بيناه أعلاه.

- عرض العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل :

حققت الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) إنجازات مهمة في سوق العمل؛ نلاحظها في الجدول رقم (8)؛ حيث سجلت الوكالة ارتفاعا في حجم عرض العمل: 452 844 عرض عمل سنة 2017 يفوق بشكل كبير عروض العمل الواردة إليها سنة 2008 (213 194 عرض عمل)؛ لكن تبقى الوكالة في المقابل تسجل طلبا متزايدا (1 037 095 طلب عمل سنة 2017 مقابل 452 844 عرض عمل في السنة نفسها)، كما أن عروض العمل الموجهة إلى الوكالة من طرف القطاع العام (رغم تزايدها بشكل بطيء) أقل بكثير من عروض العمل الموجهة إليها من طرف القطاع الخاص المحلي، خاصة بعد سنة 2014 والأوضاع التي يمر بها الاقتصاد الوطني، واعتماد التخفيف من الأعباء المتعلقة بالتوظيف على وجه الخصوص، في حين يبقى القطاع الخاص الأجنبي الأقل من حيث عروض العمل الموجهة إلى الوكالة، وهذا يمكن أن يفسر من جانب محدودية الاستثمار الأجنبي في الجزائر، وكذا اعتماده على توظيف أشخاص ذوي كفاءات عالية .

- مناصب العمل المحققة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل

إن الظاهر من خلال الجدول رقم (9) أن مناصب العمل المحققة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل في تزايد منذ تأسيسها؛ بالرغم من تراجعها قليلا في السنة الأخيرة الواردة؛ حيث بلغت 350 867 منصب عمل سنة 2017، مقابل 370 144 منصب عمل سنة 2016؛ رغم ذلك يبقى إشكال التوفيق بين طلبات العمل وعروض العمل الواردة للوكالة قائما فنجد أن مجموع مناصب العمل المحققة لسنة 2017 لم تلب إلا نسبة ضعيفة من طلبات العمل المودعة للسنة نفسها (1 142 669 طلب عمل)، ومن وجهة أخرى نجد أن هناك عروض عمل لم تلبى (بلغ مجموعها 452 844 سنة 2017) وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على وجود إختلالات يعاني منها سوق العمل، مرتبطة أساسا بضعف الاقتصاد وقلة الاستثمارات التي تخلق مناصب عمل حقيقية.

حسب الجدول رقم (10) حققت الوكالة الوطنية للتشغيل 25 482 منصب عمل سنة 2014 في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني (CTA)؛ "والذي يمثل برنامج للإدماج المهني في القطاع الخاص" من خلال عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) متراجعة بذلك عن ما حققته سنة 2013، لكن تبقى البطالة تواجه خريجي التعليم العالي، وحاملي الشهادات الجامعية؛ ذلك أن طلبات العمل المودعة سنة 2014 من طرف خريجي التعليم العالي (حسب ما أوردناه في الجدول الخاص بطلبات العمل) تفوق بكثير مناصب العمل المحققة.

من خلال الجدول رقم (11) نجد أنه حسب برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) "والمخصص لتوظيف طالبي العمل في القطاع العمومي الاقتصادي والإداري"، وفي إطار عقد إدماج حاملي الشهادات الجامعية CID حققت الوكالة 3357 منصب عمل إلى غاية نهاية سنة 2016؛ في حين بلغ التوظيف المحقق في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني CTA من خلال عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية 2479 منصب عمل نهاية 2016.

2.3.2. برنامج الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE:

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية هو الاسم الحالي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛ التي أنشأت سنة 1996، هدفها الأساسي دعم حاملي المشاريع لإنشاء وتوسيع مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات. (الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية)

من خلال الأرقام المبينة في الجدول رقم (12) نجد أن عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب متذبذبة خلال السنوات المذكورة، إذ بلغ أكبر عدد من المشاريع الممولة 65812 مشروع، سنة 2012؛ بإجمالي 367980 مشروع منذ تأسيسها سنة 1996 إلى غاية نهاية سنة 2016.

في حين نجد أن أكبر نسبة تمويل للوكالة للمشاريع "منذ تأسيسها" كانت متمركزة في قطاع الخدمات بنسبة 53%، يليها قطاع الزراعة والصيد بنسبة 15%، والحرف بنسبة 12%، أما قطاعات الصناعة، والبناء والأشغال العمومية والمياه، وقطاع المهن الحرة فكانت نسب تمويلها على التوالي: 9%، 9%، و3% (الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية)

حسب الجدول رقم (13) شكلت ما نسبته 66% من المشاريع التي تمول من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 2016 مشاريع لفائدة خريجي التكوين المهني، في حين تكون نسبة 18% من المشاريع الممولة للجامعيين.

