وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا والفلسفة

تطور سوق العمل في الجزائر من دعم وتنمية التشغيل الى دعم وتنمية المقاولاتية

"المقاول الذاتي أنموذجا "

دراسة ميدانية على عينة من المقاولين الذاتيين في ولاية المدية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص : تنظيم وعمل

من إعداد الطالبتين:
- مناصري فاطمة الزهراء
- أمير أمينة

تحت إشراف الأستاذ:
د- بلعباس الهواري

السنة الجامعية2025/2024

شكر وتقدير

الحمد الله سبحانه و تعالى على كل شيئ أنعم به علينا
الحمد لله الذي أعطى كل شيئ خلقه ثم هدى ،نحمده حمدا كثيرا طيبا مبارك فيه نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذ الفاضل "بلعباس الهواري" على جميل صبره وحسن تعامله معنا ، ولما قدمه لنا من نصائح وتوجيهات في إعداد هذه المذكرة
كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل الأساتذة الذين رافقونا طيلة الفترة الدراسية
وعمال الإدارة ،والزملاء ،والأصدقاء ،وكل الشكر والتقدير لمن قدم لنا المساعدة من قريب او من بعيد لإتمام هذا العمل

لإ

الإهداء

الحمد لله أولا و آخرا ظاهرا وباطنا، الذي تتم بنعمته الصالحات، وبتوفيقه تدرك الغايات ، والصلاة والسلام على سيدنا محمد خير خلق الله ، المعلم الأول، والقدوة الأكمل ، وعلى آله وصحبه اجمعين

اما بعد

اقدم هذا العمل المتواضع إلى من كانا أول نبض لحياتي، وأول دعوة لنجاحي إلى والديّ العزيزين، نبع الحنان، وسند الروح، شكرًا لدعائكما ،فنجاحي هو منكما وبفضلكما، فلكما هذا الإهداء من القلب إلى زوجي الغالي، رفيق دربي، الذي كان لي سندًا حقيقيًا في كل مراحل هذا الإنجاز، شكرًا لدعمك، لتفهمك، ولكل لحظة انتظرتني فيها دون ملل إلى أولادي الأحبة زهوري التي أتنفس بها، أنتم النور الذي أضاء لي درب الإرادة... هذا العمل ثمرة صبركم معي إلى صديقتي الغالية من شاركتني هذا العمل، صديقتي التي كانت لي وطنًا صغيرًا حين ضاق الكون... شكرًا لوجودك الصادق والداعم دائمًا إلى كل من دعمني، ولو بكلمة، أو دعوة خفية... لكم من قلبي كل الحب

فاطمة الزهراء

الإهداء

الحمد لله وكفى ،والصلاة على الحبيب المصطفى ،وآله ومن وفّى،أما بعد

الحمد لله الذي وفقنا لتتبع هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية،فجاءت هذه الثمرة بفضل الله وكرمه،ثم بفضل من ساندونا ووقفوا معنا

إلى الوالدين الكريمين،عماد هذه الحياة ، ودعمهما المتواصل هو الزاد الذي شدّ من أزري ، حفظهما الله وأدامهما تاجا على رأسي

إلى كل أفراد العائلة الكريمة،الذين كانوا دوما خير سند في لحظات التعب و الفرح

وإلى رفيقة دربي التي كانت عونًا وسندًا بصبرها وتضحيتها ومساندتها المتواصلة

إلى كل من علمني حرفًا،وكل من قدم لي يد العون ،أقول لكم مني كل الشكر والتقدير ودعائي لكم بالتوفيق والنجاح

أمينة

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
فهرس المحتويات	
مقدمة	01
الفصل الأول الإطار العامل لدارسة	
تمهيد	03
1- أسباب اختيار الموضوع	04
2- أهداف الدراسة	04
3- أهمية الدراسة	05
4- الاشكالية	06
5- الفرضيات	07
6- تحديد المفاهيم	07
7- الدراسات السابقة	13
8- المقاربة السوسيولوجية	18
خلاصة الفصل	
الفصل الثاني سوق العمل وسياسات التشغيل	
تمهيد :	21
1- مفاهيم أساسية حول سوق العمل	22
1- 1العمل وسوق العمل	23
1-2 محددات سوق العمل	24
1-3 مؤشرات سوق العمل	26
2- سوق العمل في الجزائر .	28
2-1- خصائص سوق العمل الجزائري.	29
2-2 العوامل المؤثرة في سوق العمل	31
2-3 تقييم سوق العمل الجزائرية	33
3- واقع سياسة التشغيل في الجزائر	35
3-1 سياسة التشغيل في الجزائر	35
3-2 الاليات التي استعملتها الجزائر لمحاربة البطالة.	37
خلاصة الفصل	39
الفصل الثالث المقاولاتية و المقاول الذاتي	
تمهيد	40
1- ماهية المقاولاتية	41
1-1 تعريف ونشأة المقاولاتية	41
1-2الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية	43

3-1 خصائص وأهمية المقاولاتية	46
2 - دعم ومرافقة المقاولاتية	49
2-1 حاضنات الأعمال كآلية لمرافقة المقاولاتية	49
2-2 أجهزة مرافقة ودعم المقاولاتية في الجزائر	50
3- المقاول الذاتي محرك للسيرورة المقاولاتية	52
3-1 تعريف المقاول الذاتي	53
3-2 سمات وخصائص المقاول الذاتي	54
3-3 بعض نماذج السيرورة المقاولاتية	56
خلاصة الفصل	59
الفصل الرابع الجانب الميداني	
1- مجالات الدراسة	60
2- منهج الدراسة	60
3- مجتمع الدراسة وعيينتها	61
4- ادوات جمع البيانات	62
5- تحليل مضمون المقابلات	64
6- تحليل نتائج الدراسة	78
7- نتائج الدراسة	80
8- قراءة سوسيولوجية لنتائج الدراسة	80
9- الاقترحات والتوصيات	81
خاتمة	83
قائمة المصادر والمراجع	
الملاحق	

فهرس الجداول

العنوان	لصفحة
الجدول رقم (01): يوضح نشأة المقاولاتية حسب ثلاث اتجاهات فكرية	42

فهرس الأشكال

العنوان	لصفحة
الشكل (رقم 01) ملخص لمفهوم المقاولاتية	42
الشكل (02) الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية	45

مقـــدمـــــة

مقدمة :

شهد سوق العمل الجزائري في العقود الأخيرة تحوّلات بنيوية عميقة، متأثراً بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، والضغوط المتزايدة الناتجة عن النمو الديمغرافي وتراجع القدرة الاستيعابية للوظيفة العمومية والقطاع العام. فقد أصبحت الدولة عاجزة عن استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين في مناصب العمل التقليدية، ما فرض ضرورة الانتقال من نمط سياسات التشغيل القائم على التوظيف المباشر، إلى تبنّي مقاربة جديدة أكثر مرونة وابتكاراً، قوامها دعم روح المبادرة والمقاولاتية، بما في ذلك تفعيل دور المقاول الذاتي كفاعل اقتصادي بديل وواعد.

إن المقاولاتية، بوصفها نهجًا اقتصاديًا واجتماعيًا، لم تعد مجرّد خيار تنموي، بل تحوّلت إلى ضرورة ملحّة لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، والحد من البطالة، لاسيما في أوساط الشباب والنساء. فقد بدأت الدولة الجزائرية، منذ مطلع الألفية الثالثة، في إرساء مجموعة من السياسات العمومية الرامية إلى تشجيع إنشاء المؤسسات المصغّرة والصغيرة، عبر أجهزة مختلفة على غرار الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA)، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، وغيرها.

ومن هذا المنطلق، برز مفهوم المقاول الذاتي كمكون مهم ضمن الديناميكية الجديدة لسوق العمل، فهو لا يقتصر على مجرد إنشاء مشروع بسيط بل يعكس نموذجًا اقتصاديًا مبنيًا على الاعتماد على الذات، والابتكار، وتحمل المخاطر، والانخراط في منطق الإنتاج والخدمة بشكل مستقل، وفي السياق أصبح المقاول الذاتي أحد البدائل الواقعية لتجاوز اختلالات سوق العمل التقليدي، من خلال إدماج شريحة واسعة من الشباب في الدورة الاقتصادية، بما يحقق التمكين الاقتصادي والاجتماعي لهم.

إن دراسة تحوّل سياسات التشغيل في الجزائر من التركيز على دعم التشغيل الكلاسيكي إلى دعم المقاولاتية، مع استحضار نموذج المقاول الذاتي، تعد محاولة لفهم المنعرج الذي عرفته إستراتيجية الدولة في معالجة مسألة البطالة، كما تسمح برصد فعالية هذه السياسات

من جهة، واستكشاف المعوقات والتحديات البنيوية التي تواجه المقاولين الذاتيين من جهة اخرى

كما يساهم المقاول الذاتي في إعادة بناء النسيج الاجتماعي من خلال نشر ثقافة العمل الحر وروح المبادرة، والانتقال من ذهنية البحث عن الوظيفة إلى عقلية خلق فرص الشغل الذاتية. وهو ما يؤدي تدريجياً إلى تغيير في البنية الاجتماعية من حيث إدراك أهمية العمل المنتج والمسؤولية الفردية في تحقيق التنمية.

وبهذا، لا يعد المقاول الذاتي مجرد إطار اقتصادي فحسب، بل هو أيضًا أداة لإعادة تشكيل العلاقات الاجتماعية وتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توزيع أوسع للفرص، والحد من التهميش والإقصاء الاجتماعي، خاصة في المناطق الداخلية والريفية

الفصل الأول:
الإطار العام للدراسة

تمهيد

مثل هذا الفصل مدخلًا تأسيسيًا للبحث، يتم فيه تحديد الإطار العام للدراسة من خلال عرض الإشكالية التي تنبثق منها، وصياغة التساؤلات التي يسعى البحث للإجابة عنها، إلى جانب بناء الفرضيات التي تشكل دعامة أساسية للتحليل. كما يتضمن الفصل مبررات اختيار الموضوع، وأهميته العلمية والعملية، وأهدافه الأساسية، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم المركزية التي يعتمد عليها البحث لضبط المتغيرات وفهم الظاهرة المدروسة .وانطلاقًا من المنهج الوصفي التحليلي، يسعى هذا الفصل إلى وضع أسس منهجية واضحة تسهّل فهم الإطار النظري للدراسة، وتوجّه عملية البحث الميداني لاحقًا. كما يُبرز الفصل السياق السوسيو-اقتصادي الذي ظهرت فيه المقاولة الذاتية كبديل عن التشغيل التقليدي، في ظل التحولات العميقة التي يعرفها سوق العمل الجزائري، وذلك ضمن منظور سوسيولوجي يربط بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للظاهرة

1-أسباب اختيار الموضوع:

تكمن اسباب اختيار الموضوع في:

الأسباب الذاتية: وتشمل:

-الرغبة في فهم ديناميكيات سوق العمل وتحليل السياسات الحكومية في الجزائر.

-الإحساس بأهمية البحث في موضوع يمس فئات واسعة من المجتمع الجزائري، خصوصاً الشباب.

-التخصص العلمي علم اجتماع تنظيم عمل الذي يهدف الى دراسة الواقع السوسيو اقتصادي.

-الأسباب الموضوعية :

-تزويد واثراء المكتبة بمراجع حول الموضوع.

-نقص الدراسات حول هذا الموضوع خاصة وربطه بسوق العمل، لان الموضوع جديد ولم يستوف حقه،كما أن احتكار العلوم الاقتصادية للموضوع جعله موضوعا اقتصاديا بامتيازمما جعل تناول السوسيولوجيا للموضوع كحتمية علمية لأن هذا الموضوع له تداعيات وأسباب .

-الجزائر تشهد تحولات كبيرة في سياساتها الاقتصادية بسبب الأزمات المالية وانخفاض عائدات النفط، ما يجعل دعم المقاولاتية خياراً استراتيجياً.

-فئة الشباب تمثل نسبة كبيرة من السكان، ومعظمهم يواجهون تحديات في الحصول على وظائف، مما يجعل المقاولاتية أداة رئيسية للتشغيل.

-ارتفاع معدلات البطالة، خاصة بين خريجي الجامعات، يدفع نحو البحث في حلول مستدامة مثل المقاول الذاتي.

2-أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الى :

- فهم التغييرات في سوق العمل وتحليل كيفية تأثير تطور سوق العمل في الجزائر على ظهور ما يسمى بالمقاول الذاتي

- فهم الهوية الجديدة للمقاول الذاتي وكيفية مساهمة المقاولة الذاتية في بناء هوية تعتمد على الاستقلالية، تطوير المهارات القيادية، وترسيخ ثقافة الابتكار والمسؤولية.

- التعرف على كيفية مساهمة برامج دعم المقاولاتية في تعزيز المكانة الاجتماعية للمقاول الذاتي .

3-أهمية الدراسة :

الأهمية العلمية للموضوع:

-**الإسهام في إثراء الأدبيات العلمية**:يقدم البحث دراسة تحليلية عن التحول من دعم التشغيل إلى دعم المقاول الذاتي ، مما يضيف إلى المعرفة العلمية في مجالات الاقتصاد والتنمية الاجتماعية.

-**استكشاف التحديات والفرص**:يركز على تحديد العوامل المؤثرة على نجاح أو فشل المقاول الذاتي، مما يوفر أرضية علمية لدراسات مستقبلية.

تحسين البرامج القائمة:يساهم في تقييم فعالية السياسات و البرامج الوطنية مثل "NESDA" في مواجهة التحديات الاقتصادية خصوصا في مجال التشغيل والمقاولاتية ، مما يتيح تحسينها لتحقيق نتائج أفضل.

-**تشجيع الشباب على ريادة الأعمال** :يسلط الضوء على فوائد المقاول الذاتي كخيار مهني للشباب، مما قد يساهم في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

-**رفع كفاءة البيئة الاستثمارية** :يساهم في تحسين فهم التحديات المتعلقة بالتمويل، البيروقراطية، والتشريعات، مما يساعد على جذب المزيد من الاستثمارات الصغيرة والمتوسطة.

4-الإشكالية :

يعتبر سوق العمل أحد الركائز الأساسية لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي في أي دولة، ولا يُستثنى من ذلك الجزائر التي شهدت تطورات هامة في سياساتها الموجهة نحو التشغيل على مدى العقود الأخيرة. ففي ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي واجهتها البلاد، بما في ذلك ارتفاع معدلات البطالة، لا سيما بين الشباب وخريجي الجامعات، وتراجع الإيرادات الناجمة عن تقلبات أسعار النفط، كان لزامًا على الدولة إعادة النظر في استراتيجياتها للتشغيل والتنمية الاقتصادية.

تقليديًا، اعتمدت الجزائر على سياسات دعم وتنمية التشغيل من خلال برامج حكومية موجهة تهدف إلى توفير فرص عمل مباشرة أو مؤقتة، مثل برامج الإدماج المهني ودعم الأجور. ورغم أن هذه السياسات ساهمت إلى حد ما في تخفيف حدة البطالة، إلا أنها واجهت تحديات كبيرة تتعلق بضعف استدامتها وعدم قدرتها على تلبية تطلعات سوق العمل المتنامي والمتحول.

حيث يواجه سوق العمل في الجزائر تحولات جذرية نتيجة للتغيرات الاقتصادية، الاجتماعية، والسياسية التي شهدتها البلاد على مدار العقود الأخيرة. فبعدما كان التشغيل في القطاع العام يشكل المصدر الأساسي لفرص العمل، أصبح من الضروري البحث عن بدائل جديدة لمواجهة التحديات المتمثلة في ارتفاع معدلات البطالة، تراجع قدرة الدولة على خلق وظائف حكومية، وضغوط العولمة الاقتصادية.

في هذا السياق، بدأت الجزائر في تبني نموذج اقتصادي جديد قائم على دعم المقاولاتية باعتبارها محركًا رئيسيًا للنمو الاقتصادي وخلق فرص العمل. يتمحور هذا النموذج حول تشجيع الشباب على التوجه نحو المقاولة الذاتية، والمرافقة التقنية والتكوينية، إضافة إلى التسهيلات القانونية والإدارية. وتقديم العديد من الامتيازات للمقاول الذاتي والتي جاء بها القانون الاساسي الخاص بالمقاول الذاتي (القانون رقم22-23) المؤرخ في 22 ديسمبر 2022 والذي طبق في السنة المالية 2024/2023.

ورغم هذه الجهود، فإن تطبيق هذه السياسات يواجه جملة من العقبات، أبرزها نقص التوجيه والمرافقة الادارية في المراحل الأولى للمشروع ، ونقص الإعلام والترويج للمقاولين الذاتيين، وصعوبة الحصول على التمويل الكافي، وضعف التنسيق بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين. كما أن التحول نحو ثقافة المقاولاتية في مجتمع اعتاد على التوظيف في القطاع العام يطرح تحديات اجتماعية وثقافية ونفسية تتطلب وقتًا وموارد لتجاوزها، وفي هذا السياق يمكن طرح التساؤل الرئيسي للدراسة :

-كيف أثر تطور سوق العمل في الجزائر على بروز المقاول المقاول الذاتي؟

التساؤلات الفرعية :

- كيف تؤثر المقاولة الذاتية على بناء هوية المقاول الذاتي؟

- كيف ساهمت برامج دعم المقاولاتية في تعزيز المكانة الاجتماعية لدى المقاول الذاتي؟

5-الفرضيات:

الفرضية الرئيسية :

يؤثر تطور سوق العمل بشكل مباشر على بروز المقاول الذاتي، حيث أن تراجع فرص التوظيف في القطاع العام وارتفاع معدلات البطالة دفعت العديد من الأفراد، خاصة الشباب، إلى البحث عن بدائل مهنية أكثر استقلالية وابتكارًا.

الفرضيات الفرعية :

-ساهمت المقاولة الذاتية بشكل كبير في بناء هوية المقاول الذاتي من خلال تعزيز قيم الاستقلالية، تطوير المهارات القيادية، وترسيخ ثقافة الابتكار والمسؤولية.

- ساهمت برامج دعم المقاولاتية في تعزيز المكانة الاجتماعية للمقاول الذاتي من خلال تحسين نظرة المجتمع الى العمل الحر مما ادى الى زيادة الاعتراف الاجتماعي بدور المقاولين الذاتيين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

6-تحديد المفاهيم :

6-1-سوق العمل:

التعريف اللغوي لسوق العمل:

يعتبر"سوق العمل " من المصطلحات المركبة التي يمكن الوقوف على معناها بالعودة الى أصل مفردتيها في اللغة العربية فقد ورد في معجم لسان العرب أن "السوق "وهو موضع التسوق وهو البيع والشراء، وهو المكان الذي يعرض فيه الشيء ويطلب، سواءا كان سلعة أو خدمة أما "العمل" فهو الفعل وعمل الشيء[1].

وانطلاقا من هذا الأساس اللغوي ، يمكن تعريف سوق العمل بأنه المجال الذي يعرض فيه العمل ويطلب حيث يلتقي من يملك القدرة على العمل بمن يحتاج الى هذه القدرة في إطار تبادلي شبيه بما يحدث في الاسواق التجارية

[1]-ابن منظور محمد بن مكرم،لسان العرب ،تحقيق عبد الله علي الكبير ومحمد أحمد حسب الله، القاهرة : دارالمعارف،ج10،ص299 ،ج11،ص463

التعريف الاصطلاحي:

تعرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائرية سوق العمل على أنه : المجال الذي يتم فيه تنظيم العلاقة بين عرض العمل والطلب عليه من خلال آليات الوساطة والتوجيه والتكوين والادماج المهني ،بهدف تحقيق توازن فعال بين القوى العاملة واحتياجات السوق وتعزيز فرص التشغيل ومحاربة البطالة [1].

ويعرف كذلك بانها مؤسسة تنظيمية اقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليها، أي في المجال الذي يتم فيها بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير الخدمات اذ هناك في سوق العمل شرائح مختلفة تؤثر في قراراتها ومواقفها ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة المختلفة المهارات والاختصاصات، الساعية للحصول على فرص العمل مناسبة وعملية تخصيص الافراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فقط بل حاجة ومتطلب اجتماعي يؤثر في المجتمع سلبا وايجابا . [2]

كما عرفته منظمة العمل الدولية : انها الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف حيث يجر يتبادل العمل مقابل اجر ، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. [3]

6-2-دعم وتنمية التشغيل :

التعريف اللغوي لدعم وتنمية التشغيل:

- **دعم** :مأخوذ من الفعل "دَعَمَ"، ويعني تقوية الشيء أو مساندته ليصبح أكثر ثباتاً أو فاعلية.

- **تنمية** :مصدر الفعل "نَمَّى"، ويعني الزيادة والتطوير أو تحسين الشيء وجعله أفضل وأكثر إنتاجاً.

- **التشغيل** :مصدر الفعل "شَغَّلَ"، ويعني وضع شيء أو شخص في حالة عمل أو استخدام.

إجمالاً، من الناحية اللغوية، "دعم وتنمية التشغيل" تعني مساندة وتطوير عملية توفير فرص العمل وتحسينها[4].

[1]-وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، السياسة الوطنية للتشغيل ،تم الاسترجاع من https://www.mtess.gov.dz/ar/السياسة-الوطنية-للتشغيل،تم الاطلاع عليه يوم 15 مارس2025

[2]- متولي اسماعيل توطين الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكلة التخصصات العلمية، جامعة طيبة، المدينة المنورة، 2014، ص 6

[3]- منظمة العمل الدولية: قاموس المصطلحات جنيف ، منشورات منظمة العمل، سويسرا، 2009، ص49

[4]- زكي بدوي: معجم المصطلحات العلوم الادارية، انجليزي، فرنسي عربي، دار الكتب البناني،بيروت، ط2 ،1994 ،ص 178

التعريف الاصطلاحي لدعم وتنمية التشغيل:

يشير إلى مجموعة من السياسات والإجراءات التي تتبناها الحكومات والمؤسسات بهدف تعزيز خلق فرص عمل جديدة، وتحسين ظروف العمل، ورفع معدلات التوظيف بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية[1].

يشمل ذلك تقديم الدعم المالي والفني لأصحاب العمل، تحسين التعليم والتدريب المهني، وتطوير البنية التحتية الاقتصادية التي تساعد على استيعاب المزيد من اليد العاملة.

التعريف الإجرائي لدعم وتنمية التشغيل:

في سياق البحث أو الدراسة، يُعرَّف دعم وتنمية التشغيل بأنه:
مجموعة التدابير التي تتخذها الدولة الجزائرية (مثل برامج الدعم الحكومية كـالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية"nesda"،والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغرANGEM) لتقليل البطالة وتحسين تشغيل الأفراد، من خلال تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، تقديم التكوين المهني، وتسهيل الإدماج في سوق العمل.

3-6-المقاولاتيةEntrepreneuriat :

ـ التعريف اللغوي: المفاوضة والمجادلة وهي اتفاق بين طرفين يتعهد احدهما بأن يعمل للاخر عملا معينا في مدة معينة لقاء اجر محدود تشير الى الخطر والمغامرة التي تميز توظيف الاموال في النشاطالاقتصادي. [2]

التعريف الاصطلاحي:

يعرفها هنري فايول على انها حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بتواجد الخطر، والتي تدمج فيها افراد ينبغي ان تكون لهم سلوكات ذات قاعدة تختص بتقبل التغيير واخطار مشتركة والاخذ بالمبادرة والتدخل الفردي. ويعرفها مارسال موس بأنها الفعل الذي يقوم بهالمقاول وينفذه في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن ان يكون عبارة عن انشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن ان يكون عبارة عن تطوير مؤسسة بحد ذاتها، اذ انها عمل اجتماعي بحث. فالمقاولاتية حسب موس عمل اجتماعي ناتج عن مجموعة أفعال وتفاعلات وعلاقات انسانية واجتماعية بين مختلف الاطراف على المستوى الداخلي والخارجي.[3]

---

[1]- بلقاسم سالطنية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، اطروحة لنيلشهادة الدكتوراه فيعلم االجتماع التنمية، جامعة قسنطينة،1996 ،ص 61

[2]Olverbellégo et autres, dictionnaire des questions socails, l'outil-4 indisponible pour comprendre les enjeux sociaux, harmattan, paris, 2005,p 60-

[3]- محمد علي الجودي: نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مذكرة لنيل شهادة الكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2014-2015،ص 10

وذلك بانشاء مؤسسات جديدة أو تطوير وتوسيع اخرى موجودة في الميدان وتسعى الى مضاعفة ارباحها وتعظيم خدماتها ويعرفها باتيمان : ذلك المصطلح الذي يهتم بشكل كبير بمفهوم الابداع وايجاد منتجات جديدة لم تكن موجودة سابقا، أو تحسين منتوجات موجودة. [1]

التعريف الاجرائي

المقاولاتية هي مجموعة من الأفعال والعمليات والانشطة التي يقوم بها فرد أو مجموعة من الأفراد لإنشاء مؤسسة جديدة او تطوير مؤسسة تقوم على استغلال الموارد الغير مستغلة (مادية أو مالية اوبشرية)أو استغلال الموارد المستغلة ولكن بطرق مختلفة من اجل تقديم منتج أو خدمة.

6-4-المقاول الذاتي :

التعريف اللغوي للمقاول الذاتي:

- **المقاول** :مشتق من الفعل "قاول"، وهو الشخص الذي يقوم بإنجاز عمل أو مشروع مقابل أجر محدد، ويشير إلى الفرد الذي يتولى تنفيذ المهام بنفسه أو من خلال فريق عمل.

- **الذاتي** :نسبة إلى الذات، ويعني الاعتماد على النفس أو القيام بالعمل بشكل مستقل دون تبعية مباشرة لجهة أخرى.

إجمالاً، من الناحية اللغوية، "المقاول الذاتي" يشير إلى الشخص الذي يعتمد على نفسه في القيام بأعماله أو إدارة مشروعه الخاص[2].

التعريف الاصطلاحي للمقاول الذاتي:

المقاول الذاتي هو فرد يمارس نشاطاً مهنياً أو تجارياً أو حرفياً بشكل مستقل، دون أن يكون مرتبطاً بعقد عمل مع جهة معينة، ويعتمد على قدراته الخاصة في إدارة مشروعه أو نشاطه.
يتميز هذا النظام ببساطته الإدارية، حيث يمنح للأفراد فرصة إنشاء مشاريعهم الصغيرة بشكل رسمي، غالباً مع التمتع ببعض الامتيازات الضريبية والإدارية[3].

[1]- توفيق خذري، حسين بن الطاهر: المقاولاتية كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول واقع افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، جامعة الوادي 5-6 ماي2013، ص 6

[2]- توفيق خذري علي عماري: المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعات الملتقى الدولي لاول حول المقاولاتية وفرص الاعمال، جامعة باتنة، 2009، ص**6**

[3]- بوبكر الصديق بن الشيخ ،محددات التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين:دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سكيكدة ، م جلة الباحث الإقتصادي ،العدد 2017 ص42

التعريف القانوني :

عرفه المشرع الجزائري بموجب المادة الثانية من الفصل الأول المعنون بأحكام عامة في القانون الأساسي للمقاول الذاتي: "يقصد بالمقاول الذاتي كل شخص طبيعي يمارس بصفة فردية نشاطًا مربحًا يندرج ضمن قائمة النشاطات المؤهلة للاستفادة من القانون الأساسي للمقاول الذاتي، ولا يتعدى رقم أعماله السنوي حدًا يحدد وفقًا للتشريع المعمول به[1]

التعريف الإجرائي:

هو الشخص الطبيعي الذي ينشئ نشاطاً اقتصادياً بصفة فردية في مجلات تجارية أو حرفية أو خداماتية، وفقاً للقوانين والأنظمة المطبقة،دون انشاء مؤسسة مصغرة أو شركة ويعمل لحسابه الخاص ضمن سقف رقم أعمال محدد قانونا مستفيداً من إجراءات مبسطة لتسجيل نشاطه مع إمكانية الحصول على الدعم الفني والمالي من الجهات الحكومية.

5-6 الهوية المهنية:

التعريف اللغوي:

الهوية في اللغة مأخوذة من الضمير" هو"، وهي مصدر صناعي يُقصد به حقيقة الشيء أو الشخص التي تميّزه عن غيره، وتُستعمل للدلالة على الخصائص الذاتية التي تجعل الفرد ما هو عليه، وتختلف عن غيره من الأفراد [2].أما المهنية فهي صفة منسوبة إلى" المهنة"، أي الحرفة أو العمل الذي يزاوله الإنسان بصفة دائمة ويكتسب منه رزقه .[3]وعليه، فإن الهوية المهنية لغويًا تعني الصفة أو الحقيقة التي تميز الفرد من حيث انتمائه إلى مهنة معينة أو تخصص مهني بعينه.

التعريف الاصطلاحي:

تعرّف الهوية المهنية اصطلاحًا بأنها مجموعة التصورات، القيم، المعتقدات، والمعايير التي يطورها الفرد حول نفسه في سياق مهنته، وهي تتشكل من خلال التفاعل بين الفرد ومحيطه المهني والاجتماعي، وتُبنى تدريجيًا عبر التجارب المهنية والتعليمية المختلفة . وتنعكس الهوية المهنية في الطريقة التي يفكر بها الفرد تجاه عمله، ومدى التزامه به، وشعوره بالانتماء إلى مهنته.[4]

[1]-المادة 2 من القانون رقم 22-23 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتضمن القانون الأساسي للمقاول الذاتي ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد رقم 37 ، الصادر في 19 ديسمبر 2022 ، ص 5.

