

الموضوع: إشكالية توافق منظومة التعليم مع سوق العمل في الجزائر بداد فوزية

طالبة دكتوراه جامعة تلمسان- الجزائر

bedad@yahoo.fr fouzia

الملخص: تبرز أهمية وجود تراكبه بين نظام التكوين ومختلف الفاعلين في سوق العمل لتفادي الاختلال المؤدي لهدر الطاقات البشرية والموارد المالية، إضافة لتعطيله لنمو القطاعات الاقتصادية، نتيجة ضعف التكوين أو عدم الانسجام بين مختلف السياسات، ومن هنا برز اهتمام الاقتصاديين الأوائل والمعاصرين بهذا الجانب الحيوي، الذين تناولوه من وجهات نظر مختلفة، لكن بخلفيات مشتركة تؤكد علاقته الوثيقة بسوق العمل، ولعل أبرزها نظرية الرأس المال البشري لـ G Becker.

ولا يخفى أن فرص الاندماج في سوق العمل أصبحت أكثر من أي وقت مضى خاضعة لمعيار المؤهلات والكفاءة التي لن تتحقق إلا بوجود منظومة تعليم قادرة على تخريج عمال يتميزون بقدرة على التكيف مع المتغيرات المستمرة في مختلف الوظائف، خاصة في ظل اقتصاد المعرفة الذي يميزه الاستعمال الموسع لتكنولوجيات الإعلام والاتصال.

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على واقع التشغيل والتعليم في الجزائر من خلال إبراز مبدأ الاستثمار في الرأس المال البشري ثم المرور لتشريح واقع التشغيل في الجزائر والتركيز على حملة الشهادات باعتبارهم الفئة التي تم الاستثمار فيها.

المصطلحات الأساسية: الرأس المال البشري، التشغيل، مستوى التعليم، البطالة.

Résumé :

La présente étude souligne l'importance d'un partenariat entre le système de formation et les différents acteurs sur le marché du travail afin d'éviter des perturbations entraînant le gaspillage des ressources humaines et financières et d'entraver le développement des secteurs économiques, résultant du manque de formation ou l'absence de coordination entre les différentes politiques appliquées. Cet aspect fondamental a été relevé par les premiers économistes et ceux de l'ère moderne avec des points de vue variés mais dans le même contexte. C'est ce qui confirme la relation étroite de la formation avec le marché du travail que G. Becker a mis en relief dans sa théorie du capital humain.

Il est évident que les possibilités d'insertion dans le marché du travail deviennent, plus que jamais auparavant, soumises aux normes de qualification et de compétences qui ne peuvent être réalisées que grâce à l'existence d'un système d'enseignement capable de produire des travailleurs possédant les capacités de s'adapter aux changements continus dans les différentes fonctions ; notamment dans le secteur de l'économie de la connaissance qui se caractérise par l'utilisation large des technologies de l'information et de la communication.

La présente étude a pour objectif de faire la lumière sur la réalité de l'emploi et de l'enseignement en Algérie en soulignant l'importance de l'investissement dans le capital humain ; nous avons ensuite analysé l'état actuel de l'emploi en Algérie, notamment celui des titulaires de diplômes, catégorie ayant bénéficié de cet investissement.

Mots Clés : Capital humain – Emploi – Niveau d'études – Chômage

Abstract:

The present study underlines the importance of a partnership between the educational system and the different actors in the labor market in order to avoid disturbances causing waste of human and financial resources and impede the development of the economy, which result mainly from lack of targeted training and/or coordination between the different policies applied. This fundamental aspect was noted by the first economists and those of modern era with varied views but with common backgrounds. This confirms the close relationship between education and the labor market that G. Becker has highlighted in his theory of human capital.

It is clear that the opportunities for integration into the labor market become, more than ever before, subject to standards of qualification and competence that can only be realized through the existence

of an educational system capable of producing workers with the ability to adapt to continuous changes in multiple occupations; This is particularly true in a knowledge-based economy, characterized by the widespread use of information and communication technologies.

The objective of this study is to shed light on the reality of employment and education in Algeria by highlighting the importance of investment in human capital. We then analyze the current state of employment in Algeria, in particular employment among holders of diplomas, a category that notably benefited from this human capital investment.

Keywords: Human capital - Employment - Education – Unemployment

مقدمة:

تشترك الدول المتقدمة والنامية في الاهتمام بتعليم وتكوين مواردها البشرية بتوفير الهياكل القاعدية، ومختلف الإمكانيات الضرورية من أجل ضمان اكتساب المعارف والمهارات لكبر عدد ممكن من الأفراد، إدراكا منها لدوره الريادي في تحقيق التنمية الاقتصادية، من خلال تحسين الإنتاجية والنوعية، ودعم تنافسية المنتج المحلي بما يكفل الحفاظ وتعزيز قوة النشاط الاقتصادي، وتوسيع نطاق التشغيل.

ومن هذا المنطلق، فعالية نظام التعليم والتكوين المهني في أي دولة، لا تقاس على حسب عدد الهياكل والمنشآت القاعدية المنجزة، بل تقاس بمستوى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة ومتخصصة وفق الاحتياجات، في هذا الإطار، كانت تجربة الجزائر في هذا المجال قائمة على علاقة آلية بين التكوين والعمل، بمعنى أن سوق العمل يوظف المتخرجين من نظام التعليم والتكوين المهني في مختلف القطاعات الإدارية والاقتصادية في القطاع العام على وجه الخصوص، الذي كانت فيه معايير التوظيف خاضعة لمنطق الاقتصاد الموجه، المدعّم بسلسلة من المخططات التنموية، بعد تدني أسعار المحروقات في سنة 1986 والتي تشكل المصدر الأول للعملة الصعبة، تراجع النسيج الاقتصادي في الجزائر، وتأثر مستوى التشغيل عموماً، مما أجبر الدولة على الدخول في سلسلة من الإصلاحات الهادفة نحو التوجه لاقتصاد السوق، وهي السياسة التي أفضت إلى تسريح مئات الآلاف من العمال، مع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي ولم تستثن البطالة حتى فئة المتعلمين.

هذه الوضعية دفعت إلى التفكير في إيجاد ميكانيزمات تشجيع خلق مناصب العمل التي تسمح بإدماج وإعادة إدماج الأفراد الذي يملكون مؤهلات علمية ومهنية، على غرار إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (1996) لإنشاء مؤسسات مصغرة وفق عدة امتيازات والوكالة الوطنية للعمل ANEM كوسيط بين طالبي وعارض العمل، والمهام الجديدة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (دعم البحث عن العمل، التكوين التحويلي).

ومع الانفتاح الاقتصادي الذي ترجمه اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي ودخول الاستثمارات الأجنبية في قطاعات مختلفة، ووضع برنامج الإنعاش الاقتصادي، كل هذا ساهم في إحداث تحولات على سوق العمل في الجزائر من خلال ظهور احتياجات جديدة في قطاعات نامية تحتاج إلى نظام تعليم وتكوين يستجيب لمتطلباتها من جهة، ومن جهة أخرى يساهم في تأهيل العامل المحلي في الاحتفاظ بمنصب عمله، ودعم قدراته أمام منافسة العامل الأجنبي.

1) مفهوم الاستثمار في الرأسمال البشري :

في بداية سنوات الستينيات انتشر مفهوم الرأسمال البشري عند الاقتصاديين الأمريكيين على غرار Schultz. T.W* ، Jacob Mincer ، وكذلك G.S.Becker الذي أصدر كتاب : "humain capital , a theorical and emprical analysis" سنة 1964 ، وفيه يعرف الرأسمال البشري على أنه مجموعة القدرات الفكرية والمهنية للفرد التي تساعد على تحقيق عائدات نقدية في المستقبل ، هذا المفهوم يشجع الاستثمار في الرأسمال البشري عن طريق التكوين.¹

* نشر Théodore.W.Schultz الحائز على جائزة نوبل للاقتصاد في سنة 1974 ، مقالين حول هذا المفهوم ، الأول بعنوان "Investment in humain capital" سنة 1961 ، والثاني في نفس السنة بعنوان "education and economic growth" في كتاب مشترك التأليف، forces influencing american education.

وميز Becker بين الرأسمال البشري العام والمتمثل عادة في الشهادات المتحصل عليها وكذلك الخبرة المهنية في سوق العمل، وهو قابل للتحويل من مؤسسة لأخرى، لأنه لا يحمل أي خصوصية عكس الرأسمال البشري الخاص الذي يتكون ويتراكم طوال مدة بقاء العامل في المؤسسة التي يشتغل بها، فهو يحمل مسار وطبيعة نشاط المؤسسة، ولتوضيح الفكرة أكثر نورد المثال التالي : "الموظف الذي يتحكم في برامج الإعلام الآلي مثلا، يستطيع العمل في أي مؤسسة، فالإعلام الآلي مستعمل بصفة شاملة من قبل كل المؤسسات، بينما العامل الذي تكون على استعمال تجهيزات أو آلة تنفرد في نطاق واسع، نظرا لخصوصية التكوين الذي تلقاه".²

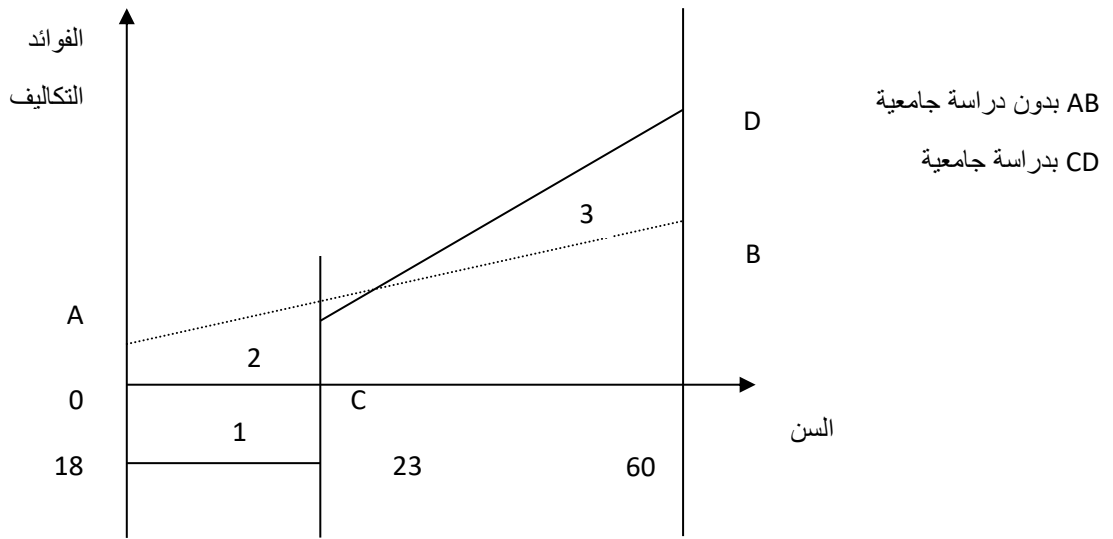
لكن هذا لا يعني أن المرونة الموجودة في الرأسمال البشري العام هي مرونة كاملة، لأن المتحكم في وظائف تقنية، لا يمكنه ممارسة وظائف قانونية أو طبية وغيرها من المهام التي لا تتناسب مع التكوين المتلقي.³

بنيت نظرية الرأسمال البشري على الأسس التالية:

أ- الاستثمار في الرأسمال البشري يرفع إنتاجية العامل ، وهذا ما يمثل حافزا للمؤسسة والفرد على حد سواء، لأن الارتفاع في الإنتاجية ينعكس إيجابيا على المداخيل.⁴

يوضح الشكل (01) الفرق بين العوائد الناتج في الفرق بين التعليم وفقا لمبدأ نظرية الرأسمال البشري، هذا الشكل يبين حالة الطالب الذي يواصل دراسته الجامعية التي تمتد لـ 05 سنوات من عمر 18 سنة إلى 23 سنة (الحالة الأولى)، أو يستغني عن هذا التعليم ويتوجه مباشرة للعمل (الحالة الثانية).⁵

الشكل (01) مخطط العوائد في حالة مواصلة وعدم مواصلة التعليم



تمثل المنطقة 1 و2 مصاريف الدراسة، وكذلك العائد المستغنى عنه على التوالي، وبعد حصول الطالب على شهادة عليا، يستطيع تعويض المصاريف، وأكثر من ذلك تحقيق دخل أكبر CD.

¹ Jean Yves CAPUL Oliver GARNIER, *dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, éd. HARTIER, Paris, 1994, p : 39.

² Pierre CALUIC, André ZYLBERBERZ, *micro économie du marché du travail*, éd. L'Économica, Paris, 2003, p: 37

³ Jean Louis LHERITIER, *capital humain et asymétries d'information* , problèmes économiques , n° 2 , 352-353 , 1-8 décembre , 1993 , p : 5.

⁴ Denis CLERC, *la théorie du capital humain*, Ibid., p : 3

⁵ Eric VATTEVILLE, *mesure des sources humaines et gestion de l'entreprise*, éd. economica ,Paris, 1985, p : 248.

عناصر التكاليف الخاصة والاجتماعية (العامة) للتعليم، حسب تصنيف M.Woodhall، الأولى تمثل التكاليف التي يتحملها الطالب أو أسرته، أما الثانية تتحملها الدولة بدلا من الطالب، ومن هنا فقد يطلق عليها أحيانا تكاليف حكومية.

عناصر التكاليف الخاصة والعامة للتعليم⁶

نوع التكاليف	تكاليف اجتماعية (عامة)	تكاليف خاصة
مباشرة	- رواتب المعلمين. - النفقات الجارية الأخرى على السلع والخدمات. - النفقات على الكتب. - الإيجارات.	- الرسوم مطروحا منها القيمة المتوسطة للمنح. - الكتب وغيرها.
غير مباشرة	- المكاسب الضائعة	- المكاسب الضائعة

فحرمان سوق العمل من خدمات الطلاب بسبب اختيارهم الاستمرار في التعليم، يمثل فاقدا في السعة الإنتاجية، وبالتالي فقد للمخرج الحالي للاقتصاد، ككل بالإضافة إلى فاقد في مكاسب الأفراد أنفسهم (المكاسب الضائعة)، وحتى في حالة تمويل التكوين من طرف المؤسسة، فإن نفس القاعدة تتحكم في تحديد المداخل، ومختلف التكاليف⁷.
ب- الطلب على تكوين معين يتوقف على احتياجات سوق العمل الذي يعدل آليا عملية العرض والطلب.

يستغرق هذا التعديل بعض الوقت، لأن الاستجابة لتغير احتياجات سوق العمل، لا تتم في الوقت المناسب في كثير من الأحيان بسبب طول مدة أغلب الدورات التعليمية (أكثر من سنتين) سواء في معاهد التكوين المهني، أو في الجامعات.

فمثلا إذا انخفضت أجور المهندسين، فطلاب الهندسة سيترددون في ترك هذا الاختصاص في الحال، نظرا لاستمرارهم في هذا المجال، وقد يفضلون مواصلة دراستهم في الهندسة، بدلا من بذل المزيد من المال في تعلم اختصاص جديد، ولفهم أكثر مدى الاستجابة نفترض وجود توازن في سوق المهندسين حيث الأجر S_1 ، وعدد المهندسين X_1 (أنظر الشكل 02).

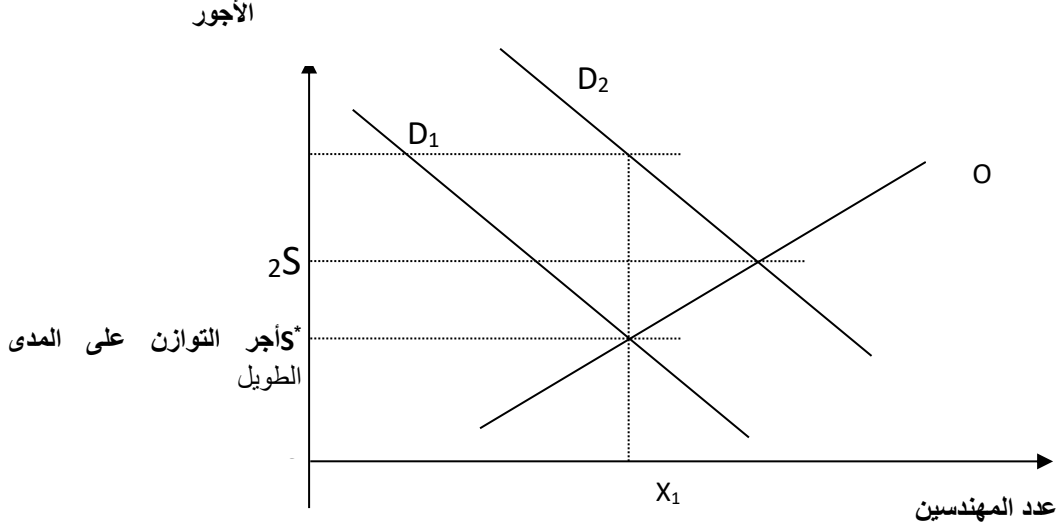
إذا ارتفع منحنى الطلب على المهندسين من D_1 إلى D_2 ، فهذا لا يوحى للوهلة الأولى بزيادة عرض المهندسين على X_1 ، لأن المهندس يقضي زمنا طويلا في الدراسة، وبالتالي بينما يدفع الطلب المتزايد الأفراد إلى أن يقرروا دخول هذا المجال، فإن العدد المتوفر للتوظيف في الوقت الحاضر هو X_1 ، وعليه يتمكن المهندسون المتوفر X_1 من الحصول في الوقت الحاضر على أن أجر S_2 ، ويبقى منحنى العرض على شكل رأس عند X_1 لسنوات قليلة، حتى يزداد عرض المهندسين⁸.

⁶ محمود عباس عابدين، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2000، ص: 115

⁷ KHADIDJA Benmessaoud, *la difficulté de la l'évaluation de l'investissement immatériel : la formation*, colloque international : formation et production des compétences, Oran, 2007

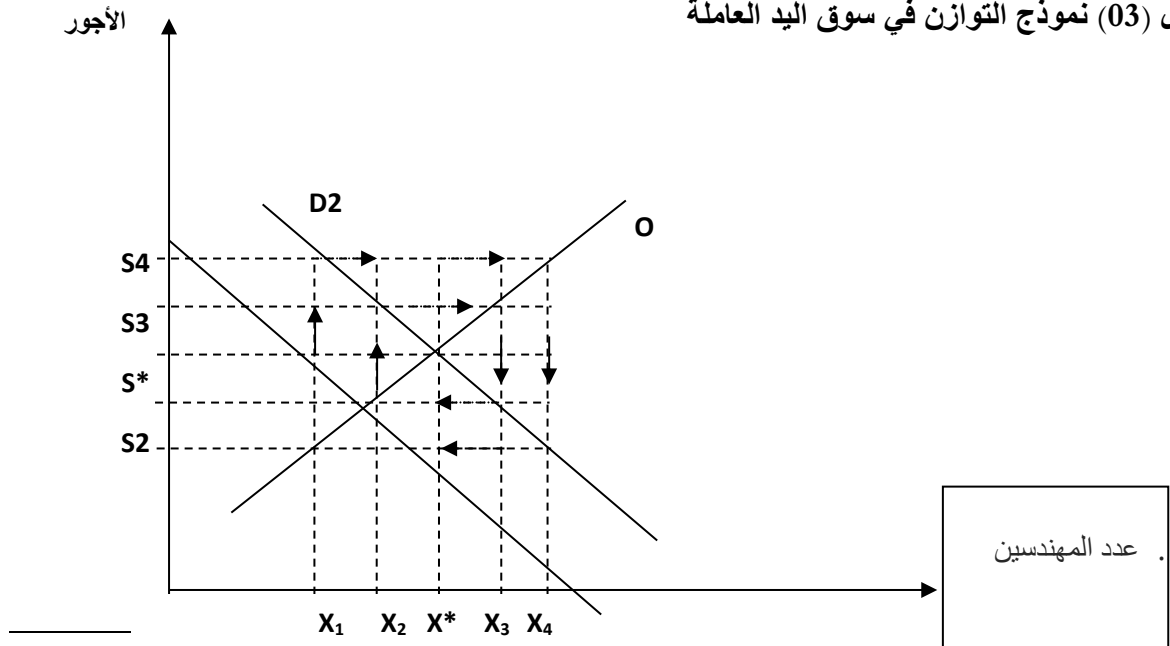
⁸ عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل، نظرية عامة، المرجع السابق، ص: 135

شكل (02) : سوق العمل للمهندسين



الملاحظ في الشكل (02) أن أجر التوازن على المدى الطويل ليس S_2 لأنّ هذا الأخير أجر ظرفي، ولأن السوق (الأفراد) ليسوا على دراية بأجر التوازن S^* ، وافترضوا أن S_2 هو أجر المهندس الجديد، فينخرطون في مجال الهندسة (أنظر الشكل 3)، مما يحدث فائض في السوق ويرتفع العرض إلى X_4 مما يؤدي بالأجر للتراجع إلى S_1 ، ويدفع هذا التراجع الطلاب إلى التحول بعيدا عن الهندسة لمدة ليست بالقليلة، وهكذا يتعدل العرض من جديد، فترتفع الأجور إلى S_3 وتعيد الدورة نفسها فتصبح أصغر بمرور الزمن حتى تصل إلى نقطة التوازن، (وتسمى عملية التعديل من هذا الشكل نموذج بيت العنكبوت).⁹

شكل (03) نموذج التوازن في سوق اليد العاملة

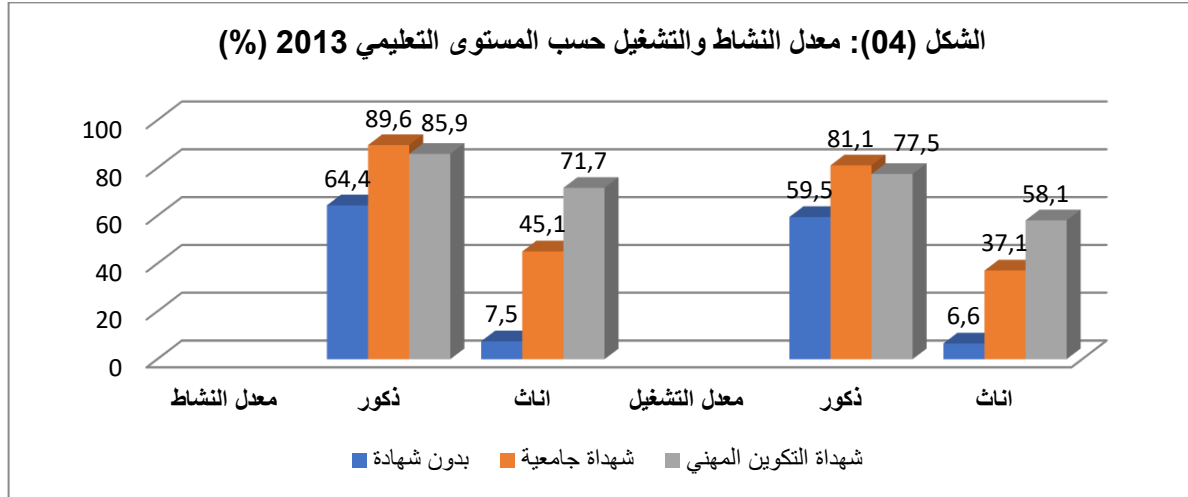


⁹ عاصم بن طاهر عرب، المرجع السابق، ص: 136

(2) الطلب على العمل في الجزائر :

1-2. معدل النشاط:

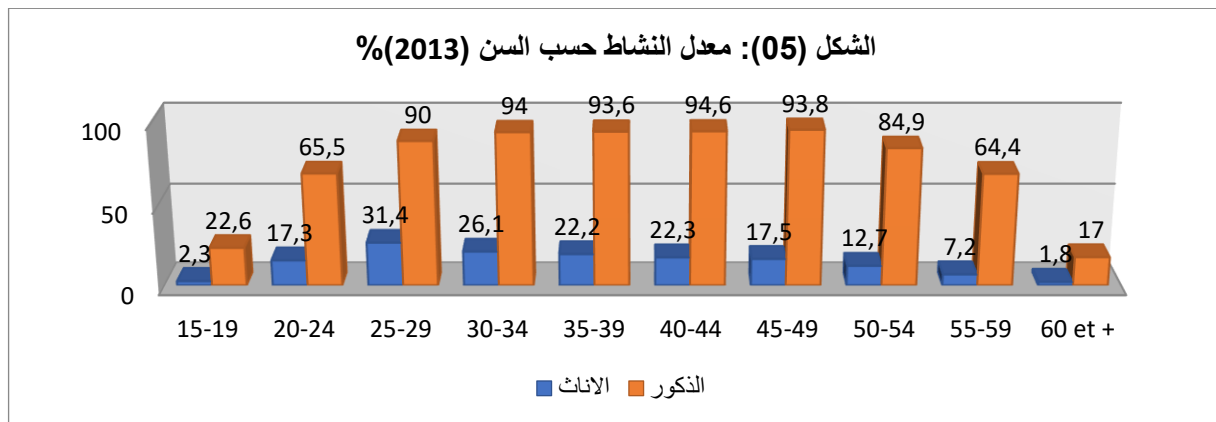
ساهم النمو الديموغرافي الذي عرفته الجزائر على مدى العشريتين التي أعقبت الاستقلال في زيادة عدد اليد العاملة النشيطة (اليد العاملة النشيطة = الأفراد العاملون + الأفراد البطالون) ، فمن 21.70% في 1966 إلى 23.36% في 1987 ، ثم 41% في 2005، و43.20% في 2013 أي 11 964 000 فرد، بلغ عدد العاملات فيه 2 275 000 (19%)، وهذا بالتوازي مع النمو السكاني الذي كان في حدود 12 مليون نسمة في 1966 ، فيما بلغ مع نهاية 2013 حوالي 38.5 مليون نسمة.¹⁰



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

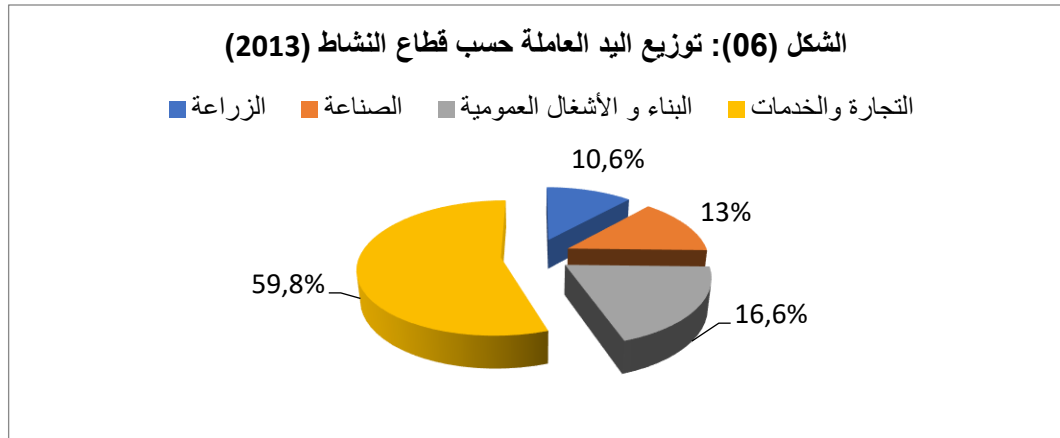
يبقى نصيب العنصر النسوي ضعيفا من معدل النشاط، حتى وإن عرف بعض التحسن، خصوصا مع بداية سنة 2000، بعد إقبال المرأة على سوق الشغل، بفضل ارتفاع المستوى التعليمي، حيث يوجد نوع من التقارب في معدلات التشغيل بين الجنسين في حالة الحصول على شهادة جامعية أو في التكوين المهني.

بملاحظة الشكل (05) يتبين وجود نسبة عالية لمعدل النشاط في فئة الشباب، وهو مؤشر إيجابي يشجع عملية الاستثمار في هذه الفئة، ويسمح بتقليص الفجوة بين معدل النشاط ومعدل التشغيل، أي تقليص معدل البطالة، بينما يفسر انخفاض معدل التشغيل لدى فئة 15-24 سنة لانشغالها بالدراسة.



¹⁰ Collection statistiques, enquête emploi des ménages, 2004 ; n° 125, ONS, Alger, Juillet 2005, p : 4.

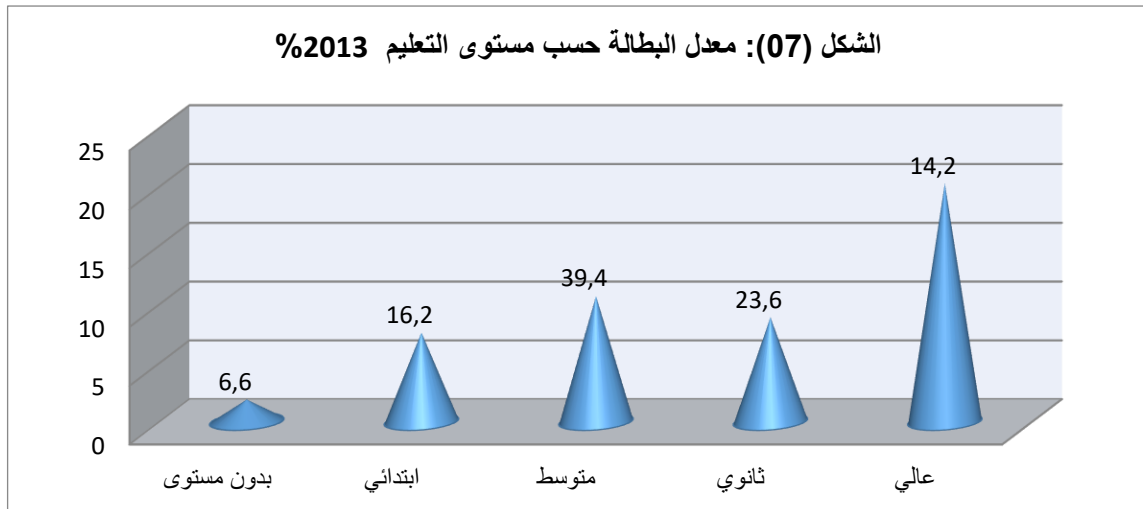
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء من مجموع 11 964 000 عامل في 2013 تتوزع نسبة 59,8 % على قطاع الخدمات والتجارة، ثم تليه الأشغال العمومية الذي عرف طفرة نوعية بداية من سنوات 2000 بفضل المشاريع التنموية المسجلة في هذا القطاع على غرار مشروع 1 مليون سكن في برنامج الخماسي الأول و 2 مليون سكن في الخماسي الثاني 2009-2014، و كذلك انجاز الطريق السيار شرق-غرب وغيرها من المشاريع، وما يفسر ارتفاع عدد العمال في هذا القطاع من 1257703 عامل في 2006، إلى 1791000 عامل في 2013 بالمقابل تبقى الفلاحة تسجل مستويات منخفضة من التشغيل وهي تعكس عموما الوضعية الصعبة التي يشهدها هذا القطاع.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

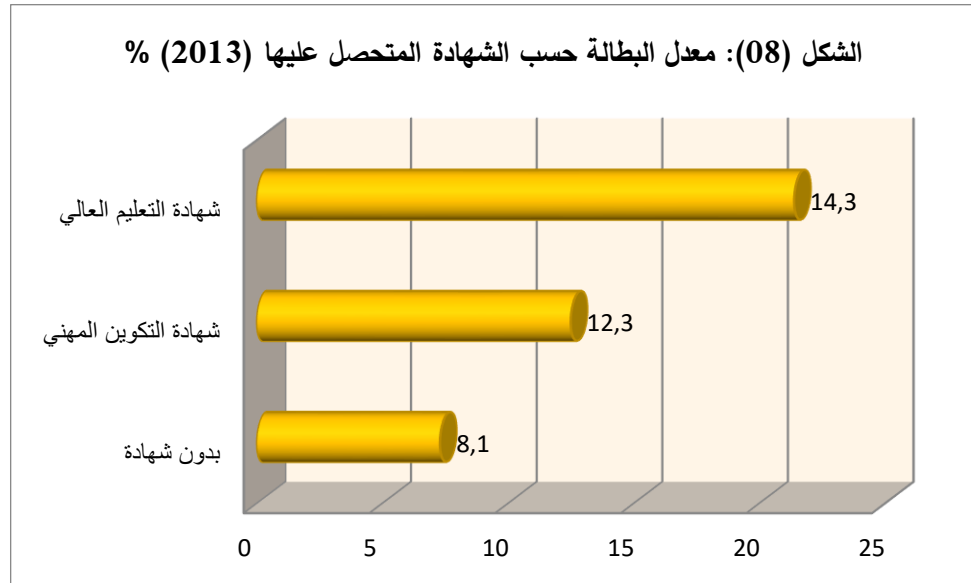
2-2. معدل البطالة حسب المستوى الاختصاص العلمي:

بلغ معدل البطالة في 2013 حوالي 9,8% بانخفاض طفيف عن المعدل المسجل في 2012 (11%), الشكل (07) يوضح أن المستويات التعليمية العالية تعاني أكثر من غيرها من البطالة، بحيث أدى تواضع عدد المناصب المفتوحة على مستوى المؤسسات إلى ارتفاع البطالة لدى حملة الشهادات خاصة الجامعية منها، نظرا لتقيد الجامعيين بمناصب عمل محددة حسب شهاداتهم، وهذا ما يختلف عن الأفراد الأقل مستوى.¹¹



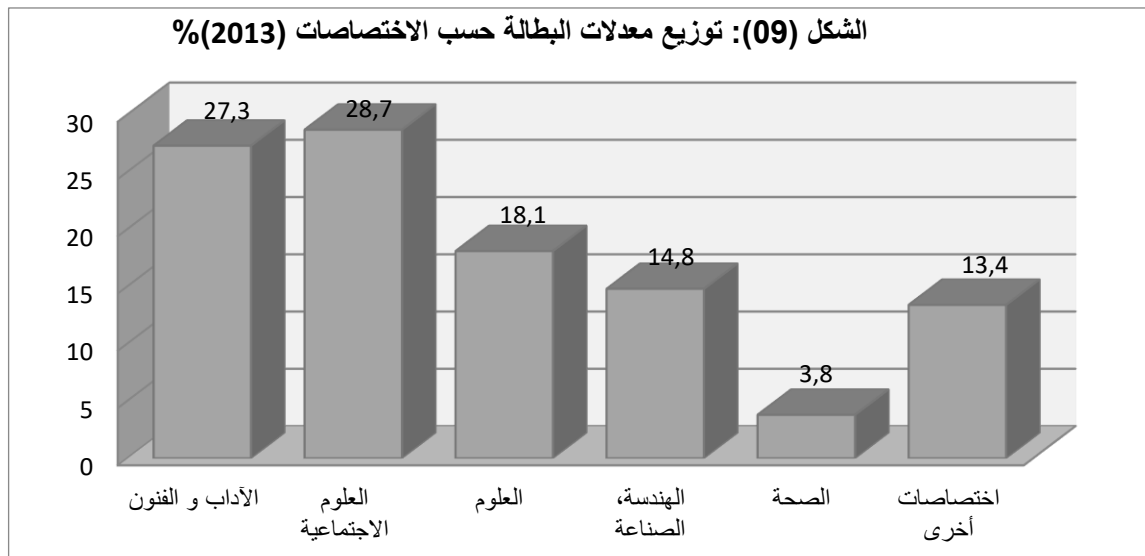
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (ons)

كما أن انخفاض معدل البطالة لدى حملة شهادات التكوين المهني راجع بالدرجة الأولى إلى الاختصاصات التي يفتحها هذا الأخير والمتوافقة مع احتياجات سوق العمل خاصة في الأشغال العمومية من جهة، ومن جهة أخرى تفضيل المؤسسات للتقنيين الساميين نظرا لانخفاض أجورهم.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

أما من حيث الاختصاصات التي تترأس معدلات البطالة، فتأتي العلوم الاجتماعية بما فيها: الآداب والفنون، العلوم الاقتصادية والحقوق في المراتب الأولى، وهذا ما يبين ضعف الصلة بين منظومة التكوين وسوق العمل الذي أبان على تشبع في هذه الاختصاصات، بينما تقل نسبة البطالة في العلوم : علوم الطبيعة والحياة، الفيزياء، الرياضيات، الإحصاء والإعلام الآلي، نظرا لتواجد فرص عمل تقنية أكثر منها أدبية.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إحصائيات ons

1-2. تبلغ نسبة العاطلين عن العمل والباحثين عن منصب مدة البحث عن العمل:

منذ أقل من سنة حوالي 35,5%، أما نسبة العاطلين منذ 12-23 شهر: 20,3%، و 40,5% لأكثر من سنتين، و هو ما يؤكد وجود بطالة هيكلية تمس عدد كبير من الأفراد، بسبب انتهاء عقد العمل في المقام الأول، ثم التسريح

وتوقف نشاط المؤسسة في المقام الثاني، وما يؤكد هذه الرؤية أكثر هو قبول الكثير منهم بأي منصب يعرض عليه مهما كانت طبيعته ومكانه، فحسب الأرقام المقدمة من الديوان الوطني للإحصاء، يرضى أكثر من 75% بطل بمنصب عمل حتى وإن لم يتوافق مع مؤهلاته أو بعيد عن مقر سكنه أو حتى ذو أجر ضعيف.

خاتمة: ممّا لا شكّ فيه فإنّ نظام التعليم والتكوين المهني هو أحد أوجه التطور والرقى، حيث تمكنت العديد من الدول من أن تجعل منه أداة فعالة في إدماج أكبر عدد من الأفراد المؤهلين في سيرورة النمو، وهنا تستحق الذكر التجربة الكورية التي تنفق 21 % من ميزانية الدولة على قطاع التعليم ، بحيث أصبح لها أكبر الشركات العالمية بيد عاملة محلية، وكذلك تجربة الهند التي تمكنت من خلال نظام تعليمها ذات التوجه التقني من تخريج يد عاملة ذات قدرة معرفية متميزة ، حتّى أنّ 30 % من موظفي Microsoft من أصول هندية، كما كان لألمانيا السبق في جعل التكوين الثنائي وسيلة لترسيخ المعارف والمهارات، بصفة نظرية وتطبيقية، تسمح بالتأهيل الجيد للأفراد وهو نموذج اعتمدته الكثير من الدول.

إنّ زيادة نسبة تشغيل الجامعيين، لا يُخفي النقائص المسجلة في نسب البطالة التي تمسّ هذه الفئة، حيث ارتفع معدل البطالة من 3.17 % في 1992 إلى أكثر من 21.4% في 2010، وهو ما يؤكد عدم التوافق بين منظومة التكوين والعمل، كما يواجه قطاع التكوين المهني تحدي تكوين أكبر عدد ممكن من البطالين في المستويات التعليمية الأخرى، وعلى هذا الأساس جاءت الإصلاحات الجديدة و منها نظام LMD من أجل تكوين عدد أكبر من الأفراد وباختصاصات متعددة، والحكم على هذه الإصلاحات يبقى سابق لأوانه.¹²

الهوامش والمراجع:

- *نشر Théodore.W.Schultz الحائز على جائزة نوبل للاقتصاد في سنة 1974 ، مقالين حول هذا المفهوم ، الأول بعنوان *Investment in humain capital* سنة 1961 ، والثاني في نفس السنة بعنوان *forces influencing american education* ، في كتاب مشترك التأليف،
- محمود عباس عابدين، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2000، ص: 115.
- عاصم بن طاهر سعيد، اقتصاديات العمل، نظرية عامة، الرياض، جامعة الملك سعود، 1994.
- Jean Yves CAPUL Oliver GARNIER, *dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, éd. HARTIER, Paris, 1994, p : 39.
- Pierre CALUIC, André ZYLBERBERZ, *micro économie du marché du travail*, éd. Ladécouverte, Paris, 2003, p : 37
- Jean Louis LHERITIER, *capital humain et asymétries d'information* , problèmes économiques , n° 2 , 352-353 , 1-8 décembre , 1993 , p : 5.
- Denis CLERC, *la théorie du capital humain*, Ibid., p : 3.
- Eric VATTEVILLE, *mesure des sources humaines et gestion de l'entreprise*, éd. éconómica , -Paris , 1985 , p : 248.
- KHADIDJA Benmessaoud, *la difficulté de la l'évaluation de l'investissement immatériel : la formation*, colloque international : formation et production des compétences, Oran, 2007.
- Collection statistiques, enquête emploi des ménages, 2004 ; n° 125, ONS, Alger, Juillet 2005, p : 4.
- www.ons.dz le 20 mai 2014.
- Collection statistiques, ONS, situation de l'emploi 1992, n°58, p 36.

¹² Collection statistiques, ONS, situation de l'emploi 1992, n°58, p 36