

إشكالية هجرة الأدمغة والجهود المغاربية لاستعادة كفاءاتها

ومساهمتها في تحقيق التنمية الوطنية

Brain drain problematic and Maghreb efforts to get back their competencies and their contribution to national development.

د.منصر كريمة*

أستاذة محاضرة بـ

جامعة امحمد بوقرة بومرداس.

الملخص: ظاهرة هجرة الأدمغة أو هجرة ذوي الكفاءات العلمية من أطباء، مهندسين وأساتذة... الخ إلى خارج حدود موطنهم الأصلي لأسباب متعددة: سياسية، اقتصادية، اجتماعية. وسعيا وراء تعظيم منفعتهم، وعلى الرغم من أن هذه الظاهرة مست أغلب دول العالم، إلا أن الإحصاءات تشير إلى أنها شكلت نزيفا حادا بالنسبة للدول النامية بشكل عام، والدول العربية بشكل خاص، حيث توجهت الإطارات العلمية لهذه الأخيرة نحو الدول المتطورة والمدركة لأهمية العنصر البشري الكفاء في تحقيق التنمية والحفاظ على الاستقرار الاقتصادي، مما أدى إلى زيادة الهوة التكنولوجية بين القطبين النامي والمتطور.

ولطالما اعتبرت هذه الظاهرة خسارة لا يمكن تعويضها ولا استغلالها، وإشكالية تبحث عن أساليب للحد منها، إلا أن التوجهات الحديثة اعتبرتها استثمارا ناجحا في التنمية البشرية إذا ما استطاع الموطن الأصلي استعادة النخبة المميزة، ومساهمتها بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق التنمية، وضمن هذا التوجه سعت كل من المغرب، وتونس، والجزائر، وبدرجات متفاوتة، نحو الاستفادة والاستعانة ببرامج دولية ومحلية وإجراءات تحفيزية من شأنها تعزيز العودة الفعلية أو الافتراضية لهذه الكفاءات، وإيقاف النزيف بمواجهة المغريات المستمرة للدول المستقطبة، ولعل تشجيع البحث العلمي من شأنه الإيفاء بالغرض.

لدراسة الظاهرة اتبعنا المنهج الوصفي والأسلوب الإحصائي لإبراز حجمها، والمنهج التحليلي للآليات المتبعة من قبل الدول المغاربية لاستعادة كفاءاتها ومدى أهميتها.

الكلمات المفتاحية: هجرة الكفاءات، نزيف الأدمغة، استعادة الأدمغة.

* dockar5@yahoo.fr

Abstract: Brain drain is a phenomenon that spread in all over the world; it touches the scientific talents like doctors, engineers and professors for political, economic and social reasons and for maximizing the benefit. The statistics show that the underdeveloped countries mainly the Arab ones are more affected by it , where scientifics migrate towards developing countries seeking gratefulness for their competencies in maintaining economic development and stability, that led to technological advance.

Often Brain drain is considered as invaluable loss, so the problematic to ending with it considers that it could be very profitable to homeland when it could recover its competencies in order to contribute to human development .In this view Morocco, Tunisia and Algeria tend to adopt the international and local programs in order to attract and enhance the return to their competencies and reducing the constant temptations of the developed countries. This paper treats this phenomenon in Magherb countries. The descriptive and analytical methods have been adopted to highlight its size, and to show the mechanisms adopted by these countries to get back their competencies.

Key words: Brain drain, return of skills, brain gain.

مقدمة:

لا يُعد مصطلح الهجرة جديداً في قاموس النشاطات البشرية، فمنذ الأزل سعى الانسان إلى تعظيم منفعته الاستهلاكية المادية والمعنوية من خلال تجاوز حدوده الجغرافية، سواء الحدود الداخلية بالهجرة من منطقة إلى أخرى داخل نفس الدولة، أو الهجرة الخارجية بتجاوز حدود الدولة، وعليه فإن مصطلح الهجرة يقصد به ترك بلد المنشأ والاتجاه إلى حدود جغرافية أخرى بصفة دائمة أو طويلة الأجل، وهذا بصفة اختيارية، حيث تغلب الرغبة في الانتقال والحرية السلوكية للفرد أي اختيار آخر قائم، أو بصفة قسرية، حيث يضطر الفرد إلى ترك بلد المنشأ، نتيجة ظروف سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية كالجحمة، تحول دون بقاءه داخل دولته.

فغالبا ما يؤدي انعدام الأمن والاستقرار السياسي، والذي يرفع من مستويات البطالة والفقر، إلى هجرة الأفراد والعائلات بصفة شرعية أو غير شرعية، كما يؤثر عدم الاستقرار الاقتصادي وانتشار الآفات الاقتصادية، والتي تحد من تطور الفرد والمجتمع، ومن ثم الحد من تعظيم المنفعة، على ارتفاع مستويات الهجرة، ولاسيما بالنسبة للفئة الشبابية التي تتطلع نحو مستقبل أفضل.

ضمن هذا الإطار تطورت ظاهرة الهجرة إلى هجرة الأدمغة، والتي يقصد بها هجرة ذوي الكفاءات العالية من الدول النامية أساسا نحو الدول المتطورة؛ مما شكل نزيفا حادا أثر بشكل مباشر في تعمق

الهوة التكنولوجية بين القطبين، وأثار إشكالية آليات الحد منها، إلا أن الاتجاهات الحديثة تبحث عن آليات عكس آثارها من نزيف إلى ربح.

ضمن هذا العرض تطرح الإشكالية الآتية: ماهي دوافع هجرة الكفاءات من الدول النامية عموما والمنطقة المغاربية خصوصا، وماهي آليات عكس آثارها إلى ربح؟
للإجابة عن هذه الإشكالية طُرحت الأسئلة الفرعية الآتية:

- ✓ ماهي الدوافع الأساسية المؤدية إلى هجرة الكفاءات؟
 - ✓ ما هو وقع ظاهرة هجرة الكفاءات على اقتصاد بلد المنشأ؟
 - ✓ ما مدى إمكانية الاستفادة من الظاهرة، وعكس آثارها إلى ربح في بعض الدول المغاربية؟
- **فرضيات الدراسة:**

✓ ترتبط ظاهرة هجرة الكفاءات بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لبلد المنشأ، ومغريات بلد الاستقطاب.

✓ استمرار ظاهرة هجرة الكفاءات يجرد الاقتصاد من أهم مقومات التنمية.

✓ تعد هجرة الكفاءات استثمارا ناجحا إذا استخدمت هذه النخبة في تنمية بلد المنشأ.

● **أهمية البحث:** تكمن أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية، والتي ميّزت بشكل خاص الدول النامية، ومحاولة إبراز أهمية اعتماد استراتيجية تحفيز العودة الفعلية أو الافتراضية لهذه النخبة لمساهمتها في تحقيق التنمية الاقتصادية، والأهمية المعطاة من بعض الدول المغاربية لتحقيقها.

● **خطة البحث:** لدراسة الظاهرة قمنا بتقسيم البحث إلى العناصر الآتية، تسبقهم المقدمة، وتليهم الخاتمة.

