

تمهيد:

إنّ الحديث عن عمليتي التشغيل و التعليم العالي عملية معقدة و شائكة ، فالحديث عنها قد يطول و يتفرع ، إذ لا يمكن الفصل بينهما فكلاهما يؤدي إلى تحقيق التشغيل الكامل و المحافظة على استقراره ، و المساعدة في خلق فرص عمل و تطبيق حق العمل للجميع ، و المشاركة في الحد من البطالة ، و تحقيق التوازن بين العمليتين.

و استكمالاً لما تمّ التطرق إليه في الفصلين السابقين ، سيكون هذا الفصل بمثابة نقطة الوصل للجمع بين متغيري الدراسة: التعليم العالي-التشغيل ، من خلال تقديم مقاربة نظرية حيث سيتمّ التحدث عن العلاقة التي تربط المتغيرين ، ثمّ الحديث عن جوهر الدراسة و المتمثل في: اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل.

1.4. الاتجاهات و قياسها:

اكتسب مفهوم الاتجاه قيمة كبيرة في ميدان البحوث النفسية و الاجتماعية ، بوصفه وسيلة للتنبؤ بسلوك الأفراد ، أي الكشف مسبقا عما يمكن أن يفعلوه في مواقف معينة. فالالاتجاه حالة من داخل الفرد- تطول أو تقصر- أو ميل نفسي يعبر عنه بواسطة تقويم شيء ما هو موضوع الاتجاه ، سواء كان مجردا (فكرة ما) أو عيانيا(عبد الحليم محمود السيد و آخرون،2003،45).

و يعرف الاتجاه **Attitude** على أنه: " ميل أو نزعة يتعلمها الفرد من بيئته الاجتماعية و يستعملها في تقييم الأشياء بطريقة متميزة و متماسكة"(عبد الهادي الجوهري،مارس1998،230).

أمّا عزت راجح فيعرفه بأنه: استعداد دافع مكتسب و ثابت نسبيا يميل بالفرد إلى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها أو يميل عنها فيجعله يرفضها. و قد تكون هذه الموضوعات:

✓ أشياء كالميل إلى كتاب معين.

✓ حب شخص معين أو كره آخر.

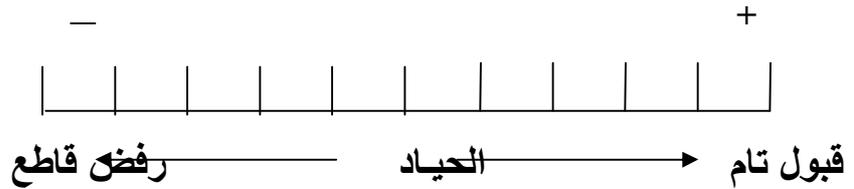
أفكار و مبادئ و نظم اجتماعية مختلفة.

و تتكون الاتجاهات من تكرار اتصال الفرد بموضوع الاتجاه في مواقف مختلفة تثير في نفسه خبرات سارة أو مؤلمة. و بهذا تعتبر الاتجاهات أساليب يتعلمها الفرد كي تساعده على التكيف مع بيئته و التوافق معها(عبد الحفيظ مقدم،2003،243).

و عليه تكون الاتجاهات مجموعة من الأحكام التي يكونها الفرد نحو مختلف المواضيع ، و يكون الاتجاه على علاقة كبيرة بثقافة الفرد و تربيته و مميزات شخصيته ، و في هذه الدراسة سوف نركز على اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر ، على اعتبار أنهم من خلال عملهم في هذا البرنامج و بواقع خبرتهم ، الأقدر على الحكم على طبيعة هذا البرنامج ؛ و بالتالي يكون اتجاههم نحوه على قدر كبير من المصادقية.

تتنوع اتجاهاتنا بتباين المواقف التي نتعرض لها ، و يمكن رصد هذا التنوع في الاتجاه في ضوء عدد من الأبعاد ، مثل: الشدة(قوة أو ضعفا) ، الوجهة(إيجابا أو سلبا) ، و لكي نصف اتجاه فرد و نستخدمه في فهم سلوكه و التنبؤ به ، نحتاج إلى قياس هذا الاتجاه بإحدى وسائل القياس ، و التي تهدف جميعها إلى وضع الشخص - بناء على استجابته- على متصل ، يمتد من القبول التام إلى الرفض القاطع ، و يمكن تصور هذا على أنه يشبه الخط المستقيم الذي يمتد بين نقطتين ، تمثل إحدهما أقصى درجات القبول لموضوع الاتجاه ، و تعكس الأخرى أشد درجات الرفض له ، و يشكل منتصف المسافة بين النقطتين مواقف الحياد تجاه الموضوع(عبد اللطيف خليفة، عبد المنعم شحاتة،1994،65).

شكل رقم(04): يقدم تصورا للاتجاه يجعله قابلا للقياس



المصدر: عبد الحليم محمود السيد و آخرون، مرجع سابق،55.

و يُعبر الفرد عن موقفه من موضوع الاتجاه ، أي درجة قبوله أو رفضه ، أي موقع الفرد على البعد السابق ، و هذا التعبير إما يكون لفظيا نتيجة سؤال إلى الفرد(وهذا ما سنستعمله في بحثنا هذا) ، و إما يكون تلقائيا ، و إما يكون التعبير عنه عمليا كأن يمارس الفرد سلوكا يترجم نحو موضع معين ، و هي أشكال يمكن التعرف عليها و ملاحظتها و بالتالي قياس الاتجاه.

و لأنّ الاتجاه تكوين فرضي ، فيمكن الاستدلال عليه من خلال إجابات عن أسئلة (بنود) توجه للمبحوثين تكون على صلة وثيقة بالموضوع المراد قياسه ، و من المقاييس الشائعة في قياس الاتجاه:

✓ مقياس (طريقة) بوجاردوس

✓ مقياس ثيرستون

✓ مقياس ليكرت- الذي سنستعمله في دراستنا.

2.4. التعليم العالي و سياسة التشغيل:

يؤدي التطور التكنولوجي إلى حتمية أن يتسلح عامل المستقبل بالمعارف والمهارات والسلوكيات التي تتواءم مع المتغيرات التكنولوجية والإقليمية والعالمية ، ومن ثم فإنه من الضروري إعداد المواطن العربي وتعليمه وتدريبه على أحدث تكنولوجيا العصر ، باعتبار أن القوى العاملة العربية هي القادرة على التعامل مع عناصر الإنتاج الأخرى لتوفير منتج أو خدمة بجودة عالية وتكلفة منخفضة والمنافسة في الأسواق العالمية.