[2]- ابن منظور،* لسان العرب*، الجزء14 ، دار صادر، بيروت، مادة (هوو)، ص391 .

[3]- مجمع اللغة العربية،* المعجم الوسيط*، الطبعة الرابعة، القاهرة :دار المعارف،2004 ، مادة (مهن)، ص882 .

[4]-Dubar, C. La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles200. p ,113,Paris: Armand Colin

التعريف الإجرائي:

في هذا البحث، نقصد بـ الهوية المهنية الطريقة التي يعرّف بها الفرد نفسه من خلال مهنته، ومدى إدراكه لذاته داخل الوسط المهني، بما يشمل درجة ارتباطه العاطفي والمعرفي بالمهنة، وشعوره بالانتماء إليها، واستعداده للالتزام بقيمها ومتطلباتها .وتقاس الهوية المهنية في هذا السياق من خلال :تصور الفرد لذاته كممارس مهني، اندماجه في محيطه العملي، مدى وضوح أهدافه المهنية، واستمراريته في تطوير كفاءاته داخل المجال المهني.

6-6 المكانة الاجتماعية

التعريف اللغوي:

المكانة في اللغة مأخوذة من الجذر(ك و ن)، وهي تدل على الموضع والمقام، فيقال :له مكانة في القوم، أي منزلة وشرف بينهم [1].أما الاجتماعية، فهي نسبة إلى المجتمع، وهو جماعة من الناس تربطهم علاقات منظمة وتقاليد وأعراف مشتركة .[2]وعليه، فإن المكانة الاجتماعية لغويًا تعني :موضع الفرد أو منزلته ضمن جماعة بشرية وفق معايير اعتبارية يتفق عليها المجتمع.

التعريف الاصطلاحي:

تعرّف المكانة الاجتماعية اصطلاحًا بأنها الموقع أو المركز الذي يشغله الفرد داخل البناء الاجتماعي، والذي يحدد له مجموعة من الأدوار والحقوق والواجبات، ويتم تحديد هذه المكانة وفقًا لمعايير متعددة مثل المهنة، التعليم، الوضع الاقتصادي، والانتماء الطبقي[3] .

التعريف الإجرائي:

في هذا البحث، نقصد بـ المكانة الاجتماعية الموقع الذي يحتله الفرد داخل المجتمع من خلال نشاطه الاقتصادي كمقاول ذاتي، والذي يتحدد من خلال الاعتراف الاجتماعي بمهنته، ومدى مساهمته في النشاط الاقتصادي، واستقلاليته المالية .وتُقاس هذه المكانة وفقًا لمؤشرات واقعية مثل :نوع النشاط المقاولاتي الذي يمارسه، درجة استقراره المهني، مستوى دخله، نظرة المجتمع إليه كمقاول، ومستوى التقدير الذي يحظى به داخل أسرته وبيئته المحلية.

[1]- ابن منظور، مرجع سابق، الجزء13 ، مادة(مكن)، ص.157 .
[2]-. مجمع اللغة العربية،* المعجم الوسيط*، الطبعة الرابعة، القاهرة :دار المعارف،2004 ، مادة (جمع)، ص108 .
[3]- عبد القادر محمد، علم الاجتماع العام، الإسكندرية :دار المعرفة الجامعية، 2010 ، ص.174 .

7-الدراسات السابقة :

7-1- الدراسة الأولى:

للباحثة حمود سعيدة بعنوان " برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية " حيث قامت بدراسة ميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة ، قدمت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية بقسم علم اجتماع جامعة بسكرة 2005- 2006 حيث تناولت هذه الدراسة بعض الأسئلة

أسئلة وانطلقت من التساؤل الرئيسي:

-هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى العاملة الجامعية؟

الأسئلة الفرعية

-هل تقدم برامج التشغيل امتيازات ادارية من أجل تسهيل عملية توظيف للقوى الجامعية العاملة؟

- هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية ادارية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى العاملة الجامعية ضمن اطارها؟.

-هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية؟

-وقد اختارت الباحثة عينة طبقية من مجتمع بحث متكون من القوى الجامعية العاملة المستفيدة من برامج التشغيل سواء في اطار عقود ما قبل التشغيل أوبرنامج الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ في مجموع 82 فرد

كما اختارت المنهج الوصفي ، وبطبيعة الحال مع أدوات جمع البيانات مناسبة تمثلت في : المقابلة، و الاستمارة وقد قسمت الى سبعة محاور وأسئلة مغلقة و مفتوحة ووثائق وسجلات ويعض الإحصاءات وكانت النتائج كالتالي :

-تقدم برامج التشغيل تسهيلات ادارية للحصول على الوظائف و هذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج كسهولة التوظيف سواء عند توفير المناصب أو عند تجديد العقود.

-عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية و المهنية للمستفيدين من برامج التشغيل على الرغم من أن المناشير الوزارية و المراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة و التخصص ، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص و الشهادة.

-عدم ملائمة الأجور المخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي ، و لا الجهد المبذول من طرف أفراد العينة ، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في الوظيف العمومي

-ان عملية تشغيل القوى الجامعية العاملة هي عملية حسابية احصائية ، تهدف الى تحقيق توازن في سوق العمل ، وتحكم العوامل الديموغرافية و الاقتصادية أصبحت عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب.

7-2- الدراسة الثانية:

للباحث عبد الرزاق منيش بعنوان" دور النسق الاجتماعي في تنمية المسؤلية الاجتماعية لدى الشباب المقاولين" رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتورا في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ،جامعة سطيف كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قسم علم الاجتماع السنة الجامعية 2018/2017

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور النسق الاجتماعي (بما فيه الاسرة ،مؤسسات التعليم والتكوين ،مؤسسات الدعم والمرافقة) في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب المقاول ودفعهم للالتزام بها فب مشاريعهم من وجهة نظر سوسيولوجية كما هدفت للسعي لابراز أهمية تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستمرار والريادة للمشاريع الناشئة وذلك من خلال التساؤل الرئيسي:

ما هو دور النسق الاجتماعي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب المقاولين في مشاريعهم؟

انطلق الباحث من فرضية عامة مفادها :

يؤدي النسق الاجتماعي دورا ايجابيا في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب المقاولين وانبثق عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية نوجزها فيما يلي :

الفرضيات الفرعية للدراسة:

1 /تساهم الاسرة في دفع الشباب المقاولين للالتزام بالسلوك الاخلاقي في مشاريعهم

2 /تساهم مؤسسات التعليم والتكوين ايجابيا في اكساب الشباب المقاولين المعارف التنظيمية والمهنية من اجل تسيير مشاريعهم

3/تشجع اجهزة الدعم والمرافقة الشباب المقاولين على المشاركة المجتمعية من خلال مشاريعهم

اعتمد الباحث في دراسته على اداتين رئيسيتين هما :

- الملاحظة: وذلك من خلال دراسة استطلاعية حاول من خلالها الكشف عن علاقات العمل السائدة بين المقاولين والعمال والزبائن وملاحظة مدى ملائمة ظروف العمل ، مدى الالتزام باجراءات السلامة المهنية وغيرها من المؤشرات التي تندرج ضمن المسؤولية الاجتماعية

- المقابلة لجمع البيانات :طبقها على عيينة قدرت ب162 شابا مقاولا من ولاية البويرة ممن استفادوا من برامج الدعم (ANSEJ / ANGEM) بين سنتي 2017/2006

استمارة المقابلة التي اعتمدها الباحث اشتملت اربعة محاور هي:

محور البيانات الشخصية للمبحوثين ،محور يتعلق بمصادر اكتساب المقاولين للسلوك

الاخلاقي ، محور مصادر اكتساب المقاولين للمعارف التنظيمية والمهنية ،والمحور الرابع والاخير يتعلق بالمصادر المحفزة على المشاركة المجتمعية

نتائج الدراسة

1- الأسرة هي المصدرالاول والرئيسي لتنمية روح المسؤولية الاخلاقية لدى الشباب المقاولين

2- مؤسسات التكوين والتمهين هي المصدر الرئيسي في تنمية المسؤولية المهنية لدى الشباب المقاولين فهي لها الفضل الكبير في اكساب الشباب المقاول للمعارف التنظيمية والمهنية التي يتطلبها تسيير المشاريع وممارسة الانشطة المقاولاتية

3- أجهزة الدعم والمرافقة هي المصدر الرئيسي في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى الشباب المقاول من خلال تحفيزهم وتشجيعهم على المشاركة

وهذا ما يؤكد صدق الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة

7-3-الدراسة الثالثة:

للباحث بدراوي سفيان ، بعنوان "ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، السنة الجامعية 2014/2015

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على عناصر التفاعل بين ثقافة المقاولة والثقافة المجتمعية لدى الشباب الجزائري المقاول، وبأي منطق يسير المقاول الشاب مقاولته الصغيرة، وذلك من خلال التساؤل الرئيس: ماهي عناصر التفاعل بين ثقافة المقاولة و الثقافة المجتمعية لدى الشباب الجزائري المقاول؟ و بأي منطق يسير المقاول الشباب مقاولته الصغيرة؟

كما انطلق الباحث من فرضية عامة مفادها: السلوك التسييري للمقاول الشاب يرتبط بما تمليه عليه المرجعيات الثقافية المجتمعية من خلال هيمنة المنطق المجتمعاتي على المنطق المقاولاتي، فكلما اتجه المقاول الشاب نحو القيم المجتمعية الاجتماعية و (الرمزية كلما ابتعد عن القيم المقاولاتية (العقلانية).

وانبثق عن هذه الفرضيات جملة من الفرضيات الفرعية نوجزها فيمايلي

1- تلعب الشبكات الاجتماعية خاصة العائلة دورا مهما في مختلف القرارات بداية من قرار انشاء المؤسسة،

وبالتالي هذا الأخير هو استجابة للعائلة ويقع تحت تبعيتها.

2: يهيمن الاتجاه الذكوري في الأعمال، حيث أن تصورات الشباب لممارسة المرأة للأعمال مرتبط بالتقسيم المجتمعي للأدوار الاجتماعية على أساس الجنس.

3: تؤثر مختلف التصورات الدينية التي يحملها المقاول الشاب على ممارساته التسيرية، كما أن النجاح الاجتماعي مرتبط بها بدرجة كبيرة.

اعتمد الباحث في دراسته على منهج البحث الميداني، حيث استخدم الاستمارة كأداة لجمع البيانات طبقها على عينة قدرت ب 172 مفردة واحتوت على 93 سؤالا. ومن النتائج التي توصل إليها الباحث نذكر:

نتائج الدراسة

يصف المقاولين أصحاب المؤسسات الصغيرة و المصغرة في نموذج "أعمال تقليدي" ذلك لأن الخيارات التسييرية للمقاول بصفة عامة و ما تعلق بتشكيل الموارد البشرية بصفة خاصة، يتميز بهيمنة العلاقات الشخصية وتوظيف العلاقات الجماعية و تفضيل الولاءات على الكفاءات الاقتصادية، و يكتنفه الكثير من التناقضات الازدواجية والعائلة بالنسبة للمقاول الشاب سند أساسي لا يمكن التفريط فيه، بل هو الرأسمال الأساسي لسير أعماله.عبر أكثر من 93% من النساء المقاولات المتزوجات منهن أنهن لا يوافقن على عمل المرأة في عالم الأعمال وعند سؤالهن لماذا هن شخصياً متزوجات و ربات عمل فانصبت إجابات أغلبهن على أن ضغط الظروف الاقتصادية و الاجتماعية كان دافعا لولوجهن للعمل للحساب الخاص.

- أشارت بعض النساء المقاولات إلى أن قبول العائلة لمزاولتهن لنشاطهن الحالي كان شرطا مسبقاً و هاما لهن للانخراط في عالم الأعمال، فهن يعتبرن أن الدعم المعنوي و المالي للعائلة جد مهم و حاسم لهذه المغامرة.

إن ما يميز الشباب المقاول الجزائري ربطه بين الدين و المال و الربح و يرون أنه هناك حدود لذلك و من بين مظاهر ذلك تأثير التصورات الدينية على تجنب الشباب للقروض البنكية بسبب الفوائد الربوية التي تفرضها عليهم بعض البنوك.

الشباب الجزائري المقاول لديه اتجاهات قوية نحو الاعتقاد بالقدرية، كما أنه يرى أن العمل عبادة و يسعى من خلاله إلى الحصول على الربح الاقتصادي من خلال طموحه لتحقيق الثروة، ربح اجتماعي رمزي. حيث يتكفلبالعائلة خاصة الوالدين ، يتصدق و يزكي لأجل أجر و ثواب رباني.

7-4- الدراسة الرابعة: جاءت هذه الدراسة تحت عنوان : " المقاولاتية وبعد الثقافة الجهوية مدخل استكشافي " دراسة ميدانية تحليلية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر البحث والتنمية المحلية جامعة مصطفى سطنبولي، معسكر، 2015/2016

انطلقت هذه الدراسة من تساؤل مركزي مفاده: ما مدى تأثير ثقافة منطقة ما على الرغبة فيالمقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين؟.

وتقوم على افتراضان مفادهما:

تؤثر منطقة الغرب الجزائري نموذجا على رغبة الأفراد في المقاولاتية . اختلاف تأثير الثقافة من منطقة لأخرى على الرغبة المقاولاتية.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى:

- التطرق إلى مفهوم ومحددات الثقافة المقاولاتية

- تشخيص واقع الرغبة المقاولاتية .

- التطرق إلى دور العوامل المحددة لثقافة المقاولاتية على رغبة المقاولاتية

مجتمع الدراسة تمثل في طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية الممثلة للمؤسسات الجامعية الخمس بالغرب الجزائري .

اعتمدت الباحثة في دراستها على أداة الاستبيان قدر ب 350 استبيان.

تلخص الباحثة في دراستها إلى استخلاص النتائج التالية :

وجود تأثيرات لمؤشرات الثقافة المقاولاتية على الرغبة المقاولاتية في مختلف الولايات الممثلة للغرب الجزائري على أن ذلك يختلف من ولاية لأخرى .

الاستفادة من الدراسات السابقة :

أفادت الدراسات السابقة بحثنا في العديد من الجوانب و المتمثلة فيمايلي :

- مكنتنا من الوصول إلى دراسات سابقة ذات صلة بالموضوع

-تحديد أبعاد و مؤشرات الثقافة المقاولاتية.

-ساعدتنا في مراحل بناء الإشكالية و الفرضيات.

- تحديد الإطار النظري المناسب للدراسة.

- تحديد و بناء الإجراءات المنهجية مثل مجتمع البحث، العينة، المنهج، الأساليب و الأدوات مقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الراهنة.

- ركزت هذة الدراسات على المقاولاتية لكنها لم تفدنا في موضوع المقاول الذاتي بسبب حداثة الموضوع

8-المقاربة السوسيولوجية :

يتطلب تحليل التحولات العميقة التي يعرفها سوق العمل الحديث ـ خاصة تحوله من التركيز على التشغيل الكلاسيكي نحو دعم المقاولاتية الاستناد إلى عدد من المقاربات السوسيولوجية التي تساعد على فهم الظاهرة من زوايا متعددة، بالنظر إلى ارتباطها بالبنيات الاجتماعية، والفاعلين، والتمثلات، والتحولات القيمية. وفي هذا الإطار يمكن استحضار أبرز المقاربات التالية:

8-1-المقاربة البنيوية-الوظيفية(Structural Functionalism)

ترى هذه المقاربة أن كل مظهر اجتماعي يؤدي وظيفة في الحفاظ على استقرار المجتمع. وبالتالي، فإن ظهور المقاولة الذاتية هو استجابة وظيفية لتحولات سوق الشغل، إذ تُمثّل هذه المبادرة بديلاً عن البطالة وتُسهم في إدماج الأفراد اقتصاديًا واجتماعيًا. من هذا المنظور، فإن المقاولاتية ليست فقط خيارًا اقتصاديًا، بل هي جزء من وظيفة اجتماعية لحل مشكل التشغيل داخل البنية الاجتماعية الحديثة[1].

8-2-المقاربة السوسيولوجية للتفاعل الرمزي(SymbolicInteractionism)

تركز هذه المقاربة على تمثلات الأفراد وتصوراتهم للمقاولة والعمل .فالمقاول الذاتي لا يُنظر إليه كمجرد فاعل اقتصادي، بل كشخص يبني هوية اجتماعية جديدة من خلال مشروعه الذاتي، ويُعيد تشكيل تصوراته حول النجاح، الاستقلال، والانتماء. وهنا تُصبح اللغة، والرموز، والتفاعلات اليومية بين المقاول والمحيط جزءًا من الفهم السوسيولوجي لسوق العمل الجديد. [2]

8-3-المقاربة السوسيولوجية النقدية(CriticalSociology)

تعالج هذه المقاربة التحول نحو المقاولاتية باعتباره نتيجة مباشرة لتراجع دور الدولة في التشغيل وتحوّلها نحو منطق "الخوصصة الاجتماعية للمخاطر"، حيث يُلقى بالمسؤولية على عاتق الفرد لمواجهة مصيره المهني. وبالتالي، فإن دعم المقاولاتية قد يُخفي وراءه تملصًا مؤسساتيًا من الالتزامات الاجتماعية. وتطرح هذه المقاربة تساؤلات حول عدالة هذا التحول، ومدى توفر شروط النجاح للجميع.[3]

---

[1]-تالكوت بارسونز، "النظام الاجتماعي"، ترجمة: أحمد زكي بدوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 52.

[2]-إيرفينغ غوفمان، "عرض الذات في الحياة اليومية"، ترجمة: نادر كاظم، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 2008، ص 34.

[3]-بيير بورديو، "بؤس العالم"، ترجمة: بشير السباعي، دار الأهالي، دمشق، 2001، ص 91

8-4-مقاربة الحراك الاجتماعي(Social MobilityApproach)

تنظر هذه المقاربة إلى المقاولة الذاتية كآلية جديدة لتحقيق الحراك الاجتماعي، خاصة لفئات الشباب والطبقة الوسطى. فالتوجه نحو العمل الحر قد يفتح آفاقًا للترقي الاقتصادي، لكنه في المقابل قد يعيد إنتاج الفوارق الاجتماعية في غياب شروط الإنصاف، مثل: الولوج إلى التمويل، التكوين، والدعم[1].

[1]-ريمون بودون، "اللامساواة في الفرص"، ترجمة: توفيق سلطان، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، 2007، ص 66.

خلاصة الفصل الأول:

تناول هذا الفصل الإطار العام للدراسة من خلال عرض الإشكالية التي ترتبط بتحولات سوق العمل في الجزائر، وتزايد التوجه نحو المقاولة الذاتية كبديل عن التشغيل الكلاسيكي. كما تم تحديد الأسئلة البحثية والفرضيات، وبيان دوافع اختيار الموضوع وأهميته النظرية والعملية .شمل الفصل كذلك ضبط المفاهيم الأساسية ذات الصلة، وتوضيح المنهج المعتمد وأداة الدراسة، إلى جانب تحديد المجالين الزماني والمكاني. واختُتم بعرض الدراسات السابقة والمقاربات السوسيولوجية التي تشكل الإطار النظري لفهم ظاهرة المقاول الذاتي في سياق اجتماعي واقتصادي متغير.

الفصل الثاني:

سوق العمل وسياسات التشغيل

تمهيد :

يعتبر سوق العمل من أبرز المحاور التي تحتل مكانة مركزية في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، بالنظر إلى ما يعكسه من تفاعل بين العرض والطلب على اليد العاملة، وما يمثله من مؤشر حيوي على صحة الاقتصاد ومدى قدرته على تحقيق النمو المستدام، إن فهم طبيعة سوق العمل لا يمكن أن يتحقق بمعزل عن الإلمام بالمفاهيم الأساسية المرتبطة به، كتعريف العمل ذاته، وتحديد العناصر المكونة لهذا السوق، إلى جانب إدراك المحددات التي تؤثر في أدائه وتوازنه.

ويتناول هذا الفصل تفصيلًا مفاهيميًا لسوق العمل من خلال عرض الأسس النظرية والمكونات الجوهرية التي تؤطره، مع التطرق إلى أبرز المحددات البنيوية والهيكلية المؤثرة فيه، إضافة إلى المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية التي تسمح بقياس أدائه وتحليل واقعه. ثم يُنتقل إلى دراسة سوق العمل في الجزائر، باعتبارها حالة تطبيقية تعاني من إكراهات مزمنة وتحديات متعددة، على رأسها البطالة البنيوية، ضعف تنوع النشاطات الاقتصادية، واختلال العلاقة بين منظومة التكوين واحتياجات السوق. ويركز هذا التحليل على رصد خصائص ومميزات هذا السوق، واستعراض العوامل المؤثرة فيه، وصولًا إلى تقييم شامل لمدى فعاليته في الاستجابة لمتطلبات التنمية الوطنية.

1- مفاهيم أساسية حول سوق العمل

تشكل دراسة المفاهيم الأساسية المرتبطة بسوق العمل نقطة إنطلاق ضرورية لفهم التفاعلات المعقدة التي تحدث داخل هذا الفضاء الاقتصادي والاجتماعي. فالعمل، باعتباره نشاطًا بشريًا يهدف إلى إنتاج السلع أو تقديم الخدمات، يمثل في ذاته حجر الأساس في البنية الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع. ومن هذا المنطلق، يُعتبر سوق العمل الإطار الذي تلتقي فيه قوى العرض والطلب على اليد العاملة، ويعدمن أكثر الأسواق حساسية للتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، إذ يعكس بشكل مباشر مدى قدرة الاقتصاد على توفير مناصب شغل دائمة وملائمة للسكان النشطين[1].

ويعد سوق العمل سوقا خاصًا يختلف عن الأسواق التقليدية للسلع والخدمات، لأن موضوع المبادلة فيه هو العمل البشري ذاته، الذي يتميز بخصوصيات اجتماعية وأخلاقية، ولا يمكن اختزاله في مجرد سلعة قابلة للتبادل الحر دون ضوابط. كما أنه يتأثر بجملة من المحددات البنيوية، مثل الهيكل الديموغرافي، مستوى التعليم والتكوين، وتوزيع الأنشطة الاقتصادية، إضافة إلى السياسات العمومية المعتمدة في مجالات الاستثمار والتشغيل[2].

علاوة على ذلك، تعد مؤشرات سوق العمل أدوات تحليلية لا غنى عنها لفهم واقعه وتطوره، مثل معدل البطالة، معدل التشغيل، نسبة النشاط، ومتوسط الأجور. وتسمح هذه المؤشرات برصد فعالية السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وتشخيص الاختلالات البنيوية التي قد تعيق تكافؤ الفرص وتحقيق العدالة الاجتماعية.

إن التطرّق إلى هذه الجوانب المفاهيمية لا يهدف فقط إلى وضع إطار نظري للموضوع، بل إلى تمكين الباحث من أدوات تحليل موضوعية تسمح بفهم واقع سوق العمل، خاصة في السياق الجزائري الذي يعرف تعقيدات إضافية بفعل التحولات الاقتصادية والديموغرافية العميقة، ما يجعل من الضروري استيعاب الأسس النظرية التي يقوم عليها هذا السوق لضمان التحليل الدقيق والناجع[3].

---

[1]- عبد المالك زياية، الاقتصاد الكلي وتحديات التنمية في الجزائر، دار الهدى، الجزائر، 2018، ص. 87.

[2]-محمد طيفور، سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر: الواقع والرهانات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2020، ص. 44 .

1. [3]-ILO, Key Indicators of the Labour Market, International Labour Organization, Geneva, 2022, pp. 15-22.

1 -1-العمل وسوق العمل

يمثل العمل أحد المرتكزات الأساسية في بناء الحضارات وتنمية الاقتصاديات، إذ لا يمكن تصور أي عملية إنتاج أو خلق للثروة دون تدخل العنصر البشري، سواء من خلال الجهد البدني أو الذهني. فقد حظي العمل باهتمام واسع منذ العصور القديمة، حيث اعتبره الفلاسفة اليونانيون مرادفًا للواجب والفضيلة، ثم تطور إدراك المجتمعات له مع بروز النظريات الاقتصادية الكبرى، التي جعلت منه مكونًا رئيسيًا في عملية الإنتاج إلى جانب رأس المال والأرض. ووفقًا للمدرسة الكلاسيكية، فإن العمل هو المصدر الحقيقي للقيمة، ويقاس إنتاجه بمقدار الوقت اللازم لتوفير السلعة أو الخدمة[1]،أما المدرسة الماركسية، فقد ركزت على العمل في إطار العلاقة الجدلية بين الطبقة العاملة ومالكي وسائل الإنتاج، مبرزة أن فائض القيمة ينتج من استغلال العمل[2].

أما في الرؤية الحديثة، فتجاوز مفهوم العمل النشاط اليدوي المرتبط بالصناعة والزراعة، ليشمل مجالات أكثر تعقيدًا تتعلق بالخدمات، المعرفة، التكنولوجيا الرقمية، والاقتصاد الإبداعي. وأصبح يُنظر إلى العمل كمصدر للهوية الاجتماعية، ومؤشر للاندماج الاقتصادي والسياسي داخل المجتمع، لذلك فإن فقدان العمل أو تعذر الحصول عليه يؤثر سلبًا على شعور الأفراد بالكرامة والاستقرار.

وفي المقابل، فإن سوق العمل يمثل الإطار المنظم لتبادل هذا المورد الحيوي (العمل)، من خلال الالتقاء بين جانبين: عرض العمل، الذي يمثله الأفراد الراغبون والقادرون على العمل؛ وطلب العمل، الذي تعبّر عنه المؤسسات الاقتصادية والإدارية والاجتماعية الباحثة عن قوة عمل بشرية. ويتحدد هذا السوق داخل منظومة اقتصادية واجتماعية وقانونية، ما يجعله سوقًا ذا طبيعة خاصة تختلف جذريًا عن أسواق السلع والخدمات.

ومن أبرز خصوصيات سوق العمل أنّ "الموضوع المتداول فيه" هو الإنسان، ما يعني أن علاقات العمل لا تُدار فقط بمنطق العرض والطلب، بل تُحكم بمنظومة حقوقية وتشريعية تراعي الجوانب الأخلاقية والاجتماعية والإنسانية، مثل حماية الأجور، منع التمييز، كفالة الأمان الوظيفي، واحترام شروط العمل اللائق. كما يتميز سوق العمل بدرجة عالية من التفاوتات بين فئاته؛ فهناك سوق عمل رسمي منظّم، وسوق غير رسمي تسوده الهشاشة، مما يُولد إشكاليات متعددة مثل التوظيف الناقص والبطالة المقنّعة[3].

تساهم العديد من العوامل في تحديد توازنات سوق العمل، مثل مستوى النمو الاقتصادي، نوعية النظام التربوي والتكويني، السياسة الجبائية، طبيعة الأنشطة الاقتصادية السائدة، والظروف الديموغرافية، خاصة ما يتعلق بنسبة السكان النشطين. كما تؤثر التحولات التكنولوجية والرقمية في إعادة تشكيل هذا السوق، حيث أدت إلى اختفاء وظائف

[1]-آدم سميث، *ثروة الأمم*، ترجمة: بشير السباعي، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، 2005، ص. 112.
[2]-كارل ماركس، *رأس المال*، الجزء الأول، ترجمة: فالح عبد الجبار، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص. 89.
[3]-عبد القادر بن شريف، سوق العمل وسياسات التشغيل في الوطن العربي، دار اليازوري العلمية، عمّان، 2018، ص. 34 .

تقليدية، وظهور أخرى جديدة تتطلب مهارات متطورة في مجالات البرمجيات، الذكاء الاصطناعي، وإدارة البيانات[1].

وفي إطار السياسة العامة، لا يمكن أن يُترك سوق العمل لقواعد السوق الحر دون تدخل الدولة، إذ تتطلب ضرورات العدالة الاجتماعية وتحقيق التوازنات الاقتصادية تدخلات متعددة، من أبرزها: سنّ تشريعات العمل، تشجيع الاستثمار المنتج، تمويل برامج التكوين المهني، وضمان الحماية الاجتماعية للعمال. وتؤكد منظمة العمل الدولية (ILO) على أهمية ما يُعرف بـ"العمل اللائق" الذي يجمع بين توفير فرص العمل، والحماية الاجتماعية، وضمان الحريات النقابية، وتعزيز الحوار الاجتماعي، كدعائم لأي سوق عمل عادل ومنتج.
في السياق الجزائري، يعاني سوق العمل من تحديات معقدة ومتشابكة، أبرزها ضعف التنويع الاقتصادي، الهيمنة النسبية للقطاع غير الرسمي، محدودية المخرجات التكوينية، والفجوة بين العرض والطلب من حيث المهارات. فعلى الرغم من التحسن النسبي في مؤشرات التعليم، إلا أن الفجوة بين التكوين ومتطلبات سوق الشغل لا تزال واسعة، ما يجعل العديد من الشباب يعانون من بطالة طويلة الأمد، كما أن التقلبات الاقتصادية الناجمة عن تذبذب أسعار النفط تؤثر بشكل مباشر في قدرة الدولة على خلق مناصب شغل دائمة ومنتجة[2].