حيث تناول العنصر الأول مفهوم هجرة الكفاءات كما عرفها بعض الباحثين وبعض الهيئات الدولية، وتناول العنصر الثاني الأسباب الدافعة والمستقطبة لهجرة هذه الفئة المميزة، أما العنصر الثالث فخصصناه للآثار الناتجة عن هذه الظاهرة، وتناول العنصر الرابع الجهود المغاربية لاستعادة كفاءاتها ومساهمتها في تحقيق التنمية، وأنهيها الدراسة بتوصيات من شأنها كسب العقول المهاجرة.

1- **مفهوم هجرة الكفاءات:** نظرا لأهمية الظاهرة والتي تجاوزت قطب الدول النامية إلى الدول المتطورة، عملت العديد من المنظمات الدولية على إعطاء تعريف شامل، فلقد عرّفها المنظمة

العالمية للهجرة على أنها: هجرة دائمة أو طويلة الأجل للعمال الأكفاء، والتي تتحقق على حساب التطور الاقتصادي والاجتماعي لبلد المنشأ. ولقد امتدّ هذا المفهوم ليشمل طلبة الجامعات باعتبارهم التدفق الأساسي للكفاءات. وتشير عبارة "هروب الأدمغة" إلى وجود معدلات مبالغ فيها من هجرة الكفاءات من بلد المنشأ، وأن هذه الظاهرة لا تمس الدول النامية فقط، وإنما حتى الدول المتطورة بنسب متفاوتة.¹

كما عرّفها منظمة "اليونسكو" على أنها: نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي بين الدول، ويتسم بالتدفق في الاتجاه الأكثر تقدماً. وعرفت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا): "تتمثل في اختصاصات الطب وطب الأسنان والتمريض، العلماء المختصين في العلوم الأساسية، فيزياء، كيمياء، بيولوجيا، إحصاء، التخطيط، الهندسة، الرياضيات، الشهادات العليا في بعض العلوم الاجتماعية، علم النفس والاقتصاد".

وعليه، نقصد بحجرة الأدمغة التدفق النهائي أو طويل الأجل والمبالغ فيه للكفاءات من أصحاب الشهادات العالية، والقدرات المتميزة في مختلف الاختصاصات، من بلد المنشأ والمستثمر في إنشائها إلى بلد المصدر، والذي يتمتع بعوامل اجتذابها وصنعها، لتحقيق التنمية الاقتصادية.

2- أسباب هجرة الكفاءات: تعددت الأسباب والنتيجة واحدة، وهي استنزاف العقول، هذه الظاهرة مست جغرافية العالم إلا أنها تفاقمت في الدول النامية، والتي توفرت فيها كل الأسباب الدافعة للكفاءات إلى ترك موطنهم الأصلي لتعظيم منفعتهم ضمن البيئة التي توفرها لهم الدول المستقطبة، والتي تسعى إلى اجتذابها واستخدامها، إدراكاً منها أهمية المعرفة في تحقيق التنمية الاقتصادية. وبهذا يمكن تلخيص الأسباب الدافعة (الداخلية) وتلك المستقطبة (الخارجية) لهجرة الكفاءات في الآتي:

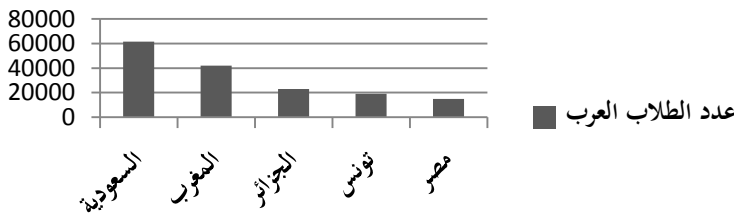
2-1 الأسباب الدافعة لهجرة الكفاءات: نذكر أهمها فيما يلي:

أ. الدراسة في الخارج: غالباً ما يلجأ الأشخاص إلى الخارج (نحو الدول المتطورة) بغرض الدراسة والحصول على مستويات أعلى من التعليم العالي، لاسيّما أن موطنهم الأصلي لا يدعم البحث العلمي، ولا يوفر البيئة الملائمة للتكوين والتدريب،² حيث تفيد العديد من التقارير والدراسات إلى أن نظم التعليم والتدريب في بعض الدول العربية (النامية) قد اتسمت بضعف الإنتاجية، وهي ظاهرة بيّنت حيث لا يفسر النمو في التعليم أياً من أجزاء الزيادة في مخرجات التنمية، كما أكد تقرير البنك الدولي لسنة 2007³ أن ملاءمة هذه النظم لمتطلبات سوق العمل ضعيفة؛⁴ مما ينمي حافز الدراسة في الخارج واستهداف العودة بعد سنوات، إلا

أن الفرص المتاحة لهم في دولة الاستقبال (الوظيفة حسب الشهادة، الأجور العالية، استقرار مستوى المعيشة... الخ). غالباً ما لا تكون متاحة لهم في موطنهم الأصلي؛ مما يلغي فكرة الرجوع ويحوّل هدف الدراسة إلى هجرة، وتُعد الولايات المتحدة الأمريكية أكبر دولة جاذبة للطلبة الأجانب بسبب السياسات المتبعة في اجتذاب الكفاءات من مختلف الدول، وكذا بسبب الفرص المتاحة في أي دولة أخرى لحاملي شهادات من جامعات أمريكية.⁵

الشكل رقم (01): عدد الطلاب العرب الذين يدرسون خارج بلدهم

الأصلي لغاية سنة 2012



المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير المعرفة العربي لسنة 2014، مرجع سابق، ص 89.

ب. **البطالة:** هناك أسباب كثيرة للبطالة، وأشكال متعددة لها في دول المنشأ، طالت حتى الفئة ذات الكفاءة، ولعل أهم هذه الأسباب عدم وجود توافق بين الشهادات العالية ومتطلبات سوق العمل، حيث يتخرج الطلبة باحثين عن فرص عمل في القطاع العام، على اعتبار أنه أكثر استقراراً ضمن بيئتهم المحيطة،* إلا أن هذا القطاع بات عاجزاً عن تغطية التدفقات الهائلة من الشهادات، وغير قادر على الاستغلال الأمثل لكفاءاتهم، ولا على بلوغ مستويات الأجور الممنوحة لمثلهم في الدول المستقطبة، بالإضافة إلى تدني مستويات التوظيف في القطاع الخاص، والذي يشتكي أيضاً من عدم التلاؤم بين التكوين وحاجيات سوق العمل، ويدعم هذا الوضع عدم وجود تنسيق واتصال بين الجامعة، الاقتصاد والسياسة العلمية والتكنولوجية، ويتفاقم بسبب فشل النظام المفاوضي الذي يعرف مستوى ضعيفاً من التأطير، ولا يولي أهمية كبيرة لمجال البحث والتنمية.⁶ وتجدد الإشارة إلى أن البلاد العربية في شمال إفريقيا تأتي في قمة مناطق العالم في بطالة خريجي التعليم العالي. انظر الجدول رقم (01) ورقم (02).