و هناك جهود ملحوظة قامت بها الدول العربية في مجال تطوير التعليم العالي سواء من ناحية الاستيعاب الكامل للأعداد فضلاً عن تحسين نوعية التعليم.

و قد تبنت الدول العربية خطط وبرامج طموحة في مجال التعليم والتدريب ورعاية الموارد البشرية بغرض تحسين الأداء وزيادة الدخل القومي لرفع مستوى معيشة المواطنين ، وذلك عن إيمان راسخ بأن التنمية حقٌ أساسي من حقوق الإنسان وهي أعظم مهمة تواجهها ، و أنّ الإنسان هو صانع التنمية وهدفها.

و لا يمكن الفصل بين عمليتي التعليم و التشغيل فكلاهما يؤدي إلى تحقيق العمالة الكاملة والمحافظة على استقرارها و المعاونة في خلق فرص عمل وتطبيق حق العمل لجميع المواطنين دون تفرقة ، و الإرتقاء بمستويات العمالة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة وتحقيق أقصى كفاءة للعمالة بتسهيل حصول المنشآت على العمالة المطلوبة والمناسبة و مساعدة الأفراد في اختيار المهنة والتكيف فيها ، و المشاركة في الحد من البطالة والمعاونة في تطبيق نظام التأمين ضد البطالة.

و من المهم أن تقوم الدول العربية بالتنسيق بين الجهود التعليمية و الاحتياجات الحالية والمستقبلية لأسواق العمل العربية والعالمية من المهن والتخصصات.

و في هذا الصدد صادقت معظم الدول العربية على الاتفاقيات الدولية في مجال تنمية الموارد البشرية ، أهمها الاتفاقية رقم (142) لسنة 1975 الخاصة بتنمية الموارد البشرية والتي تنص على أن تلتزم الدول الأعضاء بتطبيق وتنمية سياسات وبرامج شاملة ومتناسقة للتوجيه والتدريب تكون على اتساق وثيق بالتشغيل ، كما وضعت الإتفاقية الشروط التي يجب مراعاتها في السياسات و البرامج كما يلي:

أ/ احتياجات و امكانيات و مشاكل التشغيل على المستوى القومي والمحلي.

ب/ مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي.

ج/ العلاقة بين أهداف الإستفادة من الثورة البشرية و باقي الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.

د/ يجب أن تهدف هذه السياسات و البرامج لتحسين مقدرة الفرد على أن يتفهم بيئة العمل و الجو الاجتماعي.

هـ/ يجب أن تشجع هذه السياسات و البرامج و تساعد جميع الأفراد على قدم المساواة و بدون أي تمييز على تنمية و استخدام قدراتهم المهنية.

و حتى يمكن الوصول إلى التشغيل الكامل يتحتم انتقاء السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية والمؤسسية و سياسة الموارد البشرية و سوق العمل و السياسات الاجتماعية ، هذا فضلاً عن إيجاد مناخ مناسب للتنمية الاقتصادية و خلق فرص العمل على المستوى المحلي و العربي و العالمي ، على نحو يُوفر المرونة في سوق العمل ويُحسن من كفاءة استخدام

الموارد البشرية ، و لسياسات سوق العمل دور مهم في تحسين سير أسواق العمل و زيادة فرص التشغيل بالنسبة لجميع العاملين و بوجه خاص بالنسبة للفئات الأكثر ضعفاً.

و قد أقرّ مؤتمر العمل العربي الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة و التشغيل في دورته الثلاثين عام 2003 كبدل متطور عن استراتيجيتين سبق له أن أقرهما ؛ الأولى بعنوان " استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية " و قد أقرت عام 1985 ، و الثانية " الإستراتيجية العربية للتشغيل " و قد أقرت عام 1993 ، حيث من الطبيعي أن ترتبط تنمية القوى العاملة بالتشغيل ، و قد راعت هذه الإستراتيجية سرعة التغير في مُعطيات أسواق العمل العربية و مجالات تنمية القوى العاملة العربية و تشغيلها.

و من أهداف وآليات الاستراتيجيات العربية لتنمية القوى العاملة و التشغيل:

- (1) التأكيد على أنّ العمل قيمة إنسانية و حضارية ذات أبعاد اقتصادية و اجتماعية.
- (2) تنمية القوى العاملة العربية في إطار التنمية البشرية المستدامة و التكامل العربي.
- (3) زيادة الإنتاجية بصورة مستدامة.
- (4) تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة العربية.
- (5) توافق تنمية القوى العاملة و التشغيل مع اقتصاد السوق و مظاهر العولمة.
- (6) خفض معدلات البطالة في الدول العربية التي تعاني من ارتفاعها.
- (7) مواجهة مشكلة بطالة الشباب من حملة المؤهلات الجامعية.
- (8) زيادة فرص تشغيل المرأة العربية.
- (9) توطين الوظائف في البلدان قليلة السكان وذات موارد مناسبة.
- (10) توجيه التعليم و التدريب لخدمة تنمية التشغيل ، و التلائم مع احتياجات سوق العمل كمياً و نوعياً.
- (11) تقليل سلبيات برامج التعديل الهيكلي على التشغيل و التدريب و الأجور.
- (12) تعزيز فرص التشغيل للمتنقلين العرب بين البلدان العربية.
- (13) المحافظة على فرص التشغيل للمهاجرين العرب.
- (14) العناية و التشغيل في القطاع غير المنظم.
- (15) تنمية و تنظيم معلومات سوق العمل.
- (16) تطوير نُظم إدارة التشغيل في البلدان العربية.

17) تطوير مكاتب التشغيل الحكومية.

18) دعم نجاح منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى.

و في ظل مستوى الأداء الإقتصادي العربي المتواضع تقل فرص العمل وتزداد مشكلة البطالة ، التي تتميز من بين ما تتميز به بتزايد معدلات البطالة المقنعة والسافرة خصوصاً بين خريجي المؤسسات التعليمية و خاصة مؤسسات التعليم العالي ، و انخفاض مستويات الإستثمار مما يُؤثر على توفير فرص العمل اللازمة لراغبي العمل من مخرجات الجامعات والمعاهد والمدارس(محمد صبري الشافعي، يونيو 2005، 07-12) ، بحيث أضحت مؤسسات التعليم العالي بمثابة مراكز لتخريج العاطلين.

إنّ هذه الوضعية من تراكمات السنوات المتلاحقة من أعداد خريجي منظومة التعليم العالي ، تجعل أحيانا عملية التخطيط لسياسة التشغيل خلال مخطط معين مستحيلة ، لوجود تفاوت في الزمان بين الوقائع الاقتصادية و الدُفعات المتخرجة من منظومة التعليم و بالتحديد التعليم العالي(بلقاسم سلاطنية، 1995-1996، 218).