ختامًا، فإن فهم طبيعة العمل وسوق العمل يُشكل الخطوة الأولى نحو تشخيص فعّال للمشكلات المرتبطة بالتشغيل والبطالة، ويسمح بتطوير سياسات عمومية قائمة على إدماج اقتصادي واجتماعي حقيقي للفئات النشطة، مع تعزيز كفاءة الاقتصاد الوطني وقدرته على امتصاص اليد العاملة في إطار تنموي متوازن ومستدام.

1-2-محددات سوق العمل

تتعدد المحددات التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في سوق العمل، حيث تتداخل العوامل الاقتصادية والديموغرافية والاجتماعية والمؤسساتية والقانونية لتشكل الإطار العام الذي يوجه توازن السوق بين العرض والطلب. ويمكن حصر أبرز هذه المحددات في العناصر التالية:

1-2-1-النمو الاقتصادي

النمو الاقتصادي هو المحدد الأهم لسوق العمل، إذ يؤدي توسع الناتج المحلي الإجمالي إلى خلق فرص عمل جديدة، خاصة في القطاعات ذات الكثافة العمالية العالية مثل الصناعة، الفلاحة، والخدمات الإنتاجية. غير أن هذا الأثر يبقى مرهونًا بطبيعة النمو، فإذا ما انحصر في قطاعات غير مشغلة، كقطاع المحروقات مثلًا، فإن أثره على التشغيل يكون محدودًا[3].

---

[1]-منى غنيم، الاقتصاد غير الرسمي في الدول النامية: التحديات والآفاق، مجلة المستقبل العربي، العدد 483، 2021، ص. 66 .

[2]-وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تقرير سوق العمل في الجزائر: تحديات وآفاق، الجزائر، 2023، ص. 19 .

[3]-بلقاسم أحمد، الاقتصاد الكلي وتحديات النمو في الجزائر .دار الهدى، 2019، ص. 113↩ .

1-2-2التركيبة الديموغرافية

تشكل البنية السكانية عاملًا حاسمًا في تحديد حجم العرض في سوق العمل، حيث أن ارتفاع نسبة الشباب ضمن الفئة النشطة (15-35 سنة) يرفع الضغط على السوق. وتعرف هذه الظاهرة بـ"الهبة الديموغرافية" التي يمكن أن تُستثمر إيجابيًا إذا توفرت سياسات تشغيلية ملائمة، لكنها تتحول إلى عبء في حال غياب هذه السياسات[1].

1-2-3جودة التعليم والتكوين المهني

يعتبر توافق منظومة التعليم والتكوين المهني مع حاجيات السوق عاملًا رئيسيًا في تقليص البطالة الهيكلية، حيث يؤدي غياب المواءمة بين ما يدرسه الطلبة وبين متطلبات سوق الشغل إلى تراكم الخريجين دون فرص إدماج حقيقية. فضعف التكوين العملي، واعتماد مناهج نظرية تقليدية، يساهمان في خلق فجوة المهارات[2].

1-2-4الأطر القانونية والتنظيمية

تلعب التشريعات المنظمة لعلاقات العمل دورًا أساسيًا في تحديد مرونة السوق واستقراره. فالقوانين التي تحكم التوظيف، الأجور، أنظمة الحماية الاجتماعية، وأنواع العقود، تؤثر بشكل مباشر على قرارات التوظيف من قبل أرباب العمل، وعلى أمان العمال من ناحية أخرى. إذ أن التنظيم المفرط قد يُعيق التوظيف، بينما يُفضي الغياب التنظيمي إلى هشاشة مهنية[3].

1-2-5التقدم التكنولوجي والتحول الرقمي

أحدث التطور التكنولوجي تحولًا عميقًا في طبيعة المهن المطلوبة. فقد ظهرت وظائف جديدة في مجالات البرمجيات والذكاء الاصطناعي، مقابل اندثار وظائف تقليدية. وأصبح على سوق العمل مواكبة هذا التحول من خلال تحديث المهارات وتوفير تكوينات رقمية متخصصة[4].

1-2-6العوامل المؤسساتية والسياسية

ترتبط حركية سوق العمل أيضًا بفعالية مؤسسات الوساطة مثل وكالات التشغيل، ومدى شفافية السياسات العامة، واستقرار مناخ الاستثمار. فتوفر بيئة مؤسساتية سليمة وبنية تحتية ملائمة يشجعان على الاستثمار ويزيدان الطلب على اليد العاملة[5].

1-2-7الهيكل الاقتصادي

يتأثر سوق العمل بالتركيبة الهيكلية للاقتصاد. ففي البلدان التي تعتمد على اقتصاد ريعي مثل الجزائر، تظل فرص العمل محدودة ومتقلبة تبعًا لتغير أسعار الموارد الطبيعية،

---

[1]-عبد الكريم سهيلة، "الهبة الديموغرافية في الجزائر: الفرص والتحديات"، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، العدد 15، 2020، ص. 76.

[2]-رزوق نادية، "سوق العمل الجزائري بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التشغيل"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة المسيلة، عدد 22، 2021، ص. 122

[3]-خليل محمد،تشريعات العمل وتوازن سوق الشغل في الجزائر .منشورات دار المعرفة، 2018، ص. 65

[4]-بوعلاق سامي، "تأثير الرقمنة على طبيعة المهن"، مجلة التكنولوجيات الحديثة والعمل، العدد 6، 2021، ص. 45

[5]-بن ناصر حسين، "المحددات المؤسساتية للتشغيل"، الملتقى الوطني حول التنمية والتشغيل، جامعة الجلفة، 2022، ص. 88.

وهو ما يستدعي ضرورة تنويع النشاط الاقتصادي باتجاه القطاعات المنتجة والداعمة للتشغيل المستدام.

يتضح من خلال ما سبق أن سوق العمل لا يمكن أن يُفهم أو يُدار بكفاءة من دون دراسة شاملة لمحدداته البنيوية، التي تتشابك فيما بينها بشكل عضوي. ومن ثمّ فإن أي سياسة تشغيل فعالة لا بد أن تنطلق من معالجة هذه المحددات من خلال مقاربة متعددة الأبعاد تشمل التحفيز الاقتصادي، إصلاح التعليم والتكوين، تبسيط الإجراءات، وتطوير البيئة القانونية والمؤسساتية الداعمة للعمل[1].

1- 3 مؤشرات سوق العمل

مؤشرات سوق العمل هي أدوات تحليلية وقياسية ضرورية لفهم ديناميكية هذا السوق وتقييم أدائه، وتُستخدم من قبل الحكومات والباحثين والمؤسسات الاقتصادية لصياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بالتشغيل، التعليم، الحماية الاجتماعية والتنمية. ويعكس كل مؤشر جانبًا محددًا من العلاقة بين العرض والطلب، ومستوى الفعالية في توظيف الموارد البشرية داخل الاقتصاد. وتتنوع هذه المؤشرات بين كمية ونوعية، مباشرة وغير مباشرة، قصيرة الأجل وطويلة الأمد.

1-3-1معدل البطالة

يُعتبر معدل البطالة من أبرز المؤشرات الكمية، ويقاس كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى إجمالي القوى العاملة. وتعرف البطالة بأنها الحالة التي يكون فيها الفرد قادرًا على العمل وراغبًا فيه وباحثًا عنه دون أن يتمكن من الحصول على فرصة مناسبة ويعتبر ارتفاع معدل البطالة مؤشراً سلبيًا على أداء الاقتصاد وسوق العمل، خاصة عندما يتعلق الأمر بالبطالة طويلة الأمد أو البطالة في أوساط الشباب والنساء. ففي الجزائر مثلًا، تشير تقارير الديوان الوطني للإحصائيات إلى أن معدل البطالة بلغ 11.6% سنة 2023، مع تفاوتات إقليمية وقطاعية واضحة.

1-3-2 معدل النشاط الاقتصادي

يمثل هذا المؤشر نسبة السكان النشطين اقتصاديًا (أي الذين يعملون أو يبحثون عن عمل) من إجمالي السكان في سن العمل (عادة 15 سنة فأكثر). وهو يعكس مدى مشاركة السكان في الأنشطة الاقتصادية، وكلما ارتفع هذا المعدل دلّ على مشاركة فعالة للقوى البشرية في عملية الإنتاج. وقد أظهرت الإحصاءات الوطنية أن معدل النشاط في الجزائر ظل محدودًا مقارنة بالمعدلات العالمية، حيث لم يتجاوز 41% في السنوات الأخيرة[2].

1-3-3 معدل التشغيل

يشير معدل التشغيل إلى نسبة السكان المشتغلين من إجمالي السكان النشطين اقتصاديًا، ويعتبر مكملًا لمعدل البطالة. فكلما ارتفع هذا المعدل، دلّ على قدرة الاقتصاد على

[1]-منظمة العمل الدولية،مؤشرات سوق العمل: الدليل المفاهيمي والإحصائي .جنيف، 2020، ص. 34.
[2]-بن علي عادل،"البطالة المقنعة في الجزائر: الواقع والمسببات"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، عدد 17، جامعة الوادي، 2021، ص. 91

امتصاص اليد العاملة. وفي بعض الأحيان يحسب أيضًا على أساس نسبة المشتغلين من مجموع السكان في سن العمل. ويتميز هذا المؤشر بأهمية خاصة عند تحليله حسب الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، أو القطاع الاقتصادي[1].

1-3- 4 معدل البطالة المقنعة

يقيس هذا المؤشر نسبة الأفراد الذين يصنفون كمشتغلين، لكنهم لا يعملون بكفاءة أو إنتاجية كاملة أو يعملون في وظائف لا تتوافق مع مؤهلاتهم. وهو يعكس فشلًا في التوظيف الأمثل للموارد البشرية، ويعد أكثر شيوعًا في الاقتصاديات الريعية أو ذات القطاع غير الرسمي المتضخم. ويعتبر هذا النوع من البطالة إشكاليًا لأنه لا يظهر في الإحصاءات الرسمية بشكل دقيق، لكنه يضعف مردودية الاقتصاد ويؤثر على رفاهية الأفراد.

1-3-5 مؤشرات جودة العمل

لا تقتصر دراسة سوق العمل على الجوانب الكمية فحسب، بل تشمل أيضًا مؤشرات نوعية تعكس جودة ظروف العمل. ومن بين هذه المؤشرات:

- **متوسط الأجور الشهرية:** وهو مؤشر أساسي يعكس المستوى المعيشي للعمال ويستخدم لقياس الفروقات بين القطاعات والمهن والمناطق.
- **مدة العمل الأسبوعية:** إذ تعتبر ساعات العمل المفرطة مؤشرًا سلبيًا على توازن الحياة المهنية والشخصية.
- **التغطية الاجتماعية:** وهي مؤشر على مدى استفادة العاملين من أنظمة التأمين والتقاعد والرعاية الصحية، وتعكس مستوى الحماية الاجتماعية.
- **العمل غير الرسمي:** وهو نسبة العمال الذين يشتغلون خارج الأطر القانونية والرسمية، دون عقود أو ضمان اجتماعي، ويعكس هشاشة سوق العمل[2].

1-3-6 معدل الإدماج المهني للخريجين

يُقيس هذا المؤشر نسبة الخريجين الذين تمكنوا من الالتحاق بسوق العمل خلال فترة معينة بعد التخرج (عادة 6 إلى 12 شهرًا). ويُستخدم لتقييم مدى توافق مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني مع حاجيات السوق. ويُظهر التقرير الوطني حول التكوين المهني أن نسبة الإدماج المهني في الجزائر بعد 12 شهرًا من التخرج تبلغ حوالي 53%، مع فروقات بين التخصصات والمستويات التكوينية.

1-3-7مؤشرات النوع الاجتماعي والجهوي

تشير هذه المؤشرات إلى التفاوتات في فرص العمل بين الذكور والإناث، أو بين المدن والقرى، أو بين الولايات الساحلية والمناطق الداخلية. وتكتسي هذه المؤشرات أهمية كبيرة في السياسات التنموية، إذ أن الفوارق الكبيرة في فرص التشغيل تعكس غياب العدالة المجالية والاجتماعية، وتساهم في تعزيز التهميش والهجرة الداخلية.

---

[1]-منصوري فاطمة الزهراء، "جودة العمل في ظل الاقتصاد غير الرسمي"، *مجلة التنمية والعمل*، العدد 9، جامعة الجزائر 3، 2020، ص. 56 .

[2]-رابح لامية، "النوع الاجتماعي والجهوية في سوق العمل الجزائري"، *مجلة قضايا التنمية البشرية*، عدد 10، 2022، ص. 42.

1-3-8 مؤشر العمالة الهشة والجزئية

يقيس هذا المؤشر نسبة الأشخاص العاملين بعقود مؤقتة، موسمية، أو بدوام جزئي.ورغم أن هذا النوع من التشغيل يعطي مرونة أكبر للمؤسسات، إلا أنه يضعف الاستقرار المهني والاجتماعي للعمال، خاصة في غياب ضمانات قانونية. وتُظهر الدراسات أن فئة كبيرة من الشباب في الجزائر تشتغل وفق هذه الصيغة، مما يعكس صعوبة النفاذ إلى مناصب دائمة[1].

2- سوق العمل في الجزائر .

لقد مرّ سوق العمل الجزائري بعدة تحولات تأثرت بمجموعة من العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، لا سيما بعد التحوّل نحو اقتصاد السوق مطلع التسعينات، وما تبعه من برامج إصلاح اقتصادي وإعادة هيكلة المؤسسات العمومية، التي كان لها انعكاسات عميقة على مستوى التشغيل، كما فرضت التحديات الديمغرافية المتسارعة خاصة مع ارتفاع عدد السكان في سن العمل ضغطًا إضافيًا على آليات استيعاب طالبي العمل، وهو ما أدّى إلى اتساع دائرة البطالة والهشاشة المهنية خصوصًا في أوساط الشباب والنساء وخريجي الجامعات[2].

ويلاحظ أن سوق العمل في الجزائر لا يعاني فقط من اختلال في كميات التشغيل وإنما أيضًا من خلل في نوعيته من خلال انخفاض نسب الإدماج المستقر، وضعف التغطية الاجتماعية، وارتفاع نسب التشغيل في القطاعات الهشة أو غير الرسمية، ناهيك عن ضعف التوافق بين مخرجات منظومة التعليم والتكوين من جهة، وحاجيات السوق من جهة أخرى.[3]وقد ساهمت هذه الإشكالات في تعقيد عملية الإدماج المهني، لاسيما في ظل سيطرة القطاع العمومي على مناصب الشغل الرسمية، وتردد القطاع الخاص في تحمل مسؤولياته التشغيلية الكاملة.

ورغم تعدد البرامج والسياسات العمومية التي أطلقتها الدولة من أجل تحسين مؤشرات التشغيل، على غرار آليات دعم الإدماج المهني، وبرامج القروض المصغّرة، والمرافقة في إنشاء المؤسسات المصغرة، إلا أن نتائجها تبقى محدودة من حيث الاستدامة والفعالية، وذلك بسبب غياب رؤية مندمجة للتنمية الاقتصادية ذات الطابع الإنتاجي والمولد لفرص العمل المستدامة[4].

---

[1]- رابح لامية، نفس المرجع السابق ، ص43

[2]- البنك الدولي،تحليل سوق العمل في الجزائر: تحديات وفرص .تقرير صادر عن قسم التنمية البشرية، واشنطن، 2021، ص. 12.

[3]-الصديق أحمد، "إشكالية البطالة في الجزائر بين متطلبات التشغيل وإصلاح المنظومة التعليمية"، *مجلة الاقتصاد الجديد*، جامعة قسنطينة، عدد 15، 2022، ص. 77 .

[4]- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.*تقرير السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر 2019–2023*، الجزائر، 2023، ص. 35.

2-1 خصائص سوق العمل الجزائري.

لسوق العمل في الجزائر خصائص عدة سنأتي على ذكر اثنتين منها هما: تجزؤه وانتشار ظاهرة البطالة فيه، هذه الأخير ونظرا لارتفاع معدلاتها في نهاية عقد التسعينات، أصبحت من أهم التحديات الواجب مواجهتها من طرف الحكومة الجزائرية عند بداية الألفية الثالثة.

2-1-1 تجزؤ سوق العمل.

في ما يتعلق بتجزؤ سوق العمل، فإنه يمكن التمييز بين أجزاء مختلفة تكون سوق العمل في الجزائر: قطاع ريفي يشمل النشاطات الفلاحية، وقطاع حضري هو الآخر يتكون من قطاع غير رسمي يتكفل بجزء من التشغيل لكن في ظروف غير لائقة سواء فيما يتعلق بالأجور أو ظروف العمل والحماية الاجتماعية، وآخر رسمي يضم القطاع العام والخاص الخاضعين لتشريع العمل.[1]

يستحوذ القطاع الريفي على حصة معتبرة من الشغل لا يمكن إهمالها، إذ امتص هذا القطاع في سنة 1977: 72.2 %من اليد العاملة المشتغلة، بقرابة 50 % منها مصدرها الفلاحة حسب الديوان الوطني للإحصائيات قد انخفضت نسبة مساهمة القطاع الريفي في التشغيل إلى حوالي 42,35% في سنة 2001 و 34,67 % في سنة 2010، نتيجة لهجرة السكان من الريف إلى المدن الأسباب عدة منها نوعية الهياكل القاعدية الاجتماعية وارتفاع الأجور في المدن، وضع أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في القطاع الرسمي، وبروز القطاع غير الرسمي؛

تميز الاقتصاد الجزائري إثر المرحلة الانتقالية التي مر بها بتنامي القطاع غير الرسمي، الذي خلق أسواقا غير رسمية، منها سوق العمل غير الرسمي، لأسباب عدة منها جمود سوق العمل الرسمية وعدم قدرة المؤسسات الاقتصادية على استيعاب اليد العاملة العاطلة الطالبة للشغل، وحسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فإن" الأنشطة غير الرسمية لقيت إقبالا كبيرا من طرف الفئة النشطة غير المشغلة، وهذا في غياب القدرة الاستيعابية للجهاز الإنتاجي على امتصاص اليد العاملة العاطلة حيث أشارت الإحصائيات المتعمدة في التقرير إلى أنه في سنة 2005 أربعة ملايين شخص يشتغل في القطاع غير مؤمن اجتماعيا كليا أو جزئيا. وذلك راجع لطبيعة هذه الأنشطة التي تضم الأعمال الموسمية كالقطاع الزراعي بنسبة 87 % وقطاع البناء والأشغال العمومية بأكثر من 81 %".[2]

2-1-2 البطالة و سوق العمل الجزائري.

من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة فيه وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة بالإضافة لتراكمات

[1]- عبد الرحيم شيبي ومحمد شكوري، سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدلات البطالة، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر العدد الثاني، يوليو 2008، ص 42.

[2]- Conseil National Economique et Social (CNES), " rapport national sur le développement humain en Algérie, 2006, p 60.

المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة، ويختلف واقع البطالة في الجزائر خلال المراحل المختلفة باختلاف الظروف الاقتصادية التي شهدتها البلاد، فواقعها في عشريتي الثمانينات والتسعينات تختلف تماما عن واقعها في بداية الألفية الثالثة، إذ منذ سنة 1985 بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم نتيجة الانكماش الاقتصادي وتراجع وتيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة والتي قلصت من حجم الاستثمارات المنشئة لمناصب الشغل، وبالتالي الاختلال في سوق العمل بين العرض والطلب على العمل وهو ما ترتب عليه ارتفاع في معدل البطالة من 15% سنة 1984 إلى 16.9% سنة 1989، كما عرفت ظاهرة التسريح الجماعي للعمال نموا سريعا نتيجة حل المؤسسات إذ تم تسريح 360000 عامل للفترة 1994 - 1998 واستمر ذلك المعدل في الارتفاع إلى غاية سنة 2000.

في سنة 2001 انطلق مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي وامتد خلال الفترة 2001 - 2004، ولقد كان لهذا البرنامج أثر على سوق العمل، حيث تقلص معدل البطالة من 27,3 سنة 2001 إلى 17,65 % سنة 2004، ويعود هذا التراجع إلى الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب شغل مؤقت.[1]

في سنة 2005 تم بعث البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005 - 2009، خلال هذا البرنامج تم بعث عديد المشاريع مع شركاء أجانب، منها الطريق السيار شرق غرب على مسافة 1200 كم، انجاز مليون وحدة سكنية، والشيء الملاحظ أنه خلال هذا البرنامج عرف حجم الاستثمار العمومي معدلات نمو جد مرتفعة، بلغ متوسطها 23% سنويا، هذا ما أدى إلى توفير عدد معتبر من مناصب الشغل، وهو ما يفسر الاتجاه التنازلي لمعدلات البطالة والتي بلغت في المتوسط[2] **12.06 %.**

ورغم انخفاض معدل البطالة إلا أن مستواها يبقى مقلقا، وفي هذا السياق نضع الملاحظات التالية:

- طبيعة مناصب الشغل التي تم إنشاؤها، إذ أشارت إحصائيات سنة 2006 أن 81,64 % من مناصب الشغل المنشأة كانت مؤقتة و 18,36 % فقط مناصب دائمة" هذا التوجه الذي يفقد فيه العامل المؤقت الاستقرار الوظيفي والكثير من الامتيازات التي يتمتع بها العامل الدائم؛
- ضعف مستوى تأهيل القوة العاملة العاطلة؛
- اتساع مدة البطالة في الجزائر حيث وحسب تقرير للديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2010 فإن توزيع مدة البطالة المعرفة بالفترة المستغرقة في البحث عن العمل كانت

[1]-المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي"، السداسي الأول من سنة 2004، ص 120

[2]- بلقاسم رحالي و ركن الدينفلاك، دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970 - 2010 الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 15 - 16 نوفمبر 2011، ص 06

35,6 من البطالين يبحثون عن عمل لمدة تقل عن السنة 19.3 % من البطالين يبحثون عن عمل منذ أكثر من سنة و 45.1 % منهم يبحثون عن عمل لمدة تفوق سنتين.

وهي ظاهرة خطيرة لما تتسبب فيه من انتشار لليأس من جراء البحث عن العمل، وما قد ينجر عن ذلك من الانحراف والجريمة.

2 -2العوامل المؤثرة في سوق العمل

يعتبر سوق العمل فضاءً معقدًا تتداخل فيه جملة من العوامل البنيوية والوظيفية، التي تساهم في تشكيل ملامحه وتوجيه توازناته بين العرض والطلب، وفي السياق الجزائري تتداخل المحددات الاقتصادية، الاجتماعية، القانونية، الديموغرافية، والمؤسساتية في التأثير على بنية السوق ومرونته ومدى استجابته للمتغيرات الداخلية والخارجية. ويمكن تصنيف أهم هذه العوامل وفق المحاور التالية[1]:

1-2-2 العامل الديموغرافي

تلعب الخصائص الديموغرافية دورًا محوريًا في تشكيل العرض داخل سوق العمل، لا سيما من حيث حجم السكان النشطين، والزيادة السكانية، وتركيبة الفئات العمرية. وتُعدّ الجزائر من بين الدول التي تعرف ما يُسمى بـ"الانتقال الديموغرافي المتسارع"، حيث تشهد نموًا مرتفعًا للفئة العمرية الشابة (15-35 سنة)، وهو ما يخلق ضغطًا كبيرًا على الطلب على مناصب الشغل ويزيد من معدل البطالة، خاصة وسط الشباب وخريجي الجامعات[2].

وقد أظهرت الإحصائيات الرسمية أن عدد السكان النشطين في الجزائر بلغ أكثر من 12.5 مليون شخص سنة 2023، مع تسجيل نسبة بطالة بلغت حوالي 11.2%، بينما تفوق هذه النسبة 26% لدى فئة الشباب ويعني ذلك أن السوق يواجه تحديات مزدوجة تتعلق بامتصاص العرض المتزايد وضمان الإدماج المستدام.

2-2-2العامل الاقتصادي

النمو الاقتصادي هو من العوامل الجوهرية في تحديد قدرة السوق على توليد فرص الشغل، غير أن الاقتصاد الجزائري يعاني من هيمنة قطاع المحروقات الذي لا يتسم بكثافة تشغيلية عالية ما يجعل النمو الاقتصادي غير قادر على خلق عدد كاف من المناصب، كما أن تباطؤ التنويع الاقتصادي وضعف مساهمة القطاعات المنتجة (كالزراعة والصناعة التحويلية) يقلل من فرص امتصاص البطالة[3].

[1]- سعدية قصاب مرونة علاقات العمل في الجزائر 1990 - 2006 الملتقى الوطني الثاني واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 25 و 26 جوان 2008 ، ص 04

[2]- سعدية قصاب مرونة، نفس المرجع السابق ، ص06

[3]-منصوري فتيحة، "إشكالية النمو والتشغيل في الاقتصاد الجزائري"، مجلة التنمية الاقتصادية، جامعة المدية، عدد 10، 2022، ص. 88.

وقد بين تقرير البنك الدولي أن التشغيل في الجزائر يظل حساسًا للتقلبات في أسعار النفط، إذ يرتبط التوظيف العام بموارد الريع البترولي، ما يؤدي إلى عدم استقرار سوق العمل وضعف استدامة مناصب الشغل، خاصة في الأزمات المالية[1].

2-2-3 العامل التعليمي والتكويني

تؤثر مخرجات النظام التعليمي بشكل مباشر على قابلية التشغيل لدى الأفراد ومدى توافقهم مع متطلبات السوق في الجزائر، رغم التوسع الكمي لمنظومة التعليم لا تزال هناك فجوة واضحة بين ما يُدرّس في الجامعات ومراكز التكوين، وما يحتاجه سوق العمل من كفاءات ومهارات تطبيقية، مما يُنتج ما يُعرف بـ"البطالة الهيكلية."

ويلاحظ أن نسبة كبيرة من البطالة المسجلة تهم خريجي التعليم العالي، مما يُشير إلى ضعف آليات إدماجهم وعدم كفاءة المناهج المعتمدة في التكوين المهني في مواكبة التحولات الاقتصادية والتكنولوجية.

2-2-4 العامل التشريعي والمؤسساتي

تلعب القوانين المنظمة لسوق العمل دورًا حيويًا في تأطير علاقات الشغل وضمان التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل. وتشمل هذه القوانين: قوانين التوظيف، الأجور، ساعات العمل، الضمان الاجتماعي، والتقاعد. وفي الجزائر، غالبًا ما يُنتقد سوق العمل بكونه "غير مرن"، حيث تُثقل التشريعات كاهل المستثمرين وتحد من حرية التوظيف والفصل، مما قد يثني القطاع الخاص عن التوسع في التوظيف[2].

من جهة أخرى، تؤثر فعالية المؤسسات المشرفة على التشغيل، كوكالة التشغيل الوطنية، في مدى نجاعة الوساطة بين طالبي العمل والمشغلين، إضافة إلى ضرورة تحديث قواعد البيانات ونظم التوجيه المهني.

2-2-5 العامل التكنولوجي والتحوّل الرقمي

أدى تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى إعادة تشكيل مشهد سوق العمل عالميًا، والجزائر ليست استثناء. فقد ظهرت وظائف جديدة تتطلب مهارات رقمية عالية (مثل البرمجة، التسويق الرقمي، تحليل البيانات)، في حين اندثرت أو تراجعت مهن تقليدية مرتبطة باليد العاملة غير المؤهلة، هذا التحول يتطلب إعادة تأهيل الكفاءات المحلية ومواكبة العصر الرقمي، إلا أن هذا المسار لا يزال في بدايته نظرًا لنقص البنية التحتية الرقمية وضعف التعليم الرقمي في المدارس والمعاهد[3].

2-2-6 مناخ الاستثمار والبيئة الاقتصادية العامة

لا يمكن فصل سوق العمل عن بيئة الاستثمار، فكلما تحسّن مناخ الأعمال، ارتفعت معدلات خلق المؤسسات الجديدة وبالتالي ازداد الطلب على اليد العاملة. غير أن الجزائر

[1]-شريفي عبد القادر،"الملاءمة بين التعليم العالي وسوق العمل"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تبسة، عدد 17، 2021، ص. 102 .

[2]-وزارة العمل والتشغيل، دليل التشريع العملي في الجزائر، الجزائر، 2023، ص. 41.

[3]-Saidi, N. "Digital Skills and Youth Employability in Algeria", African Development Review, 2023, p. 77.

تصنف ضمن الدول التي لا تزال تواجه تحديات مرتبطة بالبيروقراطية، ضعف الحوكمة، غموض الإطار التنظيمي، وهي كلها عوائق تحدّ من ديناميكية السوق، وتؤثر سلبًا على خلق مناصب الشغل الدائمة[1].

3-2 تقييم سوق العمل الجزائرية

إنّ تقييم سوق العمل في الجزائر يعد خطوة ضرورية لفهم إشكاليات البطالة، ومدى نجاعة السياسات العمومية في التشغيل، وكفاءة العلاقة بين التكوين وسوق الشغل، وكذا فعالية بيئة الأعمال في خلق مناصب عمل دائمة ومستدامة. ويقوم هذا التقييم على تحليل المؤشرات الكمية والكيفية، بالاستناد إلى بيانات الهيئات الرسمية والتقارير الدولية، مع رصد التحديات البنيوية التي تميز هذا السوق عن غيره من الأسواق الناشئة.

