

تاريخ القبول: 2021/05/24

تاريخ الإرسال: 2021/05/01

## الفكر المقاوالاتي كأداة لضبط توازنات سوق العمل في الجزائر

### Entrepreneurial Thought as a Tool for Controlling the Balances of Labor Market in Algeria.

د/ بن عمر عواج<sup>1\*</sup>، ط.د/ محمد لعربي<sup>2</sup><sup>1</sup> جامعة أبو بكر بقايد تلمسان (الجزائر)، benamar.aouedj@univ-tlemcen.dz<sup>2</sup> جامعة أبو بكر بقايد تلمسان (الجزائر)، mohamed.larbi@univ-tlemcen.dz

#### الملخص:

في ظل الاتجاهات الحديثة لسياسات التشغيل وتعدد التحديات الراهنة لسوق العمل، كان الهدف من هذه الدراسة هو البحث في السبل الكفيلة لدمج الفكر المقاوالاتي ضمن أولويات رسم السياسة التشغيلية في الجزائر؛ من خلال إبراز دور الدولة كفاعل أساسي موجه لتلك السياسات مع إشراك جميع الفاعلين، كإسهامات مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص لرسم سياسات تشغيلية ناجعة تعنى بجميع إجراءات دعم المقاوالاتية، من أجل ضبط توازنات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل؛ سياسة التشغيل؛ المقاوالاتية؛ فواعل رسم السياسات.

تصنيفات A1; M13; F16 JEL

#### Abstract:

In light of the recent trends of employment policies and the multiplicity of the current challenges of the labor market, The aim of this study was to search for ways to integrate entrepreneurial thinking within the priorities of employment policy-making in Algeria by highlighting the role of the state as the main actor directed to those policies with the participation of all actors, such as the contributions of civil society institutions and the private sector, to draw up effective employment policies that deal with all measures to support entrepreneurship In order to adjust labor market balances.

\*المؤلف المرسل

**Keywords:** Labor market; Employment policy; Entrepreneurial; Policy-making actors.

JEL Classification Codes A1; M13; F16

## 1. مقدمة:

يعتبر الفكر المقاولاتي ضمن أولويات السياسات التشغيلية وسوق العمل من المواضيع التي اكتسبت أهمية بالغة في مختلف مجالات الحياة - لاسيما منذ ظهور واستقلال علم السياسات العامة عن بقية العلوم الاجتماعية الأخرى؛ باعتبار أن السياسات العامة بشكلها العام تتميز بالتنوع والشمول والتغلغل.

من هنا كانت المجتمعات المعاصرة أكثر تركيزا على مفاهيم الإبداع والابتكار المقاولاتي في اعتمادها على السياسات التشغيلية الناجعة بغية تحقيق الأهداف العامة، لاسيما تحقيق متطلبات المجتمع ضمن ثنائية "التشغيل - سوق العمل".

فالجزائر على غرار باقي الدول أولت الاهتمام بسياسات التشغيل، والتي أصبح تفعيلها وترشيد قراراتها ضرورة ملحة أمام التحديات البيئية الراهنة، مما يفرض إيجاد السبل الكفيلة لتوظيف مبادئ وروح المقاولاتية بغية التكيف مع هاته التغيرات البيئية الغير مستقرة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في الإشارة إلى أن هذا التغيير البيئي المستمر، كان له الأثر البالغ في عمليات وإجراءات إعداد ورسم السياسات التشغيلية، لاسيما تلك التفاعلات الكامنة بين الفواعل الرسمية وغير الرسمية وفق تفعيل متغير الفكر المقاولاتي ومدى مساهمته في التكيف مع دينامية مفهوم سوق العمل في الجزائر.

وعلى ضوء ما تقدم، وبغية إشراك جميع الفاعلين في رسم السياسات التشغيلية وفق إطار عام يضمن تحقيق توازن سوق العمل بالجزائر ضمن بيئة حاضنة للفكر والثقافة المقاولاتية وتعزيز روح إنشاء المؤسسات، ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

ما هي الإجراءات والضوابط الكفيلة بدمج الفكر المقاولاتي ضمن أولويات السياسات التشغيلية المتحكمة في تفاعلات سوق العمل في الجزائر؟

ونهدف من خلال هذه الدراسة إلى تحديد إطار مفاهيمي لمتغيرات الدراسة، والمتمثلة في سوق العمل وسياسات التشغيل والمقاولاتية، مع التطرق لما لهما من

متطلبات وأهداف وأبعاد وأهمية... الخ؛ وكذا إبراز دور فواعل رسم السياسات التشغيلية في الجزائر ضمن علاقاتها التفاعلية، في إحداث آليات تعنى بالفكر المقاولاتي وتضمن تحقيق متطلبات سوق العمل.

وحيث أن مثل هذه المواضيع شكلت ميدانا خصبا للبحث العلمي، سعيا منا التطرق إليه بشيء من الإسهاب لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك فيما يلي:

## 2. مدخل مفاهيمي لـ "سوق العمل" و"سياسات التشغيل":

خلال هذا المحور سوف نركز على دراسة مفاهيمية نتطرق من خلالها لأهم العناصر المكونة لمتغيري "سوق العمل" و"سياسات التشغيل" والتي تساعدنا على الفهم الجيد للموضوع، وذلك من خلال النقاط التالية:

### 1.2.1. مدخل مفاهيمي لـ "سوق العمل":

سوف نتطرق إلى هذا المدخل من خلال تعريف سوق العمل ونظام معلومات سوق العمل مع الإشارة إلى مختلف المؤشرات الأساسية المعتمدة في تحليل سوق العمل.

#### 1.1.2. تعريف سوق العمل:

عرف مصطلح سوق العمل العديد من التعريفات المتنوعة، ولعل من أهمها ما تطرق إليه Goodman الذي عرف سوق العمل تعريفا علميا مفاده أنه: "المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين"<sup>1</sup>.