كما أنّ دراسة العلاقة بين سياسة التشغيل و التعليم العالي عمليا تتطور مع الزمن ، و لا بد من ملاءمة الفكرة مع الواقع الاجتماعي-الاقتصادي لتكون كافية عند البحث عن هذا التوافق أو الارتباط بين نشاطات التعليم العالي و نشاطات التشغيل ، و عليه فإنه يصبح من الضرورة إيجاد هذه العلاقة في ثلاث حالات:

1- المساواة التامة بين محددات التشغيل(المستوى الذي يحققه) و محددات التعليم العالي(المستوى الذي يحققه) ، و هذه حالة توازن مثلى غالبا ما لا يُفترض توافرها بين العمليتين.

2- الحالة التي يكون فيها مستوى التشغيل أكبر من مستوى التعليم العالي ، و هذه تشير إلى امتصاص كل خريجي الجامعة و توفير مناصب عمل لهم.

3- الحالة التي يكون فيها إزدیاد لحجم المتكونين في التخصصات و القطاعات الاقتصادية من السياسة العامة للتشغيل ، أي عدم مطابقة أعداد خريجي التعليم العالي مع ما تتطلبه سياسة التشغيل ، سواء من ناحية الكم أو الكيف .
و یصاحب كل حالة من هذه الحالات إجراءات و تدابير معينة تتلاءم و الوضعية المفروضة .

إنّ عملية التقريب بين التشغيل و التعليم العالي لا تعني التوقف عن التفكير و البحث عن التطابق بين المفهومين قصد جعله ذا طابع عملي ، و هذا طبعاً لا يتأتى إلاّ في اتجاه التقريب بين المنظومة التعليمية و المنظومة الإنتاجية ، ثمّ بين التعليم العالي و التشغيل من جهة أخرى ، إنّ التطابق بين التشغيل و التعليم تدرج كهدف مثالي و لا يمكن اعتبارها نموذجاً نهائياً و وحيداً لتخطيط التشغيل- التكوين .

3.4. واقع سياسة التشغيل و التعليم العالي و تفاعلها:

إنّ الثروة المادية للمجتمع لا يمكن أن تنمو و تستمر في نموها إلاّ إذا صاحبته زيادة في الرصيد الوطني من الثروة البشرية المزودة بمختلف المهارات الفنية و بالطموح و الجدية ، فقد أكدت التجارب التي شهدتها عالمنا المعاصر في النصف الأخير من القرن الماضي ، تلك الصلة الوثيقة بين المنظومة التعليمية و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، على اعتبار أنّ رأس المال البشري عملية قوامها زيادة عدد الأشخاص الذين يتمتعون بالمهارات و المعارف و الخبرات التي تحتاجها التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، علماً بأنّ استثمار الفرد في التعليم يستمر لفترات طويلة ، على أنّ هذه العملية تقتضي وجود تخطيط دقيق لحاجات المجتمع من خريجي الجامعات و توفير مناصب عمل للطاقات البشرية ، و هذا ما تهتم به سياسة التشغيل ؛ و التي تعني ترتيب مناصب العمل حسب الاحتياجات الخاصة بالقطاعات الاقتصادية من الناحية العددية ؛ أي البحث عن الموازنة بين الأعداد التي تتطلبها

مختلف القطاعات الاقتصادية من الأيدي العاملة و العرض المتوقع للقوى العاملة المتزايدة بالنسبة للنمو الديمغرافي (بمقاسم سلاطينية، مرجع سابق، 219-220).

لقد حظي التعليم دوماً باهتمام الدول المتقدمة و النامية على حد سواء ، بعد أن أدركت أنّ التعليم الجيد مفتاح نهضتها. فمنذ أن أكد آدم سميث على أهمية التعليم في إكساب أفراد المجتمع القدرات و المهارات النافعة أثناء تعليمهم و تدريبهم ، و منذ أن أوضح ألفريد مارشال أنّ ما يستثمر في تنمية البشر هو أفضل أنواع الإستثمار ، و أنّ عملية التعليم نفسها عملية إستثمار قومي ، أصبح التعليم بمراحله ضرورة اقتصادية و اجتماعية تفرضها متطلبات التنمية. و تؤكد إستراتيجية تطوير التعليم أنه يعمل مع مجتمعه بجميع جوانبه ، و أنّ التعليم و التنمية الشاملة يلتقيان في الإنسان بوصفه محورا و غاية لهما (فاروق عبده فليّ، 2003، 383).

و في نفس المجال يشير أحد المهتمين إلى أنّ هدف التعليم لم يعد قاصرا على إشباع حاجات الأفراد من المعرفة و العلم ، بل أنّ النمو المتزايد في النشاط التعليمي جعل من التعليم أكبر الصناعات في معظم الأقطار و مصدرا هاما لليد العاملة المؤهلة و المنتجة ، فالتعليم لم يعد خدمة تقدم للفرد فحسب ، بل يتضمن الاتجاهات التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج و القدرة على العمل ، و كل هذا تمت تنميته عن طريق التعليم.

لقد أدركت دول العالم المتقدم أهمية التعليم – و خاصة التعليم العالي- لأنّ معظم التكنولوجيات الحديثة ، و كذا التقنيات الجديدة مخترعوها من مخرجات التعليم ، و على اعتبار أنهم أناس مهرة قادرين فكريا و عقليا على استيعابها ، فهي تعتمد في سبيل ذلك تكوين طلبة و باحثين قادرين على القيام بهذه المهمة ، و هذا عن طريق الإستثمار في التعليم، و هي بذلك تعتمد على الإنسان كوحدة أساسية لإحداث التقدم.

و في الوقت الذي يشهد فيه العالم تشجيعا مستمرا للعلاقات و الروابط بين الجامعة (مخرجاتها) و سوق العمل- باعتباره الوجهة التي يقصدها خريج الجامعة بعد إنتهاء

فترة الدراسة- فإنّ العالم يشدد على أهمية التعليم الجامعي ليتماشى مع الحاجيات المتزايدة للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع الدولي ككل ، و عليه فإن مجتمعاتنا- على الخصوص- مطالبة أكثر من أي وقت مضى بإعادة النظر في بناء إنساننا ، حيث يكون قادرا على التلاؤم و مستجبات الألفية الثالثة.

لقد أدى التوسع في التعليم إلى زيادة الخلل في القوى العاملة و إضطراب سوق العمل و تأرجحه بين الزيادة و النقصان ، و ظهور البطالة (التقنية ، السافرة و المقنعة) بين صفوف المتعلمين و استخدام المؤهلات العليا في وظائف بسيطة.