أولًا: مؤشرات البطالة وتوزيعها الهيكلي

تشير آخر الإحصائيات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات إلى أن معدل البطالة في الجزائر بلغ حوالي 11.2% في سنة 2023، مع تفاوت واضح بين الفئات الاجتماعية والجهات الجغرافية[2].إذ تسجل فئة الشباب (ما بين 16 و29 سنة) أعلى معدل بطالة، حيث تفوق النسبة 26%، كما تتجلى هشاشة أوضاع المرأة العاملة التي تمثل أقل من 17% من مجموع السكان النشطين[3].

وتظهر هذه الأرقام خللاً هيكليًا في سوق العمل يتمثل في عدم قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب التدفقات الكبيرة للطلب على العمل، خاصة من خريجي مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني، ما يؤشر على ضعف التوافق بين العرض المتاح من الكفاءات والمهارات، والطلب الحقيقي للسوق.

ثانيًا: ضعف التشغيل المنتج والمهيكل

يعاني سوق العمل الجزائري من هيمنة قطاعات غير منتجة أو ذات طابع غير مهيكل، مثل قطاع الخدمات والتجارة غير الرسمية، وهي قطاعات لا توفر استقرارًا وظيفيًا، ولا تساهم في بناء قدرات إنتاجية مستدامة. وتشير تقارير وزارة العمل إلى أن حوالي 40% من العاملين يوجدون في القطاع غير المهيكل، أي دون تغطية اجتماعية أو قانونية[4].

أما من حيث التوزيع القطاعي، فيُلاحظ أن قطاعات الزراعة والصناعة التحويلية تسجل نسبًا ضعيفة من التشغيل، رغم أهميتها في الاقتصاد الوطني. في حين يستحوذ قطاع الوظيفة العمومية على نسبة كبيرة من اليد العاملة، ما يكرّس الاعتماد على الدولة بدل القطاع الخاص كمحرك رئيسي للتوظيف[5].

---

[1]-UNDP Algeria, Investissement privé et emploi en Algérie, Rapport national, 2022, p. 22

[2]-الديوان الوطني للإحصائيات، *نشرة سوق العمل*، الجزائر، 2023، ص. 4.

[3]-تقرير منظمة العمل الدولية حول التشغيل في شمال إفريقيا، 2023، ص. 28

[4]-وزارة العمل والتشغيل، *الوضعية الاجتماعية لسوق العمل في الجزائر*، الجزائر، 2022، ص. 61.

[5]-بن عيسى، أحمد. "محددات البطالة في الجزائر"، *مجلة الاقتصاد والمجتمع*، جامعة البليدة، عدد 13، 2021، ص. 92.

ثالثًا: عدم مواءمة التكوين مع احتياجات السوق

أحد التقييمات المحورية لسوق العمل الجزائري يكمن في وجود "فجوة تشغيلية" ناتجة عن غياب التنسيق بين النظام التربوي وسوق الشغل. فالتكوين الجامعي غالبًا ما يُغلب الطابع النظري على التطبيقي، مما يجعل نسبة كبيرة من الخريجين غير قادرين على الاندماج بسهولة في سوق العمل. وقد أشار تقرير صادر عن البنك الإفريقي للتنمية إلى أن حوالي 70% من خريجي الجامعات يجدون صعوبة في الحصول على وظيفة في تخصصاتهم الأصلية.

ويعود ذلك إلى عدم تحديث البرامج التعليمية بشكل دوري، وعدم إشراك القطاع الاقتصادي في صياغة سياسات التكوين، ما يخلق حالة من التباعد البنيوي بين العرض والطلب.

رابعًا: سياسات التشغيل ومحدودية فعاليتها

رغم تبنّي الجزائر لعدة برامج تشغيلية مثل جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)وبرنامج دعم تشغيل الشباب(ANSEJ) ، إلا أن هذه السياسات لم تنجح في إحداث تأثير نوعي ودائم في خفض معدلات البطالة. ويعود ذلك لكون معظم مناصب الشغل التي تُخلق عبر هذه البرامج هي مناصب مؤقتة، لا تضمن الاستقرار المهني، كما أن أغلبها يتمركز في القطاع العمومي وليس في القطاع الخاص[1].

فضلاً عن ذلك، فإن ضعف التنسيق بين مختلف الفاعلين العموميين في مجال التشغيل، والتضارب في الأدوار بين وزارة العمل، وزارة التعليم العالي، ووزارة التكوين المهني، يساهم في تشتت الجهود وغياب استراتيجية موحدة للتشغيل.

خامسًا: بيئة الأعمال والاستثمار

لا يمكن فصل وضعية سوق العمل عن مناخ الاستثمار، الذي لا يزال يعرف عدة عراقيل في الجزائر. فضعف الشفافية، البيروقراطية، غياب الحوافز الفعالة، وصعوبة الحصول على التمويل كلها عوامل تقلل من قدرة المؤسسات على التوسع، وبالتالي تقلل من فرص خلق مناصب شغل جديدة. وتشير تقارير المنتدى الاقتصادي العالمي إلى أن الجزائر لا تزال تحتل مراتب متأخرة في مؤشر التنافسية والحرية الاقتصادية، وهو ما يضعف جاذبيتها للمستثمرين الأجانب والوطنيين على حدّ سواء[2].

سادسًا: تأثير العوامل الخارجية والتحولات الرقمية

لقد أثّرت التحولات العالمية، مثل الأزمات الاقتصادية العالمية، جائحة كوفيد-19، وأزمات أسعار النفط، على مرونة سوق العمل الجزائري. كما أن التحول نحو الرقمنة والتكنولوجيا الحديثة فرض أنماطًا جديدة من التشغيل (العمل عن بعد، الاقتصاد التشاركي)، وهي أنماط لم يتم بعد تأطيرها قانونيًا في الجزائر، ما يخلق فجوة بين الممارسات الحديثة والتشريع التقليدي.

---

[1]-بلحاج نبيلة،"سياسات التشغيل في الجزائر: تقييم نقدي"، *المجلة الجزائرية للسياسات العامة*، عدد 07، 2022، ص. 105.

[2]-بوزيدي سامية،"التحول الرقمي وسوق العمل الجزائري"، مجلة الاقتصاد المعاصر، جامعة قسنطينة، عدد 11، 2023، ص. 73.

3-واقع سياسة التشغيل في الجزائر

في ظل ارتفاع معدلات البطالة، وتزايد ضغوط الطلب الاجتماعي على سوق العمل. تبرز أهمية سياسة التشغيل في كونها الأداة العملية التي تترجم عبرها الدولة التزاماتها الدستورية تجاه ضمان الحق في العمل، وتحقيق العدالة الاجتماعية وتوزيع الثروة، خاصة في بلد مثل الجزائر الذي يتمتع بقدرات بشرية شابة وموردية طبيعية هامة، لكنه يواجه تحديات حقيقية في تعبئة هذه القدرات ضمن منظومة تشغيل فعالة ومنتجة.

لقد عرف سوق العمل الجزائري منذ الاستقلال تحولات عميقة، بدءًا من تبني الدولة لنموذج الاقتصاد الاشتراكي الذي هيمن فيه القطاع العمومي على النشاط الاقتصادي واحتكر التوظيف، وصولًا إلى تبني اقتصاد السوق والانفتاح التدريجي منذ تسعينيات القرن الماضي، وما صاحبه من إعادة هيكلة للاقتصاد ومؤسساته، كان لها الأثر الكبير على منظومة التشغيل. فقد شهدت البلاد تزايدًا مطردًا في أعداد السكان النشطين، لا سيما فئة الشباب، مقابل ضعف في قدرة الاقتصاد الوطني على توليد مناصب شغل كافية ومستدامة، ما أدى إلى تفاقم معدلات البطالة، خاصة في الأوساط الحضرية والوسط النسوي.[1]

ولمواجهة هذه الإشكالية البنيوية، لجأت الجزائر إلى صياغة وتطبيق مجموعة من السياسات العمومية للتشغيل، تمثلت في إطلاق برامج متعددة تهدف إلى دعم الإدماج المهني، وتطوير المقاولاتية، وتحفيز القطاع الخاص على التوظيف، إلى جانب توسيع عروض التكوين والتأهيل المهني. ومن بين أبرز هذه البرامج: جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ANSEJ) ، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(CNAC) ، وغيرها من الآليات التي تمثل محاولات عملية لتقليص فجوة العرض والطلب في سوق العمل.

غير أنّ هذه السياسة، رغم ما شهدته من تطور، لم تخلُ من الانتقادات، إذ تُثار حولها تساؤلات متعددة تتعلق بمدى فعاليتها، استدامة نتائجها، شفافيتها، ومدى قدرتها على خلق مناصب عمل نوعية لا تتسم بالهشاشة والاستقرار. فقد أكدت عدة دراسات وتقارير وطنية ودولية أنّ غالبية المناصب التي تم إنشاؤها كانت مؤقتة أو غير مهيكلة، مما يحد من قدرتها على معالجة جذور البطالة أو تحقيق الإدماج الاقتصادي الحقيقي.[2]

3-1 سياسة التشغيل في الجزائر

في فترة ما بعد الاستقلال وحتى أواخر الثمانينات، ارتبط التشغيل بالقطاع العام، حيث هيمنت الدولة على التوظيف المباشر من خلال المؤسسات العمومية، وكان يُنظر إلى العمل باعتباره حقًا مضمونًا لكل مواطن، وهو ما نتج عنه تضخم في الجهاز الإداري وتراجع في الإنتاجية، وأدى إلى تفشي البطالة المقنّعة[3] .لكن مع تبني سياسة الإصلاحات

---

[1]-الديوان الوطني للإحصائيات، سوق العمل في الجزائر: مؤشرات وتحولات، الجزائر، 2023، ص. 6 .

[2]- تقرير البنك الدولي، YouthEmployment Challenges in MENA Region: Algeria Country Report، واشنطن، 2022، ص. 33.

[3]-بن رحال، فاطمة. "إصلاحات سوق العمل في الجزائر: تقييم وتحليل"، مجلة الاقتصاد والتسيير والتنمية، جامعة باتنة، العدد 10، 2022، ص. 112

الاقتصادية في التسعينات، والتي ارتكزت على خوصصة المؤسسات العمومية، وتحرير السوق، أصبحت الدولة مجبرة على إعادة النظر في مقاربتها تجاه التشغيل، وانتقلت من التوظيف المباشر إلى سياسة الدعم والمرافقة من خلال برامج وآليات مختلفة.

ومنذ بداية الألفية الثالثة، كثفت الحكومة الجزائرية من جهودها لمحاربة البطالة عبر تبني سياسة تشغيل نشطة، تضمنت حزمة من البرامج والآليات الموجهة لدعم الإدماج المهني وخلق مناصب شغل، ومن أبرزها:

- **جهاز المساعدة على الإدماج المهني:(DAIP)** أُنشئ في إطار المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، وهو موجه لحاملي الشهادات الجامعية وخريجي مراكز التكوين المهني، ويهدف إلى تسهيل إدماجهم في سوق العمل من خلال عقود مؤقتة مدعمة من طرف الدولة[1].
- **الوكالة الوطنية لدعم وتطوير المقاولاتية:(NESDA)** تأسست سنة 1996 كهيئة تمويل ومرافقة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتمنح قروضًا بدون فوائد للشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة. وقد لعبت دورًا في تحفيز روح المقاولاتية بين الشباب، لكنها تعرضت لانتقادات تتعلق بضعف المرافقة وارتفاع معدلات فشل المشاريع[2].
- **الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:(CNAC)** يُعنى بدعم البطالين المحالين على البطالة نتيجة التسريحات الاقتصادية، ويمول إنشاء مشاريع لفائدة هذه الفئة، في إطار ما يسمى بالإدماج عن طريق المقاولة.
- **الوكالة الوطنية للتشغيل:(ANEM)** تلعب دور الوسيط بين طالبي العمل والمستخدمين، وتسعى لتحسين عرض العمل من خلال تنظيم سوق التشغيل وتوفير فرص التوظيف عن طريق منصات رقمية ومكاتب التشغيل المحلية[3].

وإلى جانب هذه الآليات، تم إدراج برامج تكوين وإعادة تأهيل لفائدة الشباب البطالين، بغرض مواءمة المهارات مع احتياجات السوق، خاصة في القطاعات ذات الكثافة التشغيلية كالبناء، الفلاحة، السياحة، والخدمات.

ومع ذلك، لا تزال سياسة التشغيل في الجزائر تواجه جملة من التحديات، أبرزها هشاشة المناصب المستحدثة، حيث تُصنف نسبة كبيرة منها ضمن الوظائف غير المستقرة والمؤقتة، إضافة إلى ضعف التنسيق بين مختلف الفاعلين في مجال التشغيل، وعدم فعالية ربط التعليم والتكوين بسوق العمل، مما يكرس الفجوة بين العرض والطلب على المهارات[5] .كما أن التركيز الكبير على التوظيف في القطاع العمومي لم يواكب التغيرات الاقتصادية، مما فرض الحاجة إلى مراجعة عميقة لسياسات التشغيل باتجاه تشجيع القطاع الخاص ورفع مستوى الإنتاجية.

---

[1]-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

[2]-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ANSEJ) ، *التقرير السنوي لسنة 2021*، الجزائر، ص. 45.

[3]-الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM) ، *حصيلة نشاطات 2022*، الجزائر، ص. 18.

في هذا السياق، أوصت تقارير المنظمات الدولية، على غرار منظمة العمل الدولية والبنك الدولي، بضرورة اعتماد سياسة تشغيل شمولية تدمج الجانب الاقتصادي (تحفيز الاستثمار)، والتكويني (مواءمة الكفاءات)، والاجتماعي (توسيع الحماية الاجتماعية)، والمؤسساتي (تحسين الحوكمة)، قصد تعزيز إدماج حقيقي ومستدام في سوق العمل.

2-3 الآليات التي استعملتها الجزائر لمحاربة البطالة.

اتخذت الجزائر، منذ بداية تسعينيات القرن الماضي، مجموعة من الآليات المؤسسية والبرامج الاجتماعية والاقتصادية بغرض التصدي لظاهرة البطالة التي أصبحت إحدى أبرز التحديات البنيوية التي تواجه الاقتصاد الوطني، خصوصًا في ظل التحولات الاقتصادية العميقة التي مست بنية سوق العمل إثر اعتماد اقتصاد السوق وتراجع التوظيف العمومي. وقد تنوعت هذه الآليات بين التدخل المباشر وغير المباشر، وبين آليات ذات بعد تمويلي وأخرى ذات بعد تكويني ومقاولاتي[1].

1-2-3 أجهزة دعم التشغيل ومرافقة الشباب

- ◇ الوكالة الوطنية لدعم وتطوير المقاولاتية :(NESDA)
- ◇ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :(CNAC)
- ◇ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM)
- ◇ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME)
- ◇ المؤسسات الناشئة(Startups)
- ◇ حاضنات الأعمال(Incubateurs)

2-2-3أجهزة الإدماج المهني والتدريب

جهاز المساعدة على الإدماج المهني :(DAIP) أُطلق في إطار المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، ويهدف إلى تسهيل إدماج طالبي العمل من خريجي الجامعات ومراكز التكوين في مناصب مؤقتة بالتعاون مع الإدارات والمؤسسات الاقتصادية. رغم مساهمته في خفض معدلات البطالة مؤقتًا، إلا أن هشاشة المناصب المحدثة وغياب فرص التثبيت شكلت أبرز نقاط ضعفه[2].

- **برنامج عقود العمل المدعمة :(CTA)** موجه لطالبي الشغل غير الحاملين لشهادات عليا، ويُعتبر تكملة لجهازDAIP ، حيث يسمح بتوظيفهم في مناصب مؤقتة مع مساهمة الدولة في دفع جزء من الراتب.
- **برامج التكوين المهني وإعادة التأهيل** :اهتمت الدولة بتطوير شبكات مراكز التكوين المهني والتقني لتأهيل اليد العاملة وتوفير مهارات تلبي حاجيات السوق، خصوصًا في قطاعات البناء، الفلاحة، السياحة، والصناعة التقليدية. كما أُدرجت برامج تكوينية

[1]-عكوش سامية، "فعالية صندوق CNAC في إدماج المسرحين اقتصاديًا"، *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية*، جامعة قسنطينة 2، العدد 10، 2021، ص. 76 .

[2]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز DAIP.

مشتركة بين قطاعي التكوين المهني والتشغيل بالتعاون مع المؤسسات الاقتصادية لتقليص الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق[1].

3-2-3 تدابير اقتصادية تحفيزية

سياسة الدعم الضريبي والجمركي للمشاريع المصغّرة :تم تخصيص إعفاءات ضريبية وشبه ضريبية للمشاريع المنجزة في إطار أجهزة ANSEJ و CNACو ANGEMتصل إلى خمس سنوات. كما وفرت الدولة أراضٍ صناعية بأسعار رمزية عبر الوكالة الوطنية للوساطة والتنظيم العقاري(ANIREF) ، لتشجيع الاستثمار وخلق مناصب الشغل.

مرافقة الاستثمار المحلي :أنشئت عدة آليات لمرافقة وتمويل المشاريع الاقتصادية على المستوى المحلي، مثل صندوق دعم التنمية المحلية، ما ساهم في إنشاء مناصب شغل خاصة في المناطق الداخلية والهشة، حيث ترتفع فيها معدلات البطالة.

تشجيع القطاع الفلاحي والريفي :أطلقت الدولة برامج مثل «الاستثمار الفلاحي في الأراضي الصحراوية» وبرامج «التنمية الريفية» لتشجيع السكان المحليين على إنشاء تعاونيات ومؤسسات فلاحية صغيرة توفر فرص عمل محلية[2].

4-2-3 إصلاحات تشريعية وتنظيمية

أصدرت الدولة العديد من القوانين والمرسومات لتنظيم سوق العمل وتشجيع التوظيف، من بينها:

- قانون العمل (القانون 90-11 المعدل والمتمم)
- القانون المتعلق بترقية الاستثمار (القانون 16-09)
- المرسوم التنفيذي رقم 07-019 الذي يحدد كيفيات تشغيل الشباب في المناطق المعزولة.
- القانون رقم 22-23 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتضمن القانون الأساسي للمقاول الذاتي

وتجدر الإشارة إلى أن كل هذه الآليات، رغم فعاليتها الجزئية في خفض معدلات البطالة، فإنها لم تُفلح في إيجاد حلول جذرية، وذلك بسبب ضعف تنسيق السياسات القطاعية، وغياب المتابعة الميدانية، وعدم نجاعة البُنى المؤسسية المكلفة بالتنفيذ، إضافة إلى عدم استقرار الإطار التشريعي أحيانًا، مما يُضعف الثقة بين المواطن والدولة في نجاعة هذه البرامج[3].

[1]- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، *حصيلة التكوين المهني 2021-2022*، الجزائر، ص. 33

[2]-وزارة الفلاحة والتنمية الريفية، *برنامج التنمية الريفية المندمجة، 2021*، الجزائر، ص. 54 .

[3]-عكوش سامية، نفس المرجع السابق ، ص80

خلاصة الفصل:

خلص هذا الفصل إلى أن سوق العمل يُمثل فضاءً معقدًا تتداخل فيه عدة قوى اقتصادية واجتماعية وتنظيمية، تتأثر بمجموعة من المحددات مثل السياسات العمومية، التغيرات الديموغرافية، مستوى التعليم والتكوين، وتطورات التكنولوجيا. وتُستخدم مؤشرات محددة، على غرار معدل النشاط، نسبة البطالة، ومعدل التشغيل، كأدوات لتحليل فعالية هذا السوق وكشف الاختلالات الهيكلية فيه.

وبالنسبة لسوق العمل في الجزائر، فقد تبيّن أنه يتميّز بجملة من الخصائص أهمها اتساع القطاع غير الرسمي، ارتفاع معدل البطالة خاصة بين الشباب والنساء، وضعف التنوع في قاعدة الإنتاج الاقتصادي. كما أن السوق يعاني من اختلال في توازن العرض والطلب على اليد العاملة، حيث لا تتماشى مخرجات نظام التعليم والتكوين المهني مع متطلبات السوق، مما يفاقم البطالة الهيكلية.

ورغم الجهود الإصلاحية التي تبنتها الدولة، لا تزال نتائجها محدودة، مما يستدعي مراجعة شاملة لسياسات التشغيل، وتطوير بدائل جديدة كدعم ريادة الأعمال، وتحسين آليات الوساطة في سوق الشغل، لتحقيق إدماج أفضل في الاقتصاد الوطني.

الفصل الثالث:

المقاولاتية والمقاول الذاتي

تمهيد :

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولات اقتصادية واجتماعية عميقة، كان من أبرزها تصاعد دور المقاولاتية باعتبارها رافعة للتنمية ومصدرًا حيويًا لخلق الثروة ومناصب الشغل. ففي ظل التحولات الهيكلية التي مست اقتصاديات الدول، برزت المقاولاتية كآلية فعالة للتأقلم مع تحديات البطالة والركود الاقتصادي، وذلك من خلال تشجيع روح المبادرة والابتكار، وبالنظر إلى هذا التحول أضحت دراسة المقاولاتية من المواضيع الجوهرية في مجالات الاقتصاد والإدارة، حيث أفرزت العديد من المفاهيم والنماذج التفسيرية التي حاولت الإحاطة بجوانب هذه الظاهرة المركبة.

وفي هذا السياق يتناول هذا الفصل تحليلًا شاملًا لموضوع المقاولاتية والمقاول الذاتي، وذلك من خلال ثلاثة مباحث رئيسية: يعنى المبحث الأول بتحديد ماهية المقاولاتية، من خلال التطرق إلى نشأتها وتطورها المفاهيمي، مرورًا بأهم الاتجاهات المفسرة لها وخصائصها الاجتماعية والاقتصادية، وانتهاءً بالعوامل المشجعة لها والمعوقات التي قد تعترضها. أما المبحث الثاني، فيركز على مسألة دعم ومرافقة المقاولاتية، من خلال استعراض دور حاضنات الأعمال والأجهزة الوطنية المخصصة لدعم المبادرات المقاولاتية في الجزائر، أما المبحث الثالث فيسلط الضوء على شخصية المقاول الذاتي باعتباره الفاعل الأساسي في السيرورة المقاولاتية، من خلال التعريف به، وتحليل خصائصه، وتقديم نماذج تطبيقية توضّح ديناميكية هذه السيرورة في الواقع.

1- ماهية المقاولاتية

تشكل المقاولاتية اليوم أحد المفاتيح الأساسية لفهم التحولات الاقتصادية والاجتماعية في العالم المعاصر، حيث أضحت من الآليات الحيوية لتحقيق التنمية المستدامة، من خلال خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وفتح مجالات التشغيل الذاتي، وتعزيز التنافسية والابتكار داخل الاقتصاد الوطني. وقد شهد مفهوم المقاولاتية تطورًا مستمرًا، تماشيا مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية الكبرى، كما اختلفت المقاربات النظرية التي سعت إلى تفسير هذه الظاهرة المعقدة، سواء من زاوية الفرد المقاول، أو من زاوية السياق الاجتماعي والمؤسساتي الحاضن لها[1].

1-1 تعريف ونشأة المقاولاتية

1-1-1 تعريف المقاولاتية

تعددت تعاريف المقاولاتية واختلفت ولم يتفق على تعريف واحد للمقاولاتية نذكر منها :

-المقاولاتية هي ديناميكية خلق واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو العديد من الأفراد على خلق مؤسسة جديدة تهدف إلى خلق قيمة.[2]

- هي عملية تتميز بالربط بين مكونين أساسيين:

المكون الأول: يتعلق بالمشروع، المحيط والموارد

المكون الثاني : سيكولوجيا المقاول، تعاملاته مؤهلاته ومحفزاته[3]

- تعني عملية الاستحداث أو البدء في نشاط معين، كما تعني تحقيق السبق في قطاع معين والفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة[4].

هناك تعاريف أخرى للمقاولاتية باعتبارها فرصة يجب اقتناصها أو باعتبارها ظاهرة تنظيمية.

[1]-بن عيسى فتيحة، دور أجهزة دعم وتشغيل الشباب في ترقية المقاولاتية بالجزائر: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية، جامعة سكيكدة، العدد 04، 2020، ص. 133.

[2]- ماضي بلقاسم، بوضياف، بوضياف عمر، ثقافة المؤسسة والمقاولتية، مداخلة مقدمة ضمن ملتقى وطني حول المقاولاتية 2010، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 7.

[3]-. عبد الجبار سالمي، التفاعل بين التعليم والمقاولاتية خدمة لاحتياجات السوق، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي الرابع حول المقاولاتية السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،2013، ص 4

[4]- يحياوي مفيدة، انشاء المؤسسة والمقاولاتية: هل هي قضية ثقافي قضية ثقافية مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول المقاولاتية وفرص العمل أيام -8-7-6 أفريل جامعة محمد خيضر بسكرة 2013، ص 4

الشكل(رقم 01) ملخص لمفهوم المقاولاتية



2-1-1 نشأة المقاولاتية

لقد تطور البحث في مجال المقاولاتية حسب ثلاث اتجاهات فكرية وهي :

فإلى غاية الستينات عرف هذا المجال سيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي، ليظهر بعدها اتجاه ثاني إلى جانبه يركز على دراسة خصائص الأفراد وتأثيرها على المقاولاتية ومع بداية التسعينات ظهر اتجاه جديد يتزعمه المسيرون اهتم بدراسة العملية ككل.

الجدول رقم (01): يوضح نشأة المقاولاتية حسب ثلاث اتجاهات فكرية:

المقاولاتية حسب	مفهومها
الاتجاه الاقتصادي	تضمن هذا الاتجاه محاولات عديدة لتعريف المقاول انطلاقا من وظائفه الاقتصادية، مما أدى إلى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن تماشيا مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي، حيث استعملت كلمة المقاول سنة 1616م وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان عمل ما أو مجموعة أعمال مختلفة. وأدخل مصطلح المقاول إلى النظرية الاقتصادية من طرف: R.Cantillon سنة 1755م و B.Say سنة 1803 حسبهما .المقاول هو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة. حسب R.Cantillon : هو شخص يشتري أو يستأجر بسعر أكيد يبيع بسعر غير أكيد. حسب B.Say : يقوم المقاول باستغلال المعارف التي يمتلكها العالم من اجل إنتاج سلع ذات منفعة، كما اعتبره وسيط بين المنتجين والمستهلكين تم التركيز في هذا الاتجاه على المقاول في حد ذاته، وذلك بدراسة خصائصه باعتبارها وسيلة يمكن من خلالها فهم النشاط المقاولاتي، قامت بدراسة المقاول انطلاقا من الخصائص النفسية الخاصة للإنجاز، والتفوق وتحقيق الهدف) والشخصية ((الوسط العائلي، الذي ينتمي إليه.
اتجاه خصائص الأفراد	تم التركيز في هذا الاتجاه على المقاول في حد ذاته، وذلك بدراسة خصائصه باعتبارها وسيلة بمركز من خلالها فهم النشاط المقاولاتي، وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات قامت بدراسة المقاول انطلاقا من الخصائص النفسية (الحاجة للإنجاز والتفوق و تحقيق الهدف . والشخصية (الوسط العائلي، الذي ينتمي إليه المستوى التعليمي، الخبرة المهنية،

	السن.
المقاولاتية حسب سير النشاط المقاولاتي	في الثمانيات أشار Druckerإلى التحول الذي طرأ على النظام الاقتصادي والذي انتقل بفضل روح المقاولاتية من اقتصاد مركز أساسا على المسيرين إلى اقتصاد مبني على المقاولين ، حيث أرجع أن أسباب نجاح المقاول يعود إلى أهمية الابتكاروالابدا ع لنجاح المؤسسة. كما أن هناك مجموعة من النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة لمتغير واحد ضمن هذا النموذج وهي: البحث عن الفرصة المناسبة، جمع الموارد، تصميم المنتج، انتاج المنتج وتحمل المسؤولية أمام الدولة والمجتمع.

المصدر : الجودي محمد علي نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير جامعة بسكرة، 2014-2015، ص 3-10.

2-1 الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع في معظم البلدان، ومحور أساسي للتطور ونمط حياة مختلف يمكن الأفراد من تحقيق رغباتهم ويصبحوا أكثر استقلالية ومستوى معيشي أفضل[1]

1-2-1 المقاولاتية كظاهرة تنظيمية.

هذا الاتجاه والذي يتزعمه Gartner يعتبر أن المقاولاتية عملية انشاء منظمات جديدة، وحتى يتسنى فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بانشاء مؤسسة جديدة.

فحسب هذا الاتجاه تشمل المقاولاتية مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات، موارد مالية، بشرية....، وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكل وأن يكون قادرا على التحكم في التغيير ومسايرته من خلال أنشطة مقاولاتية جديدة.

ومن خلال ما سبق يمكن أن تعرف المقاولاتية حسب هذا الاتجاه بأنها عملية إنشاء مؤسسة من خلال تجسيد فكرة في مشروع.

[1]-شارف ليلى،*المقاولاتية كآلية للتنمية الاقتصادية في الجزائر* .مجلة العلوم الإنسانية والاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 21، 2021، ص. 98.