ويشار أيضا إلى سوق العمل على أنه: "المؤسسة التنظيمية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي خدمات العمل"<sup>2</sup>.

كما عرف على أنه: "الآلية (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف"<sup>3</sup>.

إن التغيير المستمر لبيئة الأنظمة بشكل عام أدى إلى تطور مستمر في المفاهيم بغية التكيف مع مستجدات ومتغيرات العصر الحالي، ومن المفاهيم المرتبطة بموضوعنا نشير إلى مصطلح "الأمن المرن" (Flexicurity) والذي أصبح مفهوما

مؤثرا في الخطاب الأكاديمي والسياسي، يهدف إلى توسيع نطاق التحليل والنقاش السياسي فيما يتعلق بسوق العمل<sup>4</sup>.

ويجمع مفهوم الأمن المرن بين فكرة المرونة للأعمال التجارية والضمان الاقتصادي والاجتماعي للعمال<sup>5</sup>.

من جانبنا نرى أن سوق العمل يشير إلى تلك البيئة الحاضنة للتفاعلات الحاصلة بين آليات العرض والطلب في مجال العمل في ظل مختلف الظروف المؤثرة عليهما.

### 2.1.2. نظام معلومات سوق العمل:

باعتبار أن المعلومة في هذا العصر أصبحت من المرتكزات الأساسية والمعتمد عليها في صياغة السياسات والاستراتيجيات، كان من الضروري استحداث نظام من أجل الاستغلال التام لكل التقارير والإحصائيات والبيانات، والذي تمثل في "نظام معلومات سوق العمل".

ويعرف هذا النظام من طرف مكتب العمل الدولي على أنه: "نظام شامل يتضمن جمع وتحليل ونشر بيانات كمية وكيفية عن أوضاع وتوجهات آلية العرض والطلب لليد العاملة، كذلك العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى انحرافات فيما بينها، وذلك في شتى القطاعات الاقتصادية والمهن والمناطق في البلد المعني<sup>6</sup>."

### 3.1.2. المؤشرات الأساسية لسوق العمل:

ومن أجل تبيين نظام معلومات سوق العمل في المجتمع الدولي، تم وضع مجموعة من المؤشرات والتي يعتمد عليها في رصد بيانات متنوعة تمنح لصانع القرار بدائل متعددة لوضع السياسات والاستراتيجيات، ولعل أبرزها تلك المعتمدة من طرف قسم الإحصاء بمكتب العمل الدولي والمتمثلة في المؤشرات التالية<sup>7</sup>:

## الجدول 1: المؤشرات الأساسية لسوق العمل.

التوظيف حسب القطاع	وضعية المهنة	معدل العمالة بالنسبة للكسان	معدل المشاركة في القوى العاملة
بطالة الشباب	ساعات العمل	العمال بالتوقيت الجزئي	العمالة حسب المهن
الرواتب وتكاليف التعويضات	البطالة طويلة الأمد	البطالة	العمالة في الإقتصاد الغير الرسمي
الفقر وتوزيع الدخل والعمال الفقراء	إنتاجية العمل	مستوى التعليم والأمية	الأشخاص الغير معتبرين كيد عاملة

المصدر: Rafael Diez De Medina (2015), PP. 16-21.

## 3. "سياسات التشغيل" إطار نظري:

إنطلاقاً من صعوبة تحديد تعريف شامل لسياسات التشغيل، والذي يعود أساساً لطبيعة السياسات العامة بشكل عام، وكذا تعدد أهداف وجوانب سياسات التشغيل، واعتماداً على ما ورد في أدبيات التشغيل سوف نتطرق لهذا المحور على النحو التالي:

## 1.3. تعريف التشغيل وسياسة التشغيل:

من أجل ضمان عدم اختلال سوق العمل عن طريق تحقيق التوازن بين العرض والطلب، استوجب اتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات مرتبطة أساساً بمفهوم التشغيل.

فعكس ما أشار إليه المفهوم الكلاسيكي للتشغيل، والمتمثل في تمكين الأفراد من الحصول على العمل، فإن المفهوم المعاصر يرى أن التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل<sup>8</sup>، والذي يسمح له بكسب مجموعة من الحقوق كالتكوين والمشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد.

ويعرف التشغيل كذلك على أنه ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة، ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملي تلك المناصب الشاغرة<sup>9</sup>.

أما بخصوص مصطلح "سياسة التشغيل" فهو يعرف على أنه "مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أدائه والتقليل من الاختلالات التي يمكن أن تبرز أو تظهر في هذا السوق"<sup>10</sup>.

من جهة أخرى تشير سياسة التشغيل إلى "مجمّل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها مناهج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية"<sup>11</sup>.

وتعرف أيضا بأنها: "مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة، مثل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة، تشغيل الشباب، وسياسة العمل بالتعاقد"<sup>12</sup>.

### 2.3. أنواع سياسات التشغيل:

يركز المختصون في تحديد أنواع سياسات التشغيل على معيار تصنيف يأخذ بعين الاعتبار إيجابية وسلبية هذه السياسات، وعلى هذا الأساس تم اقتراح نوعين وهما:

#### 1.2.3. سياسات التشغيل السلبية:

وهي تعالج مظاهر المرض، وليس أسبابه وجذوره، وتترك مفهوم التشغيل الكامل، وغالبا ما تكون مجرد اصطناع إحصائي للتخلص من البطالة، وتتجه نحو الأمد القصير.

#### 2.2.3. سياسات التشغيل الإيجابية:

تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة، وتستعمل زمرة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، وتعمل على تنشيط الطلب ومواءمة التعليم والتدريب بناء على معلومات سوق العمل<sup>13</sup>.