و لمجابهة هذا الإشكال ، كان التخطيط الإستراتيجي للتعليم الجامعي جزء من التخطيط للتعليم ، إذ يتناول إعداد تقديرات لاحتياجات جانبي العرض و الطلب ، مع التخصصات المختلفة لخدمة التنمية ، خصوصا في وقت يشهد تغيرات هامة في عالم الشغل تدعو للتوفيق بين وظيفة تأهيل الطلبة و إعدادهم للعمل و أعدادهم المتزايدة.

إنّ النظرة الاقتصادية إلى التعليم تستخدم الآن من أجل تدعيم التعليم و تطويره ، فالواقع أنّ ما تسهم به عملية التعليم من الناحية الاقتصادية لا يتعارض مع ما تسهم به من الناحية الحضارية و الثقافية ، لأنّ الحصول على لقمة العيش هو جزء من الثقافة و الحضارة ، لذلك كان على التعليم أن يعلمنا كيفية الحصول على لقمة العيش و كيفية الحفاظ على ما اكتسبناه ، فالحياة في القرن الواحد و العشرين تعتمد على أربعة أعمدة للتعلم هي: تعلم لتكون ، و تعلم لتعرف ، و تعلم لتعيش ، و تعلم لتعمل(علي أحمد مدكور،2000،11).

لقد أكدت أبحاث عديدة أنّ التعليم له استمرار عظيم من معظم أشكال رأس مال الإنتاج غير البشري ، و لا شك بأنّ التعليم بمفهومه الواسع هو الأداة الفعّالة لإعداد المهارات المطلوبة لتحقيق التكامل الضروري بين الموارد البشرية و أهداف التخطيط الشامل للتنمية ، و أنّ إهمال الموارد البشرية أو الارتباك في تعليمها يؤديان إلى إهدار الطاقة الإنتاجية ، و يجعلانها عبئا ثقيلا على الاقتصاد الوطني(فاروق عبده فليّ،مرجع سابق،299-300).

هذا و تعد التجربة الجزائرية غنية في مجالي محاولة التشغيل الكامل و تقديم تكوين و تعليم لكل طالب له ، من جوانب مختلفة سواء تعلق الأمر بالوسائل و التقنيات المحددة لإدماج أو محاولة إدماج التخطيط في مجالي التعليم و النمو الاقتصادي- الاجتماعي للبلاد ، أو محاولة القضاء على عدم التوازن و الاختلال المتواجد في المجال الاقتصادي الاجتماعي(بلقاسم سلاطنية، مرجع سابق،229).

لكن ، و بالرغم من كل الجهود التي بذلت أو تبذل لمحاولة إيجاد التوازن المطلوب بين مخرجات التعليم و فرص التشغيل الموفرة ، نلاحظ أنّ ما يحدث الآن في الدول النامية - و منها الجزائر على وجه التحديد - تزايد أعداد الخريجين في مقابل نقص فرص العمل الموفرة لهم ، و حتى إن وجدت فهي خارج مجال التخصص ، فالتعليم العالي الجماهيري ينتج أعداد زائدة عن الحاجة من العمالة المتعلمة ، فقد قفز عدد الطلبة المتخرجين من **75.000** متخرجا عام **2003** إلى **80.000** متخرج سنة **2004** ، و المتوقع أن يتضاعف العدد في السنوات المقبلة(<http://www.mesrs.edu.dz/index-ar.htm> .08:45/2005/06/26).

إنّ الواقع الجزائري يؤكد أنّ مشكلة البطالة و التي بلغت **17%**- رغم تضارب الإحصاءات- ، لا تكمن خطورتها في أعداد العاطلين المتنامي فقط ، و إنّما تكمن في نوعيتها و التي تمس أكثر من **80%** لا يتجاوز سنهم **30** سنة ، و **2/3** من البطالين هم طالبوا العمل لأول مرة ، و **73.000** بطل هم من صنف حاملي الشهادات ، كما أنّ فترة العمل انتقلت من **24** شهرا سنة **1989** إلى **30** شهرا سنة **1998**(بوحفص حامي، 14:43/2006/01/28).

إنّ الكشف عن العلاقات المعقدة القائمة بين الجهاز الاقتصادي الإنتاجي من خلال سياسة التشغيل و الجهاز التربوي التكويني من خلال التعليم العالي ، يدعو للبحث المتواصل عن الارتباط بين أنواع التعليم العالي ، برامجه ، طرق التكوين و وسائله ، مناهج التعليم ، و مدى مساهمتها للتطورات الحاصلة على مستوى سوق العمل ، بمعنى هل تتطابق أعداد خريجي الجامعة و طرق إعدادهم (البرامج و المناهج و التخصصات) مع ما تتطلبه المؤسسات

الاقتصادية و الاجتماعية من تخصصات و فئات مهنية معينة ، خاصة في ظل التحولات التكنولوجية المذهلة الحاصلة في جميع الأصعدة و تغيير الأدوار الاجتماعية و حتى الاقتصادية.

4.4. اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل:

إنّ الحديث عن اتجاهات خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل ، أمر قد يطول خاصة أنّ برامج التشغيل في الجزائر عديدة و متنوعة ، لكن سنحاول في هذا المقام الحديث عن اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في أحد برامج التشغيل المؤقتة ، و المتمثل في برنامج عقود ما قبل التشغيل على اعتبار أنّ هذا البرنامج موجه بالأساس لهذه الفئة من القوى العاملة ، و بما أنّ الاهتمام بهذا البرنامج تزايد خلال السنوات الأخيرة و طلب خريجي الجامعة لمناصب عمل في إطاره تزايد بشكل ملحوظ لأسباب كثيرة نذكر منها قلة مناصب العمل الدائمة و تزايد نسب البطالة- رغم كل ما يقال عن نقصانها- ، إلا أننا سنحاول الحديث عن طبيعة برنامج عقود ما قبل التشغيل و عن الشروط اللازمة للإستفادة من منصب عمل في إطاره ، و كل ما يخص هذا البرنامج.

1.4.4. برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE:

شهدت الجزائر منذ استقلالها صدور العديد من القوانين و التنظيمات و البرامج ، تهدف في مجملها إلى الدفاع عن حق المواطن في الشغل. إنّ إنتقال مجتمعنا من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق ، نتج عنه عدة مشاكل و تحولات أفرزت في مقدمتها ظاهرة البطالة ، و من هنا فإن البرامج التنموية لمختلف القطاعات هي حجر الزاوية لخلق مناصب الشغل و محاربة البطالة ، بينما تعتبر الأجهزة الأخرى مدعمة و مكملة لها تساهم بها الدولة للتخفيف من حدة البطالة.