1-2-2 المقاولاتية استغلال للفرص

حسب هذا الاتجاه يعرف Venkatarmanالمقاولاتية بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتثمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية.والفرص حسب Cassonتعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات وخدمات وموارد أولية جديدة، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم وبيعها بسعر أعلى من كلفة إنتاجها. ويتم ذلك عن طريق المقاول الذي يعين شخصا قادرا على اكتشاف موارد غير مثمنة، يقوم بشرائها وتنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع ومنتجات مثمنة بشكل أفضل من طرف المستهلكين .[1] ومن خلال ما سبق يمكن أن تعرف المقاولاتية بأنها استغلال للفرص التي تسمح بتجسيد مشروع.

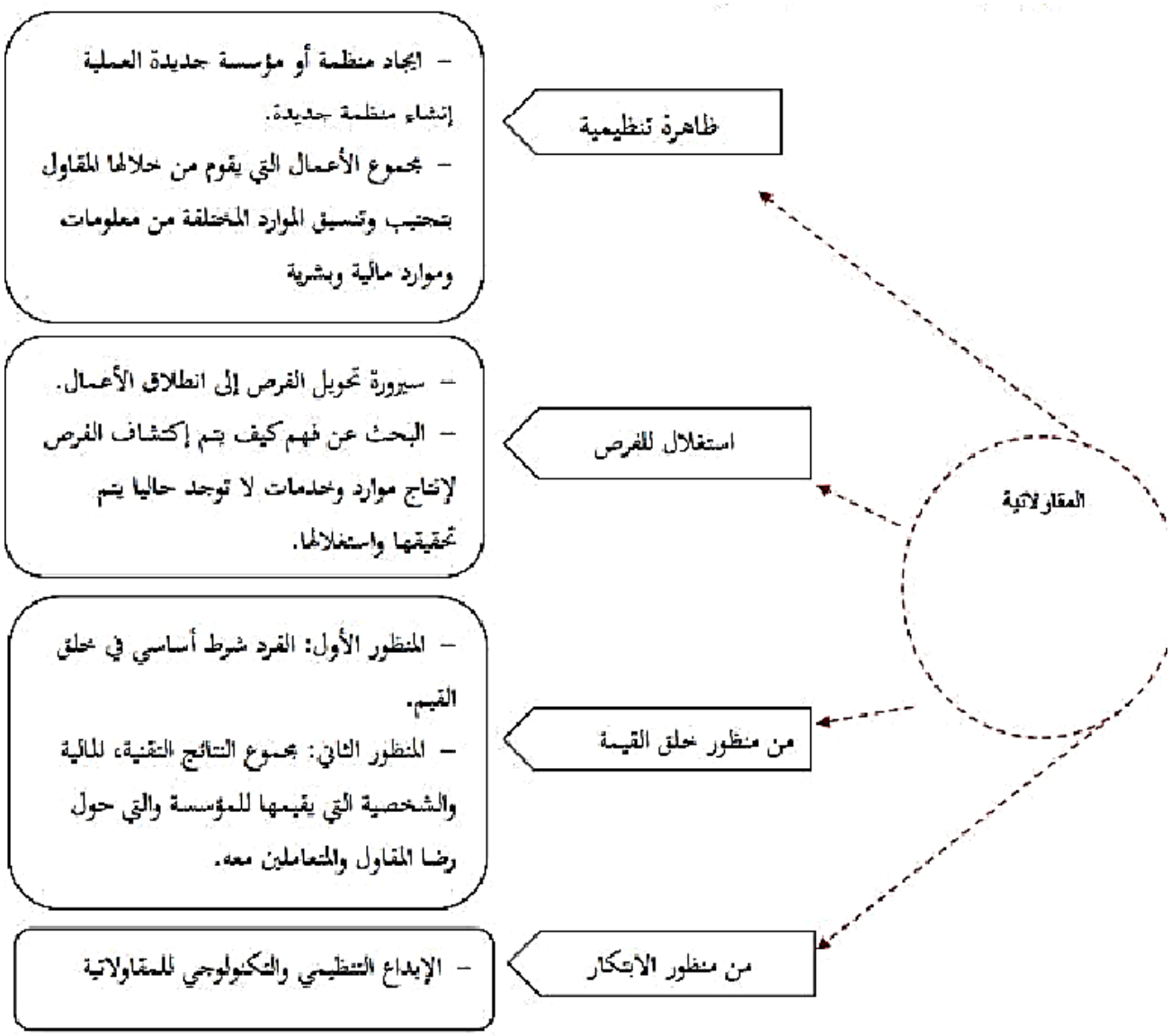
1-2-3 المقاولاتية ازدواجية بين الثنائية (الفرد - خلق القيمة).

حسب هذا الاتجاه يتمحور مفهوم المقاولاتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة التي أنشاها ويتزعمه " Bruyat" فبالنسبة إليه يتمثل الموضوع العلمي المدروس في مجال المقاولاتية، فهو يعتبر الفرد شرط أساسي في خلق القيمة فهو عامل رئيسي في الثنائية إذ تقوم بتحديد طرق الانتاج، وبالتالي المقاول هو ذلك الشخص الذي يحدد خلق قيمة لإنشاء مؤسسة جديدة مثلا، والذي بدونه لم يكن لهذه القيمة أي تقدم.

يمكن اعتبار أن هذه الاتجاهات متكاملة حيث لا يكفي أي اتجاه لوحده من تعريف المقاولاتية، بصفة عامة يمكن تعريفها كالتالي: المقاولاتية هي مجموعة النشاطات يتم من خلالها انشاء مؤسسة ذات طابع تنظيمي من خلال استغلال الفرص المتاحة من طرف فرد يتمتع بخصائص معينة من أجل تجسيد فكرة مبدعة وبالتالي خلق قيمة . [2]

[1]- عويطي، عبد القادر .*المقاولاتية: مدخل نظري* .دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص. 45.
[2]-زايد مراد ، الريادة و الابداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال ، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خضر، بسكرة، الجزائر أيام : 06/07/08 أفريل 2010، ص 07

الشكل (02) الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية



3-1 خصائص وأهمية المقاولاتية

1-3-1 خصائص المقاولاتية

1-1-3-1 خصائص المقاولاتية كظاهرة اجتماعية

تعتبر المقاولة ظاهرة اجتماعية لا يمكن فهمها إلا في شموليتها. وهذا يعني دراسة المقاولة كشئ من الخارج والوقوف عند أهم خصائصها البنيوية[1]

وتتميز المقاولة كظاهرة اجتماعية بخصائص عدة أهمها: تلقائية، تاريخية، ترابطية، عمومية، موضوعية، خارجية. بمعنى تدرس كأشياء نسبية. وفيما يلي توضيح لذلك:

أ- تلقائية:

بمعنى أنها تشكل حالة تلقائية وطبيعية في الحياة الاجتماعية، فالمقاولة تشكلت أو تم بناؤها من خلال الأفعال الواقعية لفاعلين واقعيين في وضعية اجتماعية سياقية، كما أن هؤلاء الفاعلين وجدوا في وضعية اجتماعية سياقية لم يختاروها[2]

ب- النسبية:

تشكلت المقاولة مثل المجتمع من طرف مجموعة من الفاعلين، ومن ثمة إنها ليست طبيعية ولا أبدية، كما أنها لم تكن موجودة منذ القدم، ولا يمكن أن تستمر إلى الأبد بنفس الخصائص البنيوية والتنظيمية[3]، إذن فهي نسبية في وجودها وبنائها وعناصرها.

ت- **شيئية(خارجية)**:

في هذا الصدد يقول دوركايم بأنه يتوجب علينا أن نهتم بالظواهر الاجتماعية في حد ذاتها علينا أن ندرسها من الخارج كأشياء خارجية وهي الصفة التي تتقدم بها إلينا وحتى وإن كانت الصفة الخارجية هذه ظاهرية فقط فإن الأوهام ستزول كل ما تقدم العلم[4]، وعليه فإن الباحث السيوسيولوجي يجب عليه حين دراسته للمقاولاتية أن يتخلى عن البديهيات الخاطئة والأفكار المسبقة عنها وأن يقوم بدراستها كشيء ومن الخارج

[1]- عبد الله القرطبي،فيسوسيولوجيا المقاولات-مفاهيم وقضايا نظرية ،ط.1 ،فضاء آدم للنشر والتوزيع،مراكش،2017،ص21
[2]- عبد الله القرطبي،مرجع سبق ذكره ،ص55
[3]- عبد الله القرطبي،مرجع سبق ذكره ،ص61
[4]- اميل دوركايم ،قواعد المنهج السوسيولوجي، ترجمة سعيد سبعون، دار القصبة للنشر، الجزائر،2008،ص55

ث- تاريخية:

فظهور كل من المجتمع الحديث والمقاولة يرتبطان جدليا ويشكلان نتائج سيرورة تاريخية معينة.[1]

ج- جبرية:

تتصف المقاولة كظاهرة اجتماعية بصفة الجبرية حيث أن العمال فيها مجبرين على الخضوع لإرادتها وعلى حد تعبير عبد الله القرطبي فإن العمل في المقاولات أصبح يتميز بالخضوع الإرادي عكس الأنشطة التقليدية التي كانت تتصف بالهيمن والإكراه في العمل..[2]

1-3-1-2خصائص المقاولاتية كظاهرة اقتصادية

إذا كانت المقاولاتية تعرف على أنها القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها، عن طريق إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطرة المصاحبة واستقبال المكافأة الناتجة بغرض الإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية [3]. فإن هذا يعني أن المقاولاتية لها مجموعة من الخصائص الاقتصادية أيضًا فمن الناحية الاقتصادية تتميز المقاولاتية بالخصائص التالية:

* هي عملية إنشاء مؤسسة غير نمطية تتميز بالإبداع سواء من خلال تقديم منتج جديد أو طريقة جديدة في عرض منتج أو خدمة ما أو طريقة جديدة في التسويق والتوزيع.

*ارتفاع نسبة المخاطرة لأنها تقدم الجديد وما يرافقها من عوائد مرتفعة في حالة نفاذ المنتج أو الخدمة الجديدة في السوق .

* تحقيق أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار والتي تظهر في المنتج أو الخدمة المعروضة في السوق مقارنة بالمؤسسات النمطية التي تقدم منتجات وخدمات.

*الادراك الكامل للحاجات، الرغبات، المشاكل، التحديات، والاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشاريع التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية .

*هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات التي تعود للقرارات الفردية الهادفة للربح.

* هي مجموعة من المهارات الإدارية التي تركز على المبادرة الفردية بهدف الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة والتي تتميز بنوع من المخاطرة.

[1]- عبد الله القرطبي، عبد الله القرطبي،مرجع سبق ذكره ،ص62

[2]- عبد الله القرطبي، عبد الله القرطبي،مرجع سبق ذكره ،ص68

[3]-بن نذير نصر الدين وخروبي سفيان،اثر العوامل الثقافية والاجتماعية على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد06،العدد01، 2017/06/01،ص311

*الاستخدام الأمثل للمواد المتاحة بهدف تطبيق الأفكار الجديدة في المنظمات والتي يتمم التخطيط لها بكفاءة عالية.[1]

2-3-1 أهمية المقاولاتية

- تبرز أهمية المقاولاتية من كونها القدرة على إيجاد وخلق سلوك إداري يهدف إلى استثمار الفرص لتحقيق نتائج، فالمقاولاتية تتطلب وجود أشخاص مميزين ومبدعين ومغامرين لديهم القدرة على رؤية الفرص وتقسيمها.

- المشاريع الجديدة تساهم في تنمية وتطوير الاقتصاد المحلي من خلال المكاسب المباشرة التي يحققها صاحب المشروع والغير المباشرة التي يكتسبها الاقتصاد المحلي.
- توفير فرص العمل : توفير مناصب العمل وتأمين مصادر الرزق، التقليل من العبء الملقى على الأفراد الباحثين.[2]

[1]-لطرش زهية، "تحليل دور البيئة المؤسساتية في دعم المقاولاتية في الجزائر"، *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية*، جامعة الجزائر 3، العدد 15، 2021، ص. 112.
[2]- توفيق خذري، الطاهر بن حسين، المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - المسارات و المحددات - الملتقي الوطني حول . واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر . جامعة حمة الحضر الوادي. يومي -05-06 ماي 2013 ، ص05

2- دعم ومرافقة المقاولاتية

في ظل التحولات الاقتصادية العميقة التي تشهدها الدول، وبالأخص تلك التي تسعى للانفكاك من التبعية للريوع الطبيعية كالجزائر، برزت المقاولاتية كرافعة حقيقية للتنمية المستدامة ومصدر أساسي لخلق الثروة ومناصب الشغل. غير أنّ تنمية هذا القطاع تتطلب أكثر من مجرد تشجيع المبادرات الفردية، بل تستلزم توفير منظومة دعم ومرافقة متكاملة تعمل على تهيئة البيئة الملائمة لبروز مشاريع مقاولاتية ناجحة ومستدامة[1].

ويعتبر دعم المقاولاتية من خلال الحاضنات وأجهزة المرافقة بمثابة صمام أمان لضمان انطلاق ناجح للمشاريع، من خلال تقديم الاستشارة، التكوين، التمويل، والتتبع بعد الإنشاء. وقد اتجهت العديد من الدول لا سيما في العالم النامي إلى إنشاء شبكات متكاملة من الحاضنات والمراكز المتخصصة التي تهدف إلى تحفيز الابتكار وريادة الأعمال لدى فئات واسعة من المجتمع، خاصة الشباب وخريجي الجامعات[2].

وفي السياق الجزائري، تبنّت الدولة استراتيجية طموحة منذ بداية الألفية الثالثة تقوم على إنشاء أجهزة دعم متعددة مثل :الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية(NESDA) ، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC) ، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، إلى جانب تطوير حاضنات جامعية وابتكارية. ورغم الجهود المبذولة

لا تزال هذه المنظومة تواجه تحديات متعلقة بتنسيق السياسات، محدودية المرافقة الميدانية، ونقص الثقافة المقاولاتية في أوساط الشباب[3].

ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين؛ يتناول الأول دراسة دور حاضنات الأعمال في مرافقة المبادرات المقاولاتية، بينما يركز الثاني على أجهزة الدعم والمرافقة في الجزائر، مبرزًا آليات عملها، وفاعليتها، والإشكالات التي تحد من أدائها.

2-1 حاضنات الأعمال كآلية لمرافقة المقاولاتية

تمثّل حاضنات الأعمال واحدة من أبرز الوسائل الحديثة لدعم المشاريع الناشئة، وتقديم الرعاية الشاملة لأصحاب المبادرات المقاولاتية، وخصوصًا في مراحل التأسيس الأولى، التي غالبًا ما تكون محفوفة بالمخاطر. وتعرف الحاضنة بأنها فضاء تنظيمي مؤطر يوفر بيئة ملائمة

[1]-مصطفى عبد الغني، "المقاولاتية كخيار استراتيجي لتحقيق التنمية الاقتصادية"، *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*، جامعة سطيف 1، العدد 11، 2021، ص. 39.

[2]-مكاوي سمير، *دور الحاضنات في إنجاح المشاريع الريادية: دراسة مقارنة بين بعض التجارب الدولية*، دار النشر الجامعي، الجزائر، 2020، ص. 87.

[3]-وزارة المؤسسات المصغرة، *تقرير حول أجهزة الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر*، الجزائر، 2023.

لتطوير المشاريع من خلال تقديم خدمات مادية ومعنوية تشمل الإرشاد، التكوين، الاستشارات القانونية، التمويل الأولي، والمرافقة التقنية[1]

تعود نشأة مفهوم الحاضنة إلى الولايات المتحدة الأمريكية في ثمانينيات القرن الماضي، حيث تم إنشاء أول حاضنة أعمال جامعية في نيويورك قبل أن ينتشر هذا النموذج في أوروبا وآسيا، ويأخذ صيغًا مؤسساتية تتكيف مع الخصوصيات المحلية[2]. أما في العالم العربي، فقد بدأت الحاضنات في الظهور ببطء، مع التركيز على دعم الشباب الجامعي، وربط المشاريع بالبحث العلمي والتكنولوجيا الحديثة.

تتميز الحاضنات بعدة وظائف أساسية، من أبرزها:

- **تخفيض كلفة دخول السوق،** عبر توفير مكاتب ومعدات بأسعار رمزية.
- **تقليص نسب الفشل،** من خلال التوجيه والمتابعة المستمرة.
- **تحفيز روح الابتكار،** بفضل بيئة العمل التشاركية والمحفزة.
- **إتاحة الوصول إلى شبكات التمويل والتسويق،** خاصة عبر الشراكات مع الفاعلين الاقتصاديين.

وفي السياق الجزائري، تم إنشاء عدد من الحاضنات الجامعية والتكنولوجية، تحت إشراف وزارة التعليم العالي، ووزارة اقتصاد المعرفة، بهدف تعزيز المقاولاتية الجامعية، وتحويل مشاريع التخرج إلى مؤسسات ناشئة[5].

ورغم هذه الجهود، لاتز الفعالية الحاضنات محدودة، بسبب ضعف التنسيق، وقلة التمويل، وغياب الكفاءات المؤطرة، ما يستدعي مراجعة الإطار التشريعي والتنظيمي لتعزيز دورها في دعم المقاولاتية[3].

2-2 أجهزة مرافقة ودعم المقاولاتية في الجزائر

انطلاقًا من التحديات التنموية التي تواجهها الجزائر، خصوصًا في مجال البطالة والتبعية ، تبنّت الدولة سياسات متقدمة لتعزيز المقاولاتية، من خلال إنشاء أجهزة وهيئات متخصصة، توفر الدعم المالي والتقني والإداري للمشاريع الصغيرة والمتوسطة. ومن أبرز هذه الأجهزة:

[1]-بوثلجة عبد المالك، "دور الحاضنات في دعم المؤسسات الناشئة"، *مجلة الاقتصاد الجديد*، جامعة ورقلة، العدد 8، 2020، ص. 101.

[2] -صايم مراد، "تحليل واقع الحاضنات في الجزائر"، *مجلة الاقتصاد الصناعي*، جامعة البليدة، العدد 6، 2021 ص.77..

- **الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA):**

تعتبر من أبرز الهيئات الحكومية التي أنشأتها الجزائر لدعم حاملي المشاريع،لاسيما الشباب والجامعيين، وتوفر لهم خدمات التمويل التشاركي، التكوين،الاستشارة، والمتابعة التقنية طوال مراحل إنشاء المشروع وتسييره. تأسست الوكالة سنة 1996 تحت تسمية "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)"،قبل أن تعيد الدولة هيكلتها وتسميتها سنة 2020 إلى "الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)"،في إطار مقاربة أكثر شمولية لدعم المقاولاتية الوطنية[1].

- **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغرANGEM)**

توجه أساسًا للفئات الهشة، خاصة النساء وربات البيوت، وتمنح قروضًا صغيرة لتمويل أنشطة مدرة للدخل، مع مرافقة تقنية تبسيطية[1].

- **الوكالة الوطنية لترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:(ANDPME)**

تهدف إلى دعم القدرات التنافسية للمؤسسات، وتوفير التكوين والاستشارات، خاصة في مجال الجودة وتكنولوجيا المعلومات.

- **صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:(FGAR)**

يعنى بضمان القروض البنكية للمشاريع التي تفتقر إلى الضمانات الكافية، ما يشجع البنوك على تمويلها دون مخاطر مرتفعة[2].

ورغم تنوع هذه الأجهزة، فإن التحدي الأكبر يكمن في ضعف التنسيق بينها، وغياب رؤية إستراتيجية موحدة، ما يؤدي إلى التكرار والتداخل في المهام. كما أن المعوقات الإدارية والبيروقراطية ما زالت تثقل كاهل أصحاب المشاريع، وتضعف من أثر المرافقة المقدمة، خاصة في المناطق الداخلية والجنوبية.

وبالتالي فإن تطوير مرافقة المقاولاتية في الجزائر يستدعي اعتماد مقاربة تشاركية وشاملة، تجمع بين القطاعين العام والخاص، وتوظيف الرقمنة لتسهيل الإجراءات، مع إعادة تأهيل الكفاءات المكلفة بالمرافقة، وضمان المتابعة الفعلية للمشاريع بعد التأسيس[3].

[1]-بلقاسم فاطمة الزهراء، "التمويل المصغر في الجزائر: دراسة حالةANGEM" ، مجلة الاقتصاديات المجهرية، العدد 5، 2019، ص. 122.
[2]-زواوي أحمد، "صندوق ضمان القروض وأثره على التمويل البنكي"، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة قالمة، العدد 11، 2020، ص. 95.
[3]-رقيق عادل، "تقييم فعالية أجهزة دعم المقاولاتية في الجزائر"، *مجلة التنمية الاقتصادية*، جامعة باتنة، العدد 17، 2022، ص. 111.

3- المقاول الذاتي محرك للسيرورة المقاولاتية

في ظل تنامي الاقتصاد الرقمي وتحوّلات سوق العمل، برزت المقاولاتية الفردية أو ما يُعرف بنظام "المقاول الذاتي" كأحد النماذج الديناميكية الجديدة في عالم ريادة الأعمال. ويُعد المقاول الذاتي فاعلًا اقتصاديًا محوريًا في دفع عجلة الابتكار والتشغيل الذاتي، حيث يتكفل بإطلاق مشروعه الشخصي من خلال نموذج قانوني وإداري مبسط، يسمح له بالعمل بشكل رسمي ومرن، دون الحاجة إلى هيكلة مؤسسية تقليدية معقدة[1].

لقد أصبح نظام المقاول الذاتي خيارًا جذابًا، لا سيما في أوساط الشباب وحاملي الشهادات، لما يتيحه من سهولة في الإنشاء، وإعفاءات ضريبية، وفرص حقيقية للاندماج في السوق، خاصة في ظل تنامي الاقتصاد غير الرسمي وارتفاع نسب البطالة، ويعد المقاول الذاتي أكثر من مجرّد مالك لمشروع صغير، بل هو في جوهره فاعل مقاولاتي يتحلى بخصائص القيادة، الإبداع، الاستقلالية، والقدرة على التكيف مع متغيرات السوق، مما يجعله عنصرًا محوريًا في السيرورة المقاولاتية[2].

إن مفهوم المقاول الذاتي لا يقتصر فقط على الإطار القانوني المنظم له، بل يتعداه إلى التموقع داخل الديناميكيات الاقتصادية والاجتماعية باعتباره محفّزًا على الابتكار المحلي والتنمية القاعدية .وقد تبنت العديد من الدول، كفرنسا والمغرب، وحتى الجزائر في بعض المبادرات، آليات قانونية لتأطير هذا النموذج، بهدف إدماج القطاع غير الرسمي وتحفيز روح المقاولاتية في الفضاءات المهمشة والمجتمعات المحلية.

وعليه، يسعى هذا المبحث إلى تسليط الضوء على الأبعاد المفاهيمية والدينامية لشخصية المقاول الذاتي، وذلك من خلال التطرق إلى ثلاثة مطالب أساسية؛ حيث يُعنى المطلب الأول بتعريف هذا النموذج المقاولاتي، بينما يركّز الثاني على أبرز السمات والخصائص الشخصية والمهنية للمقاول الذاتي، ثم يتناول المطلب الثالث نماذج السيرورة المقاولاتية التي تعكس كيفية تطور مشروع المقاول الذاتي من الفكرة إلى الاستدامة.

---

[1]-عكاشة عبد القادر، "ريادة الأعمال والمقاول الذاتي: دراسة تحليلية مقارنة"، *مجلة العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير*، جامعة سطيف 2، العدد 17، 2021، ص. 142.

[2]-سليماني آسيا*دور نظام المقاول الذاتي في تقليص البطالة: قراءة في التجربة المغربية*، دار الهدى، الجزائر، 2022، ص. 93.

1-3 تعريف المقاول الذاتي

يمثل نظام المقاول الذاتي إحدى أبرز الأدوات التشريعية المستحدثة لتشجيع المبادرة الفردية وتحقيق الاندماج المهني للأشخاص خارج القطاع المنظم. ويقصد به بصفة عامة، كل شخص طبيعي يزاول نشاطًا اقتصاديًا لحسابه الخاص، بشكل قانوني ومنظم، في إطار مبسط من الناحية الإدارية والضريبية والاجتماعية، دون اللجوء إلى تأسيس شركة تقليدية.[1]

وقد نشأ هذا المفهوم كاستجابة لحاجات السوق الحديثة التي تتطلب مرونة في التعامل مع المقاولين الأفراد، خاصة في ظل تنامي الاقتصاد غير الرسمي، وبروز صيغ العمل الحر والعمل عن بُعد. فهو يمثل مرحلة انتقالية بين العمل غير النظامي والمقاولاتية الرسمية، ويمنح الأفراد إمكانية ممارسة نشاط اقتصادي بطريقة مشروعة، مقابل التزامهم بتسجيل أنفسهم واحترام سقف معين من المداخيل السنوية، وهو ما يساعد على إدماجهم تدريجيا ضمن الدورة الاقتصادية الوطنية.[2]

ومن الناحية القانونية، ظهر هذا النظام لأول مرة في فرنسا بموجب قانون 2008-776 المؤرخ في 4 أوت 2008 المتعلق بتحديث الاقتصاد (Loi de modernisation de l'économie)، والذي دخل حيز التنفيذ سنة 2009، من خلال إنشاء نظام قانوني يسمى "auto-entrepreneur"، يستهدف أساسًا الطلبة، العاطلين عن العمل، المتقاعدين، وكل شخص يرغب في ممارسة نشاط اقتصادي دون تعقيدات إدارية[3]. وفي التجربة المغربية، فقد أُسّس نظاما لمقاول الذاتي بموجب القانون رقم 114.13 الصادر سنة 2015، والذي أعطى تعريفًا رسميًا للمقاول الذاتي باعتباره "كشخص طبيعي يزاول نشاطًا صناعيًا أوتجاريًا أو حرفيًا أو يقدم خدمات بصفة فردية، في إطار نظام مبسط معترف به من طرف الدولة".

أما في السياق الجزائري، وفي إطار سعي الدولة الجزائرية لتنظيم النشاط المقاولاتي وتعزيزه ضمن القطاع الاقتصادي الرسمي، تم اعتماد القانون الأساسي للمقاول الذاتي بموجب الأمررقم22-23المؤرخفي18ديسمبر .2023 ويعد هذا الإطار القانوني خطوة استراتيجية نحو إدماج أصحاب الأنشطة الحرة والمبادرات الفردية في الاقتصاد الوطني، من خلال تمكينهم من تسجيل نشاطاتهم بصفة قانونية واستفادتهم من حماية اجتماعية وضريبية مبسطة. ينص هذا القانون عل ىأن المقاول الذاتي هو شخص طبيعي يمارس نشاطًا مربحًا بشكل مستقل، ولا يتجاوز رقم أعماله السنوي سقفًا معينًا تحدده النصوص التطبيقية .كما يتيح له القانون

[1]-وساحة سمير، "نظام المقاول الذاتي بين التشجيع على العمل الحر وتنظيم الاقتصاد غير الرسمي"، مجلة الاقتصاد والمقاولاتية، جامعة ورقلة، العدد 9، 2021، ص. 114.

[2]-نكاع سليمة، آليات دعم الشباب المقاول في الجزائر، منشورات جامعة باتنة، 2022، ص. 83.

[3] Loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, France.

إمكانية التسجيل إلكترونيًا والاستفادة من الامتيازات الجبائية والاجتماعية، مثل الاشتراك المخفف في الضمان الاجتماعي[1].

ويهدف هذا الإجراء إلى دعم ثقافة العمل الحر، وتقليص نسبة البطالة، وتوسيع الوعاء الضريبي للدولة .كما يساهم في تشجيع الشباب على خوض تجربة المقاولاتية دون الحاجة إلى إنشاء شركات تجارية تقليدية، ما يفتح المجال أمام فئات واسعة من المجتمع لممارسة أنشطة اقتصادية مشروعة ومنتجة ضمن إطار قانوني مبسط.

ويجمع الباحثون في ميدان ريادة الأعمال على أن المقاول الذاتي هو شخص يزاول نشاطًا اقتصاديًا بصفة فردية، يتحمّل بنفسه مسؤولية المشروع، ويتولى جميع المهام من تخطيط وإنتاج وتسويق وتسيير، كما يتميز بقدرته على المبادرة، والمجازفة، واتخاذ القرار، دون الاعتماد على شركاء مؤسسين أو هيكل تنظيمي كلاسيكي. فهو يمثل بحق نموذجًا مقاولاتيًا جديدًا يقوم على التمكين الذاتي للفرد، عبر تحفيزه على إنشاء نشاطه المهني الخاص والانخراط ضمن الاقتصاد الرسمي، دون حاجة إلى المرور عبر القنوات التقليدية للتوظيف أو خلق المؤسسات.

من زاوية أخرى، لا عد المقاول الذاتي مجرد "عامل مستقل"، بل يُنظر إليه كفاعل اقتصادي فاعل في مجال خلق القيمة المضافة، وتحريك عجلة الابتكار المحلي، خصوصًا في القطاعات الناشئة مثل الخدمات الرقمية، التوصيل، الصناعات التقليدية، والإعلام الجديد[2]. ويمثّل هذا النظام مدخلًا ملائمًا للعديد من الشباب والنساء والباحثين عن فرصة ثانية في سوق العمل، خاصة في ظل العراقيل التي تفرضها الإجراءات البيروقراطية أمام تأسيس الشركات التقليدية.