### 3.3. أهمية سياسات التشغيل:

اعتباراً من أن مؤشر سوق العمل قد أصبح من المؤشرات الرئيسية المؤثرة على فعالية المخططات والإستراتيجيات التنموية السياسية والاجتماعية والاقتصادية المعتمدة من طرف المجتمعات المعاصرة، وبما أن سياسات الشغل تأتي لمعالجة الاختلالات التي تطرأ على سوق العمل، والتي عجزت عنها السياسات الاقتصادية، لذلك يجب النظر في دور هذه الأخيرة في تطوير الشغل، فالسياسة الناجعة التي تستجيب لمتطلبات التشغيل الكامل يجب أن تحيط بجوانب عديدة منها<sup>14</sup>:

- تشجيع الطلب الذي من شأنه المحافظة على الوظائف الحالية وخلق وظائف جديدة؛

- إصلاح القطاع المالي والمصرفي بما يتماشى ومتطلبات الاستثمار؛  
- المحافظة على استقرار سعر الصرف، تنافسية العملة وكذا تنافسية الدولة؛  
- تشجيع التصدير والتحكم في حركة رؤوس الأموال خاصة نحو الخارج، وتوجيهها داخليا نحو القطاعات والمناطق بالشكل الذي يسمح بخلق الوظائف وتحقيق التنمية.

### 4.3. أهداف سياسات التشغيل:

تختلف أهداف سياسات التشغيل من مجتمع إلى آخر ومن منطقة محلية إلى أخرى، وهذا يعود أساساً إلى الأهداف العامة المرجوة من اتخاذ استراتيجيات التشغيل، إلا أنه يمكن التركيز على عدة أهداف رئيسية يمكنها أن تكون مشتركة في كل المجتمعات والتي نذكرها فيما يلي:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية؛  
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد؛  
- توفير فرص العمل وحرية الاختيار لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل؛  
- استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليل التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن؛

- تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها؛

- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل؛

- التخفيف من حدة أزمة البطالة والتخفيف من آثارها السلبية بقدر الإمكان<sup>15</sup>.

### 5.3. أبعاد سياسات التشغيل:

إن التعقيد الذي تتميز به السياسات العامة بشكل عام، وسياسات التشغيل بشكل خاص يعود بالأساس إلى تعدد جوانب دراسة هذا الموضوع، ومن هذا المنطلق كان لسياسات التشغيل مجموعة من الأبعاد كالبعد الاجتماعي الذي يتطرق لدراسة الآفات الاجتماعية الناتجة عن عجز هذه السياسات على احتواء مشاكل طالبي العمل، والبعد الاقتصادي لإحداث تنمية اقتصادية مستدامة تأخذ في الحسبان التركيز على استثمار رأس المال البشري، كما لسياسة التشغيل بعد تنظيمي وهيكلية من أجل إشراك جميع الفاعلين في عمليات التخطيط وإعداد الاستراتيجيات.

من جهة أخرى نركز في هاته الدراسة على الأبعاد الرئيسية التي تركز عليها المفوضية الأوروبية والتي تتمثل في الآتي<sup>16</sup>:

- تطوير عرض العمل؛

- التنشيط والتدريب؛

- مرونة وشفافية سوق العمل؛

- الحد من تكاليف العمالة.

حيث أن تطوير عرض العمل يعني جذب واستبقاء المزيد من الأفراد في سوق العمل، بينما يشير التنشيط والتدريب إلى كل العمليات التي تشمل جميع إجراءات الدعم الفردية للعاطلين عن العمل، من جهة أخرى ينظر إلى المرونة وشفافية سوق العمل بالفعل على أنها ضرورة يملئها تطور الاقتصاد، والحد من تكاليف العمالة لا يتعلق "بالحد من الأجور" بل "إنشاء إطار مناسب لمفاوضات الأجور لمراعاة التحديات التي يجب مواجهتها من وجهة نظر الإنتاجية".



#### 4. "المقاولاتية" دراسة في الأهمية والأبعاد:

لدراسة الفكر المقاولاتي استوجب علينا دراسة مفهوم المقاولاتية والتطرق لكل ما يتضمنه المفهوم من أهمية وأبعاد واستراتيجيات، وهذا ما سنوضحه في النقاط التالية:

#### 1.4. المقاولاتية والمفاهيم المرتبطة بها:

من خلال النقاط الموالية سوف نتطرق لتعريف المقاولاتية وكذا المصطلحات المرتبطة بها وذلك وفق ما يلي:

#### 1.1.4 تعريف المقاولاتية:

المقاولاتية هي كلمة إنجليزية « Enterprenership » مشتقة من كلمة فرنسية «Entrepreneur» وتم ترجمتها إلى اللغة الفرنسية «Entreprenariat»، حيث تعرف على أنها عبارة عن مجموعة من الأعمال والأنشطة التي تهدف إلى تشكيل مؤسسة وخلق نشاط معين<sup>17</sup>.

فالمقاولاتية هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها، حيث يعتبر المشروع المقاولي في بناء وتطوير منظمات الأعمال القادرة على المنافسة والدخول إلى الأسواق الخارجية<sup>18</sup>.

كما عرفها البروفيسور Haward Stevenson على أنها عملية اكتشاف من طرف الأفراد أو المنظمات لفرص الأعمال المتاحة واستغلالها من أجل تحقيق أهداف محددة حسب كل مؤسسة تم إنشائها من طرفهم<sup>19</sup>.

#### 2.1.4 تعريف الممارسة المقاولاتية:

تعرف الممارسة المقاولاتية على أنها الفعل الذي يقوم به المقاول الذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها إذ أنه عمل اجتماعي بحث<sup>20</sup>.

كما يمكن تعريف الممارسة المقاولاتية إجرائيا على أنها نشاط يقوم به المقاول في إطار إنشاء مؤسسة جديدة، وتسييرها وتطويرها بغرض إنشاء ثروة يحقق من

خلالها أهدافه الخاصة ويساهم من خلالها بشكل أو بآخر في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

### 3.1.4. مفهوم المرافقة المقاولاتية:

تعرف المرافقة المقاولاتية على أنها عبارة عن عمل منظم يهدف إلى تقديم دعم للأفراد الراغبين في تأسيس أو إنشاء مؤسسات والتوجه نحو العمل المقاولاتي كما تعرف أيضا بأنها عملية تهدف إلى التنمية وتطوير المشروعات ودعمها من أجل البقاء ومساهماتها في دعم النمو الاقتصادي<sup>21</sup>. وتأخذ المرافقة المقاولاتية من أجل إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة عدة أشكال تتمثل في<sup>22</sup>:

- المرافقة المعنوية: وتشمل تقديم المساعدة للمقاول في ضبط أفكاره وتحديد أهدافها حول عملية إنشاء المؤسسة وتجسيد أفكاره على أرض الواقع؛
- المرافقة الفنية: وهنا يقوم المرافق بتقديم مساعدة للمنشئ تتعلق بالجانب الاجتماعي وما يحتاجه مشروع من آلات ومعدات، وأساليب الإنتاج، والأنظمة المعلوماتية المستخدمة، مع تحديد الهدف الواجب تحقيقه؛
- المرافقة الإعلامية: والتي من خلالها يتم تقديم مساعدات للمنشئ حول كيفية إدخال أنظمة المعلومات والاتصال داخل المؤسسة، والطرق التي يتبعها في عملية إشهار لمنتجاته وكيفية الترويج لها في الأسواق؛
- المرافقة أثناء التدريب والتكوين: يقوم المرافق هنا بتكوين المنشئ وتدريبه فيما يخص كيفية إنشاء المؤسسة، وما هي الصفات التي يجب أن يتصف بها المقاول الناجح داخل المؤسسة، وهذه العملية يجب أن تكون متواصلة من أجل التحسين والتحديث؛
- المرافقة التكنولوجية: يجب على المرافق حث المنشئ على استخدام التكنولوجيا المتطورة داخل المؤسسة من أجل تسهيل بعض المعاملات وزيادة الإنتاجية؛
- المرافقة الإدارية: على المرافق تقديم تسهيلات للمنشئ فيما يخص تسهيل الإجراءات الإدارية المتعلقة بالإنشاء وامتلاك العقار والتراخيص الخاصة؛

- المرافقة المالية: إن هذا النوع من المرافقة هو الأهم بالنسبة للمنشئ لأنه أساس إقامة المؤسسة، لذا يجب على المرافق تقديم أموال في شكل قروض بدون فوائد أو بفوائد منخفضة، أو الإعفاء من الضرائب في بداية التأسيس.

#### 2.4. أهمية المقاولاتية:

لقد أولت المجتمعات المعاصرة اهتماما كبيرا بالجانب المعرفي للمقاولاتية، ويعود ذلك إلى أهميتها والمتمثلة في<sup>23</sup>:

- إحداث التغيير والتحول، إذ يعتبر الإبداع من أهم الخصائص المميزة للمقاولاتية؛

- إيجاد العديد من المشروعات التي تعتبر مهمة لتطوير الاقتصاد وتنميته؛

- إيجاد فرص العمل ذات الأهمية على المدى الطويل من أجل تحقيق النمو

الاقتصادي؛

- زيادة الكفاءة من خلال زيادة التنافس؛

- إحداث التغيير في هيكل سوق العمل من خلال تبني الإبداع التنظيمي

والتكنولوجي؛

- التنوع الكبير في الجودة والنوعية، إذ أن المشروعات الجديدة تقدم أفكارا

جديدة.

#### 3.4. أبعاد المقاولاتية:

وخلال نمذجة ظاهرة المقاولاتية تم الإقرار بأن المقاولاتية هي عبارة عن

تواصل بين مقاول ومنظمة محرك من طرفه، وتم تمييزها بثلاثة أبعاد تتمثل فيما يلي<sup>24</sup>:

- البعد المعرفي: هو نتيجة رؤية مقاولاتية عند المقاول وتتميز بفكر

استراتيجي. يفسر أيضا بسرعة رد الفعل (القدرة الفرد على ترجمة الأحداث، فهم ما

يجب فعله من خلال ما حدث)، والتعلم نتيجة التجربة السابقة والحالية والمعارف

والاستعدادات.

- البعد التنسيقي: هو الناتج عن الفعل المقاولاتي والذي يقود المقاول للتموقع مقابل العديد من المتعاملين من مختلف الطبقات الاجتماعية حيث يقوم معهم بالتحكم في الشكل المنظماتي.

- البعد الهيكلي: وهو الذي يهتم بالإدماج المقاولاتي، الذي يضع المقاول ومنظّمته في ارتباط وطيد وتحديد ما هو المدى الذي يؤثر فيه هذا الارتباط بشكل مهم على المنظمة ومنشئها.

### 5. موقع الفكر المقاولاتي ضمن أولويات رسم السياسات التشغيلية في الجزائر:

يميز جيمس أندرسون بين متخذي السياسات الأساسيين ومتخذي السياسات الثانويين أو المساعدين، فالفريق الأول يتمتع بسلطات دستورية مباشرة للتصرف..؛ أما الفريق الآخر فلا يتمتع بمثل هذه السلطات بل يعتمدون على تحويل من الفريق الأول<sup>25</sup>.

وعلى هذا الأساس، ارتأينا أن نتطرق إلى هذا المحور من خلال محاولة تحديد موقع الفكر المقاولاتي ضمن الأولويات المعتمدة من طرف الفواعل الرسمية لسياسات التشغيل في الجزائر والمتمثلة في الدولة كفاعل أساسي ممثلا في سلطاته الثلاثة، وكذا الفواعل غير الرسمية مع التركيز على دراسة إسهامات القطاع الخاص والمجتمع المدني من خلال مؤسساته وتنظيماته في ضبط توازنات سوق العمل.

إن محورية الأدوار والوظائف التي تضطلع بها الفواعل الرسمية وهي المؤسسات الرسمية في الدولة فيما يتعلق بالمراحل المختلفة من صناعة السياسات العامة، لا تستثني وجود منظمات ومؤسسات غير رسمية تساهم بدورها في هذه العملية، بحيث تصبح هذه السياسات كمحصلة للتفاعل القائم بين مختلف هذه الفواعل الرسمية وغير الرسمية.

وباعتبار أن الدراسات الحديثة للمقاولاتية تركز على رصدها وتفسيرها ضمن جانبها العملي الواقعي وتفاعلها في بيئة متعددة الأطراف، فإن هذا التفاعل هو الذي يعطي للسياسات العامة طابعا عمليا لكي لا تبقى مجرد إجراءات سياسية.

وتعد الفواعل غير الرسمية حالياً، لاسيما في الأنظمة الديمقراطية، ركنا محوريا في تصميم وصناعة السياسات العامة المختلفة وعلى رأسها السياسات التنموية في مضامينها الشاملة<sup>26</sup>.

إن تحقيق الأهداف المرجوة من سياسة التشغيل يتطلب ترشيد السياسة العامة التشغيلية في الجزائر، وتوجيهها نحو ثقافة الابتكار والإبداع المتضمنة في حيثيات الممارسة المقاولاتية الفعالة، وذلك من خلال المشاركة الفعلية لثلاثية الفواعل والمتمثلة في: "الدولة - مؤسسات المجتمع المدني - القطاع الخاص" والتي سنتطرق إليها في النقاط التالية:

### 1.5. الدولة كفاعل أساسي في ربط السياسات التشغيلية بالفكر المقاولاتي:

على اعتبار أن السياسة العامة للتشغيل مثلها مثل كل عمل منظم مقصود، فهو يفترض إطار مؤسساتيا ملائما كفيلا بتنظيم العمليات الضرورية الرامية إلى الإشراف على مراحل التصميم والتنفيذ والمراقبة والتقييم<sup>27</sup>.

إن تحديد سياسة اقتصادية واضحة تتماشى مع خيار اقتصاد السوق يستلزم تحديد دور الدولة التي يبقى لها أن تراقب وتضبط من خلال فرض القيود وأن تشجع وتحفز من خلال منح التسهيلات<sup>28</sup>.

وعلى هذا الأساس، فإن الأبحاث المعاصرة للفكر المقاولاتي تدرس في إطار السياسات الكلية الشاملة "Holistique" التي تأخذ في الحسبان الأهمية الممنوحة للمقاولاتية من طرف السلطات العمومية، في بيئة دائمة التغيير وضمن تفاعلات مختلف الفاعلين.

تلعب الدولة دورا بارزا في رسم سياسات التشغيل وتنظيمها وذلك بالاعتماد على السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية والسلطة القضائية، كل حسب اختصاصاتها ومهامها، فالبرلمان الجزائري يشارك في رسم السياسات انطلاقا من إعداد القوانين والمصادقة عليها، وهذا ما أشارت إليه المادة 114 من الدستور: "كل غرفة من غرفتي البرلمان لها السيادة في إعداد القانون والمصادقة عليه"<sup>29</sup>.

وعلى سبيل المثال لا الحصر في مجال التشغيل نذكر القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، والذي نص في مادته الثالثة أن "الدولة تضمن صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال"<sup>30</sup>:

- المحافظة على التشغيل وترقيته؛
- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل؛
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته؛
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل؛
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

وتساهم السلطة التنفيذية في رسم سياسات التشغيل من خلال المشاركة في إعداد مشاريع القوانين والمراسيم المنظمة لأسواق العمل والتشغيل، بالإضافة إلى تلك التقارير والبيانات التي تعدها مختلف الإدارات المحلية؛ ومراكز التعليم والتكوين والهيئات المكلفة بتسيير وتنظيم الشغل كالوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية للقرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكذا مديريات التشغيل المحلية.

من جهة أخرى، يمثل دور السلطة القضائية في رسم السياسات من خلال تفعيل دور الرقابة على العمل التشريعي والتنظيمي والحرص على مطابقته لأحكام الدستور وهو ما تقوم به المحكمة الدستورية بصفتها أداة للرقابة، مثل ما هو مذكور في نص المادة 184 من دستور الجزائر: " تكلف المؤسسات الدستورية وأجهزة الرقابة بالتحقيق في مطابقة العمل التشريعي والتنظيمي للدستور، وفي كيفية استخدام الوسائل المادية والأموال العمومية وتسييرها"<sup>31</sup>.

ومن الأوليات المرتبطة بالمقاولاتية التي توليها الدولة اهتماما بالغا هو تلك التوجهات والأهداف الرئيسية التي اعتمدها في عرض السياسة الوطنية للتشغيل من خلال مخطط عمل وطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة الذي تم المصادقة عليه من قبل الحكومة والمتمثلة أساسا في<sup>32</sup>:

- محاربة البطالة عن طريق مقارنة إقتصادية تفضل دعم الاستثمار المنتج، المحدث لفرص العمل؛
- تنمية الموارد البشرية من خلال تنفيذ سياسة تكوين تلبي احتياجات سوق العمل.

حيث أن هذه الأهداف المعتمدة ضمن واقع السياق الاقتصادي والاجتماعي ومختلف العوامل المؤثرة في التشغيل، يجب أن تركز على مسعى شامل ومتناسق يأخذ في الحسبان:

- تنمية روح المقاولاتية لاسيما عند الشباب.
- تحسين وتعزيز الوساطة في سوق العمل.

## 2.5. تعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني في رسم السياسات ضمن

### متطلبات الفكر المقاولاتي:

تختلف أدوار مؤسسات المجتمع المدني حسب طبيعة الأنظمة السياسية، حيث تقوم هذه المؤسسات بدور الرقيب على سياسات الدولة وعلاقتها بمواطنيها وبدور الوسيط بين الدولة والمواطنين<sup>33</sup>.

ولقد عرفت مؤسسات المجتمع المدني والحركة الجمعوية انتعاشا وكثافة بعد إقرار التعددية لم تعرف لها نظيرا منذ مجيء الاستقلال<sup>34</sup>، إلا أن ذلك الكم من الجمعيات لم يكن له الأثر البالغ في فحوى سياسات التشغيل الوطنية وصنعها بل كان من الأجدر البحث عن معيار الجانب النوعي لمؤسسات المجتمع وليس الكمي من أجل أن تكون هناك فاعلية أكثر.

من أجل أن يساهم المجتمع المدني في رسم السياسات التشغيلية والمنضوية تحت غطاء حقوق الإنسان فهو يعتمد على عدة آليات، فمنها الآليات الرقابية للوقوف ضد أي تعسف حكومي، والآليات الدفاعية حيث تدافع مؤسسات المجتمع المدني على آليات سوق العمل والمتمثلة أساسا في العرض والطلب أي دفاعا عن عارضي العمل والطالبيين عليه، وهناك آليات أخرى تتمثل في الآليات الحمائية كإثارة الرأي العام

باتجاه يخدم حقوق الإنسان<sup>35</sup>، وبالتالي فالمجتمع المدني يشارك بطريقة غير مباشرة في إعداد السياسات التشغيلية.

ولتفعيل دور هذا الفاعل الأساسي في مجال رسم وصناعة وتقييم السياسة التشغيلية في الجزائر لابد من توفير الإجراءات التالية<sup>36</sup>:

- إقامة الشراكة اللازمة بين الدولة والمجالس المحلية المنتخبة والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني وإقامة حوار متصل حول مشروعات يبدأ من خلالها التخفيف من حدة البطالة والفقر.

- كما يجب أن تقوم العديد من تنظيمات المجتمع المدني بتنمية القدرات بتقديم أنشطة التدريب المهني، باعتباره الشرط الضروري لاكتساب المهارات وبالتالي إمكانية الحصول على فرص العمل.

ومن أجل تفعيل دور منظمات المجتمع المدني وتفعيل مشاركتها في صنع السياسة العامة للتشغيل يجب وضع إطار تنظيمي يسمح بانخراطها في عملية المشاركة في صنع وصياغة السياسات المتعلقة بالشغل بصفة إلزامية بالشكل الذي يتلاءم ومتطلبات الفئة البطالة في الجزائر.

وتؤكد الجزائر حاليا على ضرورة تكثيف المشاورات مع الجمعيات المهنية والمجتمع المدني لترقية المؤسسات المصغرة والناشئة، حيث دعا الوزير المنتدب المكلف بالحاضنات إلى تكثيف التواصل والتشاور مع فعاليات المجتمع المدني وممثلي المنظمات المهنية من أجل ترقية المؤسسات المصغرة والناشئة بهدف إعطاء دفع جديد للاقتصاد الوطني. وهذا عن طريق السعي لإرساء إستراتيجية مبنية على التشاور مع مختلف الأطراف المهنية وجمعيات ومنظمات المجتمع المدني للنهوض بالمؤسسات المصغرة، مشيرا إلى أن المؤسسة المصغرة هي "أساس" الاقتصاد الوطني ونواته الأولى في مسار استحداث الثروة و مناصب الشغل<sup>37</sup>، وبالتالي توسيع نطاق الفكر المقاولاتي ليشمل كل أطراف المجتمع.



### 3.5. ثقافة المقاولاتية ودورها في توجيه القطاع الخاص لرسم سياسات

#### التشغيل:

للقطاع الخاص في هذا العصر دورا كبيرا في تحديد الاتجاه العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في العديد من الدول لاسيما المتقدمة منها، ومما لا شك فيه أن مجابهة قضايا التشغيل والبطالة تتطلب تمكين القطاع الخاص من القيام بدور أكبر في المساهمة لوضع سياسات تشغيلية ناجحة.

ويعتبر موضوع المقاولاتية في الجزائر من المواضيع الفنية التي انتقلت من نظام اقتصادي مركزي تعتبر فيه الدولة المحرك الرئيسي للنشاط الاقتصادي وهي المقاول الوحيد، إلى نظام اقتصادي مبني على الحرية الاقتصادية وإنشاء المؤسسات من طرف المقاولين الذين يمتلكون المؤهلات والإمكانيات اللازمة.

يتميز سوق العمل بالجزائر بهيمنة القطاع الخاص على العمالة بالوظائف المؤقتة، حيث تولى هذا الأخير المسؤولية من القطاع العام منذ التسعينيات، وللتذكير، كان القطاع العام في عام 1989 في موقع الصدارة ، حيث حصل على 54% من الوظائف، بينما في سنة 2011 حصل القطاع الخاص على نسبة 60% من واقع التشغيل<sup>38</sup>.

إن ضعف قدرة القطاع الخاص على توفير فرص عمل دائمة وكافية أمام تراجع قدرة القطاع العمومي في ذات المجال بسبب عدم توافق مخرجات المؤسسات التكوينية مع متطلبات سوق العمل<sup>39</sup>؛ لدليل على تهميش القطاع الخاص من المشاركة في رسم سياسات التشغيل، والسبب الرئيسي في ذلك يعود إلى أن ثقافة المقاولاتية في الجزائر لا تساهم بشكل بارز أو فعال في تطبيق الفكر المقاولاتي ميدانيا.

لا يزال القطاع الخاص في الجزائر غير فاعل في الاقتصاد الوطني حيث أنّ نمو القطاع الخاص لم يتجاوز 50 % من نسبة مساهمته في تكوين القيمة المضافة، إلا أنّ التوجه الجديد بعد سنة 1990 لبناء اقتصاد يعتمد على آليات اقتصاد السوق والانسحاب التدريجي للدولة من الإنتاج المباشر للخدمات وأيضا الإطار التشريعي الجديد وما تضمنه من ضمانات وتشجيعات للقطاع الخاص أعطى حيوية لهذا

الأخير<sup>40</sup>؛ وبالخصوص لما وفرته الدولة من تشريعات ونصوص تنظيمية تساهم في إرساء ثقافة الابتكار والإبداع لدى الشباب الجزائري، وجعل مؤسساتهم الناشئة تساهم تحقيق التوازن في سوق العمل من خلال توفير فرص العمل وبالتالي الخفض من نسبة البطالة.

ومن أجل تمكين القطاع الخاص في رسم سياسات التشغيل بالجزائر يتطلب بناء شراكة فعالة بين القطاع العام والخاص عن طريق دعم الحوار بين القطاعين، فالقطاع الخاص تقع عليه مسؤولية اجتماعية واقتصادية، كما انه يوفر الأموال والمعلومات وكل المعارف الضرورية الكفيلة بخلق فرص لتشغيل الفئات الشابة، وكذا توفير بيئة تقوم على الشفافية في الكثير من القطاعات الأمر الذي من شأنه أن يقدم معلومات وبيانات حقيقية عن سوق العمل في الجزائر<sup>41</sup>.

أما فيما يتعلق بدور القطاع الخاص في مجال التشغيل من منظور الحكم الراشد، فيتضح من المقارنة لبعض التجارب الدولية الناجحة في تفعيل برامج التشغيل، أن الأمر يتطلب العمل وبذل الجهود على المستويات الثلاثة<sup>42</sup>:

المستوى الأول: والمتعلق بإجراءات جانب العرض حيث تحتاج الجزائر للارتقاء بنوعية التعليم المهني والتدريب والتكوين، كإدراج مكونات من التعليم المهني ضمن التعليم العام والعمل على إشراك القطاع الخاص في تصميم المناهج مع المساهمة في تمويل برامج التدريب المهني، وتقوية الارتباط بين المهارات المكتسبة والتوظيف في القطاع الخاص. وهو ما ينطبق على شكل من أشكال المرافقة المقاولاتية والمتمثلة في مرافقة التكوين والتدريب من أجل ضمان سيرورة منشاتهم وتكيفها مع المستجدات البيئية.

المستوى الثاني: والمتعلق بإجراءات جانب الطلب، إذ يتطلب الأمر إضفاء المزيد من المرونة على تشريعات سوق العمل كإدخال المرونة على سياسات تحديد الأجور، عمليات التسريح، تخفيض تكلفة توظيف المنتهقين الجدد بسوق العمل، من خلال تقديم الحوافز الملائمة لمؤسسات القطاع الخاص وتوسيع برامج التشغيل ليشمل الشباب العاملين في القطاع غير المنظم.

المستوى الثالث: الذي يتعلق بإجراءات مراقبة البرامج وسير عمل الأسواق، ويشمل العمل على التقييم المستمر لتجنب التداخل في أهداف وأدوار المؤسسات المسؤولة على برامج التشغيل و تعزيز التنسيق فيما بينها وتحسين فعاليتها، وهذا ينطبق على نوع آخر من أنواع المرافقة والذي يتمثل في المرافقة الإدارية والتكنولوجية.

**6. خاتمة:**

إن رسم السياسات التشغيلية في الجزائر تعتبر عملية غير ثابتة ومعقدة ، ويعود السبب في ذلك أنها تأخذ من تأثيرات وتصورات وتوجهات مختلف الفاعلين كمرجع أساسي لها، وحيث أن سياسات التشغيل ضمن متطلبات الفكر المقاولاتي هي محصلة علاقات تفاعلية متباينة الأدوار لسلطات الدولة ودوافع القطاع الخاص، وأهداف مؤسسات المجتمع المدني ورغبات المواطن باعتباره الطرف الأساسي المتلقي لهذه السياسات، فإنها - سياسات التشغيل- تستوجب إشراك جميع الفاعلين عن طريق نشر ثقافة الحوار لتحقيق الإبداع والابتكار، والأخذ بعين الاعتبار طبيعة بيئة سوق العمل في الجزائر من أجل مواكبة جميع المستجدات التي تطرأ على سوق العمل، وكذا إرساء التوجهات الجديدة للفكر المقاولاتي من استراتيجيات وآليات مرافقة بغية تجاوز جميع التحديات الراهنة خاصة في هذا العصر الذي يشهد تفاعلات مستمرة في البيئة المحلية والدولية.

وعموماً، فإن سياسات التشغيل الناجعة يجب أن تشمل المتطلبات التالية:

- يجب على السياسات التشغيلية المنتهجة أن تتسم بالوضوح أي تماشي جدوى هذه السياسات مع الأهداف العامة المسطرة؛
- ضرورة الاعتماد على متغيرات البيئة المحلية والدولية لما لها من تأثير بالغ في طبيعة السياسات التشغيلية المنتهجة؛
- إلزامية استحداث نظام معلومات سوق العمل بالتركيز على كل المؤشرات المقترحة من طرف منظمة العمل الدولية، وربطه بمتغير المقاولاتية من أجل تسهيل إعداد البدائل المقترحة لصناع القرار في مجال سياسات التشغيل؛

- ربط الأهداف العامة المقاولاتية بإدخال الحلول إلى سوق العمل في شكل إبداع تنظيمي؛

- زيادة توعية الشباب ونشر ثقافة الاستثمار وتسهيل إجراءات هذا الأخير من ناحية الوثائق الإدارية وتقديم مختلف التسهيلات الخاصة بالتمويل والاستفادة من القروض؛

- إشراك جميع الفاعلين -الرسميين وغير الرسميين- في رسم السياسات التشغيلية وفق نمط تفاعلي يعتمد على إرساء الفكر المقاولاتي ضمن أولويات المواعمة بين نظم التعليم والتكوين لعرض خدمات أكثر كفاءة واحتياجات قطاعات الطلب في سوق العمل.

## 7. المراجع

- 1- ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص/11.
- 2- محمد صالي، عبد الكريم فضيل، "النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، 2014، ص/124.
- 3- نجيب إبراهيم نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2002، ص/15.
- 4 - Luigi Burroni, Maarten Keune, Flexicurity, "A conceptual critique", European Journal of Industrial relations, University of van Amsterdam , 2001, p/ 75.
- 5- Montse Solé, Flexicurity as a Labour Policy, A comparative analysis, Coppieters Foundation BRUSSELS, 2020, p/8.
- 6- فاطمة الزهراء مولاي علي، "سوق العمل والموارد البشرية"، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011، ص/84.
- 7 - RAFAEL Diez de Medina, Indicateurs clés du marché du travail , Neuvième édition, bureau international du travail, Geneve, 2015, p/16-21

- 8- سعدي إلهام نايت، "آليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر"، الملتقى الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة، جامعة محمد خيضر، 13 و 14 أبريل، 2011 ص/314.
- 9- سميرة عبد الصمد، أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، باتنة، جامعة الحاج لخضر، 2007، ص/31.
- 10- Patrick Cotelette, Les politiques de l'emploi , Université de Lyon, sur le site, <http://ses.ens-lyon.fr>, consulté le 29/09/2008.
- 11- مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، 30 نوفمبر - 3 ديسمبر 2008، ص/9.
- 12- ناصر دادي، عبد الرحمان عبدون، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص/144.
- 13- ايناس بوسحلة وآخرون، دور سياسة التشغيل في الجزائر في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة الجزائر، قسم علم الاجتماع، 2009، ص/40.
- 14-Azita Berar Awad, Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi, BIT, 1ere édition, 2012, p/15.
- 15- سعدية زايدي، "سياسات التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، العدد 13، 2017، ص/188.
- 16- Thierry Berthet, Bernard Conter, Activation des politiques de l'emploi, stratégie européenne et transformation de l'action publique nationale et locale en Wallonie et en France, Congrès AFSP (Association Française de Sciences Politiques), Grenoble, 2009, p/3.

- 17- محمد شقرون، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة، دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية بلعباس، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2014-2015، ص/3.
- 18- حامد كريم الحدراوي، الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري، دراسة ميدانية في مستشفى بغداد الفكري، جامعة الكوفة العراق، كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 27، 2009، ص/95.
- 19- شقرون محمد، مرجع سبق ذكره، ص/4.
- 20- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، "المقولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013، ص/4.
- 21- Alan. Fustik, la responsabilité sociale d'entreprise est une source de richesse et de performance pour les PME. Ou comment créer de la richesse en alliant la RSE et le pilotage des actifs immatériels? Livre Blanc, Edité par L'agence Lucie et L IFEC, Juillet 2012.
- 22- نسرین عیّتی، مرافقة الشباب في إنشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة، دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بقسنطينة، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009، ص/57.
- 23- مزهر شعبان العاني، وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة "منظور ريادي تكنولوجي"، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010، ص/28.
- 24- Thierry Verstraete, "Entrepreneuriat, modélisation de phenomena", revue de l'entrepreneuriat, vol1, n°1, 2001, p/3.
- 25- جيمس أندرسون، صنع السياسات العامة، ترجمة، عامل الكبيسي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 1999، ص.55.

- 26- صالح زياني، أمال حجيج، "إشكالية تفعيل المنظمات غير الرسمية في صناعة السياسة العامة في الجزائر"، ملتقى الباحثين السياسيين العرب، عبر الموقع، [www.arabprf.com](http://www.arabprf.com)، تاريخ الدخول، 17.01.2021، ص/1.
- 27- مصطفى مرضي، الحكم الراشد متطلباته وعوائقه في ضوء التجربة الجزائرية، مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الدولي حول الحكم الراشد استراتيجيات التغيير في العالم النامي، جامعة سطيف، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، أبريل 2007، ص/05.
- 28- عبد الله فادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2011-2010، ص/14.
- 29- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، المادة 114، ص/27.
- 30- القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 83، المادة 3، 2014، ص/9.
- 31- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، مرجع سبق ذكره، المادة 184، ص/38.
- 32- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، على الموقع الإلكتروني، [www.mtess.gov.dz/ar/](http://www.mtess.gov.dz/ar/)، تاريخ الدخول 01/02/2021.
- 33- ثامر كامل محمد الخرجي، النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة، ط.1، عمان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2004، ص/116.
- 34- صالح زياني، أمال حجيج، مرجع سبق ذكره، ص/5.
- 35- إبراهيم علي بدوي الشيخ، نفاذ التزامات مصر الدولية في مجال حقوق الإنسان، النظام القانوني المصري، القاهرة، دار النهضة العربية، 2003، ص/549.

- 36- حمزة عبد القادر، ترشيد سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر 3، 2013-2014، ص/189.
- 37- وكالة الأنباء الجزائرية، ضرورة تكثيف المشاورات مع الجمعيات المهنية والمجتمع المدني لترقية المؤسسات المصغرة والناشئة، عبر الموقع الإلكتروني، <https://www.ats.dz/ar>، تاريخ الدخول 15 مارس 2020.
- 38 - Musette Mohamed Saïb, "Le marché du travail en Algérie, une vision nouvelle ?", FCE - Journées de l'entreprise algérienne, Emploi, Formation et Employabilité- Alger, 29 Octobre 2013, p/4.
- 39- عبد الحليم جلال، "اتجاهات سوق العمل في الجزائر"، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 8، العدد 2، 2017، ص/292.
- 40- مولاي لخضر عبد الرزاق، بونوة شعيب، "دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية في الدول النامية- دراسة حالة الجزائر"، مجلة الباحث، العدد 7، 2009-2010، ص/138.
- 41- صفية جداولي، "مبادئ الإدارة الرشيدة والقطاع الخاص في الجزائر"، مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الدولي حول الحكم الراشد ستراتيجيات التغيير في العالم النامي، جامعة سطيف، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، أبريل 2007، ص/12.
- 42- بيان هاني حرب، "دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي"، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط، 21-23 أكتوبر 2008، ص/17.