ت. **أسباب سياسية:** يعد عدم الاستقرار السياسي والأمني أحد أهم العوامل الدافعة إلى الهجرة عامة وإلى هجرة الكفاءات خاصة، ولقد عانت أغلب دول المنشأ من هذه الظاهرة،

حيث ينتمي أكثر العلماء المهاجرين إلى دول غير مستقرة سياسيا ومهددة بوجود نزاعات عرقية، وطائفية أو مذهبية، كما أن بعضاً منهم لا يتوافق إيديولوجيا مع النظام القائم في بلده،⁷ إضافة إلى أن أغلب هذه الدول تفتقد لآليات الديمقراطية التي تكفل تكافؤ الفرص للجميع، فآليات الارتقاء الاجتماعي غير مبنية على أساس ذوي الجدارة والكفاءة المميزة.⁸

ث. أسباب اجتماعية: مازالت الآفات الاجتماعية مثل الرشوة، والفساد، والبيروقراطية تسود الجهاز الإداري لدول المنشأ، بالإضافة إلى ضعف ثقافة المسؤولية وثقافة المؤسسة حيث تغلب المصلحة الشخصية والمعاملات غير الشرعية في منح مناصب الشغل والترقية، ما يجعل صاحب الكفاءة العلمية مهمشاً، وغير قادر على إثبات تميزه، ومقيّداً بالروتين الإداري؛ مما يخلق لديه الشعور بالإحباط والضعف، وعدم القدرة على المشاركة في صناعة القرارات.

فحسب المؤشر الذي أعلنته منظمة الشفافية الدولية⁹ في 04 ديسمبر 2014، فإن أغلب الدول العربية (21 دولة عدا فلسطين) حصلت على تقدير متوسط يبلغ 35 درجة من 100، وفشلت في بلوغ الحد الأدنى من المعدل العالمي البالغ 43 درجة، وتصدرت تونس دول منطقة شمال إفريقيا الأقل فساداً، حيث سجلت 40 درجة وجاءت في المرتبة 79 عالمياً، ثم المغرب والتي جاءت في المرتبة 80، ومصر في المرتبة 94، ثم الجزائر التي سجلت 36 درجة، وجاءت في المرتبة 100 عالمياً.¹⁰

ج. تهميش مخصصات البحث العلمي: على الرغم من الدراسات التي أثبتت أهمية التطور المعرفي والتنمية البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية، إلا أن أغلب الدول التي تعاني من الظاهرة لا تعطي أهمية للبحث العلمي، من خلال ضعف النفقات الكلية المخصصة للبحث، وعدم توفر الإمكانيات المادية لإجراء التجارب العلمية والمخبرية؛ مما يؤثر على الإنتاج العلمي للباحثين، ويكبح رغبتهم في البقاء داخل بلد المنشأ، أو يكبح قدرتهم على التميز. انظر الجدول رقم (03) ورقم (04)

2-2 الأسباب المستقطبة: بالإضافة إلى الأسباب الدافعة تسعى دول الاستقبال إلى اجتذاب الكفاءات العلمية المميزة، واستخدامها وفقاً لمتطلبات سوق العمل، وهذا من خلال المغريات المادية وغير المادية المحفزة للتفوق، وهذا من خلال:

أ. تبني سياسات من شأنها تسهيل هجرة الكفاءات من موطنها الأصلي حسب متطلبات سوق العمل: ضمن هذا نجد أن ملائمة الهجرة لحاجيات سوق العمل داخل دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تظل أولوية أساسية للسلطات العمومية،¹¹ كما تطبق بعض

الدول مثل كندا والدانمارك وأستراليا نظام النقط، حيث تستند في اختيارها إلى عدة معايير: خصائص الوظيفة المقصودة، الخبرة المهنية، الشهادات... الخ.

ب. **عولمة المهارات:** عملت الشركات متعددة الجنسيات في إطار تنظيمها للعولمة للاقتصادية على عولمة المهارات والعمالة، حيث تصدرت هذه الشركات موجة العولمة خلال الثمانينات والتسعينات، وشهدت الموجة الثانية مع نهاية القرن الماضي الانتقال من ظاهرة الشركات متعددة الجنسيات إلى الشركات العابرة للحدود، وكان لها دور كبير في إرساء قواعد التقسيم العالمي للعمل والاقتصاد، وعولمة المعرفة، والمهارات والتعليم العالي والعمالة؛ وعملت على تكامل مصادر الثروة البشرية ذات الكفاءة، وساعدت أوطانها على أن تبقى المكان الرئيس لتنمية استراتيجيات الاندماج والمعرفة.¹²

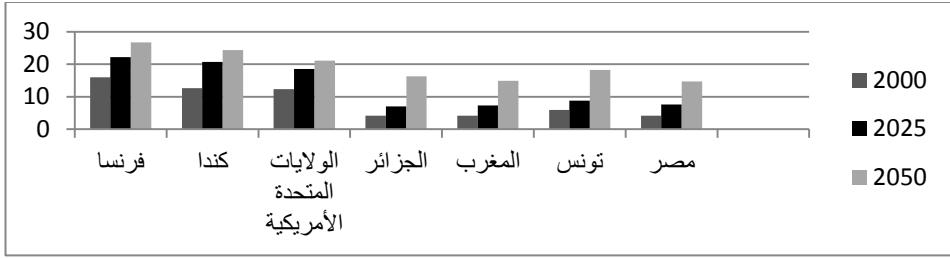
ت. **استخدام نظام التأشيرات لجذب الكفاءات:** تقوم كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا بتوظيف الكفاءات من خلال نظام التأشيرات H₁-B لجذب اليد العاملة ذات الكفاءة، كما تطبق المملكة المتحدة نظام التأشيرة GHSM* لنفس الهدف.¹³

ث. **تبني إجراءات قانونية من شأنها اختيار الفئة المهاجرة من قبل بلد الاستقبال:** وهذا ما قامت به فرنسا من خلال الرئيس السابق "ساركوزي"، صاحب مفهوم "الهجرة المختارة"، والتي تهدف إلى استقطاب اليد العاملة الماهرة، والتي تلقت تكويناً تقنياً وجامعياً في بلادها، من خلال إصدار وثيقة "كفاءات ومواهب" تم العلماء، المثقفين، رجال الأعمال، الفنانين، الرياضيين، والإطارات ذات التكوين العالي، مدتها ثلاث سنوات قابلة للتجديد، وعلى أساس أن هذه السياسة ستسمح بربط الهجرة مع إدماج المهاجرين داخل المجتمع، وتساهم في تحقيق التنمية لفرنسا ولبلد المنشأ.¹⁴

ج. **توفر البيئة الملائمة للتمييز والاستغلال الأمثل للكفاءة:** حيث يجد العقل المهاجر كل الظروف المناسبة والمهياة للتمييز في مجال التخصص والارتقاء في السلم الوظيفي وفقاً لذلك، دون العقبات البيروقراطية الكابحة.

ح. **ارتفاع معدلات الشيوخوخة في الدول المستقطبة:** على الرغم من العلاقة الغامضة بين الشيوخوخة ومعدلات الهجرة، إلا أن واقع تزايد هذه الظاهرة وآفاقها لدى الدول المستقطبة دفع بها إلى استخدام الإجراءات المادية لاستقطاب الكفاءات الأجنبية، وتغطية متطلبات سوق العمل.

الشكل رقم(02): نسبة الشيخوخة في بعض الدول المتطورة والدول العربية (2000 - 2050)



Source: World Population Ageing 1950-2050, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, <http://www.un.org>, 02/02/2016.

3- الآثار الناجمة عن هجرة الكفاءات: يمكن تقسيمها إلى آثار سلبية تمس مختلف المجالات

الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية... الخ. وأخرى إيجابية تتطلب جهودا فعلية لتفعيلها.

3-1 الآثار السلبية: نذكرها فيما يأتي:

- ضعف منظومة شبكات البحث والتطوير الناتج عن نقص الإطارات الفنية، مما يفضي إلى غياب علاقات وشبكات الارتباط بين مراكز البحث والجامعات من جهة، وبينها وبين قطاعات الإنتاج والاستثمار من جهة أخرى.¹⁵
- تشكل حلقة مفرغة لهجرة الكفاءات والتخلف الاقتصادي، حيث إن تهميش صاحب الكفاءة من قبل بلده الأصلي، مما يدفعه إلى الهروب، يخلق نوعا من الإحباط وعدم الرغبة في مواصلة جهود التعليم لدى أفراد مجتمع بلد المنشأ، خصوصا الفئة غير القادرة على تمويل هجرتها إلى الخارج، مما يزيد من مستويات الأمية، ويضعف إمكانيات الوصول إلى مجتمع المعرفة.
- فقدان هائل في الموارد المالية الحكومية المستعملة في تمويل أطوار التعليم، وكذا التدريب المتخصص للموظفين، والذين يأخذون ثمرة جهد الدولة في التنمية البشرية إلى دول المستقبل، ويتروكون وراءهم إشكالية معالجة النقص في شغل المناصب في القطاعات الاقتصادية والمتطلبة كفاءات عالية إلى الحكومة.¹⁶
- تحويل الثقافات: يساهم المهاجرون بشكل عام، والمهاجرون الأكفاء بشكل خاص، في تحويل ثقافات بلد الاستقبال نحو بلدهم الأصلي، من خلال العلاقات المباشرة (ذهاب - إياب)، أو العلاقات الافتراضية من خلال شبكات الاتصال الحديثة، مما قد يؤثر سلبا على بعض العادات والتقاليد الأصيلة وفقدان الهوية الأصلية.

- توسع الهوة بين الدول المتخلفة والدول المتقدمة: حيث تشير عديد من الدراسات (اللجنة الاقتصادية للوحدة الإفريقية)¹⁷ إلى أن التخلف الاقتصادي ناتج أساسا عن هروب الكفاءات نحو الدول المتقدمة؛ مما يزيد من تنمية هذه الأخيرة، باكتسابها واحتكارها للمعارف، ويستنزف أحد أهم مقومات التنمية في الدول المتخلفة.

2-3 الآثار الإيجابية: نذكرها فيما يأتي:

- تنمية العنصر البشري وإمكانية تحويل المكتسبات العلمية في بلاد المهجر من قبل المهاجرين الأكفاء إلى بلدانهم الأصلية، وتيسير سبل الاستفادة منها.¹⁸
- تحركت رؤوس الأموال البشرية والمتخصصة في كل المجالات إلى مواقع العمل العالمية الجديدة، مما أدى إلى عولمة وتدويل مراكز الخبرة، مراكز صنع القرار، تحرير العمالة عالية الكفاءة من قيود الحركة.¹⁹

- خفض التوتر في سوق العمل على المستوى الوطني وتخفيض معدل البطالة، وما لذلك من آثار إيجابية على كل المستويات، لاسيما إذا كان الاقتصاد الوطني غير قادر على الاستغلال الأمثل للكفاءات.

- نقل الثقافات: تساهم هجرة الكفاءات في نقل الثقافة المعرفية والعملية، وثقافة التعامل المكتسبة في بلد المقصد إلى بلد المنشأ؛ مما يساهم في الحد من السلوكات السلبية في المعاملات المنتشرة في الدول النامية.

- تشير عديد من الدراسات عن تحويلات المهاجرين بصفة عامة إلى الأثر الإيجابي لهذه الأخيرة على اقتصاد دول المنشأ، وعلى المستويين الجزئي والكللي، لاسيما إذا ما توفرت سياسات اقتصادية مناسبة تعمل على تعبئتها وتوظيفها، وكذا بيئة تشريعية ملائمة، وقادرة على اجتذابها وتوجيهها نحو أنشطة تجارية واستثمارية تعود بالنفع على الفرد والمجتمع.²⁰

4- الجهود المغاربية لمساهمة كفاءاتها في الخارج في تحقيق التنمية الوطنية: نظرا لحجم

- الظاهرة وتزايدها نتاج تفاقم الأسباب الدافعة لدى دول المنشأ، وصعوبة مواجهة مغريات العوامل الجاذبة للدول المستقطبة، اقترحت عديد من الحلول تفرض عكس الآثار السلبية، وتحقيق الاستفادة من الكفاءات المهاجرة، سواء من خلال نموذج العودة الفعلية للمهاجر إلى موطنه الأصلي والمساهمة في تحقيق التنمية، أم من خلال نموذج تعبئة وتحريك المهاجرين وإدماجهم بشكل افتراضي واستعمال كفاءاتهم العلمية.²¹

عمليا، النموذج الثاني أكثر واقعية، فهو لا يتطلب العودة الجسدية للمهاجر الكفاء، و الذي قد يصطدم بواقع الفارق العلمي والعملية الموجود بين موطنه الأصلي ودولة الاستقطاب، حيث يصعب عليه تقبل الوضع و التضحية بمكتسباته، كما يصعب على موطنه الأصلي بلوغ مستوى متميز من التنمية الاقتصادية وتوفر عوامل جذب كفاءاتها؛ وعليه تعد العودة الافتراضية، و التي تشجعها الثورة التكنولوجية ووسائل الاتصال الحديثة، أنجع طريقة للاستغلال الأمثل للكفاءات المهاجرة.

ضمن هذا النموذج، عملت بعض الدول المغربية على تنفيذ برامج من شأنها الاستفادة من مهارات جاليتها المشتتة بالخارج، واعتماد آليات تحفيزية تنمي الرغبة لدى هذه الفئة في المساهمة المباشرة أو غير المباشرة في التنمية الاقتصادية والمعرفية للبلد الأم، ومن أهم هذه التجارب نذكر:

4-1 **الجهود المغربية:** تعمل الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين في الخارج على تشجيع تعبئة الطاقات المغربية المقيمة في الخارج، واستخدام كفاءاتهم العلمية والمهنية من أجل دعم اندماج المغرب في اقتصاد المعرفة.

- اعتماد برامج دولية (برنامج توكتن (TOKTEN): برنامج نقل المعرفة بواسطة المواطنين المغتربين، وهو برنامج للأمم المتحدة للتنمية يهدف إلى الحد من الآثار السلبية لهجرة الكفاءات على بلد المنشأ وعكسها إلى مكاسب، وهذا من خلال نقل المعرفة والمهارات المكتسبة في المهجر إلى البلد الأم، بتنظيم زيارات استشارية قصيرة على أساس تطوعي، وتقلص الدعم الفني والعلمي، وتلبية احتياجاتها من الطاقة البشرية الماهرة والمميزة في تحقيق التنمية.²²

تبنت المغرب هذا البرنامج بعقد اتفاق مع الأمم المتحدة للتنمية في 08 جانفي 1990، و هو أول إجراء يجسد سياسة تحفيز الكفاءات المهاجرة للمساهمة في تنمية بلد المنشأ، وضم ثلاثة لقاءات، حيث انعقد اللقاء الأول في الرباط سنة 1993 بمساهمة 300 باحثا مغربيا، من بينهم 170 باحثا مقيما في الخارج، لعرض وضعية البحث العلمي في المغرب، وتشجيع المبادلات العلمية بين الباحثين المغربية في العالم، أما اللقاء الثاني، والذي جاء بعد سنة من اللقاء الأول فتناول ثلاثة مواضيع أساسية: البحث العلمي في خدمة التنمية المستدامة، التكنولوجيات الحديثة المستخدمة في الميدان الفلاحي وعلوم الاتصال. أما اللقاء الثالث والأخير، فلقد انعقد في شهر جويلية 1996 واهتم بموضوعي التكنولوجيا النووية والعلوم الفضائية بمساهمة 180 باحثا مغربيا، من بينهم 38 مقيما في الخارج. وعلى الرغم من محدودية نجاح هذا البرنامج في

المغرب إلا أنه ساهم وبشكل فعال في توضيح سياسة الدولة تجاه كفاءاتها المهاجرة، وانبثقت عنه شبكة الكفاءات الوطنية بالخارج.

- اعتماد برامج محلية (برنامج (FINCOME): المنتدى الدولي للكفاءات المغربية يتابع نفس الأهداف التي جاء بها برنامج التوكتن، لكن دون مساهمة الأمم المتحدة للتنمية، تم تفعيله في شهر أفريل 2004 من قبل لجنة ما بين الوزارات، تقودها وزارة البحث العلمي، ضمن هذا البرنامج تم إنشاء خليتين أساسيتين: المركز الوطني للبحث العلمي (CNRST) وجمعية البحث والتطوير المغربية، (R&D) تستهدف استخدام المغاربة المقيمين في الخارج في مهمات الخبرة، وتنظيم لقاءات من شأنها إقامة مشاريع للتنمية، حيث يعمل "الفانكوم" على ربط علاقات بين المؤسسات المغربية الطالبة للخبرة والكفاءات المغربية المقيمة في الخارج والعارضة لخبرتها،²³ ومن أهم ما تحقق ضمن هذا البرنامج عقد ثنائي اتفاقيات شراكة للكفاءات الألمانية-المغربية، ضمن جامعة الخريف للكفاءات المهاجرة المقيمة في الخارج، والتي انعقدت في نوفمبر 2009، تهدف إلى الاستفادة من التجارب والخبرات التي اكتسبتها الجالية المغربية في ألمانيا، ولاسيما في مجال التكنولوجيات الحديثة.²⁴

2-4 الجهود التونسية: بلغ عدد الكفاءات التونسية بالخارج 8536 إطارا سنة 2014 في

جميع المجالات، ولاسيما البحث العلمي والهندسة؛ وعليه عملت الحكومة التونسية على اعتماد برامج لتعزيز مساهمة الجالية المهاجرة عامة، والكفاءات المميزة خاصة، في تحقيق التنمية الاقتصادية، من خلال توفير جملة من الحوافز والتسهيلات تستهدف توجيه تحويلات المهاجرين نحو الاستثمار: كإعفاء من الرسوم الجمركية بالنسبة للتجهيزات والمعدات دون اشتراط العودة النهائية، ومنح التونسيين المقيمين بالخارج امتيازات المقيم وغير المقيم، كما عملت على تشجيع رجال الأعمال التونسيين على إقامة استثمارات داخل بلدهم الأم، مما ساهم في تطور المشاريع المصادق عليها لفائدة التونسيين بالخارج، والصادرة عن هيكل الاستثمار. و عملت على ربط صلتها بكفاءاتها المقيمة بالخارج، من خلال إنشاء " ديوان التونسيين بالخارج"، تتمثل مهمته العامة في توفير العناصر والمعطيات التي تسمح للحكومة بوضع سياسة تأطير ومساعدة التونسيين المقيمين في الخارج، وإيلاء أهمية خاصة للكفاءات التونسية العاملة بالقطاعات العلمية، التكنولوجية، الاقتصادية، الفنية، وتنظيم ملتقيات من شأنها تعريف رجال الأعمال بالامتيازات الاقتصادية ومناخ الاستثمار الملائم، وتستهدف

تبادل الأفكار والخبرات بين الكفاءات فيما يتعلق بآخر الاختراعات والبحوث في المجالات العلمية والتكنولوجية.²⁵

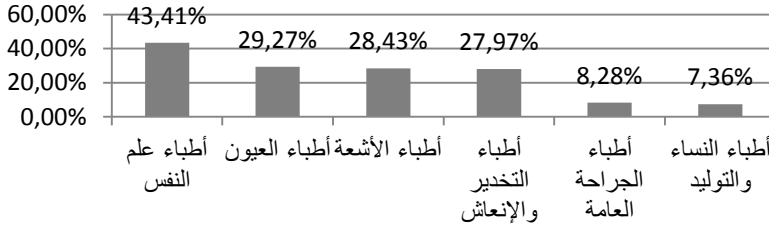
3-4 الجهود الجزائرية: لا تعد ظاهرة الهجرة حديثة العهد في الجزائر، فلقد عرفت بدايتها قبل الاستقلال، وتميزت بحجرة اليد العاملة نحو فرنسا لتغطية العجز الذي كانت تعانيه هذه الأخيرة نتاج الحروب، ولم تتوقف بعد الاستقلال.

لم تتجاهل الحكومة الجزائرية هذه الظاهرة، وأبرزت ضمن ميثاق سنة 1964²⁶ ضرورة استعادة اليد العاملة ذات الكفاءة، وإشراكها في تحقيق التنمية الاقتصادية للوطن، ومن أهم القرارات التي اتخذت كحل اقتصادي واجتماعي هو إعداد هياكل الاستقبال للتسريع في استعادة العمالة ذات الكفاءة، والحد من الظاهرة بإعطاء الأولوية للاستثمارات التي تخلق مناصب شغل جديدة. وعلى الرغم من الأهمية التي أعطيت لهذه الفئة -ولغاية ثمانينات القرن الماضي- ضمن الخطابات السياسية الرسمية، إلا أنّ كل الجهود باءت بالفشل، لاسيّما مع تدهور الوضع الاقتصادي والسياسي في بداية تسعينات نفس القرن.²⁷

برز مصطلح هجرة الكفاءات في الجزائر في بداية تسعينات القرن الماضي، أين عرفت مرحلة تدهور سياسي وأمني حرج، دفع بكفاءاتها الجزائرية المكونة داخل أو خارج البلد إلى الهروب نحو الخارج، فتشير بعض الإحصاءات إلى أنه حوالي 40 ألف إيطار غادروا خلال هذه الفترة، من بينهم 10.000 طبيا استقروا في فرنسا، و3.000 في الولايات المتحدة الأمريكية، وأنه حوالي 70% من أساتذة معهد الرياضيات غادروا في اتجاه البلد الذي تكوّنوا فيه.²⁸ وحسب آخر الدراسات التي نشرت في شهر فيفري 2016 من قبل مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي في التنمية، تحت إشراف الباحث الاجتماعي "محمد صايب موزات" والمتخصص في قضايا الهجرة، فإن الجزائر مازالت تخسر كفاءاتها لاسيّما في قطاع الصحة، وهذا ما تشير إليه الإحصاءات، كما تشير إلى أنه حوالي 539 مختزعا جزائريا يعيشون في 23 دولة مختلفة، هذه الشرة التي تبقى مهدورة من قبل الجزائر.²⁹

الشكل (02): معدل هجرة الأطباء الجزائريين حسب التخصص لغاية سنة

2016



Source : Journal El Watan : d'après Mohamed Saib musette, compétences algériennes installées à l'étranger, <http://www.alwatan.com/hebdo/magazine>, 11/02/2016, consulté le : 22/02/2016.

وعلى الرغم من الخسائر الفادحة التي خلفها هذا النوع من الهجرة، وعلى جميع الأصعدة، إلا أنها لم تعط الأولوية والجدية اللازمة لتحويلها من نزيف إلى ربح.

أ. استعادة الكفاءات المهاجرة ضمن مخططات عمل الحكومة للفترة (2000-2013):

لم تتجاهل الحكومة الجزائرية ضمن مخططات عملها لهذه الفترة كفاءاتها المهاجرة، وأبرزت ضرورة الاستعانة بها لتحقيق التنمية الاقتصادية، حيث أكدت على:

- توطيد العلاقات مع الجالية الوطنية المقيمة في الخارج، من خلال تحسيس، وتعبئة وتنظيم هذه الكفاءات لإشراكها في التنمية الاقتصادية للبلد، وتبادل خبراتها، وتعليم معارفها للأجيال الشابة.³⁰

- ضرورة استعجال تنفيذ المرسوم الرئاسي رقم 09-297 والمؤرخ في 09 سبتمبر 2009،³¹ والذي يقضي بإنشاء المجلس الاستشاري للجالية الوطنية بالخارج، لتنظيم وتقنين العلاقات مع هذه النخبة، وتفعيل إمكانات الاستفادة من خبرات الكفاءات المنتمية إليها.

- ضم الفصل الخامس من مخطط عمل الحكومة لتنفيذ برنامج رئيس الجمهورية الصادر في سبتمبر 2012، ضرورة إقامة جسور حقيقية بين الجزائر ورعاياها المقيمين في الخارج، وتجميع الكفاءات، والسهر على بروز نخبة جزائرية لترقية مصالح الجزائر عبر العالم، وتشجيع بروز حركة جمعوية على مستوى هذه الجالية، وتدعيم التضامن بين أعضائها لترقية الثقافة الجزائرية، كما أكد هذا المخطط على ضرورة دفع المسار لإنشاء المجلس الاستشاري للجالية الوطنية بالخارج.³²

- عقد جامعات صيفية وخريفية تستهدف إشراك الكفاءات المهاجرة في التنمية الوطنية.

ب. أهم الإنجازات: من أهم ما تم إنجازه:

- إنشاء جمعية الكفاءات الجزائرية: تتمثل مهمتها في جمع الكفاءات الجزائرية، وتسهيل التعاون بينها داخل وخارج الوطن، للمساهمة في تطوير العلوم والتكنولوجيا، وتقديم الخبرة في كل المجالات: العلمية، والاقتصادية، والاجتماعية، للمساهمة في تطوير الجزائر، وتستهدف المحاور الأساسية الآتية:³³

- العلاقات العمومية: تحفيز الكفاءات داخل وخارج الوطن على المساهمة في تنمية العلوم، والتكنولوجيا، والاقتصاد الجزائري، من خلال اتصالات مباشرة مع المؤسسات الأكاديمية الجزائرية، والمنظمات العلمية الدولية... الخ.

- التطوير المهني: تعمل الجمعية- وبمساهمة الجامعات في الجزائر وفي الخارج- على إعداد وتقديم دروس مكثفة، وتكوين مهني في العلوم التكنولوجية والاقتصاد، موجهة للطلبة الجزائريين، والمجتمع التقني والاقتصادي.

- شبكة المهنيين: تنظيم نشاطات (المؤتمر السنوي، محاضرات، ورشات عمل، ملتقيات، وجامعات صيفية وخريفية) في الجزائر وفي الخارج، بغرض إعداد قاعدة نشر المعرفة بين أعضائها، الطلبة الجزائريين وكل المجتمع الجزائري.

- البحث والتطوير: تساهم في تطوير مختلف فروع العلوم والبرامج الاقتصادية، لإنشاء مراكز التميز التي تعمل على إعداد برامج بحثية تتماشى والاحتياجات الإستراتيجية المحددة من الحكومة.

- إنشاء مكتب الاستشارات والدراسات والتوظيف، «ITN»، وهو مكتب متخصص في اختيار الكفاءات الجزائرية المهاجرة، وتوفير فرص عمل مناسبة لتخصصاتها في الجزائر،³⁴ بغرض تشجيعها على العودة والمساهمة في تطوير الاقتصاد، كما عمل هذا المكتب على تنظيم عدة ملتقيات ومنتديات بغرض تعريف هذه النخبة بفرص العمل المتوفرة، وكذا تشجيع المؤسسات الجزائرية (الخاصة) على استقبالتها وأهمية استغلالها.

- انعقاد جامعات صيفية وخريفية تعالج مواضيع محددة: حيث انعقدت أول جامعة صيفية في شهر جويلية 2009 بالجزائر العاصمة، ضمت 490 مشاركا من مختلف الجهات، أغلبها من فرنسا، أخذت طابعا علميا، عولجت من خلالها مواضيع تخص مساهمات الجالية في التنمية المحلية، والبحث العلمي، والمرأة والتطور... الخ.

- أطلقت المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي سنة 2012 برنامجا يهدف إلى تشجيع الباحثين الشباب، وإدماجهم في المؤسسات الجامعية الأجنبية، وعملت على استحداث برنامج رئيس الجمهورية في اختصاصات علمية دقيقة، بهدف استرجاع الأدمغة، وتنفيذ مشروعاتهم العلمية على أرض الوطن، كما قامت المديرية بإنشاء أكثر من ألف مخبر بحث عبر كافة الجامعات والمدارس العليا، ومراكز بحث جديدة لاستقطاب هذه الكفاءات.
- ت. **المعوقات:** من أهم العوامل التي أضعفت مساهمة الكفاءات في تحقيق التنمية الاقتصادية:
- عدم الاستقرار المؤسسي للهيئات المكلفة بالجالية الوطنية بالخارج - لاسيما الكفاءات المهاجرة- مما أضعف تحقيق الأهداف المعلن عنها ضمن برامج الحكومة.
- حسب البروفيسور "جاك ديغو" من معهد تولوز للدراسات الاقتصادية، يعود إحجام الشباب والكفاءات الجزائرية المقيمة بالخارج عن العودة إلى جملهم لواقع المؤسسات الجزائرية.³⁵
- غياب النصوص القانونية الواضحة، والتي تحكم الإطار العملي والعلاوات التي تمنح للكفاءات الراغبة في العودة.
- تدهور الوضع الاقتصادي للجزائر نتيجة انخفاض أسعار النفط في الأسواق الدولية، وسياسة التقشف الحكومية لمواجهة الأزمة؛ مما أثر سلبا على موازنة الجامعات والبحث العلمي، وأدى إلى ارتفاع عدد الباحثين الراغبين في الهجرة.³⁶

5-التوصيات: نلخصها فيما يأتي:

- أهمية إدراك الجهات الحكومية المعنية وزن هذه الظاهرة، والآثار الاقتصادية السيئة والمتزايدة إن لم يتم تحويلها من نزيف إلى ربح؛
- توفير النصوص القانونية الواضحة، والشفافية في الإجراءات المتخذة من قبل الحكومة لاستعادة كفاءاتها وإدماجها لتحقيق التنمية الاقتصادية؛
- إنشاء هيئة حكومية موثوقة مكلفة بملف الهجرة عامة، وهجرة الكفاءات خاصة، بتوفير البيانات والإحصاءات؛
- توفير المناخ الاستثماري الملائم والتحفيزات الجبائية، التي تجذب الكفاءات من أرباب العمل لتنفيذ مشاريع في بلدهم الأم؛
- إصلاح المنظومة الإدارية، والقضاء على البيروقراطية التي تعرقل استقرار الكفاءات في بلدها الأم، وتخدم لديها الرغبة في المساهمة في التنمية؛

- العمل على القضاء التدريجي على كافة العوامل الأساسية الدافعة لهجرة الكفاءات، لضمان بقاء الكفاءات المحلية، والعودة الفعلية لتلك المهاجرة؛
- إعطاء الأهمية البالغة للدراسات والبحث العلمي، من خلال توفير مراكز البحث والتطوير والميزانية، الملائمة لإنجاز البحوث ذات الأولوية الأولى، والمتعلقة باستراتيجيات تطوير الاقتصاد في مختلف مجالاته؛
- إقامة نظام معلومات فعال، يسمح بتعزيز العلاقات بين شبكات الكفاءات المقيمة بالخارج وبلد المنشأ؛
- تعزيز قنوات الاتصال بين الكفاءات المغتربة وبلد المنشأ، والاستعانة بوسائل الاتصال الحديثة لتنظيم محاضرات بعيدة لفائدة الجامعات؛
- الربط بين احتياجات سوق العمل والبحوث المخبرية، لتطوير الاقتصاد والقضاء على البطالة؛
- اعتماد استراتيجية لدمج الاستفادة من الكفاءات المهاجرة، ضمن الاتفاقات والمواثيق الدولية.

الخاتمة:

ما تزال ظاهرة هجرة الكفاءات تشكّل هاجسا للدول النامية عموما، والمغاربية منها خصوصا، حيث تزايدت وتيرتها لاسيما مع تدهور الوضع الاقتصادي والسياسي؛ مما أدى إلى زيادة حدة تهميش البحث العلمي والإنفاق عليه، ولطالما اعتبرت هذه الظاهرة نزيفا لا يمكن إيقافه، إلا أن الاتجاهات الحديثة تبحث عن سبل عكس النزيف إلى ربح، بالاستغلال الأمثل لهذه الكفاءات، ولفائدة الأطراف الثلاثة (صاحب الكفاءة، بلد الاستقبال، البلد الأم)، وما تزال الجهود المغاربية عموما، والجزائرية بصفة خاصة ضعيفة، وهذا على الرغم من الثروة البشرية الهائلة التي تمتلكها خارج حدودها، و ما تزال بحاجة إلى الاستعانة بالآليات والتحفيزات التي من شأنها تشجيع العودة الفعلية أو الافتراضية لهذه الكفاءات، واعتبارها استراتيجية فعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية، وكسر حلقة التخلف الاقتصادي.

● قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1- برنامج الأمم المتحدة الانمائي، تقرير المعرفة العربي لسنة 2014، دار الغرير، دبي، 2014.
- 2- البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الشباب ثروة لم تنل قيمتها، الموقع الإلكتروني: <http://www.worldbank.org>، 2007، تاريخ الإطلاع: 2016/01/05.
- 3- جامعة الدول العربية، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية العربية: الهجرة الدولية والتنمية، 2014.
- 4- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم رئاسي رقم 09-297 المؤرخ في 09 سبتمبر 2009، العدد 53، 13 سبتمبر 2009.
- 5- جريدة الصحراء المغربية، توقيع ثنائي اتفاقيات في ختام جامعة الكفاءات المغربية في الخارج، <http://www.almaghribia.ma>، 23-11-2009، تاريخ الإطلاع: 2016-01-27.
- 6- عائدة عزت، هجرة العقول العربية، وزارة التجارة والصناعة، مصر، <http://www.iugaza.edu.ps>، 2015/12/20.
- 7- عبد الستار الهيقي، الأبعاد الاقتصادية في هجرة الكفاءات أسبابها وآثارها، المكتبة الإسلامية، <http://www.library.islamweb.net>، تاريخ الاطلاع: 2016-01-14.
- 8- فنيحة سحنون، الفعل والفعل المضاد في التجربة الجزائرية ونزيف الأدمغة، الموقع الإلكتروني: <http://www.scidev.net/mena/migration>، ديسمبر 2015، 2016-02-02.
- 9- مخطط عمل الحكومة لتنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، الفصل الخامس: السياسة الخارجية والجالية الوطنية المقيمة بالخارج، البند 184-185، سبتمبر 2012.
- 10- مركز الروابط للبحوث والدراسات الإستراتيجية، الفساد في العالم العربي، <http://www.rawabetcenter.com>، 04 ديسمبر 2014، الإطلاع: 04 فيفري 2013.
- 11- يوم دراسي حول جدلية عودة الكفاءات الجزائرية المهاجرة في الخارج بين الحقيقة وإمكانية التجسيد، <http://www.algeriaworld.net/>، 2016/01/26، تاريخ الإطلاع: 2016/03/01.

● قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Anne -marie gaillard et jaque gaillard, fuite des cerveaux, circulation des compétences et développement : un enjeu politique, Mots Pluriels, n 20, 2002.
- 2- Association marocaine pour la recherche-développement, <http://www.rdmrov.com>.
- 3- Farida Soulah, politique d'attraction des ressortissants résidant à l'étranger, IPAMED, Aout 2013.
- 4- Fuite des cerveaux en France, <http://www.ladocumentationfrançaise.fr>, p 102.
- 5- International talents network, site internet : <http://www.talents-network.com>.
- 6- Interview avec Thierry Mariani : député UMP et rapporteur du projet de loi sur l'immigration, <http://www.lemonde.fr>, 27-04-2006.
- 7- Journal El Watan, compétences algériennes installées à l'étranger, <http://www.alwatan.com/hebdo/magazine>, 11/02/2016.

- 8- L'organisation internationale de l'immigration, <http://www.iom-int/fr/termes-cles-de-la-migration>.
- 9- La charte d'Alger, ensembles de textes adoptés par le premier congrès du parti du FLN (16-21 avril 1964), <http://www.el-mouradia.dz>.
- 10- OCDE : perspectives des migrations internationales, SOPEMI 2011.
- 11- Ocede, attirer les talents, <http://www.oecd.org/editions>. P 67.
- 12- Office des Tunisiens à l'Etranger, <http://www.ote.nat.tn>.
- 13- Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture : fuite des cerveaux : perdre pour gagner ? l'éducation aujourd'hui, n°18, octobre 2006.
- 14- PNUD, rapport arabe sur le développement humain, 2005.

الهوامش:

¹ L'organisation internationale de l'immigration, <http://www.iom-int/fr/termes-cles-de-la-migration>, consulté le : 15/12/2015.

² PNUD, rapport arabe sur le développement humain : vers la promotion des femmes dans le monde arabe, 2005, p64.

³ البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الشباب ثروة لم تنل قيمتها، <http://www.worldbank.org>، 2007، تاريخ الإطلاع: 2016/01/05.

⁴ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير المعرفة العربي لسنة 2014، دار الغرير، دبي، ص 68.

⁵ Anne –marie gaillard et jaque gaillard, fuite des cerveaux, circulation des compétences et développement, Mots Pluriels, n 20,2002, p3-4.

* بين تقرير منظمة العمل سنة 2009 أن نحو 29% من مجمل العاملين في العالم العربي يوجد في القطاع الحكومي.

⁶ جامعة الدول العربية، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية العربية، 2014، ص-ص 50-52.

⁷ عائدة عزت، هجرة العقول العربية، وزارة التجارة والصناعة، مصر، <http://www.iugaza.edu.ps>، 2015/12/20، ص 7.

⁸ جامعة الدول العربية، التقرير الاقليمي للهجرة الدولية العربية، المرجع نفسه، 2014، ص 54

⁹ منظمة دولية غير حكومية معنية بقياس درجة انتشار الفساد في العالم وآثاره، مقرها في ألمانيا.

¹⁰ مركز الروابط للبحوث والدراسات الإستراتيجية، الفساد في العالم العربي: 21 دولة سقطت في اختبار مؤشر الشفافية الدولية، <http://www.rawabetcenter.com>، 04 ديسمبر 2014، الاطلاع: 04 فيفري 2013.

¹¹ OCDE : perspectives des migrations internationales, SOPEMI 2011, p112.

¹² برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير المعرفة العربي للعام 2014، مرجع سابق، ص 46.

* Tier Visa General Highly Skilled Migrant

¹³ جامعة الدول العربية، التقرير الاقليمي للهجرة الدولية العربية، 2014، مرجع سابق، ص 53.

¹⁴ Interview avec Thierry Mariani : député UMP et rapporteur du projet de loi sur l'immigration ; <http://www.lemonde.fr> ; 27-04-2006 ; consulté le : 27-12-2015 à 10 :30.

¹⁵ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير المعرفة العربي لسنة 2014، مرجع سابق، ص 16.

¹⁶ ONU pour l'éducation, la science et la culture : bulletin d'information du secteur de l'éducation de l'UNESCO, fuite des cerveaux : perdre pour gagner ? L'éducation aujourd'hui, n°18, octobre 2006-janvier 2007, p 05.

¹⁷ Fuite des cerveaux en France, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr>, p 102.

¹⁸ عبد الستار الهيتي، الأبعاد الاقتصادية في هجرة الكفاءات أسبابها وأثارها، المكتبة الإسلامية، <http://www.library.islamweb.net>، تاريخ الاطلاع: 14-01-2016.

¹⁹ برنامج الأمم المتحدة الانمائي، تقرير المعرفة العربي لسنة 2014، مرجع سابق، ص 45.

²⁰ جامعة الدول العربية، التقرير الاقليمي للهجرة الدولية العربية، مرجع سابق، ص-ص 29-32.

²¹ Fuite des cerveaux en France, op.cit., p106.

²² Ocde, attirer les talents : les travailleurs hautement qualifiés au cœur de la concurrence internationale, <http://www.oecd.org/editions>. P 67, 28/02/2016.

²³ Association marocaine pour la recherche-développement, <http://www.rdmrov.com>.

²⁴ Abdelkrim Belguendouz, compétences marocaines expatriées : quelles politiques de mobilisation suivies pour le développement du Maroc ? Série : CARIM AS-2010/21, Robert Chuman centre for Advanced studies, San Domenico di fisol(FI), institut universitaire européen, 2010, p19-20.

²⁵ Office des tunisiens à l'étranger, <http://www.ote.nat.tn>.

²⁶ La charte d'Alger ; ensembles de textes adoptés par le premier congrès du parti du FLN (16-21 avril 1964) ; <http://www.el-mouradia.dz>.

²⁷ Farida Soulah, politique d'attraction des ressortissants résidant à l'étranger : Maroc, Algérie, Liban, IPAMED, Aout 2013, p30.

²⁸ جامعة الدول العربية، التقرير الاقليمي للهجرة الدولية العربية، مرجع سابق، ص 54؛ 56.

²⁹ Journal El Watan : d'après Mohamed Saib musette, compétences algériennes installées à l'étranger, <http://www.alwatan.com/hebdo/magazine>, 11/02/2016.

³⁰ Farida Soulah, op.cit., p31.

³¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم رئاسي رقم 09-297 المؤرخ في 09 سبتمبر 2009 والمتضمن إحداث مجلس استشاري للجالية الوطنية بالخارج وتنظيمه وسيره، العدد 53، 13 سبتمبر 2009، ص 10-13.

³² مخطط عمل الحكومة لتنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، الفصل الخامس: السياسة الخارجية والجالية الوطنية المقيمة بالخارج، البند 184-185، سبتمبر 2012.

³³ Association des compétences algériennes, <http://www.aca.dzportal.ne>, 15-01- 2016

³⁴ International talents network, <http://www.talents-network.com>, 15/01/2016.

³⁵ يوم دراسي حول جدلية عودة الكفاءات الجزائرية المهاجرة في الخارج بين الحقيقة وإمكانية التجسيد، <http://www.algeriaworld.net/>، 26/01/2016 تاريخ الاطلاع: 01/03/2016.

³⁶ فتيحة سحنون، الفعل والفعل المضاد في التجربة الجزائرية ونزيف الأدمغة، ديسمبر 2015، <http://www.scidev.net/mena/migration>، تاريخ الاطلاع: 02/02/2016.

الجدول:

الجدول رقم(01): مؤشرات البطالة في بعض الدول العربية سنة 2013

الدولة	عدد العاطلين(الآلف)	نسبة الشباب بين العاطلين (15-24 سنة)	نسبة الجامعيين بين العاطلين	معدل البطالة %
الجزائر	1175	42.7	14.3	9.8
تونس	653.8	40	32.9	15.3
مصر	3600	53.9	32.6	13.2
المغرب	1100	37.8	18.9	9.5

المصدر: إحصاءات صندوق النقد العربي، ص 153، 2014.

الجدول رقم(02): مؤشر قدرة الدولة على توفير فرص العمل لخريجي الجامعات و الاحتفاظ بالكفاءات

والمواهب الوطنية لبعض الدول العربية خلال الفترة 2013-2014

البلد	الجزائر	مصر	المغرب	الإمارات	قطر
المؤشر من (7-1)	2.1	2.3	3.6	5.5	6
الترتيب من أصل 148 دولة	137	133	54	6	1

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير المعرفة العربي للعام 2014، مرجع سابق، ص 89.

الجدول رقم(03): الإنفاق العام على التعليم في بعض الدول العربية خلال الفترة 1990-2011

الإنفاق العام على التعليم						
الدولة	نسبة من الناتج الداخلي الخام			نسبة من الانفاق العام الإجمالي		
	1990	2000	2011-2008	1990	2000	2011-2008
الجزائر	5.5	5.1	4.4	21.1	-	20.3
تونس	6.2	6.2	6.2	13.5	17.4	17.3
مصر	3.8	4.5	3.7	---	16.1	11.9
المغرب	5.5	5.7	5.4	26.1	23.5	25.7

المصدر: إحصاءات صندوق النقد العربي، ص 346، 2014.

الجدول رقم(04): الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج الداخلي الخام

في بعض الدول العربية و المتقدمة (2010-2012)

الدولة/مجموعة الدول	اليابان (*)	الاتحاد الأوربي (**)	المغرب (*)	الإمارات (*)	مصر (*)	المتوسط العالمي (**)
المعدل	3.39	1.98	0.73	0.49	0.43	2.13

(*) سنة 2011؛ (**) سنة 2012

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير المعرفة العربي لسنة 2014، دار الغير، دبي، ص 110.