وبذلك، فإن نظام المقاول الذاتي يعد خطوة أساسية نحو التحول الاقتصادي القاعدي، حيث يسهم في خلق طبقة جديدة من الفاعلين الاقتصاديين القادرين على المساهمة في تقليص البطالة وتحقيق التنمية المحلية، وتعزيز التماسك الاجتماعي، من خلال إعادة دمج الفئات المقصاة داخل المنظومة الإنتاجية.

2-3 سمات وخصائص المقاول الذاتي

يعتبر المقاول الذاتي فاعلًا اقتصاديًا يتميز بمجموعة من السمات الشخصية والسلوكية والمهارية، التي تؤهله لمزاولة نشاطه المهني بشكل فردي دون الحاجة إلى الانخراط في البنى التنظيمية التقليدية للمؤسسات. إذ لا يقتصر دوره على تنفيذ مهام إنتاجية أو خدمية فقط، بل

[1]-المادة 2 من القانون رقم 22-23 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتضمن القانون الأساسي للمقاول الذاتي ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد رقم 37 ، الصادر في 19 ديسمبر 2022 ،

[2]-سيد أحمد نادية، "ريادة الأعمال الفردية: قراءة في شخصية المقاول الذاتي"، *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، جامعة جيجل، العدد 20، 2022، ص. 131.

يتجاوز ذلك إلى أداء أدوار متكاملة تشمل التخطيط، التنفيذ، التسيير، التسويق، وإدارة المخاطر، وكلها ترتبط بمجموعة من الخصائص الجوهرية التي تُميّز هذا النموذج المقاولاتي المستقل.[1]

3-2-1 الإستقلالية والإعتماد على الذات

تعتبر الاستقلالية من أبرز السمات المميزة للمقاول الذاتي، حيث يتولى إدارة مشروعه بشكل فردي، ويتخذ قراراته بشكل حر دون الرجوع إلى شركاء أو هيئات عليا. كما يعتمد على إمكانياته الذاتية في تنمية نشاطه، سواء من حيث الموارد أو المهارات، مما يجعله في موقع المسؤولية الكاملة عن نجاح أو فشل مشروعه.[2]

3-2-2 روح المبادرة والإبداع

يتصف المقاول الذاتي بقدرته على **المبادرة** واقتناص الفرص الاقتصادية المتاحة، خاصة في السياقات المتغيرة أو في ظل أزمات اقتصادية حادة. كما يُظهر ميولًا نحو الابتكار وتقديم حلول جديدة تلائم حاجيات السوق، وهو ما يميّزه عن العامل الحر التقليدي. فالمقاول الذاتي لا يكتفي بتقديم خدمات نمطية، بل يعمل على تطوير عروضه بشكل مستمر لتعزيز قدرته التنافسية.

3-2-3 المرونة والتكيف

يظهر المقاول الذاتي قدرة كبيرة على التكيف مع **التحولات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية**، نظرًا لعدم ارتباطه بهيكل بيروقراطي أو تنظيمي ثقيل. وتُعتبر هذه المرونة عاملا أساسيًا في نجاحه، خصوصًا في بيئة الأعمال الرقمية أو في القطاعات الديناميكية مثل الإعلام الجديد، التجارة الإلكترونية، أو خدمات التوصيل والنقل[3].

3-2-4 التعددية في المهام

بخلاف المقاول التقليدي الذي قد يوكل مهام التسيير لمساعدين أو إداريين، يجبر المقاول الذاتي على تولي كل المهام بنفسه، بدءًا من الجانب المالي، وصولًا إلى العلاقات الزبونية، مرورا بالإنتاج والتسويق، وهو ما يستدعي منه امتلاك مهارات متعددة ومتكاملة[4]. وقد أكدت الدراسات الحديثة أن المقاولين الذاتيين الناجحين غالبًا ما يجمعون بين مهارات تقنية، تنظيمية، وعلائقية عالية.

---

[1]-دحماني عبد الكريم، "ريادة الأعمال الفردية والمقاول الذاتي: قراءة في الأطر القانونية والتحولات الاقتصادية"، *مجلة الاقتصاد والتنمية*، جامعة قسنطينة، العدد 15، 2021، ص. 98.

[2]-بن بوزيد حياة، "المقاولاتية النسوية في الجزائر: المقاولة الذاتية نموذجًا"، *مجلة المرأة والتنمية*، جامعة بسكرة، العدد 10، 2022، ص. 134.

[3]-نكاع سليمة،دور الرقمنة في تطوير العمل الحر والمقاولة الذاتية، منشورات جامعة الجزائر 3، 2022، ص. 87.

[4]-السيد محمد، "مهارات المقاول الذاتي في اقتصاد المعرفة"، مجلة الإبداع الاقتصادي، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2021، ص. 72.

3-2-5 المسؤولية الفردية الكاملة

يعتبر المقاول الذاتي مسؤولًا قانونيًا وماليًا عن نشاطه، مما يحتم عليه إدراك حجم المخاطر المرتبطة بنشاطه واتخاذ الاحتياطات الضرورية، خاصة في غياب الضمانات التي توفرها الشركات الكبرى مثل التأمين، التمويل البنكي، أو التغطية الاجتماعية الواسعة[٦]. ويؤكد الفقه القانوني أن هذه المسؤولية الفردية تحفز المقاول الذاتي على التحلي بالحذر و الواقعية و الصرامة في تسيير مشروعه.

3-2-6 الطموح الشخصي والمثابرة

تبيّن الأبحاث في مجال ريادة الأعمال أن المقاولين الذاتيين يتسمون غالبًا بدرجة عالية من الطموح المهني والرغبة في تحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، وهو ما يدفعهم إلى المثابرة والعمل المستمر رغم التحديات والصعوبات البنيوية التي قد تواجههم، مثل غياب التمويل، أو نقص التأطير القانوني.[1]

3-2-7 حس المقاولة والتنظيم

لا يمكن للمقاول الذاتي أن ينجح دون امتلاك حس تنظيمي واضح، يمكنه من وضع خطة عمل دقيقة، وتحديد أهداف واقعية، وضبط مراحل التنفيذ، وتقييم المردودية. فالعمل في إطار فردي لا يعني العشوائية، بل يتطلب انضباطًا ذاتيًا وصرامة في التنظيم، وهو ما تظهره ممارسات عدد من المقاولين الذاتيين الذين اعتمدوا أدوات تسيير رقمية وتطبيقات مهنية لتنظيم نشاطهم.[2]

3-2-8 الانفتاح الرقمي والذكاء الاجتماعي

أضحت الرقمنة عنصرًا حيويًا في أداء المقاولين الذاتيين، حيث يتطلب النجاح في هذا النموذج التفاعل مع المنصات الإلكترونية، واستغلال الوسائط الرقمية للتسويق، التواصل، وتسيير العلاقات الزبونية. كما يتطلب الأمر **ذكاء اجتماعيًا** يمكنهم من بناء شبكة علاقات مهنية، وتوسيع قاعدة الزبائن، والانخراط في بيئة الأعمال التعاونية.

3 -3 بعض نماذج السيرورة المقاولاتية

السيرورة المقاولاتية هي عملية ديناميكية ومتعددة المراحل تعكس تطور فكرة المقاولة من لحظة الانبثاق إلى تحقيق الاستقرار والتوسع. لقد برزت عبر الدراسات والأبحاث عدد من النماذج النظرية التي تحاول تفسير هذه السيرورة وتوضيح المراحل المختلفة التي يمر بها

[1]-بن يسعد حسين، "التحديات القانونية التي تواجه المقاول الذاتي في الجزائر"، *المجلة القانونية الجزائرية*، العدد 24، 2023، ص. 111.

[2]-حمودي نذير، "دور الرقمنة في تعزيز أداء المقاول الذاتي"، *مجلة الاقتصاد الرقمي*، جامعة عنابة، العدد 12، 2022، ص. 59.

المقاول الذاتي أو المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مع التركيز على الأبعاد الإدارية، الاقتصادية، النفسية، والاجتماعية لهذه العملية.[1]

3-3-1 نموذج سيرورة الريادة التقليدي

ينطلق هذا النموذج من فكرة أن السيرورة المقاولاتية تبدأ من اكتشاف الفرصة ثم تطوير الفكرة وصولًا إلى تأسيس المشروع الجديد، مرورًا بمراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم. يشتمل النموذج عادةً على خمس مراحل رئيسية :**الاستكشاف، الإعداد، الإطلاق، النمو، والتثبيت** .هذا النموذج يتميز بالتركيز على الجانب التنظيمي والمالي، ويركز على ضرورة التخطيط المسبق للمشروع ومتابعة أدائه بشكل مستمر. وقد اعتبر هذا النموذج أساسًا في عدة دراسات لريادة الأعمال، لكنه يعاني أحيانًا من تجاهل الجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر على سيرورة المقاولة.

3-3-2 نموذج "المسار التراكمي.

يركز هذا النموذج على أن مسيرة المقاولة ليست خطية بل تراكمية، حيث تتداخل فيها المراحل وتتكرر أحيانًا، كما تتأثر بالخبرات السابقة، التعلم المستمر، وتطوير المهارات. يؤكد النموذج على أهمية **التعلم من التجارب والخبرات السابقة** واعتبار الفشل كجزء طبيعي من عملية التعلم المقاولاتي[2]. في هذا الإطار، يتم النظر إلى المقاول الذاتي كفاعل يتكيف ويتطور عبر الزمن، معتمداً على مراجعة مستمرة لخططه وأهدافه.

3-3-3 نموذج "المقاولة الناشئة ":

يركز هذا النموذج، الذي برز بقوة في الدراسات الحديثة لخصوصيات المقاولات الصغيرة والناشئة، على سرعة التفاعل مع السوق، الابتكار المستمر، والمرونة العالية. يتميز هذا النموذج بالتعامل مع بيئة غير مؤكدة وتغييرات متكررة، حيث يجب على المقاول أن يبتكر ويعدل استراتيجيته بسرعة لتعزيز فرص النجاح[3].

ويُعتبر هذا النموذج ملائمًا جدًا للمقاول الذاتي في مجالات التكنولوجيا الرقمية وريادة الأعمال الاجتماعية.

3-3-4 نموذج "المقاول الفردي:

يعنى هذا النموذج بالمقاولين الذاتيين الذين يديرون مشاريعهم بشكل فردي دون أي شركاء أو هيئات دعم داخلية. يركز على الجوانب النفسية والاجتماعية للمقاول، مثل دوافع

[1]-عبد الله سامي، "تطوير ريادة الأعمال في الدول النامية: الإطار النظري والتطبيقي"، مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاهرة، 2020، ص. 105.

[2]-بوقرة سمير، "دور التخطيط في نجاح المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2017، مجلد 35، عدد 2، ص. 87.

[3]-بلحاج مصطفى، تطوير بيئة ريادة الأعمال في الجزائر: التحديات والفرص، منشورات جامعة الجزائر، 2019، ص. 54.

العمل الحر، الرغبة في الاستقلالية، والتحديات المتعلقة بإدارة الوقت والضغوط النفسية. وفقًا لهذا النموذج، تتطلب السيرورة المقاولاتية للمقاول الذاتي مهارات عالية في إدارة الذات والتكيف مع ضغوط العمل المنفرد.

3-3-5 نموذج دورة حياة المشروع المقاولاتي.

يقسم هذا النموذج سيرورة المقاولة إلى مراحل دورة الحياة تبدأ بالفكرة، مرورًا بالتأسيس، النمو، النضج، وأحيانًا التجديد أو الانحدار. كل مرحلة تتطلب مهارات واستراتيجيات مختلفة من المقاول، وتتغير معها أدوار المقاول الذاتي من مبتكر ومؤسس إلى مدير ومنسق. هذا النموذج يساعد في فهم طبيعة التحديات المختلفة التي تواجه المقاولين الذاتيين في كل مرحلة، وكيفية التعامل معها[1].

3-3-6 نموذج "التأسيس والنجاح المستدام".

يركز هذا النموذج على الجانب العملي والتطبيقي، حيث يقسم السيرورة إلى مرحلتين رئيسيتين: التأسيس الذي يشمل دراسة الجدوى، التمويل، والبداية التشغيلية، ومرحلة النجاح المستدام التي تعتمد على تطوير العلامة التجارية، توسيع قاعدة العملاء، وإدارة الموارد بفعالية. يبرز هذا النموذج أهمية الدعم التقني والإداري في المرحلة الثانية لضمان استمرارية المقاولة الذاتية.

[1]-فاضل عبد السلام، "التعلم المستمر وأثره في تطور المقاولات الصغيرة في الجزائر"، *مجلة الأعمال والاقتصاد*، الجامعة الجزائرية، 2016، عدد 12، ص. 110.

خلاصة الفصل :

خلص هذا الفصل إلى أن المقاولاتية لم تعد خيارًا ثانويًا في السياسات الاقتصادية، بل أصبحت من الدعائم الأساسية التي ترتكز عليها الدول لتحقيق النمو والاستقرار الاجتماعي. وقد تبيّن من خلال تحليل مختلف عناصر الفصل، أن المقاولاتية تعدُّ عملية معقدة ومتشابكة، تتداخل فيها مجموعة من العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية، وهو ما يفسر تنوع النماذج النظرية المفسرة لها. كما أنّ نجاح المقاولاتية لا يتوقف فقط على المبادرة الفردية، وإنما يرتبط أيضًا بمدى توافر آليات الدعم والمرافقة، وهو الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال والأجهزة الحكومية المتخصصة، لاسيما في السياق الجزائري.

أما المقاول الذاتي، فقد ظهر كفاعل محوري في تعزيز السيرورة المقاولاتية، بفضل ما يتحلى به من صفات قيادية ومهارات ابتكارية، تجعله قادرًا على المبادرة وتحقيق قيمة مضافة في محيطه الاقتصادي. كما بيّنت النماذج المدروسة أن نجاح المسار المقاولاتي مرهون بمدى انسجام شخصية المقاول الذاتي مع بيئته، وكذا قدرته على استثمار الموارد المتاحة بفعالية.

وبالتالي، فإن تشجيع روح المقاولاتية، وتوفير بيئة حاضنة ومرافِقة للمقاولين، وبالخصوص المقاولين الذاتيين، يُعدّ رهانًا استراتيجيًا لأي سياسة تنموية مستدامة تسعى لمواجهة التحديات المعاصرة وتحقيق الرفاه الاقتصادي والاجتماعي.

الفصل الرابع:

الجانب الميداني

1-مجالات الدراسة

- **المجال المكاني :** ويقصد به المكان الذي اجريت به الدراسة، ونظرا لطبيعة الموضوع: تطور سوق العمل في الجزائر من دعم وتنمية التشغيل الى دعم وتنمية المقاولاتية (المقاول الذاتي أنموذجا) فإن المجال تمثل في المقاولين الذاتيين في ولاية المدية (دائرة المدية)

- **المجال الزمني :**التغطية خلال الفترة الزمنية من :2024/11/01 الى 2025/06/30

2-منهج الدراسة :

المنهج عبارة عن جملة الخطوات المنظمة التي على الباحث إتباعها في إطار الالتزام بتطبيق قواعد معينة تمكنه من الوصول إلى النتيجة المسطرة، ويعرفه محمد طلعت بأنه وسيلة يمكن عن طريقها الوصول إلى الحقيقة [1].

وبما أن مو ضوعنا يندرج ضمن الدراسات الوصفية فاننا اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد أحد المناهج العلمية الأساسية المستخدمة في البحث العلمي، ويعتمد عليه لدراسة الظواهر والموضوعات كما هي في الواقع، دون التدخل فيها أو تغييرها. يقوم هذا المنهج على جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموضوع المدروس، ثم تحليلها تحليلاً دقيقًا للوصول إلى استنتاجات تفسر طبيعة الظاهرة أو المشكلة البحثية، وتكشف عن العلاقات والارتباطات بين عناصرها المختلفة

في سياق هذه الدراسة، يستخدم هذا المنهج لوصف وتحليل ظاهرة الانتقال التدريجي في سياسات سوق العمل في الجزائر، من دعم التشغيل في صيغته التقليدية (التوظيف الإداري، عقود ما قبل التشغيل...) إلى دعم المقاولاتية والمبادرات الذاتية.

ويهدف هذا المنهج إلى:

التعرف على خصائص سوق العمل في الجزائر من خلال النصوص الرسمية والتقارير الإحصائية.

تحليل تطور السياسات العمومية في مجال التشغيل.

الربط بين تلك السياسات وتغيرات البنية الاجتماعية للعمل لدى الشباب.

4- مجتمع الدراسة وعينتها :

[1]-أحمد السيد مصطفى عمر، البحث العلمي إجراءاته ومناهجه، مكتبة الفلاح، القاهرة، 2002 ،ص166

أولًا: مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو مجموعة الأفراد الذين ينتمون إلى فئة اجتماعية أو مهنية معينة، ويشتركون في خصائص تجعلهم ملائمين للإجابة عن تساؤلات البحث وتوضيح أبعاده الميدانية.

في هذه الدراسة، يتمثل مجتمع الدراسة في:
المقاولون الذاتيون بولاية المدية (دائرة المدية)، وهم الأفراد الذين قاموا بإنشاء مشاريعهم الخاصة بشكل فردي

هؤلاء المقاولون يمثلون نموذجًا لتحول ذهنيات الشباب في الجزائر من البحث عن التوظيف الكلاسيكي إلى روح المبادرة الحرة والعمل الذاتي.
كما يمثلون تطبيقًا فعليًا للسياسات العمومية الموجهة لتشجيع المقاولاتية، بما يجعلهم الفئة الأنسب لدراسة التغيرات في سوق العمل على المستوى المحلي.
الخصائص العامة لمجتمع الدراسة:

- فئة عمرية تتراوح بين 20 و45 سنة.
- مستويات تعليمية متفاوتة (ثانوي، جامعي)
- نشاطهم الاقتصادي يتم في إطار قانوني ومقنن.
- خاضوا تجربة إنشاء وتسيير مشروعهم الخاص.
- تفاعلوا مع المحيط الاجتماعي والمؤسساتي بدرجات متفاوتة.

اختيار ولاية المدية كمجال مكاني للدراسة جاء لعدة اعتبارات:

- موقعها الجغرافي المميز بين الشمال والجنوب، مما يسمح بوجود تنوّع اقتصادي واجتماعي.
- توفرها على عدد من المقاولين الذاتيين في قطاعات متعددة (خدمات، تجارة الكترونية،).
- وجود تمثيليات جهوية للوكالات الداعمة للمقاولاتية.

ثانيًا: عينة الدراسة

العينة هي الجزء الممثل للمجتمع الأصلي، والذي تسحب منه المعلومات بشكل مباشر لتحليل الظاهرة محل الدراسة.

- **نوع العينة:**

تم الاعتماد على العينة القصدية (العمدية)، أي اختيار أفراد تتوفر فيهم خصائص محددة تتماشى مع أهداف البحث، مثل:

- امتلاك مشروع فعلي في السوق.
- المرور بتجربة مهنية وميدانية في اطار المقاولة الذاتية .

- الاستعداد للتعاون مع الباحث عبر مقابلة نصف موجهة.

5-أدوات جمع البيانات :

اختيار أدوات جمع البيانات هو خطوة حاسمة في البحوث السوسيولوجية، لأنها تحدد مدى دقة وعمق المعلومات التي سيعتمد عليها التحليل لاحقًا. وفي هذه الدراسة، وبما أن المقاربة المعتمدة ذات طبيعة نوعية (كيفيّة)، تم التركيز على أداتين أساسيتين:

-أولًا: المقابلة نصف الموجهة

-تعريف الأداة:

المقابلة نصف الموجهة (Entretien semi-directif) هي تقنية جمع بيانات تعتمد على الحوار المفتوح مع المبحوث، وفق دليل أسئلة مسبق، لكنها تتيح للمبحوث حرية التعبير والتوسع في عرض تجاربه وآرائه[1].

- تتناسب مع طبيعة الظاهرة المدروسة :المقاولة الذاتية كتجربة شخصية-اجتماعية تتطلب فهم السياق، الدوافع، المعوقات، التصورات...

- تسمح بالتعمق في تمثلات المقاولين لذاتهم، ولمحيطهم الاقتصادي والاجتماعي.

- تتيح مرونة أثناء اللقاء، وتفتح المجال أمام الخطاب الحرّ وغير الرسمي الذي يكشف عن معاني خفية لا تظهر في الاستبيانات المغلقة.

-دليل المقابلة:

يتكون من محاور مرنة تشمل:

1. الخلفية الاجتماعية والتعليمية للمقاول.
2. دوافعه لاختيار المبادرة الحرة بدل التوظيف.
3. تجربته مع جهاز الدعم (الإجراءات، التكوين، التمويل).
4. صعوبات التأسيس والانطلاق.
5. العلاقة مع المحيط: الأسرة، الزبائن، الإدارة، المجتمع.
6. رؤيته لمستقبل مشروعه ومكانته الاجتماعية.
7. تقييمه للدعم المؤسساتي ولورشات التكوين المقاولاتي.

[1]-قاسم محمد، مناهج البحث الاجتماعي .دار الفكر العربي، القاهرة. 2008 ، ص49

تم إجراء المقابلات مع أربعة (04) مقاولين ذاتيين بولاية المدية، كل مقابلة دامت من 45 إلى 60 دقيقة، وتم تسجيلها بعد أخذ الموافقة ثم تفريغها كتابيًا قصد التحليل.

مزايا المقابلة نصف الموجهة:

- تعزز العلاقة الإنسانية بين الباحث والمبحوث.
- تقدم بيانات معمقة ومباشرة من الفاعلين الاجتماعيين.
- تسمح بتتبع السياقات، والعواطف، والانطباعات، لا مجرد المعطيات السطحية.

ثانيًا: الملاحظة الميدانية

-تعريف الأداة:

الملاحظة هي أداة بحث تعتمد على تتبع الظاهرة الاجتماعية في ميدانها الطبيعي، من خلال مراقبة سلوك الأفراد، وتفاعلاتهم، دون التدخل المباشر في سير الأحداث[1].

-في هذه الدراسة:

استخدمت الملاحظة البسيطة، حيث قامت الباحثتان بحضور ومتابعة عدد من الأنشطة ذات الصلة بالمقاولاتية، دون أن تكونا طرفًا فاعلًا في الحدث.

-مظاهر الملاحظة:

- رصد تفاعل الشباب مع ورشات التكوين المقاولاتي.
- متابعة ردود فعل الحضور (الأسئلة، الانطباعات، الحماس أو التردد)
- ملاحظة العلاقة بين المكونين والمؤطرين والشباب، ومدى وجود روح التحفيز
- تسجيل ملاحظات حول البنية التنظيمية للورشات (المدة، المضامين، التجهيزات، عدد الحضور)

دور الملاحظة في دعم المقابلة:

- تقدم الملاحظة بعدًا تفسيريًا للسياق الذي تجري فيه تجربة المقاولة.
- تساعد في التحقق من مدى صدق الأقوال المسجلة في المقابلات من خلال المقارنة مع الواقع الميداني.
- تكشف عن تفاصيل غير مصرح بها لفظيًا من طرف المبحوثين، مثل الانفعالات الجسدية، وتفاعلات النظير، والمواقف.

[1]-ريان بوبكر، أدوات وتقنيات البحث السوسيولوجي. دار المحمدية، الجزائر. (2019). ص73

6-تحليل مضمون المقابلات

المقابلة الأولى

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر ☒ أنثى ☐

2- السنبين أقل من25 ☐ بين25 و35 ☒ بين 36 و46 ☐ أكثر من 46 ☐

3- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☒

4- الحالة العائلية : أعزب ☒ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

5.مدة النشاط في إطار المقاولة الذاتية : اقل من سنة ☐ أكثر من سنة ☒

6- طبيعة النشاط: خدمات ☒ تجارة إلكترونية ☐ أخرى .....

المحور الثاني: التحول في سوق العمل الجزائري

1. **هل تلاحظون تحولا في توجهات الشباب من البحث عن وظيفة تقليدية إلى إطلاق مشروع خاص؟ ولماذا؟**

نعم الشباب يبحث عن وظائف جديدة تمنح له أجرا جيدا

نعم، نلاحظ في السنوات الأخيرة تحولًا ملحوظًا في توجهات عدد من الشباب، حيث باتوا يفضلون إطلاق مشاريعهم الخاصة بدلًا من السعي وراء الوظائف التقليدية.

2. **هل استطاع القطاع الخاص استيعاب وجذب اليد العاملة؟**

نعم القطاع الخاص فيه من التنوع و كثرة الفرص ما يجعله متجها لأصحاب الحرف و التكنولوجيات الجديدة.

نعم، يمكن القول إن القطاع الخاص استطاع إلى حد كبير استيعاب جزء من اليد العاملة، خاصة في ظل التغيرات التي يشهدها سوق العمل، سواء من حيث تنوع المهن أو تطور طبيعة النشاطات الاقتصادية.

3. هل ترى أن تطور التكنولوجيا والتحول الرقمي ساعد في خلق فرص عمل جديدة؟

نعم، لقد فتح التطور التكنولوجي والتحول الرقمي مجالات عمل جديدة، خاصة في مجالات مثل التجارة الإلكترونية، التسويق الرقمي، البرمجة، وخدمات المحتوى. هذه التحولات ساعدت الشباب على خلق مشاريع خاصة بهم وولوج سوق العمل خارج الأطر التقليدية، كما ساهمت في تبسيط الإجراءات وتحفيز المقاولاتية الرقمية.

4. في رأيكم، هل تتناسب مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل الحالية؟

في الغالب لا، لأن مخرجات التعليم والتكوين ما تزال تركز على الجوانب النظرية، ولا تواكب التغيرات السريعة في سوق العمل، خصوصًا في المجالات التكنولوجية والمقاولاتية. هذا يؤدي إلى فجوة بين ما يتعلمه الشباب وما يتطلبه الواقع المهني.

5. إلى أي مدى أثرت البطالة على بروز بدائل مهنية جديدة مثل المقاولاتية؟

ساهمت البطالة بشكل كبير في دفع الشباب نحو البحث عن بدائل مهنية، أبرزها المقاولاتية، باعتبارها وسيلة للخروج من البطالة وتحقيق الاستقلال المالي، خاصة مع دعم الدولة للمشاريع المصغرة.

6. هل ساهمت برامج وآليات دعم المقاولاتية في التمهيد والترويج لفكرة المقاول الذاتي؟

نعم، فقد ساهمت بشكل فعال في ترسيخ فكرة المقاول الذاتي، من خلال التكوين، التسهيلات المالية، والمرافقة الإدارية، ما شجع العديد من الشباب على خوض تجربة إنشاء مشاريعهم الخاصة بدل انتظار الوظيفة.

المحور الثالث : بروز المقاول الذاتي كبديل مهني

1. ماهي الوسائط التي اوصلتك للمقاولة الذاتية (صديق،عائلة،وسائل الاعلام .....) وسائل التواصل الاجتماعي

تمثل وسائل التواصل الاجتماعي الوسيط الأبرز الذي أوصلني إلى فكرة المقاولة الذاتية، من خلال الاطلاع على تجارب شباب مقاولين، إعلانات برامج الدعم، ومحتوى تحفيزي يعرض قصص نجاح ومعلومات حول إنشاء المشاريع الخاصة. كما لعبت بعض المعارف والأصدقاء دورًا تكميليًا في تشجيعي على اتخاذ هذه الخطوة.

2. ما العوامل التي تدفع الشاب الجزائري لاختيار العمل كمقاول ذاتي؟

أبرز العوامل هي غياب فرص العمل المستقرة، والرغبة في تحسين المستوى المعيشي، إضافة إلى الطموح الشخصي لتحقيق الاستقلالية والنجاح، مع توفر برامج الدعم الحكومية، وانتشار ثقافة المقاولاتية عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

3. هل تعتبرون المقاول الذاتي نتيجة حتمية لتقلص فرص العمل التقليدي أم خيارا استراتيجيا؟

اظن ان المقاول الذاتي خيار استراتيجي .

4. ما هي القطاعات التي يفضلها المقاولون الذاتيون في الجزائر؟ ولماذا؟

يفضل العديد من المقاولين الذاتيين في الجزائر قطاع الخدمات المرتبطة بالإنترنت، مثل التجارة الإلكترونية، التسويق الرقمي، تطوير المحتوى، وخدمات التوصيل، نظرًا لسهولة الدخول إليه، تطوره المستمر، وانخفاض تكاليفه مقارنة بالقطاعات التقليدية.

5 ما هي التحديات التي تعترض مسار المقاول الذاتي منذ انطلاق مشروعه وحتى استقراره؟

من أبرز التحديات التي تواجه المقاول الذاتي :البيروقراطية الإدارية، وصعوبة التعامل مع المصالح العمومية مثل البنوك، الضرائب، والضمان الاجتماعي، التي لم تتكيف بعد بشكل كاف مع نظام المقاول الذاتي. هذا التأخر في التسهيل والتنسيق يمثل عائقًا محبطًا، خاصة في المراحل الأولى من المشروع.

6. ما هي التحسينات التي ترونها مناسبة لنجاح وفعالية مشروع المقاول الذاتي؟

أهم تحسين يمكن اعتماده هو توسيع استخدام الرقمنة في التعامل مع المصالح العمومية مثل البنوك، الضرائب، والضمان الاجتماعي، لتسهيل الإجراءات، وتقليص البيروقراطية. كما يستحسن توفير مرافقة دائمة وتكوين مستمر للمقاولين، خاصة في الجوانب المالية والقانونية، لضمان استدامة مشاريعهم.