كما تجدر الإشارة إلى أن 65% من المشاريع الممولة لا يفوق مبلغ الاستثمار فيها 5 مليون دينار؛ في حين يكون أقصى مبلغ للاستثمار (10.000.000) دينار جزائري. (الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية)

ما يمكن ملاحظته هو أن نسب استفادة خريجي التعليم العالي من برامج الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) ضعيفة جدا (الجدول رقم 13) فلم تمويل

الوكالة منذ تأسيسها سنة 1996 إلى غاية 2016 سوى 9% من الجامعيين من مجمل المشاريع الممولة، حيث أن النسبة الأعلى كانت 18% سنة 2016 ب 2001 مشروع ممول.

قد تكون جلي الأسباب التي يمكن أن تؤول إليها محدودية استفادة خريجي التعليم العالي من برامج الوكالة هو أن أغلبية الخريجين يميلون أكثر إلى مناصب العمل الدائمة خاصة في القطاع العام، ولعل أكبر ما يفسر ذلك؛ الأعداد الهائلة لحاملي الشهادات العليا طالبي العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل مقارنة بالفئات الأخرى؛ على العكس من ذلك نجد أن حاملي شهادة التكوين المهني أكثر ميولا للعمل الحر.

3. سبل تقليص الفجوة القائمة بين خريجي التعليم العالي في الجزائر وسوق العمل:

يبين الواقع من خلال الأرقام التي أسلفنا توضيحها أن هناك فجوة حقيقية بين التعليم العالي وسوق العمل، وهذا راجع لمشاكل عدة يعاني منها كلا القطاعين نوجز أهمها فيما يأتي مع تدعيم ذلك بسبل تقليص هذه الهوة.

1.3. معوقات تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر:

يواجه خريجو التعليم العالي في الجزائر عديد التحديات التي تعيق تشغيلهم منها ما هو مرتبط بالتكوين الجامعي أي بالمحيط الداخلي للمنظومة الجامعية أو بالمحيط الخارجي لها المرتبط بالجانب الاقتصادي من سياسات اقتصادية وسياسات تشغيل؛ مشاكل مرتبطة بالمحيط الداخلي:

- صلابة المناهج وجمودها بالنسبة لمطالب التنمية في البيئات المختلفة وحاجاتها؛ فهي تفتقر للتنوع والتجدد تبعالتجدد مطالب البيئة. ولا تستجيب لحاجات التنمية ولا لحاجات المتعلمين؛ فالصفة النظرية طاغية عليها ولا تزال موجهة إلى تحقيق التحصيل الدراسي بمفهومه الضيق والجامد؛

- غياب التجديد في طرق التدريس وطرق التقييم وعدم مسابقتها للتطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومحافظتها على صورتها التقليدية وما نتج عن ذلك من تناقض في طبيعة المواد الدراسية وترسيخ طرائق ومواقف قائمة أساسا على التلقين من جانب هيئة التدريس والسلبية من جانب الطلاب الأمر الذي يعوق التفاعل الخلاق والتجديد المستمر والتفكير الناقد والتعلم الذاتي. وقد أدى كل هذا إلى اختزال مفهوم التحصيل العلمي إلى ما يقوم الطلبة بتخزينه واسترجاعه عوض العمل على إحداث تغيير إيجابي في قيمهم واتجاهاتهم ومهاراتهم ومواقفهم؛

- غياب دراسات وبحوث ميدانية دورية يشرك فيها كل الأطراف الفاعلة يتم البحث فيها عن مكامن النقص ومعالجتها وتحديث المناهج وطرق التدريس ونظام التكوين والتقييم بشكل يستجيب لما يخدم أصحاب المصلحة. (عائشة، 2015، صفحة 129)

مشاكل مرتبطة بالمحيط الخارجي:

- محدودية العلاقات والقنوات السلمية التي تربط مؤسسات التعليم العالي الجزائرية بالمجتمع في شتى مراحل تطوره وتكيف مع مشاكله وحاجاته، فقد حال انعزالها بهذه الصورة بينها وبين أسباب تجديدها واضطلاعها بدورها في المجتمع؛

- الأخذ بمفاهيم ضيقة للتنمية، وغموض علاقة التعليم العالي بها الأمر الذي أدى إلى انحصار النمو فقط في أعداد الملتحقين والمتخرجين، ويظهر ذلك جليا في تخلف مناهج التعليم وبرامجه عامة عن حاجات التنمية الشاملة؛

- عدم استقرار خطط التنمية ومتابعتها وغموض علاقتها بالتعليم، مما يجعل التخطيط التعليمي يفتقر إلى الإطار الاجتماعي والاقتصادي الذي يسندُه ويوجهه والذي تقاس عليه النتائج التعليمية كما وكيف على السواء. ولهذا قد نصادف من الخريجين من لا يجد عملا يناسب تخصصه، وكثيرا ما نجد مجالات للإنتاج تنقصها أعدادا كبيرة من الإطارات الفنية فتستعين "بذوي الخبرة" من الذين تدربوا على مهارات العمل بالمحاكاة والتكرار دون سندٍ علمي؛

- غموض " مفهوم الأسبقيات" في عمليات التنمية عموما وفي التخطيط التعليمي خاصة، مما جعل الطلب الاجتماعي هو الموجهة الحركة التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة وجعل عمليات التطوير داخله بعيدة عن مطالب التغيير الاجتماعي ودورها الإيجابي في إحداث التطور. (عائشة، 2015، صفحة 130)

2.3. آليات تحسين تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر:

إن تشغيلية خريجي التعليم العالي تعد من أهم المؤشرات التي يعتمدها في تقييم مؤسسات التعليم العالي ومدى نجاعة أداؤها، وكذا مستوى جودة تكوينها؛ لهذا تتحمل مؤسسات التعليم العالي في الجزائر جزءا كبيرا من المسؤولية في السعي نحو إيجاد السبل والآليات الكفيلة بتحسين مستوى تشغيلية خريجها من خلال تطوير المستوى التكويني وبالتحديد المستوى المهاري لخريجها؛ دون إغفال جانب العمل المشترك والمتكامل مع مختلف الأطراف ذات العلاقة.

على مستوى مؤسسات التعليم العالي:

- يجب أن يركز التخطيط الأكاديمي على بحوث ميدانية علمية شاملة تجرّبها مؤسسات التعليم العالي محليا وإقليميا، ثم عالميا للجامعات التي تنشُد العالمية في مخرجاتها، بـحوثا موجّهة تستهدف احتياجات السوق الفعلية وتستقرئ مستقبله واتجاهاته؛
- تقوم مؤسسات التعليم العالي باستفتاء خريجها خاصة العاطلين منهم لمعرفة جوانب القصور والثغرات في مجال تكوين الخريج، وأسباب ضعف جاذبيته في سوق العمل لتلافي القصور وسد الثغرات؛
- إقامة شراكة حقيقية مع أصحاب المصلحة؛ من جماعات سوق العمل الحكومية منها والخاصة وأولياء الأمور والطلاب، تشارك في التخطيط التعليمي ومن ثم في دعمها المالي؛
- ترقية أسباب التعاون بين الجامعات الإقليمية والعالمية للاستفادة من أساليب وتجارب التوفيق بين سوق العمل والمخرجات الأكاديمية؛
- إجراء بحوث ميدانية حول مشكلات الخريجين والباحثين. ومستوى الكفاءات والمهارات لمعرفة أوجه القصور في الخدمات المقدمة؛
- المراجعة الدورية للبرامج والمناهج التعليمية وفق متغيرات سوق العمل؛
- وضع معايير ومواصفات للتأهيل الأكاديمي في مستوياته (المعرفية، المهارة والسلوكية) تلتزم بها مؤسسات التعليم العالي في تكوينها؛
- استحداث نظم تكوين وتوجيه مهني جديدة نابعة من احتياجات السوق الفعلية. (سعيد، 2012، الصفحات 114-116)

على مستوى المحيط الخارجي لمؤسسات التعليم العالي:

- ينبغي على المؤسسات الاقتصادية إتاحة الفرص للطلبة لإجراء التريصات الميدانية وتوفير التسهيلات اللازمة وحتى تقديم دورات تدريبية سواء للموظفين الجدد أو الطلبة المهتمين؛ (Johannesen، 2015، صفحة 4)
- إنشاء مرصد وطني للتوظيف والتكوين من شأنه أن تنتج بيانات موثوقة وتطوير خيارات إستراتيجية استنادا على تحليل هذه البيانات من طرف خبراء؛
- ينبغي أن يكون القطاع الخاص أكثر مشاركة في التخطيط لجميع برامج التوظيف وفي تفعيل سوق العمل. (Fondation Européenne، 2017، الصفحات 30-31)

الخلاصة:

إن معالجة تشغيلية خريجي التعليم العالي تقتضي تشخيص ثلاث جوانب مهمة ومتكاملة؛ أولها التكوين الجامعي: فحصول الخريج على منصب عمل لائق يتوافق مع مهاراته ومؤهلاته مقترن بمدى جودة التكوين الذي تحصل عليه، الجانب الثاني هو سوق العمل: بمعنى توفر السياسات والآليات الضرورية التي تنظم سوق العمل وتدعم التشغيل، أما الجانب الثالث فهو البنية الاقتصادية: ففي ظل انعدام قاعدة اقتصادية قوية قائمة على هيكل إنتاجي قوي تشجع على الاستثمار الكفيل بخلق مناصب العمل لا يمكن الحديث عن معالجة لمشكلة البطالة بعيدا عن السياسات ذات التوجه الاجتماعي التي تميل إلى المعالجة السطحية للمشكلة دون الأخذ في الحسبان بأن بطالة خريجي التعليم العالي هي موارد وكفاءات تهدر؛ يفترض الاستثمار فيها خاصة في عصر أصبح التنافس فيه قائما على المعرفة، والابتكار.

فمن خلال وقوفنا على أهم تطورات كل من قطاع التعليم العالي في الجزائر وسوق العمل، وكذا التحديات التي تواجه تشغيلية الخريجين؛ اتضح لنا جليا حجم الهوة الموجودة بين خريجي التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، حيث تبقى النسب الكبيرة لبطالة خريجي التعليم العالي ذلك؛ من جانب آخر تؤثر الاختلالات الاقتصادية، وظروف سوق العمل على تشغيلية الخريجين؛ ذلك لأن انعدام قاعدة اقتصادية صلبة قائمة على الإنتاج والاستثمار جعل من استيعاب القوة العاملة بمناصب عمل لائقة تحديا لم تتمكن السلطات المعنية مجابهته بعد.

وبناء على ماسبق، يمكننا عرض النتائج الآتية:

- لم يقابل التزايد المستمر في أعداد الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر الهياكل البيداغوجية الكافية والجانب التأطيري اللازم؛ الأمر الذي أؤسلبا على متطلبات التكوين والبحث العلمي؛

- لا يمكننا الجزم بأن ضعف تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر هي نتاج ضعف مستوى تكوين مؤسسات التعليم العالي في الجزائر وحسب، بل الأمر يمتد إلى تأثير السياسات الاقتصادية الكلية وما يعاني منه الاقتصاد من هشاشة وعدم الاستقرار وضعف الاستثمار من جهة، وسوق العمل وسياسات التشغيل وما ارتبط بالفوارق الموجودة بين الطلب والعرض من جهة ثانية؛

- نسب البطالة المرتفعة كل سنة لدى خريجي التعليم العالي في الجزائر. إفا يفوضضعف اعتماد الاقتصاد الجزائري على رأس المال البشري؛ في وقت أصبحت الاقتصاديات تركز بشكل كبير على تنمية رأس المال البشري لتعزيز مستوياتها التنموية؛
- مكانة خريجي التعليم العالي محدودة ضمن برامج الوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب محدودة؛
- سياسات التشغيل المعتمدة في توجيه خريجي التعليم العالي والمساعدة على اندماجهم في سوق العمل لم تقم بمعالجة مشكل بطالة الخريجين على المستوى البعيد؛ كونها سياسات اجتماعية تعطي حلولاً مؤقتة؛ الأمر الذي أفقدها فعاليتها في معالجة الاقتصادية لمشكلة البطالة التي لا تزال قائمة؛
- بناء على النتائج المتوصل إليها يمكننا عرض الاقتراحات الآتية:
- العمل على تحليل وتشخيص البرامج التكوينية القائمة بالتركيز على مدى تطابقها مع أهداف ومهارات التشغيلية؛ متطلبات البرامج التنموية المستقبلية؛ المشاكل التي يواجهها الخريجين في سوق العمل وكذا أرباب العمل؛ حتى يكون التناسق والتكامل المطلوبين بين التعليم العالي وسوق العمل لتحسين تشغيلية الخريجين
- يجب العمل على تضمين المهارات اللازمة لتحسين تشغيلية خريجي التعليم العالي (الإبداع، حل المشكلات، القدرة على التعامل مع تغيرات سوق العمل، مهارات القيادة، روح الفريق، المهارات اللغوية، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، القدرة على التحليل والتفكير الناقد...) بشكل دقيق ومدروس في البرامج التكوينية لمؤسسات التعليم العالي؛
- العمل على إجراء دراسات تقييمية دورية لمدى توافق مستويات التكوين في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر مع متطلبات سوق العمل بالتعاون بين قطاعي التعليم العالي وسوق العمل؛
- يجب أن يكون هناك آليات يمكن من خلالها متابعة خريجي التعليم العالي وتقييم أدائهم في سوق العمل، ومدى حصولهم على مناصب عمل تتوافق مع مستوى تكوينهم، وتحديد جوانب النقص في تكوينهم من أجل معالجتها، بالإضافة إلى توجيههم ومرافقتهم؛
- تطوير سبل التعاون والشراكة بين مؤسسات التعليم العالي في الجزائر والمؤسسات الاقتصادية، ومختلف مؤسسات المجتمع من أجل معالجة برامج التكوين الجامعي، وكذا مهارات التشغيلية ومشاكل سوق العمل.

- ملاحق :

الجدول رقم (1): تطور أعداد الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر (ن. م. د) 2015-2004:

-2014 2015	-2013 2014	-2012 2013	-2011 2012	-2010 2011	-2009 2010	-2008 2009	-2007 2008	-2006 2007	-2005 2006	-2004 2005	ل
780123	795020	779431	640315	505081	322547	271116	169042	87483	23541	7101	
287543	203083	137662	110580	70635	35087	11952	3242				م
13072	10103	6955	4243	1855	273						د

المصدر: Ministère de l'enseignement supérieur et recherche scientifique, **l'enseignement supérieur en Algérie**, 2015.

الجدول رقم (2): أعداد المسجلين والمتخرجين من مؤسسات التعليم العالي في الجزائر 2020-2015

2020-2019	2018-2017	2017-2016	2016-2015	
1 469 984	1447064	1356081	1315744	الطلبة في التدرج
76 259	76921	76202	76961	الطلبة بعد التدرج
353 427	-	303100	292683	المتخرجين في التدرج

المصدر: ONS, **L'Algérie en quelques chiffres, résultats 2015-2017**, N° 48, édition, 2018, Alger, Algérie, p26.

* وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر. ص 13. 2020. www.mesrs.dz

الجدول رقم (3): تطور معدل البطالة الكلي بين 2004 و 2019 (%)

2019	2018	2016	2015	2014	2013	2012	2008	2004	
11,4	11,7	10,5	11,	10,6	9,8	11,0	11,3	17,7	المعدل الكلي
26,9	29,1	26,7	29,9	25,2	24,8	27,5	23,8	32,4	المعدل لـ (16-24 سنة)
9,1	8,9	7,9	8,0	7,7	6,8	7,6	7,9	12,8	المعدل لـ (25 سنة فأكثر)

المصدر: CNES, PNUD, **quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain en Algérie 2013-2015 ?**, rapport national sur le développement humain, Algérie, 2016, p 104.

* ONS, **activité, emploi et chômage en septembre 2016**, p 3. www.ons.dz

* ONS, **activité, emploi et chômage en septembre 2018**, p 3. www.ons.dz

* ONS, **activité, emploi et chômage en mai 2019**, p3. www.ons.dz

الجدول رقم (4): تطور معدلات البطالة حسب الشهادة المحصل عليها 2019-2012

2019	2018	2016	2015	2014	2013	2012	
8,7	9,0	7,7	9,8	8,6	8,1	9,2	بدون شهادة
13,5	13,7	13,0	13,4	12,7	12,3	14,4	شهادة التكوين المهني

18,0	18,5	17,7	14,1	16,4	14,3	15,2	شهادة التعليم العالي
------	------	------	------	------	------	------	----------------------

المصدر: CNES, PNUD, **quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain en Algérie 2013-2015 ?**, rapport national sur le développement humain, Algérie, 2016, p 187

*ONS, **activité, emploi et chômage en septembre 2016**, p 6. www.ons.dz

*ONS, **activité, emploi et chômage en septembre 2018**, p 7. www.ons.dz

*ONS, **activité, emploi et chômage en mai 2019**, p 7. www.ons.dz

الجدول رقم (5): طلب العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل حسب السن والجنس

المجموع غير متوفرة	السنة	
	2009-2008	
502 513	ذكور	2010
135 855	إناث	
638 368	المجموع	
569 254	ذكور	2011
195 975	إناث	
765 229	المجموع	
609 534	ذكور	2012
314 691	إناث	
924 225	المجموع	
791 106	ذكور	2013
378 889	إناث	
1 169 995	المجموع	
832 641	ذكور	2014
399 375	إناث	
1 232 016	المجموع	
677 840	ذكور	2015
327 666	إناث	
1 005 506	المجموع	
724 914	ذكور	2016
312 181	إناث	
1 037 095	المجموع	
788 194	ذكور	2017
354 475	إناث	
1 142 669	المجموع	

المصدر: ANEM, **donnée statistiques sur le marché de l'emploi national entre 2008-: 2017**, Algérie, 2018.

الجدول رقم (6): طلبات العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل حسب المستوى الدراسي (غير المحققة نهاية السنة)

المستوى الدراسي	الطلب نهاية 2015	%	الطلب نهاية 2016	%	الطلب نهاية 2019	%
بدون تأهيل	38 554	4%	33 248	3%	29 095	2%
مستوى ابتدائي	66 201	7%	65 583	6%	66 445	4%
مستوى متوسط	347 666	35%	374 503	36%	496 250	32%
مستوى ثانوي	218 335	22%	224 528	22%	364 294	24%
مستوى جامعي	334 750	33%	339 233	33%	588 265	38%
المجموع	1 005 506	100%	1 037 095	100%	1 544 349	100%

المصدر: Agence National de l'Emploi, **informations statistiques**, décembre, 2015, p 5.

* Agence National de l'Emploi, **informations statistiques**, décembre, 2016, p9.

** Agence National de l'Emploi, **informations statistiques**, décembre, 2019, p6.

الجدول رقم (7): طلب العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل حسب تخصص التكوين في التعليم العالي

السنة				شعبة التكوين في التعليم العالي
2017	2016	2015	2014	
18 066	15 594	17 265	19 562	علوم دقيقة
91 361	85 734	75 441	61 749	تكنولوجيا
3 720	3 408	20 142	18 405	علوم الأرض والزراعة
136	385	10 379	20 404	هندسة معمارية
1 571	969	12 124	23 632	علوم طبية
16 251	13 084	159 216	205 653	علوم
1 754	2 196	37 266	45 975	لغات
372 385	348 271	167 515	26 676	شعب أخرى
505 244	469 641	499 348	422 056	المجموع

المصدر: ANEM, **donnée statistiques sur le marché de l'emploi national entre 2008-** 2017, Algérie, 2018.

الجدول رقم (8): عرض العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل حسب القطاع الاقتصادي

عرض العمل	الصنف القانوني لقطاع النشاط الاقتصادي			السنة
	القطاع الخاص (أجنبي)	القطاع الخاص (محلي)	القطاع العام	
213 194	52 641	86 916	73 637	2008
235 606	61 933	105 617	68 056	2009
234 666	45 743	121 681	67 242	2010
253 605	38 182	139 180	76 273	2011
287 110	33 762	169 857	83 491	2012

اشكالية تشغيلية خريجي التعليم العالي في الجزائر -قراءة في برامج المساعدة على الإدماج المهني-

349 179	35 122	214 608	99 449	2013
400 734	44 396	248 789	107 549	2014
441 812	57 448	274 175	110 189	2015
465 901	50 622	308 866	106 413	2016
452 844	40 532	308 451	103 861	2017

ANEM, donnée statistiques sur le marché de l'emploi national entre 2008-: المصدر:
2017, Algérie, 2018.

الجدول رقم 1: التوظيف المحقق حسب الصنف القانوني للقطاع الاقتصادي

الصنف القانوني لقطاع النشاط				التوظيفات
المجموع	القطاع الخاص (أجنبي)	القطاع الخاص (محلي)	القطاع العام	السنة
155 272	37 055	59 498	58 719	2008
170 858	44 325	73 354	53 179	2009
179 821	33 729	93 837	52 255	2010
181 589	24 036	100 140	57 513	2011
214 812	21 910	129 795	63 107	2012
260 154	22 114	160 010	78 030	2013
304 383	27 876	193 649	82 858	2014
338 121	37 616	218 314	82 191	2015
370 144	36 201	254 647	79 296	2016
350 867	27 910	250 014	72 943	2017

ANEM, donnée statistiques sur le marché de l'emploi national entre 2008-: المصدر:
2017, Algérie, 2018.

الجدول رقم (10): مناصب العمل المحققة لخريجي التعليم العالي في إطار عقد العمل المدعم CTA حسب نوع العقد (عقود إدماج حاملي الشهادات)

2014	2013	2012	2011	2010	2009	CID**
25 482	26 176	21 613	13 595	10 126	4 174	

المصدر: CNES, PNUD, quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain en Algérie 2013-2015 ?, rapport national sur le développement humain, Algérie, 2016, p113.

* CTA: Contrat de Travail Aidé

** CID : Contrat d'insertion des diplômés.

الجدول رقم (11): مناصب العمل المحققة لخريجي التعليم العالي في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

سنة 2016	المجموع المحقق لكل أنواع العقود	CID	DAIP
68 287	7 616	3 357	
سنة 2016	المجموع المحقق لكل أنواع العقود	CID	CTA

35 302	4 117	2 479	
--------	-------	-------	--

المصدر: Agence National de l'Emploi, **informations statistiques**, décembre, 2016, p10

الجدول رقم (12): المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE حسب قطاع النشاط لسنة 2016

المجموع	الخدمات	المهن الحرة	الصناعة والصيانة	البناء والأشغال العمومية والمياه	الحرف	الزراعة والصيد	
42 832	29 228	569	2 118	3 672	3 559	3 686	2011
65 812	45 167	826	3 301	4 375	5 438	6 705	2012
43 039	21 192	1 042	3 333	4 347	4 900	8 225	2013
40 856	12 944	1 450	6 614	5 106	4 255	10 487	2014
23 676	4 688	1 205	4 913	3 838	2 170	6 862	2015
11 262	2 355	716	2 720	1 672	320	3 479	2016
%100	%21	%6	%24	%15	%3	%31	النسبة 2016
367 980	194 654	9 456	33 806	32 828	42 621	54 615	منذ تأسيسها إلى 12-31-2016

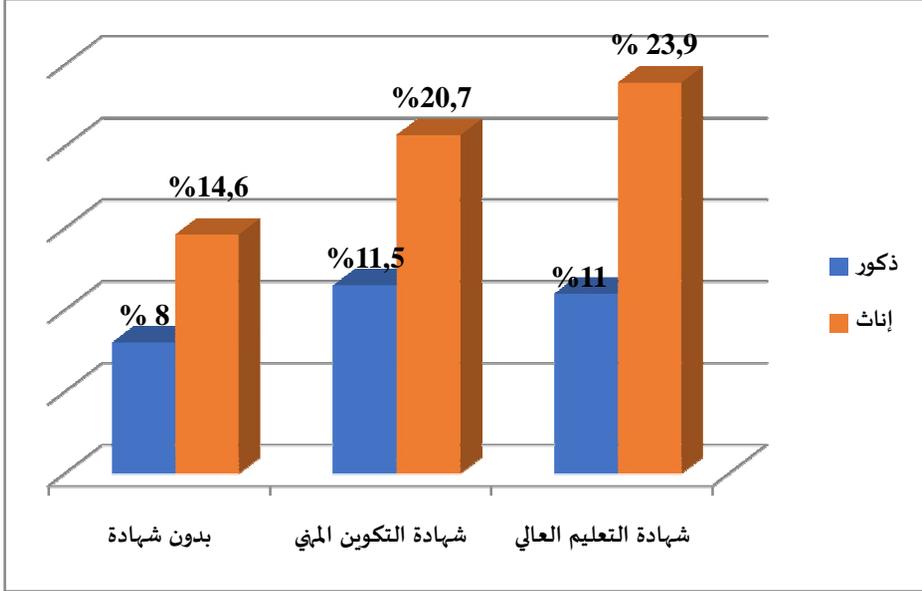
اطلع عليه في: 24-12-2019 14:44 www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques المصدر:

الجدول رقم (13): تطور معدلات استفادة خريجي العليم العالي من برامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

المشاريع النسوية الممولة	مجموع المشاريع الممولة	%	خريجو الجامعات	%	خريجو التكوين المهني	المستوى الدراسي
18 375	140 503	%10	14 747	%24	33 561	منذ تأسيسها إلى غاية 2010-12-31
2 951	42 832	%7	2 906	%16	6 920	2011
4 477	65 812	%5	3 371	%16	10 469	2012
3 526	43 039	%7	2 964	%25	10 675	2013
3 665	40 856	%9	3 539	%34	13 737	2014
2 645	23 676	%13	3 024	%51	11 979	2015
1 550	11 262	%18	2 001	%66	7 451	2016
37 189	367 980	%9	32 552	%26	94 792	منذ تأسيسها إلى 2016-12-31

المصدر: www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques: اطلع عليه في: 19-05-2022 19:40

الشكل رقم (1): معدل البطالة حسب الجنس والشهادة المحصل عليها لسنة 2019



المصدر: www.ons.dz: ONS, activité, emploi et chômage en mai 2019, p 7.

- الإحالات والمراجع :

Bourguet, P. (2006). Dialogue social sur la formation. Genève: Organisation Internationale du Travail.

CNES, P. (2016). Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie 2013-2015. Algérie.

Elodie Alberola, I. A. (2014). L'employabilité des demandeurs d'emploi: une approche de la notion et de sa mesure. cahier de recherche n° 319, Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie (CREDOC), 23.

Erling, E. J. (2015). The relationship between english and employability in the middle east and north africa. United Kingdom: British Council.

Fondation Européenne, p. I. (2017). Algérie: évaluations en matière d'éducation de formation et d'emploi 2016. Torenno: ETF, Union Européenne.

formation, F. e. (2014). Les politiques de l'emploi et les programmes actifs de marché de travail en Algérie. Torenno: Union Européenne, ETF.

Johannesen, K. (2015). Le sommet africain sur l'enseignement supérieure sur: la revitalisation de l'enseignement supérieure pour l'avenir de l'Afrique. comment améliorer l'employabilité des jeunes diplômés de l'enseignement supérieure? (pp. 2-3). Dakar: L'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA).

Kraus, K. (2007). Employabilité un nouveau concept clé. revue de panorama, 4.

Lemelin, M. (2014). Colloque sur l'employabilité. Le rôle de la pédagogie en vue d'améliorer l'employabilité des diplômés: le cas d'HEC Montréal (p. 1). Beyrouth, Lebanon: université St-Joseph.

- Marine Basiege, F. F. (2014). Colloque international sur l'employabilité et l'innovation dans les universités du Maghreb. La circulation de l'information stratégique, condition de mise en place d'une stratégie de développement de l'employabilité (p. 5). Kénitra: Faculté des sciences juridiques économique, Campus universitaire de Maamora.
- Ministère de l'enseignement supérieur et recherche, A. (2015). l'enseignement supérieur en Algérie. Algérie.
- O. I. (2017). évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie: situation et recommandation. Genève, Suisse: bureau international de travail.
- ONS. (2016). Activité, emploi et chômage en septembre 2016. Algérie.
- Unies, N. (2017). Profil de pays: Algérie 2016. Addis-Abbe, Ethiopie: commission économique pour l'Afrique.
- الغبنوضي, س. ب. (2014). مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قايبوس في وق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية). ج. البرموك (Éd.), المجلة الأردنية في العلوم التربوية, المجلد 2, (1), 10
- . (s.d). Consulté le 05 19, 2022, sur تنمية المقاوالتية www.ansej.org.dz/index.php/fr/presentaion-de-l-ansej/presentaion-du-l-anse
- . (s.d). Consulté le 05 19, 2022, sur تنمية المقاوالتية <https://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques>
- حسين, ر. (2013). سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم). ا. ا. الاقتصادية (Éd.), مجلة بحوث اقتصادية عربية - (61-62), 138.
- سعيد, ع. أ. (2012). المؤتمر السنوي الرابع: آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم. جودة المخرجات الأكاديمية وملاءمتها لسوق العمل. (pp. 114-116) القاهرة, مصر: المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم.
- عائشة, إ. (2015). سياسات إصلاح التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر: واقع وتحديات). ج. ق. مرباح (Éd.), مجلة دفاتر السياسة والقانون, 129, (13)
- منظمة العمل (ا). الدورة 295. (2006) تحقيق القابلية للاستخدام من خلال تحسين المعارف والمهارات. جنيف: مكتب العمل الدولي.
- منظمة العمل (ا). (2014). سياسات التشغيل الوطنية - دليل استرشادي. جنيف: مكتب العمل الدولي.
- وليد, ب. (2016). خريجو الجامعات الجزائرية (عمال المعرفة (بين وهم العمل وهاجس البطالة الذكية). م. ا. والاجتماعية, Éd.) مجلة الإنسان والمجال, 78, (3)