لقد شكّلت محاولات خلق مجموعة من البرامج المسؤولة عن تشغيل الشباب خلال عشرية التسعينات ، إشارة متقدمة تعبر عن ضرورات السيطرة الفعلية التي أفصحت عنها السلطات السياسية في الجزائر ، حيث قدّرت مصاريف الدولة بـ: 22مليار دينار في السنة الواحدة لمختلف الأجهزة و البرامج لإدماج البطالين في سوق الشغل(المجلس الشعبي الولائي، 01فيفري 2006، 3).

و من بين البرامج و الآليات التي أحدثتها الدولة الجزائرية في العشرية الأخيرة للتخفيف من بطالة الشباب الجامعي ؛ برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي يعتبر من بين البرامج المسيرة من طرف مندوبية تشغيل الشباب ، و قد تمّ إنشاء هذا البرنامج في الثلاثي الأخير من سنة 1998 ، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 402/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 ، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي ، و كذا خريجي

المعاهد الوطنية للتكوين الحائزين على مستوى تقني سامي T.S ، الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 سنة و 35 سنة عندما يتم التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل(نفس المرجع السابق، 8). تتم عملية الإشراف على برنامج عقود ما قبل التشغيل على مستويين:

1. على المستوى المركزي: كلفت وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني (سابقا) ، وكالة التنمية الاجتماعية Agence de développement sociale « ADS » ، بتنفيذ هذا البرنامج ابتداء من سنة 1998.

2. على المستوى المحلي: تعتمد وكالة التنمية الاجتماعية على مندوبيات تشغيل الشباب فيما يخص التطبيق و الإشراف المحلي على هذا البرنامج ، إذ تتكفل مندوبيات التشغيل بالبحث عن العروض المقدمة من قبل الهيئات المستخدمة- العامة منها و الخاصة- و تقريبها من طلبات الشباب البطال ، الذي تتوفر فيه شروط أو معايير الاستفادة من هذا البرنامج. أمّا عملية تمويل هذا البرنامج فتتم من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب FNSEJ ، طبقا للمرسوم التنفيذي رقم: 96-295 المؤرخ في: 08 سبتمبر 1998(إيليا بن صويح ، 2002- 125 2003).

إنّ المهمة الأساسية في هذا البرنامج تهدف أساسا إلى فتح منافذ جديدة للتشغيل ، موجهة خاصة للشباب المتحصل على شهادات ، و يتم ذلك من خلال عقد عمل لمدة سنة كاملة قابلة للتمديد مدة 06 أشهر بطلب من الهيئة المستخدمة ؛ أي أنّ أقصى مدة في المجموع هي 18 شهرا ، و كل ذلك تلبية لطلب الإدارات و المؤسسات العمومية أو الخاصة للإطارات الجامعية ، التي ليس بمقدورها توظيفهم بسبب العجز المالي من جهة ، و من جهة أخرى منح فرصة للمتخرجين الجدد من تجربة ميدانية ، و بالتالي اكتساب خبرة مهنية من شأنها أن تبقيهم في المؤسسة ، أو على الأقل تسهيل إمكانية توظيفهم في جهات أخرى.

و يمكن حصر أهم أهداف البرنامج في الآتي:

- خلق مناصب عمل لفئة الشباب البطال المتحصل على شهادة جامعية ، و كذا التقنيين السامين الذين لم يسبق لهم ممارسة شغل قار ، و الباحثين عن منصب عمل لأول مرة.
 - تشجيع إدماج الشباب الحاملين لشهادات في سوق العمل ، و بالتالي حصولهم على تكوين و خبرة ميدانية تؤهلهم لشغل مناصب عمل دائمة (ليليا بن صويلح، مرجع سابق، 126).
 - تشجيع الهيئات المستخدمة العامة و الخاصة ، بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية على توظيف و إدماج اليد العاملة المؤهلة و المكونة ، مقابل إستفادتها من عدد من الإجراءات التحفيزية و الإمتيازات.
- و في هذا الصدد ، يجب ذكر الشروط الواجب توفرها في الشاب البطال حتى يتمكن من الإستفادة من برنامج CPE ، و تتمثل في:
1. جميع الشباب ذوي الشهادات الجامعية المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي ، وكذا خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الحائزين على مستوى تقني سامي T.S.
 2. الجنسية الجزائرية.
 3. أن يتراوح سن الشباب بين 19 و 35 سنة ، حيث يؤخذ تاريخ التسجيل في الحسبان لإثبات شرعية السن.

4. الإغفاء من التزامات الخدمة الوطنية) وقد تم مؤخرا حذف هذا الشرط).
5. أن يكون الشاب طالب شغل للمرة الأولى ، مع عدم ممارسة عمل من قبل ، مع العلم أن الشباب المتحصّلين على شهادات والذين مارسوا أو اشتغلوا في إطار مناصب عمل مؤقتة (أشغال مأجورة بمبادرة محلية E.S.I.L) ، أو نشاطات ذات منفعة عامة (الشبكة الاجتماعية I.A.I.G) فلهم الأحقية في الاستفادة من هذا البرنامج (المجلس الشعبي الولائي، مرجع سابق، 9).
- تلتزم الوكالات المحلية للتشغيل A.L.E.M ، والتي يتم على مستواها تسجيل الشباب لرغباتهم في الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل C.P.E ، بتوفير المعلومات الدقيقة

والمنتظمة والمرتبطة بطلبات عقود ما قبل التشغيل ، وبتقلبات سوق الشغل واليد العاملة ، من خلال توليها لمهمة استقبال طالبي الشغل ، وإعداد قوائم الشباب المؤهلين وإرسالها إلى مندوب تشغيل الشباب التابع لنفس الولاية مع جرد لمجموع عروض العمل التي تقدمها الهيئات المستخدمة(علي هدوش، 2006/07/23).

و رغم أنّ تطبيق برنامج عقود ما قبل التشغيل بدأ سريانه منذ 1998 ، إلا أنّ بداية العمل به وفق خطط مسطرة عبر جميع ولايات الوطن كان بعد أربع سنوات ، حيث تمّ تغيير بعض بنوده بما يشجع على استقطاب أكبر فئة من الشباب ، وفي هذا الشأن سجلت سنة 2004 أكثر من 56.000 طلب عمل في إطار هذا البرنامج ، حيث بلغت نسبة الإناث المستفيدة من CPE 58 % ، أي ما يعادل 35.564 طلب ، وشهدت الفترة ما بين 1998 و 2004 تسجيل ما يقارب 120.000 شاب جامعي وتقني سامي مستفيد من هذا البرنامج ، أدمج 16.800 منهم في مناصب عمل دائمة (Jean-Paul Barbier, 2006, 109).

1.1.4.4. شكل علاقة العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل:

لمّا كان عقد ما قبل التشغيل تعهد ثلاثي الأطراف ، أي أنّه يتم بين الهيئة المستخدمة التي تقوم بعملية انتقاء المترشحين بناءً على معلومات مندوبية تشغيل الشباب ، ومندوب

تشغيل الشباب كطرف ثاني ، والشاب الذي تمّ اختياره كطرف ثالث ، وعلى اعتبار أنّ العقد المبرم لا يقيم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول ، بل يقترح علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول ، بل يقترح علاقة تعاقدية بين التكوين والإدماج ذات طابع مؤقت ، يمكن أن يلغى أو يفسخ لوحد من الأسباب التالية:

1. عند انتهاء فترة مساعدة الدولة.

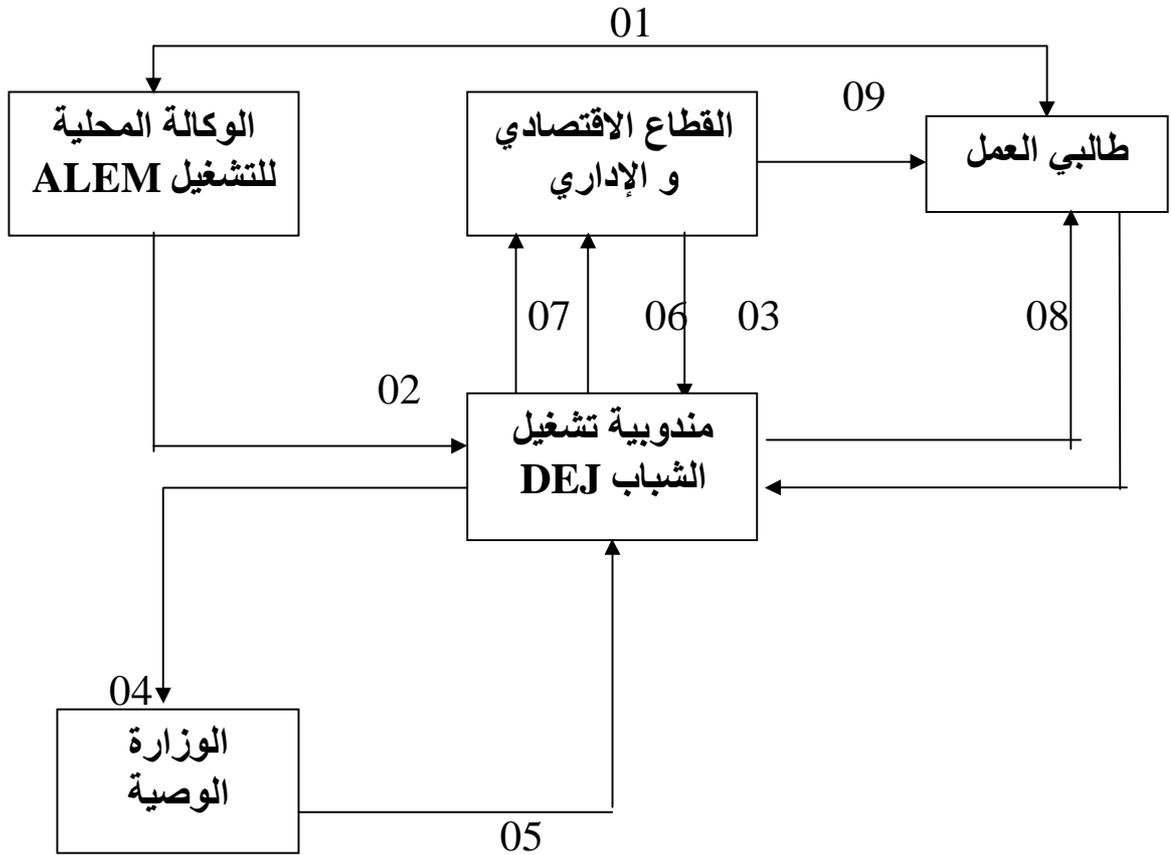
2. في كل الحالات الأخرى ، التي تؤدي لإلى فسخ العقد ، والمتمثلة في حالات النزاع والخلاف التي من الممكن أن تظهر بين المستخدم والشاب الموظف ، الذي عليه الالتزام باحترام شروط التعاقد ، التي تربطه بالهيئة المستخدمة مثل:
- المثابرة و المواظبة في متابعة الدروس التطبيقية و النظرية التي تقدم له عند الضرورة ، وهذا بغرض احتمال توظيفه.
 - إحترام القواعد العامة الخاصة بالنظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة الإدارية المستخدمة ، والالتزام بالانضباط.
 - في حالة توظيف الشاب حامل الشهادة في منصب عمل أدنى من مستواه التكويني والتعليمي ، فله الحق في إتخاذ أي إجراء قانوني ضد الهيئة المستخدمة.
 - لا يحق للشباب المدمج في عقود ما قبل التشغيل المطالبة بالاستفادة ثانية من هذا البرنامج ، خلال مدة قصيرة (سنتين أو ثلاث سنوات).

2.1.4.4. آليات عمل برنامج عقود ما قبل التشغيل:

يقصد بآليات عمل هذا البرنامج ، الطرق المختلفة و الخطوات المعتمدة من أجل التطبيق الميداني لهذا البرنامج ، و الذي يهدف إلى تحقيق إدماج مهني لأكثر عدد من الشباب

حاملي الشهادات الجامعية ، و يمكن إجمال أهم هذه المراحل وتجسيدها بشكل بياني وفقا للمخطط التالي:

شكل رقم(05): مخطط بياني يوضح مختلف مراحل تطبيق عقود ما قبل التشغيل



المصدر: ليليا بن صويلح، مرجع سابق، 130.

و فيما يلي توضيح للشكل:

01- عملية التسجيل: يتم تسجيل طالبي الشغل الذين تتوفر فيهم الشروط السابقة الذكر على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل ، و يتم التسجيل على مستوى الوكالة الأقرب لطالب الشغل. و يتكون ملف التسجيل لدى الوكالة من:

✓ طلب خطي

✓ صورة طبق الأصل لبطاقة التعريف الوطنية

✓ شهادة طبق الأصل للشهادة الجماعية

✓ شهادة إقامة.

و بعد التسجيل ، تقدم للشباب بطاقة تسجيل تثبت تسجيله في القوائم.

02- إرسال قائمة المسجلين إلى المندوبية: تقوم الوكالة المحلية للتشغيل بإرسال قائمة المسجلين بعد التأشير عليها من طرف رئيس الوكالة ، إلى مندوبية تشغيل الشباب التابعة لنفس الولاية التي تتواجد بها الوكالة ، و يتم التسجيل في سجل خاص يتكون من: الاسم و اللقب ، الجنس ، السن ، التخصص ، سنة التخرج...

03- استقبال قائمة طلبات مناصب العمل: إذ تستقبل المندوبية مختلف طلبات الهيئات المستخدمة ، سواء كانت ذات طابع عمومي أو خاص ، الراغبة في تقديم فرص لتشغيل الشباب الحامل لشهادة ، و هذا ما تؤكد المادة 18 من الفصل الثاني الخاص بمراقبة التشغيل ، حيث يجب على المستخدم إبلاغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته و التي يريد شغلها.

04- إرسال قائمة الاحتياجات المحلية إلى الوزارة: تقوم مندوبية تشغيل الشباب بإرسال الاحتياجات المحلية المتعلقة بمناصب العمل إلى وزارة العمل و الضمان الاجتماعي باعتبارها الوزارة الوصية ، و لكن هذا الإجراء يتم فقط إذا تعلق الأمر بالقطاع الاقتصادي ، عكس قطاع الوظيف العمومي الذي يطلب المناصب مباشرة من الوزارة الوصية.

05- بعث المناصب المالية: تقوم الوزارة الوصية بدراسة الطلبات الوطنية من مناصب العمل الآتية من مندوبيات تشغيل الشباب ، ثم تقوم بعد ذلك بإرسال المناصب المالية لتوزيعها على كل القطاعات.

06- قائمة المترشحين لمناصب العمل: بعد تلقي المندوبية المناصب المالية ، تقوم بإرسال حصة كل قطاع بعد تحديد الاختصاصات الواجب توفرها في الشاب الجامعي أو التقني السامي ، و بناءً عليه تتحدد قائمة المترشحين.

07- إشعار بالترشح لنيل منصب عمل في إطار CPE: تقوم المندوبية بإرسال قائمة المترشحين لمنصب عمل في إطار CPE إلى الإدارة أو الهيئة المعنية ، و يشترط أن يتوافق تخصص المترشح مع الاختصاص الذي يتم تحديده من طرف المستخدم.

08- استدعاء لإجراء فحص مهني أو مسابقة: في هذه الخطوة تبعث إستدعاءات للمترشحين(من طرف المندوبية) للتوجه إلى الإدارة المستقبلية لإجراء فحص مهني أو مسابقة ، و في حال قبول المترشح تبعث معه المؤسسة المستقبلية أو المستخدمة وثيقة قبول ، إلى المندوبية لإكمال الإجراءات الإدارية

09- إمضاء محضر تنصيب ، الإتفاقية و رسالة تعهد: تقوم المندوبية بتحرير:

* محضر تنصيب: يثبت تنصيب المترشح في الهيئة المعنية أو لدى مستخدم معين ، و يتم إعداد أربع نسخ: 01 للهيئة المستقبلية ، 01 للمترشح ، 01 لمندوبية تشغيل الشباب ، 01 للوزارة الوصية.

* الإتفاقية: تتضمن تحديدا لشروط تطبيق عقد ما قبل التشغيل بين مندوب تشغيل الشباب و الهيئة أو المؤسسة المستخدمة. و يتم إعداد أربع نسخ ، 02 للمندوبية ، 02 للهيئة المستخدمة. * رسالة تعهد: يتم إعداد ثلاث نسخ: 01 للمندوبية ، 01 للمترشح ، 01 للهيئة المستخدمة.

يتم إمضاء محضر التنصيب و رسالة تعهد من طرف الإدارة المستخدمة و المندوبية ، أما الإتفاقية فيتم إمضاؤها من طرف الأطراف الثلاث ن بما فيهم الشاب المعني بالتنصيب.

10- إحضار ملف إداري كامل إلى المندوبية:(ليليا بن صويلح،مرجع سابق،131-134). و بهذا تنهي جميع خطوات الفوز بمنصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل.

و هنا تجدر الإشارة إلى أنه في سنة 2004 استفاد أكثر من 60.000 متخرج من برنامج عقود ما قبل التشغيل ، فبعد أن أتاح هذا البرنامج توظيف أكثر من 100.000 متخرج خلال السنوات الأخيرة ، مقابل نفقة عمومية تربو عن 110 مليون دولار ، سينيح إستفادة أكثر من 300.000 متخرج حديثا خلال السنوات الخمس المقبلة) **Jean-Paul Barbier,ibid,110**.

إنّ ما تخرجه المعاهد العليا و الجامعات من أعداد خريجين يزداد سنويا ، ما من شأنه أن يحدث فائض كبير في أي مؤهل من هؤلاء الخريجين في السوق ، و الحقيقة انه من الخطأ عند مواجهة هذه الظاهرة أن يلجأ لحلول جزئية مؤقتة ، تكون من شأنها تزايد العقبات أمام حل جذري لهذه المشكلة(فاروق عبده فليته،مرجع سابق،299) ، فتدفعات قطاع التعليم و التعليم العالي بالخصوص و التي تصل سنويا إلى ما يقارب 75.000 خريج لا يمكن إيقافها ، لكن يمكن إيجاد الحلول الكفيلة لتجاوز حاجز البطالة ، عن طريق إلزام الدولة بتعيين الخريجين و تحقيق التشغيل الكامل و أن يرافق ذلك استثمارات إنتاجية و فرص عمل حقيقية و استغلال حقيقي للإمكانيات و الطاقات الجامعية ، من خلال العمل في مجال التخصص.

إنّ الحديث في دراستنا الحالية لا يتمحور حول لتطابق أو الارتباط الذي يحدث بين منظومة التعليم العالي و السياسة الوطنية للتشغيل ، بقدر ما تسعى الدراسة الرّاهنة إلى قياس اتجاهات خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل ، و بالتحديد: هل مناصب العمل الموفرة في إطار برامج التشغيل - بما فيها- برنامج عقود ما قبل التشغيل في مستوى تطلعات خريجي الجامعة ، و هل هذا النوع من البرامج يأتي فعلا لامتنصاص البطالة ؟ فما تطالعنا به الصحف

و الجرائد اليومية من أخبار تخص برامج التشغيل الدائمة منها و المؤقتة ، و عقود ما قبل التشغيل بالخصوص ، تدعو للحيرة و للتساؤل حول جدوى هذه البرامج و مدى فعاليتها في التقليل من البطالة و إدماج خريجي الجامعات في عالم الشغل و الحياة المهنية ، فعناوين مثل: " نقائص في برنامج عقود ما قبل التشغيل: تأخر في دفع الأجور و بيروقراطية في منح العقود" (بسمة.ك و آخرون،14جويلية،2005،5) ، " تذرر المستقيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل- تخفيض و تأخر في الرواتب- " (إسماعيل.س،6نوفمبر2004،5) ، أو " عقود ما قبل التشغيل: تخصصات تبحث عن المناصب و إدماج لا يتعدى 4 بالمائة " (خ.قعيد،1أوت2005،8) ، أو عنوان كـ: " ربع الجزائريين بطلون " (حفيظ.ص،25جويلية2005،6) أو ليس العمل لمدة عامين ثم العودة إلى البطالة مجددا بطلاة ؟

إنّ الحديث عن البطالة في الجزائر ، و بطالة خريجي الجامعات أمر في غاية الأهمية ، غير أنّ الحديث عن المناصب المنشأة في إطار ما يسمى بسياسة التشغيل و برامج التشغيل ، أمر مهم أيضاً ، فمناقشة مسألة البطالة - التي تتناقص حسب الإحصائيات الرسمية- ، أمر قد تحدث عنه الكثيرين ، غير أنّ الذي يهنا هنا هو معرفة جدوى هذه البرامج ، و هل العمل في إطارها يعتبر عملا حقيقيا ، أم هي مجرد بطالة مقنعة ؟ و هل أنّ برنامج عقود ما قبل التشغيل يحتاج إلى إعادة نظر في صيغه القانونية بما يتلاءم مع مؤهلات و طموحات الشباب خريجي الجامعات.

إنّ الأوضاع الرّاهنة في ظل عصر العولمة و عالم التكنولوجيا الرقمية و تصارع الأدوار ، و التغيير الحاصل في جميع ميادين الحياة ، لأمر يدعو إلى إعادة التفكير في شكل العلاقة التي من الممكن أن تعطي شكلا جديدا للمعادلة أو الثنائية: تكوين(تعليم)- تشغيل. فنحن مطالبون أكثر من أي وقت مضى بالتخلي عن النظرة التقليدية للتعليم بجميع مراحلها ، كما

نحن مطالبون أيضا بإحداث التغيير الذي يمكننا من إيجاد مكانة بين دول العالم الأخرى ، و قد تكون البداية ربّما من المعادلة: تعليم عالي- تشغيل.

خلاصة:

بعد أن تطرقنا لمتغيري الدراسة من خلال محاولة الربط بينهما تحقيقا لفهم أعمق لموضوع الدراسة حتى تكتمل صورة المعادلة: التعليم العالي- سياسة التشغيل.
و فيما يلي سنحاول التطرق للإجراءات المنهجية للدراسة كي يتضح الجزء الأول من الجانب الميداني.

مراجع الفصل

أولاً: القواميس:

1. عبد الهادي الجوهري (مارس 1998) - قاموس علم الاجتماع - ط3 ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية.

ثانياً: الكتب العربية:

1. عبد الحفيظ مقدم (2003) - الإحصاء و القياس النفسى و التربوى " مع نماذج من المقاييس و الاختبارات " - ط2 ، بن عكنون ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية.
2. عبد الحليم محمود السيد و آخرون (2003) - علم النفس الاجتماعى المعاصر - ط1 ، القاهرة ، ايتراك.
3. عبد اللطيف خليفة ، عبد المنعم شحاته (1994) - سيكولوجية الاتجاهات - القاهرة ، دار غريب.
4. علي أحمد مدكور (2000) - التعليم العالى فى الوطن العربى " الطريق على المستقبل " - ط1 ، القاهرة ، دار الفكر العربى.
5. فاروق عبده فليح (2003) - اقتصاديات التعليم " مبادئ راسخة و اتجاهات حديثة " - ط1 ، عمان ، دار المسيرة.

ثالثا: الرسائل و المذكرات:

1. بلقاسم سلاطينية(1995-1996)- التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر- رسالة مقدمة لنيل دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، الجزائر.

2. لياليا بن صويلح(2002-2003)- دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات " المؤسسة المصغرة ، عقود ما قبل التشغيل ، القرض المصغر "- مذكرة ماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، الجزائر.

رابعا: الوثائق الرسمية:

1. المجلس الشعبي الولائي ، لجنة الشؤون الاجتماعية و الرياضية(01فيفري2006)- واقع التشغيل و البطالة بولاية بسكرة- موضوع مقدم في الدورة الشتوية لسنة 2005 للمجلس الشعبي الولائي ، بسكرة ، الجزائر.

خامسا: المجالات و الدوريات و الجرائد :

1. إسماعيل.س(6نوفمبر2004)- تذمر المستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل " تخفيض و تأخر في الرواتب "- جريدة الخبر ، العدد 3132 ، الجزائر

2. بسمة.ك و آخرون (14 جويلية 2005)- نقائص في برنامج عقود ما قبل التشغيل " تأخر في دفع الأجور و بيروقراطية في منح العقود"- جريدة الخبر ، العدد 4447 ، الجزائر.
3. حفيظ.ص(25 جويلية 2005)- ربع الجزائريين بظالون- جريدة الخبر، العدد 4456 ، الجزائر.
4. خ. قعيد(1 أوت 2005)- عقود ما قبل التشغيل: تخصصات تبحث عن المناصب و إدماج لا يتعدى 4 بالمائة- جريدة الخبر ، العدد 4454 ، الجزائر.

سادسا: الوابوغرافيا:

1. محمد صبري الشافعي(يونيو 2005)- واقع و آفاق التدريب المهني و الفني و احتياجات سوق العمل في الدول العربية - من موقع: http://www.alolabor.org/nArabLabor/index.php?option=com_content&task=category§ionid=25&id=96&Itemid=74
2. التعليم العالي بالأرقام 2002-2003 ، من موقع: <http://www.mesrs.edu.dz/index-ar.htm/le:26/06/2005/08:45>.
3. بوحفص حاكمي(14:43/2007/01/28)- التشغيل و البطالة في الجزائر "بين تحدي الإصلاح و آفاق المستقبل- نسخة Google المخبأة للعنوان: <http://www.mowaten.org/economy/06-05/12-05-06-02.htm>

سابعا: البرامج الإذاعية:

1. علي هدوش"مدير الوكالة المحلية للتشغيل"(18.15/2006/07/23)- حصة آفاق اقتصادية- إذاعة الزيبان الجهوية ، بسكرة ، الجزائر.