المحور الرابع: الهوية المهنية للمقاول الذاتي

1 .ما هي التغييرات التي لاحظتها في شخصيتك منذ دخولك عالم المقاولة الذاتية؟

أصبحت أكثر ثقة وراحة في تقديم خدماتي، خاصة بعد خروجي من دائرة العمل غير المهيكل، حيث لم أعد أشعر بالخوف من الضرائب أو المتابعات، مما منحني استقلالية وحرية أكبر في تسيير نشاطي والعمل بارتياح.

2. ما هي المهارات الأساسية التي اكتسبتها كمقاول الذاتي من خلال التجربة العملية؟

بحكم امتلاكي لبطاقة حرفي سابقًا، لم يكن التحول جذريًا، لكن تجربة المقاولة الذاتية ساعدتني في تطوير مهارات التسيير الذاتي، التعامل مع الزبائن بشكل أكثر احترافية، وتنظيم العمل وفق أهداف واضحة، إضافة إلى تعزيز قدرتي على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية بشكل مباشر.

3. هل تعزز لديك الشعور بالمسؤولية وأصبحت أكثر ثقة واستقلالية ؟ كيف؟

نعم، فقد أصبح لدي شعور أكبر بالمسؤولية، خاصة من خلال القيام بالتصريحات الجبائية بانتظام، مما جعلني أعي أنني أمارس نشاطًا قانونيًا يترتب عليه حقوق وواجبات، وهو ما زاد من ثقتي بنفسي واستقلاليتي كمقاول معترف به.

4. هل تلاحظون تطوارا في قدرة المقاولين الذاتيين على اتخاذ القرار وحل المشكلات؟

نعم، لأن العمل كمقاول ذاتي يحمل الشخص مسؤولية مباشرة عن نفسه وعن أسرته، مما يدفعه إلى تطوير قدرته على اتخاذ القرار بسرعة وفعالية، والسعي الدائم إلى حل المشكلات التي تعترضه لضمان استمرارية المشروع واستقراره.

5. كيف تؤثر التجربة المقاولاتية على ثقة الفرد بنفسه وطموحه المهني؟

تعزز التجربة المقاولاتية ثقة الفرد بنفسه ، خاصة من خلال التعامل المستمر مع الزبائن والمؤسسات في إطار قانوني ومنظم . كما توسع هذه التجربة آفاق الطموح المهني، وتدفع المقاول إلى تطوير مشروعه وتوسيع نشاطه.

المحور الخامس: النظرة الاجتماعية نحو المقاول الذاتي

1-هل توجد تغيرات في القيم المجتمعية تجاه العمل الحر؟

نعم، فقد بدأت القيم المجتمعية تتغير، خاصة عندما يمارس العمل الحر في إطار قانوني.

2-**هل تعتقدون أن الإعلام ساهم في تحسين صورة المقاول الذاتي لدى الشباب؟**
نعم، فقد لعب الإعلام، خاصة عبر وسائل التواصل الاجتماعي، دورًا كبيرًا في نشر الوعي وتحسين صورة المقاول الذاتي، مما ساعد في كسر الصور النمطية وتشجيع الشباب على خوض هذه التجربة.

3-هل تشعر بالتقدير من طرف الوسط الاجتماعي المحيط بك (أسرة، جيران، زبائن)؟

نعم، هناك تقدير واحترام من طرف المحيط الاجتماعي، خاصة مع الالتزام بالعمل القانوني وتقديم خدمات ذات جودة، مما يعكس صورة إيجابية لدى الأسرة والزبائن والمجتمع.

4-هل ترى أن الدولة تمنح مكانة حقيقية للمقاول الذاتي؟

نعم، خصوصًا مع دعم وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة، حيث أصبح المقاول الذاتي يحظى باهتمام رسمي متزايد، ما يعكس اعترافًا حقيقيًا بمكانته في النسيج الاقتصادي الوطني.

5-هل ترى أن مشروعك كمقاول ذاتي ساعدك في تحسين وضعك الاجتماعي والمادي؟
نعم، فقد ساهم المشروع في تحقيق استقرار مادي نسبي وتحسين وضعي الاجتماعي، من خلال دخلي المنتظم والعمل ضمن إطار قانوني، ما زاد من شعوري بالأمان المهني والانتماء المجتمعي.

6-**هل تلاحظ اليوم اعترافًا رسميًا ومجتمعيًا أكبر بمكانة المقاول الذاتي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟**
نعم، فخلال فترة وجيزة أصبح هناك وعي متزايد داخل المجتمع والمؤسسات بمكانة المقاول الذاتي، ودوره في تحريك عجلة الاقتصاد المحلي، مما يعكس تحولًا إيجابيًا في النظرة إليه كفاعل اقتصادي واجتماعي.

المقابلة الثانية :

المحور الأول :البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر ☒ أنثى ☐
2- السنبين أقل من25 ☒ بين25 و35 ☐ بين 36 و46 ☐ أكثر من 46 ☐
3- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☒
4- الحالة العائلية : أعزب ☒ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
5.مدة النشاط في إطار المقاولة الذاتية : اقل من سنة ☐ أكثر من سنة ☒
6- طبيعة النشاط: خدمات ☐ تجارة إلكترونية ☒ أخرى .....

المحور الثاني :التحول في سوق العمل الجزائري

1- هل تلاحظ تحوّلا في توجهات الشباب من البحث عن وظيفة تقليدية إلى إطلاق مشروع خاص؟ولماذا؟

نعم، هناك تحول واضح في توجهات الشباب، حيث أصبح الكثير منهم يفضلون إطلاق مشاريعهم الخاصة بدل البحث عن وظائف تقليدية، وذلك بسبب ضعف المداخيل في الوظائف الكلاسيكية، بالإضافة إلى التأثير الكبير لمواقع التواصل الاجتماعي التي أصبحت تروج لنماذج ناجحة من رواد الأعمال الشباب، وتشجع على الاستقلال المالي والعمل الحر.

2- هل استطاع القطاع الخاص استيعاب وجذب اليد العاملة؟

لا

3- هل ترى أن تطور التكنولوجيا والتحول الرقمي ساعد في خلق فرص عمل جديدة ؟

نعم ساهم

4. في رأيكم، هل تتناسب مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل الحالية؟.

صراحةً، لا.
في الجزائر، لا تزال مخرجات التعليم والتكوين بعيدة عن تلبية احتياجات سوق العمل الفعلية.
هناك نقص واضح في التكوين العملي، خاصة في المهارات الرقمية.

5. إلى أي مدى أثرت البطالة على بروز بدائل مهنية جديدة مثل المقاولاتية؟

البطالة كانت من أبرز العوامل التي دفعت الشباب للتفكير خارج الإطار التقليدي، لأن انتظار وظيفة أصبح أمرًا غير مضمون، المقاولاتية ظهرت كخيار إجباري أكثر منها اختياري.
هل ساهمت برامج وآليات دعم المقاولاتية في التمهيد والترويج لفكرة المقاول الذاتي؟
إلى حد ما، نعم.

المحور الثالث: بروز المقاول الذاتي كبديل مهني

1. ما هي الوسائط التي أوصلتك للمقاولة الذاتية (صديق، عائلة، وسائل الإعلام.....)؟

وسائل التواصل الاجتماعي (YouTube).

2. ما العوامل التي تدفع الشاب الجزائري لاختيار العمل كمقاول ذاتي؟

من بين أبرز الدوافع: رغبة الشباب في تقنين مداخيلهم وجعلها قانونية أمام الدولة، مما يمكنهم من الاستفادة من عدة امتيازات مثل طلب التأشيرة، الحصول على سكن اجتماعي مثل AADL، الاستفادة من قروض تمويل المشاريع، والتغطية بالتأمين الاجتماعي. كما أن التسجيل كمقاول ذاتي يمنح نوعًا من الاعتراف الرسمي بالنشاط ويُحسن من الوضعية القانونية والمهنية.

3. **هل تعتبرون المقاول الذاتي نتيجة حتمية لتقلص فرص العمل التقليدي أم خيارًا استراتيجيًا؟**

نعتبر أن المقاول الذاتي هو نتيجة حتمية لتقلص فرص العمل التقليدي.

4. ما هي القطاعات التي يفضلها المقاولون الذاتيون في الجزائر؟ ولماذا؟

يفضل الكثير من المقاولين الذاتيين في الجزائر القطاعات المرتبطة بالتكنولوجيا مثل تطوير المواقع والتطبيقات، التسويق الرقمي، وتصميم المحتوى. ذلك لأنها قطاعات واعدة، لا تتطلب رأس مال كبير للانطلاق، وتتيح العمل عن بُعد مع زبائن داخل وخارج الجزائر.

5. ما هي التحديات التي تعترض مسار المقاول الذاتي منذ انطلاق مشروعه وحتى استقراره؟

يواجه المقاول الذاتي عدة تحديات، أهمها صعوبة تلقي المدفوعات من الخارج باليورو أو الدولار بسبب القيود البنكية والبيروقراطية المالية. كما توجد عراقيل في دفع الاشتراكات الاجتماعية مثل التأمين وCASNOS، حيث تختلف الإجراءات والتعاملات من ولاية إلى أخرى.

6. ما هي التحسينات التي ترونها مناسبة لنجاح وفعالية مشروع المقاول الذاتي؟

تسهيل الإجراءات البنكية لاستلام الأموال باليورو أو الدولار دون تحويلها إجباريًا إلى الدينار، خاصة بالنسبة لمن يعمل مع زبائن من الخارج. كما يجب رفع جودة الخدمات المقدمة للمقاولين الذاتيين على مستوى الإدارات.

المحور الرابع: الهوية المهنية للمقاول الذاتي

1. ما هي التغييرات التي لاحظتها في شخصيتك منذ دخولك عالم المقاولة الذاتية؟

لاحظت أنني أصبحت أكثر نضجًا ومسؤولية في حياتي اليومية. بدأت أُفكر بشكل عملي وأخطط لمستقبلي بوعي أكبر. التجربة منحتني ثقة في نفسي، واستقلال مالي نسبي، وهذا خلاني حتى نفكر جدّيًا في خطوة الزواج.

2. ما هي المهارات الأساسية التي اكتسبتها كمقاول ذاتي من خلال التجربة العملية؟

إدارة الموارد المالية وتنظيم المصاريف والدخل.

الاستقلالية في اتخاذ القرارات وإدارة الوقت.

3. هل تعزز لديك الشعور بالمسؤولية وأصبحت أكثر ثقة واستقلالية؟ كيف؟

نعم، أصبحت أشعر أن كل شيء يعتمد عليّ: من إدارة الوقت إلى التعامل مع الزبائن.

4. هل تلاحظون تطورًا في قدرة المقاولين الذاتيين على اتخاذ القرار وحل المشكلات؟

نعم.

5. كيف تؤثر التجربة المقاولاتية على ثقة الفرد بنفسه وطموحه المهني؟

تعزّز الثقة بالنفس لأنه يواجه التحديات وحده ويتخذ قرارات مصيرية بنفسه.

المحور الخامس: النظرة الاجتماعية نحو المقاول الذاتي

1. هل توجد تغيرات في القيم المجتمعية تجاه العمل الحر؟

نعم.

2. هل تعتقدون أن الإعلام ساهم في تحسين صورة المقاول الذاتي لدى الشباب؟

نعم.

3. هل تشعر بالتقدير من طرف الوسط الاجتماعي المحيط بك (أسرة، جيران، زبائن)؟

بصراحة، لا. حتى وإن كانوا يعرفون أنني أحقق مداخيل جيدة من مشروعي، إلا أن النظرة الاجتماعية لا تزال تعتبر من لا يملك وظيفة رسمية شخصًا "بلا مستقبل" أو "مفلس".

4. هل ترى أن الدولة تمنح مكانة حقيقية للمقاول الذاتي؟

نوعًا ما، نعم. الدولة بدأت تولي اهتمامًا أكبر بفئة المقاولين الذاتيين.

5. هل ترى أن مشروعك كمقاول ذاتي يساعدك في تحسين وضعك الاجتماعي والمادي؟

الحمد لله، نعم.

6. هل تلاحظ اليوم اعترافًا رسميًا ومجتمعيًا أكبر بمكانة المقاول الذاتي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟

هناك نوع من الاعتراف الرسمي والمجتمعي المتزايد بدور المقاول الذاتي.

المقابلة الثالثة

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر ☒ أنثى ☐

2- السنبين أقل من25 ☐ بين25 و35 ☐ بين 36 و46 ☒ أكثر من 46 ☐

3- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☒ جامعي ☐

4- الحالة العائلية : أعزب ☐ متزوج ☒ مطلق ☐ أرمل ☐

5.مدة النشاط في إطار المقاولة الذاتية : اقل من سنة ☐ أكثر من سنة ☒

6- طبيعة النشاط: خدمات ☒ تجارة إلكترونية ☐ أخرى .....

المحور الثاني: التحول في سوق العمل الجزائري

1. هل تلاحظون تحوّلًا في توجهات الشباب من البحث عن وظيفة تقليدية إلى إطلاق مشروع خاص؟ولماذا؟

الكثير من الشباب الجزائري بدأ يعزف عن انتظار الوظيفة العمومية أو العمل في القطاع الحكومي بسبب محدودية الفرص .هناك توجه متزايد نحو ريادة الأعمال، المشاريع الصغيرة، والعمل المستقل .(freelance) انتشار المنصات الرقمية وحتى منصات محلية شجّع الشباب على عرض خدماتهم عبر الأنترنت

2. هل استطاع القطاع الخاص استيعاب وجذب اليد العاملة؟

السؤال يعكس واقعًا اقتصاديًا حساسًا في الجزائر.

لقطاع الخاص في الجزائر لم يستطع بعد استيعاب وجذب اليد العاملة بشكل كافٍ، لكنه يُظهر مؤشرات تحسن تدريجية في بعض القطاعات، وهناك أسباب لذلك منها :

- ▣ سيطرة الدولة على الاقتصاد لسنوات
- ▣ نقص الحوافز لجعل القطاع الخاص أكثر جاذبية
- ▣ ضعف ثقافة ريادة الأعمال رغم المحاولات الحكومية لتعزيزها
- ▣ هجرة الكفاءات نحو الخارج بسبب غياب بيئة مهنية محفزة

3.هل ترى أن تطور التكنولوجيا والتحول الرقمي ساعد في خلق فرص عمل جديدة ؟

نعم، بكل تأكيد.

وهذا لأن التكنولوجيا عبارة عن بوابة مفتوحة للجميع، جعلت تقارب كثير ما بين مقدم الخدمات والزبون.

4. في رأيكم، هل تتناسب مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل الحالية؟

أبدًا، لا يوجد أي توافق من حيث التعليم والتكوين وسوق العمل، عدا بعض مراكز التكوين الخاصة التي تتميز بالجودة، أما العامة فلا.

5. إلى أي مدى أثرت البطالة على بروز بدائل مهنية جديدة مثل المقاولاتية؟

ارتفاع معدلات البطالة، خاصة بين الشباب وخريجي الجامعات، أجبر الكثيرين على التفكير في خلق فرص عمل بأنفسهم بدلاً من انتظار التوظيف.

نقص المناصب في القطاع العمومي، الذي كان لسنوات طويلة الوجهة الأساسية لطالبي العمل، جعل المقاولاتية خيارًا شبه ضروري للكثيرين، مع أن هذا العمل ما زال خصبًا.

6. هل ساهمت برامج وآليات دعم المقاولاتية في التمهيد والترويج لفكرة المقاول الذاتي؟

نعم، يمكن القول إن برامج وآليات دعم المقاولاتية قد ساهمت بدرجة ملحوظة في التمهيد والترويج لفكرة "المقاول الذاتي" في الجزائر، رغم وجود بعض التحديات مثل البيروقراطية وعدم المتابعة.

المحور الثالث: بروز المقاول الذاتي كبديل مهني

1. ما هي الوسائط التي أوصلتك للمقاولة الذاتية (صديق، عائلة، وسائل الإعلام...)؟

فكرة المقاولة الذاتية في الجزائر انتشرت تدريجيًا عبر وسائط متعددة ومتداخلة، أبرزها الإعلام، البرامج الحكومية، والمحيط الرقمي والاجتماعي. ومع الوقت، أصبحت هذه الفكرة تمثّل بديلاً حقيقيًا للوظيفة التقليدية، خاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة.

2. ما العوامل التي تدفع الشاب الجزائري لاختيار العمل كمقاول ذاتي؟

البطالة وغياب فرص العمل الكلاسيكية أو التقليدية، الرغبة في الاستقلال المالي والمهني، التأثر بثقافة ريادة الأعمال، عدم الرغبة أو الفشل في الهجرة.

3. هل تعتبرون المقاول الذاتي نتيجة حتمية لتقلص فرص العمل التقليدي أم خيارًا استراتيجيًا؟

يُعتبر نتيجة حتمية في رأيي لتقلص فرص العمل التقليدي، طبعًا، لأن الجزائري معروف بحبّه لنظام الراتب والموظف.

4. ما هي القطاعات التي يفضلها المقاولون الذاتيون في الجزائر؟ ولماذا؟

تصميم الجرافيكي، تطوير المواقع والتطبيقات، التسويق الإلكتروني، التجارة الإلكترونية عبر منصات مثل فيسبوك وإنستغرام.

السبب: الطلب المتزايد على الخدمات الرقمية، انخفاض تكاليف التشغيل (حاسوب + اتصال بالإنترنت)، مرونة في العمل من المنزل أو كمستقل، فُرص التعاون مع زبائن داخل وخارج الجزائر.

5. ما هي التحديات التي تعترض مسار المقاول الذاتي منذ انطلاق مشروعه وحتى استقراره؟

- نقص التكوين المقاولاتي، حيث أن معظم الشباب لا يتلقّون تكوينًا كافيًا
- غياب مادة "ريادة الأعمال" بصفة فعالة في التعليم
- صعوبة الوصول إلى المعلومة
- تعقيد الإجراءات الإدارية والبيروقراطية
- التردد والخوف من الفشل
- غياب ثقافة تقبّل الفشل كمحطة للتعلّم

6. ما هي التحسينات التي ترونها مناسبة لنجاح وفعالية مشروع المقاول الذاتي؟

- ✶ دعم مستمر قبل وبعد الإنشاء
- ✶ حلول مرنة، دعم دون تعقيد
- ✶ تسهيل الوصول إلى السوق
- ✶ نبذ البيروقراطية في الوصول إلى المناقصات والمشاريع

المحور الرابع: الهوية المهنية للمقاول الذاتي

1. **ما هي التغييرات التي لاحظتها في شخصيتك منذ دخولك عالم المقاولة الذاتية ؟**

بالنسبة لي لا شيء،لأن الموضوع ما زال فتيًّا وجديدًا في الجزائر، لا تستطيع الحكم الآن.

.2ما هي المهارات الأساسية التي اكتسبتها كمقاول ذاتي من خلال التجربة العملية؟
القدرة على اتخاذ القرار، إدارة الوقت والموارد، مهارات التواصل والتفاوض مع الآخرين، فهم السوق والعملاء، الابتكار والمرونة، المهارات الرقمية، الاعتماد على النفس، وبناء شبكة علاقات مفيدة في مجالاتي.

.3هل تعزز لديك الشعور بالمسؤولية وأصبحت أكثر ثقة واستقلالية؟ كيف؟
لا أظن ذلك. شعوري بالمسؤولية نابع من النشأة، وأيضًا الثقة من المحيط الأسري. أما الاستقلالية، فإذا كنت مستقلاً ماليًا ستكون مرتاحًا طبعًا، وستزيد الثقة والمسؤولية معًا. العمل هو امتداد لما تربينا عليه من مبادئ.

.4هل تلاحظون تطورًا في قدرة المقاولين الذاتيين على اتخاذ القرار وحل المشكلات؟
ما زال الأمر في بدايته، يأتي ذلك بالخبرة والتجربة طبعًا، ويستغرق بعض الوقت، ليس في ليلة وضحاها.

5.كيف تؤثر التجربة المقاولاتية على ثقة الفرد بنفسه وطموحه المهني؟
الشعور بالقدرة على الإنجاز. عندما ينجح المقاول في إطلاق مشروعه من الصفر، يشعر بأنه صاحب قدرة حقيقية على تحقيق الأهداف هذا يعزز الإحساس بالكفاءة الذاتية والتغلّب على الخوف والتردد، ويمنحه ثباتًا أكبر في اتخاذ القرارات، وفي الأخير، تقدير الذات.

المحور الخامس: النظرة الاجتماعية نحو المقاول الذاتي

1.هل توجد تغيرات في القيم المجتمعية تجاه العمل الحر؟

لا توجد تغيرات. ما زال هناك ثقافة الوظيفة وانجذاب نظرة المجتمع الجزائري للمظاهر والمناصب. ننتظر الكثير طبعًا لتغيير هذه القيم.

2.هل تعتقدون أن الإعلام ساهم في تحسين صورة المقاول الذاتي لدى الشباب؟
الإعلام الجزائري لم يركز كثيرًا على صورة المقاول الذاتي، لأن فحواه أولاً استقطاب زبائن للضرائب وصندوق التأمينات فقط.

ما عدا بعض البرودكاست الشخصية، ممكن يُحسنون صورة المقاول الذاتي، رغم أن الكثير لا يهتم بذلك، لأن المقاول الذاتي هو من يصنع صورته.

3.هل تشعر بالتقدير من طرف الوسط الاجتماعي المحيط بك (أسرة، جيران، زبائن)؟
رأيي الشخصي في مفهوم التقدير: لا يهمني أبدًا رأي الآخرين فيّ. المهم عندي أن أقدم خدمتي ويرضى بها الزبون، هذا هو النجاح الذي يجلب لك التقدير.

4.هل ترى أن الدولة تمنح مكانة حقيقية للمقاول الذاتي؟
لا أظن أن وظيفة "مقاول ذاتي" في الجزائر ستزيد قيمتي. ليس بعد، لأن مثلما قلت، الأهم عند الدولة هو الغطاء القانوني للمداخيل ودفع الضرائب للصناديق فقط.

5هل ترى أن مشروعك كمقاول ذاتي ساعدك في تحسين وضعك الاجتماعي والمادي؟
كمقاول ذاتي في السوق الجزائري لا ربما يتحسن الوضع إذا دخلت كمقاول ذاتي في السوق العالمي.

6.هل تلاحظ اليوم اعترافًا رسميًا ومجتمعيًا أكبر بمكانة المقاول الذاتي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟نوعًا ما، ليس كثيرًا.

المقابلة الرابعة

المحور الاول:البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر ☒ أنثى ☐
2- السنبين أقل من25☒ بين25 و35 ☐ بين 36 و46 ☐ أكثر من 46 ☐
3- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☒
4- الحالة العائلية : أعزب ☒ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
5.مدة النشاط في إطار المقاولة الذاتية : اقل من سنة☐ أكثر من سنة ☐
6- طبيعة النشاط: خدمات ☒ تجارة إلكترونية ☐ أخرى .....

المحور الثاني: التحول في سوق العمل الجزائري

1 .هل تلاحظون تحوّلاً في توجهات الشباب من البحث عن وظيفة تقليدية إلى إطلاق مشروع خاص؟ ولماذا؟

نعم، هناك تحول ملحوظ، لأن أغلب الشباب لم يجدوا مناصب شغل، ولديهم أفكار يريدون تطبيقها، كما أن توفر الإنترنت والتقنيات الحديثة سهّل الأمر.

2 .هل استطاع القطاع الخاص استيعاب وجذب اليد العاملة؟

لا، لأن عروض العمل محدودة، وغالبًا ما تكون الأجور غير مناسبة أو ظروف العمل صعبة.

3 .هل ترى أن تطور التكنولوجيا والتحول الرقمي ساعد في خلق فرص عمل جديدة؟

نعم، التكنولوجيا سهلت الوصول إلى أسواق جديدة، وفتحت مجالات للعمل الحر خصوصًا في مجالات البرمجة، التسويق الرقمي، التجارة الإلكترونية وغيرها

4 .في رأيكم، هل تتناسب مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل الحالية؟

لا، هناك فجوة واضحة، فالبرامج التعليمية لا تواكب التغيرات السريعة في السوق، خاصة في مجالات التكنولوجيا وريادة الأعمال.

5 .إلى أي مدى أثرت البطالة على بروز بدائل مهنية جديدة مثل المقاولاتية؟

البطالة كانت دافعًا رئيسيًا، حيث دفعت العديد من الشباب للبحث عن حلول بديلة، فوجدوا في العمل الحر والمقاولة الذاتية فرصة لبناء مستقبلهم دون انتظار التوظيف التقليدي.

.6هل ساهمت برامج وآليات دعم المقاولاتية في التمهيد والترويج لفكرة المقاول الذاتي؟

نعم، من خلال التسهيلات القانونية، التمويل المصغر، التكوين، والترويج عبر الإعلام الرسمي، أصبحت فكرة المقاول الذاتي أكثر وضوحًا وقبولًا لدى الشباب.

المحور الثالث: بروز المقاول الذاتي كبديل مهني

1 .ما هي الوسائط التي أوصلتك للمقاولة الذاتية؟

وسائل الإعلام، إضافة إلى شبكات التواصل الاجتماعي ومحيطي من الأصدقاء.

2 .ما العوامل التي تدفع الشاب الجزائري لاختيار العمل كمقاول ذاتي؟

البحث عن الاستقلالية، التخلص من البطالة، مزاولة نشاط يحبه بطريقة قانونية، بالإضافة إلى التمتع بالضمان الاجتماعي.

3 .هل تعتبرون المقاول الذاتي نتيجة حتمية لتقلص فرص العمل التقليدي أم خيارًا استراتيجيًا؟

خيار استراتيجي، حيث يسمح بتحقيق طموحات الفرد وابتكار حلول جديدة خارج الطرق التقليدية.

4 .ما هي القطاعات التي يفضلها المقاولون الذاتيّون في الجزائر؟ ولماذا؟

الخدمات الرقمية، التصميم، التوصيل، التعليم عبر الإنترنت، لأنها لا تتطلب رأس مال كبير وهناك طلب متزايد عليها.

5 .ما هي التحديات التي تعترض مسار المقاول الذاتي منذ انطلاق مشروعه وحتى استقراره؟

قلة التكوين في المقاولاتية، نقص الوعي لدى المجتمع بمفهوم المقاول الذاتي، وصعوبات في الوصول إلى الزبائن والتمويل.

6 .ما هي التحسينات التي ترونها مناسبة لنجاح وفعالية مشروع المقاول الذاتي؟

توفير منصات إلكترونية مخصصة لعرض خدمات المقاولين الذاتيين، تسهيل الحجز التجاري، وتكثيف الحملات التوعوية.

المحور الرابع: الهوية المهنية للمقاول الذاتي

1 .ما هي التغيرات التي لاحظتها في شخصيتك منذ دخولك عالم المقاولة الذاتية؟

أصبحت أكثر انضباطًا، واثقًا من نفسي، وتحملت المسؤولية أكثر، كما زادت قدرتي على إدارة الوقت والعمل تحت الضغط.

2 .ما هي المهارات الأساسية التي اكتسبتها كمقاول ذاتي من خلال التجربة العملية؟

مهارات القيادة، التفاوض، التسويق الرقمي، إدارة الزبائن، وحل المشكلات.

3 .هل تعزز لديك الشعور بالمسؤولية وأصبحت أكثر ثقة واستقلالية؟ كيف؟

نعم، لأنني أصبحت مسؤولًا عن كل تفاصيل المشروع، من تقديم الخدمة إلى تسيير الأمور الإدارية والمالية.

4 .هل تلاحظون تطورًا في قدرة المقاولين الذاتيّين على اتخاذ القرار وحل المشكلات؟

أكيد، لأن طبيعة العمل تفرض عليك اتخاذ قرارات يومية بشكل سريع وحاسم.

5 .كيف تؤثر التجربة المقاولاتية على ثقة الفرد بنفسه وطموحه المهني؟

تعزز الثقة بالنفس بشكل كبير، لأن المقاول يرى نتائج عمله مباشرة، ويبدأ في التفكير بمشاريع أكبر وتوسيع نشاطه.

المحور الخامس: النظرة الاجتماعية نحو المقاول الذاتي

1 .هل توجد تغيّرات في القيم المجتمعية تجاه العمل الحر؟

نوعًا ما، لكن لا تزال هناك نظرة تقليدية تعتبر الوظيفة العمومية أكثر استقرارًا واحترامًا.

2 .هل تعتقدون أن الإعلام ساهم في تحسين صورة المقاول الذاتي لدى الشباب؟

نعم، الإعلام بدأ يظهر قصص نجاح ملهمة، ويساهم في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

3 .هل تشعر بالتقدير من طرف الوسط الاجتماعي المحيط بك (أسرة، جيران، زبائن)؟

ليس دائمًا، لا يزال هناك من يستخف بالعمل الحر خاصة إذا كان عبر الإنترنت، لكن الزبائن يقدرون العمل الجيد.

4 .هل ترى أن الدولة تمنح مكانة حقيقية للمقاول الذاتي؟

نعم، هناك محاولات جدية لإعطاء مكانة قانونية واجتماعية له، لكن لا تزال هناك تحسينات مطلوبة.

5 .هل ترى أن مشروعك كمقاول ذاتي ساعدك في تحسين وضعك الاجتماعي والمهني؟

نعم، أصبحت أكثر استقلالًا، لدي دخل خاص، وأشعر بأنني أحقق ذاتي في المجال الذي أحبه.

6 .هل تلاحظ اليوم اعترافًا رسميًا ومجتمعيًا أكبر بمكانة المقاول الذاتي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟

نعم قليلا

7-تحليل نتائج الدراسة:

7-1-التحول في سوق العمل الجزائري

تشير نتائج المقابلات إلى وجود **تحول بنيوي في سوق العمل،** حيث يعزف عدد متزايد من الشباب عن البحث عن وظائف كلاسيكية مقابل التوجه إلى العمل المستقل أو إطلاق مشاريع خاصة. وقد أجمع المبحوثون على أن **تفاقم البطالة، وضعف استيعاب القطاعين العام والخاص،** كانا أبرز العوامل الدافعة نحو التفكير في بدائل مهنية.

كما أوضحت المعطيات أن **التكنولوجيا لعبت دورًا حاسمًا** في تسهيل هذا التحول، من خلال منح فرص متكافئة للشباب للتعلم والعمل عن بعد، وتسهيل الوصول إلى الزبائن والسوق.

ورغم محدودية اندماج بعض مخرجات التعليم مع متطلبات السوق، استطاع الشباب سد هذه الفجوة عن طريق التعلم الذاتي والتكوينات الرقمية.

7-2-بروز المقاول الذاتي كبديل مهني

أبرزت الدراسة أن المقاولة الذاتية **أصبحت خيارًا استراتيجيًا أكثر منها اضطرارًا،** خاصة لدى فئة الجامعيين الذين يبحثون عن مساحات تعبير ذاتي وتحقيق طموح شخصي ومهني، بعيدًا عن قوالب الوظيفة التقليدية.

اللافت أيضًا أن اختيار العمل كمقاول ذاتي جاء نتيجة تفاعل عوامل متعددة، منها:

- **الرغبة في الاستقلال المالي.**
- **الهروب من القيود البيروقراطية** المرتبطة بالتوظيف.
- **استثمار المهارات الرقمية والمواهب الشخصية** في مشاريع مرنة وسريعة الإنشاء.

كما أن جل الأنشطة المختارة تتركز في مجالات الخدمات الرقمية، التجارة الإلكترونية، والتعليم، وهي أنشطة لا تتطلب رأسمال كبير ولكن تحتاج كفاءة ومهارة.

7-3 هوية المقاول الذاتي وتطورها

تشير ردود المبحوثين إلى أن التجربة المقاولاتية شكلت فرصة لصقل الذات وبناء هوية مهنية جديدة، قوامها:

- ❷ الاعتماد على النفس
- ❷ اتخاذ القرار
- ❷ التحكم في الوقت والموارد

وتبيّن أن الممارسة اليومية أدت إلى تطور مهارات متعددة، منها: القيادة، التسويق، التواصل مع الزبائن، وحتى إدارة الأزمات.

وتجلّت لدى معظمهم حالة من النضج النفسي والمهني، حيث أصبحوا أكثر تنظيمًا، وتحملًا للمسؤولية، وثقة في النفس.

هذا التحول الشخصي يعكس انتقال الشاب المقاول من دور "طالب عمل" إلى "صانع لفرص العمل"، وهو ما يعزز ديناميكية السوق ويخلق نموذجًا جديدًا للنجاح المهني.

7-4 - المقاول الذاتي والنظرة الاجتماعية

رغم التقدم الذي عرفته الثقافة المقاولاتية في الجزائر، فإن المقاول الذاتي لا يزال يواجه بعض التحفظ الاجتماعي، خاصة من الأوساط التي تفضل الاستقرار الذي توفره الوظيفة الحكومية.

وأشار المبحوثون إلى أن الأسرة غالبًا ما تكون في البداية غير متحمسة لهذا الخيار، ولكن نظرتها تتحسن مع الوقت عند ظهور نتائج ملموسة.

من جانب آخر، هناك تحسن نسبي في تمثلات المجتمع للمقاول الذاتي، خاصة في المدن الكبرى، وذلك بفعل:

- الإعلام الذي بدأ يروج لقصص النجاح
- المنصات الرقمية التي أتاحت للمقاولين الذاتيين عرض مهاراتهم وخدماتهم بطريقة احترافية
- إجراءات الدولة لتقنين هذا الشكل من التشغيل عبر التسجيل الرسمي والحماية الاجتماعية

7-5 - تحديات المقاول الذاتي في السياق الجزائري

أجمع المشاركون على أن أهم التحديات التي تعيق نجاح المقاول الذاتي هي:

- غياب الوعي المجتمعي الكافي بمكانة المقاول الذاتي
- صعوبة التسويق والوصول للزبائن في البداية
- ضعف التكوين المتخصص في ريادة الأعمال
- نقص الدعم التقني والتمويلي الموجه خصيصًا للمقاولين الذاتيين

لكن رغم هذه التحديات، فإن التجربة المقاولاتية تمنح الفرد مساحة واسعة للابتكار والنمو الذاتي، كما أن الانخراط فيها ساعد الكثيرين على الاندماج في سوق العمل بشكل غير تقليدي، بل وتحقيق مداخيل أعلى مما كانت توفره بعض الوظائف الرسمية.

نتائج الدراسة :

◇ معظم المقاولين الذاتيين لا يمتلكون تصوّراً واضحاً لهويتهم المهنية في البداية.
◇ العمل لم يعد مرتبطاً فقط بالوظيفة الرسمية، بل أصبح يشمل المبادرة الفردية.
◇ انتقلت الدولة من التركيز على برامج التشغيل الكلاسيكية (مثل الإدماج المهني وعقود ما قبل التشغيل) إلى تشجيع روح المقاولاتية لدى الشباب.
◇ خلق بيئة قانونية لتشجيع العمل الحر، خاصة مع إدخال صفة "المقاول الذاتي."
◇ بيروقراطية الإجراءات وغياب المتابعة بعد إنشاء المشروع.
◇ صعوبات التمويل الفعلي، بالرغم من وجود آليات الدعم الرسمية

8-قراءة سوسيولوجية في نتائج الدراسة

تبرز نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بتجربة المقاولين الذاتيين في الجزائر مدى تعقيد الظاهرة وتشابك أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، ولتفسير هذه النتائج بصورة شاملة، يمكن الاستعانة بعدة مقاربات سوسيولوجية تساعد على فهم عمق هذه الظاهرة من زوايا مختلفة.

8-1 المقاربة البنيوية-الوظيفية

تظهر أن المقاولة الذاتية تلعب دورًا وظيفيًا في معالجة اختلالات سوق العمل، خاصة مع تصاعد نسب البطالة وعجز القطاع العام عن خلق مناصب كافية، فهي تؤدي وظيفة اجتماعية من خلال إدماج الأفراد اقتصاديًا بطريقة جديدة، تسهم في الحفاظ على استقرار المجتمع.

8-2 المقاربة التفاعلية الرمزية

ترى أن الهوية المهنية للمقاول الذاتي تتشكل من خلال تفاعله مع محيطه الاجتماعي، وقد أظهرت المقابلات أن نظرة المجتمع قد تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على تمثل المقاول لذاته، مما يعكس أهمية البعد الرمزي في تكوين الانطباعات وبناء المكانة الاجتماعية.

8-3 المقاربة النقدية

تعتبر المقاولة الذاتية وسيلة غير مباشرة لتحويل مسؤولية التشغيل من الدولة إلى الفرد، في ظل تقليص الأدوار الاجتماعية التقليدية للدولة ما يؤكده شعور بعض المقاولين بالهشاشة وغياب الدعم الحقيقي، رغم الترويج الرسمي للمقاولاتية كحل ناجع.

8-4 مقاربة الحراك الاجتماعي

تفسر سعي العديد من الشباب إلى إنشاء مشاريعهم الخاصة كمحاولة للترقي الاجتماعي وتحسين الوضع الاقتصادي، إلا أن هذا الطموح يصطدم بواقع يتميز بعدم تكافؤ الفرص، مما يجعل الحراك محدودًا أو غير مضمون النتائج

الاقتراحات والتوصيات:

- تحسين الإطار القانوني للمقاولة الذاتية :تبسيط الإجراءات الإدارية

- توحيد وتنسيق أجهزة الدعم: ضمان الانسجام بين برامجANADE،CNAC،NESDA وغيرها لتفادي التضارب.

- تعزيز مبدأ الشفافية والمتابعة :آليات مراقبة مستمرة للمشاريع لتفادي الغلق المبكر والتحايل..

- تحفيزات ضريبية وجمركية للمقاولين الجدد وخاصة في المناطق الداخلية والهضاب العليا.

- ربط المشاريع المحلية بالأسواق الوطنية والدولية عبر المعارض، الاتفاقيات، والشبكات.


الخاتمـــة

الخاتمة

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج تحليلية وميدانية، يتّضح أن ظاهرة البطالة لم تعد فقط معضلة اجتماعية واقتصادية، بل أصبحت محفزًا لإعادة بناء المسارات المهنية بشكل جديد، تمثل المقاولة الذاتية أحد أبرز تجلياته. فقد أظهرت الدراسة أن عددًا متزايدًا من الشباب الجزائري يعيدون تشكيل هويتهم المهنية بعيدًا عن النماذج التقليدية للعمل من خلال الانخراط في مبادرات فردية تجمع بين الطموح، الابتكار، والاعتماد على الذات

ويأتي هذا التحول في سياق تطور سوق العمل في الجزائر، والذي أصبح يشهد تغيرات عميقة في بنيته وآلياته متأثرًا بالتحولات الاقتصادية والرقمية والضغوطات الاجتماعية كما أن سياسة التشغيل في الجزائر بدأت تتجه تدريجيًا نحو دعم المقاولة الفردية، والمبادرات الذاتية، كبديل تكميلي للآليات الكلاسيكية في الإدماج المهني، خصوصًا مع محدودية فرص التوظيف في القطاعين العام والخاص

لقد ساهمت الرقمنة، والتكوين الذاتي، والانفتاح على المنصات الحديثة في إعادة تعريف العمل لدى هؤلاء الشباب، حيث لم يعد المقاول الذاتي مجرد باحث عن بديل، بل فاعل اقتصادي يعي دوره ومسؤوليته ويستثمر في قدراته، ورغم التحديات البنيوية والاجتماعية التي يواجهها، يظل هذا النموذج المهني واعدًا، وقادرًا إذا ما توفرت له الحاضنة المؤسسية والتأطير الملائم على أن يشكل رافعة حقيقية للتشغيل والتنمية المحلية

إن التحولات التي تشهدها الهوية المهنية للمقاول الذاتي تعكس في جوهرها ديناميكية مجتمعية أوسع، وتطرح ضرورة التكيّف على مستوى السياسات العمومية، ليس فقط بالاعتراف بدور هذا الفاعل الاقتصادي الناشئ، بل باعتماد المقاولة الذاتية كخيار استراتيجي يعيد صياغة علاقة الشباب بسوق العمل، على أسس أكثر مرونة، وحرية، وابتكارًا.


قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية .

1. أحمد السيد مصطفى عمر، البحث العلمي إجراءاته ومناهجه، مكتبة الفلاح، القاهرة، 2002
2. ألان تورين، "مجتمعات الأفراد"، ترجمة: عبد السلام بنعبد العالي، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، 2007،
3. إيرفينغ غوفمان، "عرض الذات في الحياة اليومية"، ترجمة: نادر كاظم، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 2008،
4. بلحاج مصطفى، *تطوير بيئة ريادة الأعمال في الجزائر: التحديات والفرص*، منشورات جامعة الجزائر، 2019،
5. بلقاسم أحمد، *.الاقتصاد الكلي وتحديات النمو في الجزائر* .دار الهدى، 2019،
6. بيير بورديو، "بؤس العالم"، ترجمة: بشير السباعي، دار الأهالي، دمشق، 2001،
7. تالكوت بارسونز، "النظام الاجتماعي"، ترجمة: أحمد زكي بدوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999،
8. خليل محمد، *تشريعات العمل وتوازن سوق الشغل في الجزائر*،منشورات دار المعرفة، 2018،
9. آدم سميث، *ثروة الأمم*، ترجمة: بشير السباعي، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، 2005،
10. ريمون بودون، "اللامساواة في الفرص"، ترجمة: توفيق سلطان، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، 2007،
11. زكي بدوي: معجم المصطلحات العلوم الادارية، انجليزي، فرنسي عربي، دار الكتب اللبناني، بيروت، ط2 ،1994 ،
12. سليماني آسيا *دور نظام المقاول الذاتي في تقليص البطالة: قراءة في التجربة المغربية*، دار الهدى، الجزائر، 2022،
13. عادل لطفي مؤشرات سوق العمل، ورشة العمل الاقليمية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة، سلطنة عمان، 12 ديسمبر 2007،
14. عبد القادر بن شريف، *سوق العمل وسياسات التشغيل في الوطن العربي*، دار اليازوري العلمية، عمّان، 2018،
15. عبد المالك زياية، *الاقتصاد الكلي وتحديات التنمية في الجزائر*، دار الهدى، الجزائر، 2018،
16. عويطي عبد القادر، *المقاولاتية: مدخل نظري* .دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2015،
17. عبد الله القرطبي، في سوسيولوجيا المقاولات-مفاهيم وقضايا نظرية ،ط.1 ،فضاء آدم للنشر والتوزيع، مراكش
18. اميلدوركايم، قواعدالمنهج السوسيولوجي، ترجمة سعيد سبعون، دارالقصبة للنشر، الجزائر،2008

19.كارل ماركس، *رأس المال*، الجزء الأول، ترجمة: فالح عبد الجبار، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006،
20.محمد طيفور، *سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر: الواقع والرهانات*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2020،
21.مدحت القريشي اقتصاديات العمل دار وائل للنشر ، الاردن، ط1، 2007،
22.مكاوي سمير، *دور الحاضنات في إنجاح المشاريع الريادية: دراسة مقارنة بين بعض التجارب الدولية*، دار النشر الجامعي، الجزائر، 2020،
23.منظمة العمل الدولية: قاموس المصطلحات جنيف ، منشورات منظمة العمل، سويسرا، 2009،
24.نكاع سليمة، *آليات دعم الشباب المقاول في الجزائر*، منشورات جامعة باتنة، 2022،
25.نكاع سليمة، *دور الرقمنة في تطوير العمل الحر والمقاولة الذاتية*، منشورات جامعة الجزائر 3، 2022،
26.ابن منظور محمد بن مكرم،لسان العرب ،تحقيق عبد الله علي الكبير ومحمد أحمد حسب الله، القاهرة : دارالمعارف،ج10،ج13
27.وزارة العمل والتشغيل، *دليل التشريع العملي في الجزائر*، الجزائر، 2023،
28.وزارة المؤسسات المصغرة، *الدليل التشريعي للمقاولاتية في الجزائر*، الطبعة الأولى، الجزائر، 2023،
29.وزارة المؤسسات المصغرة، *تقرير حول أجهزة الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر*، الجزائر، 2023.
30.عبد القادر محمد، علم الاجتماع العام، الإسكندرية :دار المعرفة الجامعية، 2010 .
31.مجمع اللغة العربية،* المعجم الوسيط*، الطبعة الرابعة، القاهرة :دار المعارف،2004

ثانيا : المذكرات والأطروحات .

1. بلقاسم سالطنية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه فيعلم الاجتماع التنمية، جامعة قسنطينة،1996 ،
2. محمد علي الجودي: نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مذكرة لنيل شهادة الكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2014-2015،
3. مولاي حاجة مباركة،الرغبة المقاولاتية عند الطلبة، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر في العلوم التجارية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، جامعة سعيدة .2015-2016،

ثالثا : المجلات والملتقيات

1. بلحاج نبيلة، "سياسات التشغيل في الجزائرتقييم نقدي"، *المجلة الجزائرية للسياسات العامة*، عدد 07، 2022،

2. بلقاسم رحالي ركن الدين ،فلاك دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970 - 2010 الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 15 - 16 نوفمبر 2011،
3. بلقاسم فاطمة الزهراء،"التمويل المصغر في الجزائر: دراسة حالةANGEM" ، *مجلة الاقتصاديات المجهرية*، العدد 5، 2019،
4. بن بوزيد، حياة. "المقاولاتية النسوية في الجزائر: المقاولة الذاتية نموذجًا"، *مجلة المرأة والتنمية*، جامعة بسكرة، العدد 10، 2022،
5. بن نذير نصر الدين،وخروبيسفيان:اثر العوامل الثقافية والاجتماعية على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات،2017
6. بن رحال فاطمة. "إصلاحات سوق العمل في الجزائر: تقييم وتحليل"، *مجلة الاقتصاد والتسيير والتنمية*، جامعة باتنة، العدد 10، 2022،
7. بن علي عادل، "البطالة المقنعة في الجزائر: الواقع والمسببات"، *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير*، عدد 17، جامعة الوادي، 2021،
8. بن عيسى أحمد، "محددات البطالة في الجزائر"، *مجلة الاقتصاد والمجتمع*، جامعة البليدة، عدد 13، 2021،
9. بن عيسى فتيحة، *دور أجهزة دعم وتشغيل الشباب في ترقية المقاولاتية بالجزائر: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب* .مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية، جامعة سكيكدة، العدد 04، 2020،
10. بن ناصرحسين، "المحددات المؤسساتية للتشغيل"، *الملتقى الوطني حول التنمية والتشغيل*، جامعة الجلفة، 2022
11. بن يسعد حسين، "التحديات القانونية التي تواجه المقاول الذاتي في الجزائر"، *المجلة القانونية الجزائرية*، العدد 24، 2023،
12. البنك الدولي، *تحليل سوق العمل في الجزائر: تحديات وفرص*،تقرير صادر عن قسم التنمية البشرية، واشنطن، 2021،
13. بوبكر الصديق بن الشيخ ،محددات التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سكيكدة ، م جلة الباحث الإقتصادي ،العدد 2017
14. بوثلجة عبد المالك. "دور الحاضنات في دعم المؤسسات الناشئة"، *مجلة الاقتصاد الجديد*، جامعة ورقلة، العدد 8، 2020،
15. بوزيدي سامية، "التحول الرقمي وسوق العمل الجزائري"، *مجلة الاقتصاد المعاصر*، جامعة قسنطينة، عدد 11، 2023
16. بوعلا قسامي، "تأثير الرقمنة على طبيعة المهن"، *مجلة التكنولوجيات الحديثة والعمل*، العدد 6، 2021،

17. بوقرة سمير، "دور التخطيط في نجاح المقاولات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، *مجلة العلوم الاقتصادية*، جامعة قسنطينة، 2017، مجلد 35، عدد 2،
18. توفيق حذري، الطاهر بن حسين، المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المسارات و المحددات - الملتقي الوطني حول واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - جامعة حمة الحضر الوادي . يومي 06-05 ماي 2013 ،
19. توفيق خذري علي عماري: المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعات الملتقى الدولي لاول حول المقاولاتية وفرص الاعمال، جامعة باتنة، 2009،
20. توفيق خذري، الطاهر بن حسين، المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - المسارات و المحددات - الملتقي الوطني حول . واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر . جامعة حمة الحضر الوادي. يومي 06-05- ماي 2013 ،
21. توفيق خذري، حسين بن الطاهر : المقاولاتية كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول واقع افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، جامعة الوادي 5-6 ماي2013،
22. حمودي نذير، "دور الرقمنة في تعزيز أداء المقاول الذاتي"، *مجلة الاقتصاد الرقمي*، جامعة عنابة، العدد 12، 2022،
23. دحماني عبد الكريم، "ريادة الأعمال الفردية والمقاول الذاتي: قراءة في الأطر القانونية والتحولات الاقتصادية"، *مجلة الاقتصاد والتنمية*، جامعة قسنطينة، العدد 15، 2021، .
24. رابح لامية، "النوع الاجتماعي والجهوية في سوق العمل الجزائري"، *مجلة قضايا التنمية البشرية*، عدد 10، 2022،
25. رزوق نادية، "سوق العمل الجزائري بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التشغيل"، *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، جامعة المسيلة، عدد 22، 2021،
26. رقيق عادل، "تقييم فعالية أجهزة دعم المقاولاتية في الجزائر"، *مجلة التنمية الاقتصادية*، جامعة باتنة، العدد 17، 2022،
27. زايد مراد ، الريادة و الابداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال ، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خضر، بسكرة، الجزائر أيام : 06/07/08 أفريل 2010،
28. زواوي أحمد، "صندوق ضمان القروض وأثره على التمويل البنكي"، *مجلة العلوم الاقتصادية*، جامعة قالمة، العدد 11، 2020،
29. سعدية قصاب، مرونة علاقات العمل في الجزائر 1990 - 2006 الملتقى الوطني الثاني واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 25 و 26 جوان 2008 ،

30. سيد أحمد نادية، "ريادة الأعمال الفردية: قراءة في شخصية المقاول الذاتي"، *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، جامعة جيجل، العدد 20، 2022.
31. السيد محمد، "مهارات المقاول الذاتي في اقتصاد المعرفة"، *مجلة الإبداع الاقتصادي*، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2021،
32. شارف ليلى،*المقاولاتية كآلية للتنمية الاقتصادية في الجزائر* .مجلة العلوم الإنسانية والاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 21، 2021،
33. شريفي عبد القادر، "الملاءمة بين التعليم العالي وسوق العمل"، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة تبسة، عدد 17، 2021،
34. الصديق أحمد،"إشكالية البطالة في الجزائر بين متطلبات التشغيل وإصلاح المنظومة التعليمية"، *مجلة الاقتصاد الجديد*، جامعة قسنطينة، عدد 15، 2022،
35. عبد الجبار سالمي، التفاعل بين التعليم والمقاولاتية خدمة لاحتياجات السوق، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي الرابع حول المقاولاتية السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،2013،
36. عبد الرحيم شيبي و محمد شكوري، سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدلات البطالة، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر العدد الثاني، يوليو 2008،
37. عبد الكريم سهيلة، "الهبة الديموغرافية في الجزائر: الفرص والتحديات"، *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية*، العدد 15، 2020،
38. عبد الله سامي، "تطوير ريادة الأعمال في الدول النامية: الإطار النظري والتطبيقي"، *مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية*، جامعة القاهرة، 2020،
39. عكاشة عبد القادر، "ريادة الأعمال والمقاول الذاتي: دراسة تحليلية مقارنة"، *مجلة العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير*، جامعة سطيف 2، العدد 17، 2021،
40. عكوش سامية، "فعالية صندوق CNAC في إدماج المسرحين اقتصاديًا"، *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية*، جامعة قسنطينة 2، العدد 10، 2021،
41. فاضل عبد السلام، "التعلم المستمر وأثره في تطور المقاولات الصغيرة في الجزائر"، *مجلة الأعمال والاقتصاد*، الجامعة الجزائرية، 2016، عدد 12،
42. لطرش زهية، "تحليل دور البيئة المؤسساتية في دعم المقاولاتية في الجزائر"، *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية*، جامعة الجزائر 3، العدد 15، 2021،
43. ماضي بلقاسم و بوضياف عمر، ثقافة المؤسسة والمقاولتية، مداخلة مقدمة ضمن ملتقى وطني حول المقاولاتية 2010، جامعة محمد خيضر بسكرة،
44. متولي اسماعيل، توطين الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكلة التخصصات العلمية، جامعة طيبة، المدينة المنورة، 2014،
45. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي"، السداسي الأول من سنة 2004،

46. مصطفى عبد الغني، "المقاولاتية كخيار استراتيجي لتحقيق التنمية الاقتصادية"، *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*، جامعة سطيف 1، العدد 11، 2021،
47. منصوري فاطمة الزهراء، "جودة العمل في ظل الاقتصاد غير الرسمي"، *مجلة التنمية والعمل*، العدد 9، جامعة الجزائر 3، 2020،
48. منصوري فتيحة، "إشكالية النمو والتشغيل في الاقتصاد الجزائري"، *مجلة التنمية الاقتصادية*، جامعة المدية، عدد 10، 2022،
49. منى غنيم، *الاقتصاد غير الرسمي في الدول النامية: التحديات والآفاق*، مجلة المستقبل العربي، العدد 483، 2021،
50. ناصر مراد، مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية البطالة أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع، الجزء الثاني، جامعة سعد دحلب، البليدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير 25-22 أفريل 2006،
51. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، *تقرير سوق العمل في الجزائر: تحديات وآفاق*، الجزائر، 2023،
52. وساحة سمير، "نظام المقاول الذاتي بين التشجيع على العمل الحر وتنظيم الاقتصاد غير الرسمي"، *مجلة الاقتصاد والمقاولاتية*، جامعة ورقلة، العدد 9، 2021،
53. يحياوي مفيدة، انشاء المؤسسة والمقاولاتية: هل هي قضية ثقافي قضية ثقافية مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول المقاولاتية وفرص العمل أيام -8-7-6 أفريل جامعة محمد خيضر بسكرة 2013،

رابعا : القوانين والمراسيم التنفيذية .

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز.DAIP
2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.
3. الديوان الوطني للإحصائيات، *سوق العمل في الجزائر: مؤشرات وتحولات*، الجزائر، 2023،
4. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 22-23 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتضمن القانون الأساسي للمقاول الذاتي

5. خامسا : المراجع باللغة الاجنبية .

1. Conseil National Economique et Social (CNES), " rapport national sur le développement humain en Algérie, 2006,
2. ILO, Key Indicators of the Labour Market, International Labour Organization, Geneva, 2022, pp. 15-22.
3. Olverbellégo et autres, dictionnaire des questions socails, l'outil-4 indisponible pour comprendre les enjeux sociaux, harmattan, paris, 2005,p 60-

4. Saidi N, "Digital Skills and Youth Employability in Algeria", African Development Review, 2023, p. 77.
5. -UNDP Algeria, Investissement privé et emploi en Algérie, Rapport national, 2022
6. Dubar, C. La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles. Paris: Armand Colin,2000.

قائمة الملاحق

أسئلة المقابلة :

المحور الاول: البيانات الشخصية

1.الجنس : ذكر□ انثى □

2.السن : اقل من 25 □ بين 25و35 □

بين 36و 45 □ اكثر من 45□

3.المستوى التعليمي: ابتدائي□ متوسط □ ثانوي□ جامعي□

4.الحالة العائلية : اعزب □ متزوج □ مطلق □ ارمل □

5.مدة النشاط في اطار المقاولة الذاتية : اقل من سنة □ اكثر من سنة□

6.طبيعة النشاط: خدمات □ تجارة إلكترونية □ أخرى □

المحور الثاني: التحول في سوق العمل الجزائري

1. هل تلاحظون تحوّلًا في توجهات الشباب من البحث عن وظيفة تقليدية إلى إطلاق مشروع خاص؟ولماذا

2. هل استطاع القطاع الخاص استيعاب وجذب اليد العاملة؟

3. هل ترى أن تطور التكنولوجيا والتحول الرقمي ساعد في خلق فرص عمل جديدة

4. في رأيكم، هل تتناسب مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل الحالية؟

5. إلى أي مدى أثرت البطالة على بروز بدائل مهنية جديدة مثل المقاولاتية؟

6. هل ساهمت برامج وآليات دعم المقاولاتية في التمهيد والترويج لفكرة المقاول الذاتي؟

المحور الثالث: بروز المقاول الذاتي كبديل مهني

1. ماهي الوسائط التي اوصلتك للمقاولة الذاتية (صديق،عائلة،وسائل الاعلام .....)

2. ما العوامل التي تدفع الشاب الجزائري لاختيار العمل كمقاول ذاتي؟

3. هل تعتبرون المقاول الذاتي نتيجة حتمية لتقلص فرص العمل التقليدي أم خيارًا استراتيجيًا

4. ما هي القطاعات التي يفضلها المقاولون الذاتيون في الجزائر؟ ولماذا؟

5. ما هي التحديات التي تعترض مسار المقاول الذاتي منذ انطلاق مشروعه وحتى استقراره

6. ماهي التحسينات التي ترونها مناسبة لنجاح وفعالية مشروع المقاول الذاتي؟

المحور الرابع: الهوية المهنية للمقاول الذاتي

1. ما هي التغييرات التي لاحظتها في شخصيتك منذ دخولك عالم المقاولة الذاتية ؟

2. ما هي المهارات الأساسية التي اكتسبتها كمقاول الذاتي من خلال التجربة العملية؟

3. هل تعزز لديك الشعور بالمسؤولية وأصبحت أكثر ثقة واستقلالية ؟ كيف؟

4. هل تلاحظون تطورًا في قدرة المقاولين الذاتيين على اتخاذ القرار وحل المشكلات؟

5. كيف تؤثر التجربة المقاولاتية على ثقة الفرد بنفسه وطموحه المهني؟

المحور الخامس: النظرة الاجتماعية نحو المقاول الذاتي

1. هل توجد تغيرات في القيم المجتمعية تجاه العمل الحر؟

2. هل تعتقدون أن الإعلام ساهم في تحسين صورة المقاول الذاتي لدى الشباب؟

3. هل تشعر بالتقدير من طرف الوسط الاجتماعي المحيط بك (أسرة ،جيران،زبائن)

4. هل ترى ان الدولة تمنح مكانة حقيقية للمقاول الذاتي؟

5.هل ترى ان مشروعك كمقاول ذاتي ساعدك في تحسين وضعك الاجتماعي والمادي؟

6. هل تلاحظ اليوم اعترافا رسميا ومجتمعيا أكبر بمكانة المقاول الذاتي في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية