

تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه

تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه

أ.د. بوكساني رشيد أ.د. أوكيل نسيمة
جامعة بومرداس

مقدمة:

يشكل تشغيل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، حيث يجد من ظاهرة البطالة وما لها من تأثيرات سلبية على مستوى الاجتماعي لينعكس على مستوى الاقتصادي والاجتماعي . كما يهدف التشغيل إلى توجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج والتراكم وتحديث التكلفة الاقتصادية والاجتماعية عندما تستطيع هذه القنوات تصريف العدد الكافي من طلي العمل نحو مناصب التشغيل، وهذا الاختلال لن يعود إلى أسباب تاريخية اقتصادية اجتماعية بنسب متفاوتة. و عرف سوق العمل في الجزائر خلال السنوات الأخيرة تحولات عميقة مكنت من إعادة بعث النشاط النسوي حيث ان النسبة زادت بأكثر من الضعف لتبلغ 17,5 بالمائة سنة 2013 و لكن الوصول إلى مناصب المسؤولية و القرار يبقى "مختشما" بتسجيل نسبة 9 بالمائة فقط.

لذلك ارتأينا أن يكون موضوع هذه المداخلة تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه أولاً . مفهوم التشغيل:

1. المفهوم الأول: المعنى الضيق التشغيل

"السعي إلى إيجاد العمل لكل من يطلبه"

. أدواتها: مكاتب العمل /معلومات سوق العمل/ مفاوضات العمل ... الخ

2. المفهوم الثاني: المعاني الأوسع لسياسات التشغيل

أفها تعني:

. إدارة سوق العمل وأطرافها الفاعلة.

. إيجاد العمل اللائق (التأثير على الطلب)/ التقانة والتشغيل.

. إيجاد العمالة الملائمة (التأثير على العرض)/ التعليم والتدريب والتشغيل.

. توفير ظروف العمل الملائمة ومنها الأجور (تحسين أداء سوق العمل).

. تحسين الإنتاجية ومنها سياسات الحوافز (تحسين الرضى العملي وتعظيم العوائد)

. معالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان (تخطيط القوى العاملة ، العجز والفائض والتوازن)

. سيولة العمالة: الوافدة/ العمالة الوطنية المهاجرة.

. إدماج سياسات التشغيل في إدارة الموارد البشرية (وظيفة وإستراتيجية ونظمية)

. بعض أشكال العمل التي ظهرت في العقود الأخيرة (أو تعمقت):

. العمل على بعد/ العمل في المنزل

. العمل بعقود من الباطن (فردى أو فريق)

. العمل لوقت جزئي

. تقليص عدد ساعات ما يعتبر عمالاً بوقت كامل.

تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه

. تعدد الأعمال أو الوظائف.

ثانياً. عقبات سياسة التشغيل في الجزائر:

بالرغم من المجموعات التي أقرتها السلطات العمومية في محاربة البطالة من خلال الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة والتي نذكر منها:

. الوكالة الوطنية للتشغيل

. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

. وكالة التنمية الاجتماعية

. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

. المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر.

من أجل تخفيف الضغط على سوق التشغيل إلا أنها لم تحقق أهدافها بشكل كلي نظراً للأسباب التالية:

1. مشكلة التشغيل في الجزائر بدأت تظهر خلال سنة 1980 وبالأخص في سنة 1985 ويعود ذلك تراجع الاستثمارات العمومية (إعادة هيكلة الاستثمارات) والتي أدت إلى انخفاض في مناصب الشغل الموفرة سنوياً، ولكن السلطات العمومية حاولت تغطية ذلك بإنشاء مناصب تشغل في قطاعات أخرى، كالتجارة والسياحة والإدارة الحرف والزراعة.

2. انخفاض معدلات البحوث والتطوير اللازمة لتحسين وتطوير المنتجات: إن التقدم التكنولوجي الذي يعتبر من نتائج البحث والتطوير يعود إلى ابتكار وتطوير منتوجات والذي يؤدي بدوره إلى تخفيض في تكلفة الإنتاج.

3. عدم توفر معلومات دقيقة عن سوق العمل والعمالة حيث أدى قصور البيانات عن سوق العمل والعمالة إلى عدم القدرة على التخطيط الجيد للمواجهة مشكلة التشغيل خاصة في القطاع الاقتصادي. أما في الوظيف العمومي فلقد وضعت الجزائر موقع إلكتروني خاص بعروض العمل وشروط التوظيف إلا أن نسبة الأمية وعدم الإلمام باستخدام تقنية الانترنت وقف حاجز لدى الكثير من طالبي العمل.

4. الاعتماد على القطاع الحكومي كمصدر أساسي للتشغيل: حيث يفضل الكثير من طالبي العمل القطاع الحكومي (القطاع العام) عن القطاع الخاص حتى وإن كان هذا الأخير يقدم رواتب وأجور أحسن من القطاع العام نظراً لأن هذا الأخير يتميز بمناصب عمل مستقرة نوعاً ما وبالأمان.

5. تأثير عمليات الخصخصة على التشغيل حيث ذكرت تقارير البنك الدولي بأن عملية الخصخصة هي تحويل المشروعات العامة ذات طابع التجاري والأنشطة أو أصول المنتجة في الحكومة بالقطاع الخاص

وبالرجوع إلى التحولات الاقتصادية الناتجة عن الإصلاحات 1988 من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق ومالها من تأثيرات خاصة في خصخصة المؤسسات العمومية أدى إلى فقدان الكثير من مناصب الشغل بدلاً من إضافة مناصب شغل مما يزيد في معدلات البطالة في الجزائر.

فقد تسببت إعادة هيكلة الاقتصاد وتسريح 360 ألف فقدوا مناصب عملهم بسنين 1994 و 1998 هذا ويقدر عدد الداخلين الجدد إلى السوق العمل سنوياً بين 250 ألف تضاف إلى صف البطالة القائم وفقاً للمركز الجزائري للإحصاء في عام 2004.

6. تحليل أسباب البطالة:

. إن العمالة الجزائرية (المشتغلة) تعتمد بشكل كبير على الفئات الشابة التي لا تتعدى 35 سنة.

تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه

. هناك اختلال في توزيع القوى العاملة المشتغلة، حيث نجد أن نسبة كبيرة من العمالة تتركز في القطاعات غير الإنتاجية (الخدمية) عوض القطاعات الإنتاجية (الصناعة والفلاحة)، وهي تتركز بشكل كبير في المنطقة الحضرية مع سيطرة العمالة الذكورية على العمالة الأنثوية.

. انخفاض نسبة العمال الأجراء الدائمين، مع تزايد النشاطات غير الرسمية.

. تفاوت معدلات البطالة بين مختلف الفئات العمرية للقوى العاملة ، حيث نجد نسبتها الكبيرة عند الشباب .

. تفاوت معدلات البطالة بين مختلف المناطق، حيث تتركز في الوسط الحضري أكبر منها في الوسط الريفي .

. طول مدة البطالة مع ارتفاعها في الوسط النسوي (18% عام 2004).

7. الاهتمام ببرنامج التدريب وبرامج إعادة التدريب حيث تخصص هذه البرامج للعمال الذين تم الاستغناء عنهم بسبب الخصخصة وإعادة هيكلة المنشأة التي يعملون فيها حيث يتم تدريبهم على اداء أعمال تسمح لهم بالعودة إلى صفوف العاملين.

8. الصعوبات التي تعوق المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات أسواق العمل.

تتمثل هذه العوامل في رأينا فيما يلي:

أ . البعد الاقتصادي والتاريخي وأثره على الإتفاق على التعليم والتدريب:

فالتاريخ الحديث يعكس أن عدداً من الدول العربية قد واجه خلال ربع قرن من الزمان عديداً من الحروب الخارجية أدت إلى استنزاف القوى العاملة بها والتأثير سلبياً على قدرتها على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية مما أدى إلى ضعف معدلات الإدخار وهروب الاستثمارات الأجنبية، وهذه الظروف ما زالت قائمة حتى الآن لاستمرار الاحتلال والنزاعات المختلفة وهو ما أثر بالتالي على قدرة دول المواجهة على الإنفاق على التعليم والتدريب المهني وتطويرها لرفع كفاءة الموارد البشرية.

ب-القصور في تخطيط القوى العاملة:

يعاني نظام تخطيط القوى العاملة من قصور في وضع خطة تفصيلية مستقبلية قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل للربط بين التعليم والتدريب (جانب العرض) وفرص العمل الحقيقية الممكنة (جانب الطلب) والمثلة لسوق العمل بما يعني الأخذ بسياسة الفعل وليس سياسة رد الفعل ، وبمعنى آخر قصور الموارد مع نقص الاستثمارات المتاحة المحلية والأجنبية وتسارع معدل نمو السكان وزيادة أعداد الخريجين تجعل الحكومة تلجأ للمسكنات لمنع انفجار الأزمة دون القدرة الفعلية على القيام بدور فعال في تخطيط القوى العاملة رغم وجود الأجهزة المتخصصة والكفاء للقيام بهذا التخطيط.

ج-القصور في سياسات وبرامج التدريب المهني:

تقوم مراكز التدريب المهني بدور هام في تحقيق التوازن والملاءمة بين العرض والطلب في سوق القوى العاملة وتساعد في خلق فرص عمل جديدة وحقيقية والحد من العجز في المهن والأنشطة المختلفة.

ومع هذا يشهد الواقع العربي عدم قيام هذه المراكز بدورها الفعال للأسباب الآتية:

. عشوائية التدريب المهني: فهناك عدم تنسيق بين تلك المراكز سواء من حيث الجهاز التابعة لها أو ميزانية إنفاقها أو المهن المخطط التدريب عليها.

. عدم توافر بنك معلومات كافي عن سوق العمل واحتياجاته من المهن المختلفة مما يؤدي إلى:

. التدريب على مهن قد لا يكون عليها طلب في سوق العمل.

. الازدواج بين مراكز التدريب في التعامل مه مهن متكررة.

تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه

وقد أدى هذا إلى تسبب مراكز التدريب المهني ذاتها في المساعدة على الاختلال في سوق العمل ، حيث تدفع سنوياً بمخرجات تدريب بالآلاف دون حاجة إليهم مما يؤدي من ناحية لزيادة أعداد البطالة ومن ناحية أخرى لفقد الشباب المتدرب الثقة في دور مراكز التدريب المهني، بخلاف إهدار المال والجهد المنفق عليها.

د . قصور السياسة المالية وعامل الفقر:

من المعروف في علم المالية العامة أن النفاق العام هو الترجمة الفعلية لاتجاهات السياسة المالية في الدولة، والذي يعبر عن جوانب الإنفاق الرئيسية التي يتم تصنيف الموازنة العامة للدولة على أساسها متضمنة جوانب الإنفاق المتعلقة بخدمات التعليم والتدريب والعلاج .. الخ ولما كان الدخل الحقيقي للفرد في المجتمع يتم قياسه بقيمة الخدمات والسلع التي يحصل عليها .. فمن الطبيعي في ظل ضعف هذه الخدمات أن يتدهور مستوى الدخل والتدريب والتشغيل نظراً لما تعكسه الإحصاءات من تدني وانخفاض نصيب الفرد من الإنفاق العام ومن ثم ضعف قدرة الدولة أو الأفراد ذاتهم على الإنفاق على التعليم والتدريب. هـ البعد الضريبي وأثره على الملاءمة بين سياسات التعليم والتدريب والتشغيل:

يمثل التعليم والتدريب أحد أنواع الخدمات التي قد تقوم بها مؤسسات حكومية أو قطاع خاص، وفي حال قيام القطاع الخاص بها متحماً للاستثمارات في هذا المجال وتشغيل المؤسسة التعليمية، فإنه يتعين دعم وتحفيز القائمين على الاستثمار في هذا المجال وتخفيفاً لغيرهم على أن يحدوا حذوهم.

ومن هنا يأتي دور البعد الضريبي في إعفاء الأرباح الناتجة عن هذه الأنشطة من كافة أنواع الضرائب المباشرة وغير المباشرة.. وسواء في صور ضرائب دخل أو ضرائب قيمة مضافة في حين أن فرض الضرائب على هذه الاستثمارات يؤدي إلى خلل في ظل تشكيلة القوى العاملة لزيادة حصة الأثاث في العمل، مما يؤدي إلى خلل في ظل عجز الحكومات عن تغطية الزيادة المطلوبة في هذه الخدمات بفعل النم السكاني وتغير تشكيلة القوى العاملة لزيادة حصة الأثاث في العمل، مما يؤدي إلى قصور في توفير الخدمات التعليمية والتدريبية وما يزيد من الخلل في المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب وبين متطلبات التشغيل. على أن الإعفاء الضريبي الممنوح ينبغي أن يقترن بشروط أهمها:

. جودة العملية التعليمية

. الخضوع للإشراف الحكومي وعدم المبالغة في أجور الخدمات المقدمة.

9. تشوهات والصعوبات في إدارة القوة العاملة:

أ . ضغط المؤسسات المالية أو النقدية الدولية للتخلي عن برامج التنمية والشروع بتطبيق برامج التعديل والهيكلية والتثبيت والتكيف التي أثرت بشكل مباشر على تنمية الموارد البشرية ومستوى القوى العاملة المنتجة وعلى الإنتاجية خاصة فيما يتعلق بضغط نفقات التعليم والصحة والتدريب.

ب . عدم وجود التنسثيق بين سياسات الاستخدام من جهة وبين سياسات الاستثمار والتعلم والأجور والضرائب والتصدير والاستيراد من جهة أخرى لأن الخلل في الربط أو اختلال التوازن يؤدي إلى البطالة.

10. مشاكل الانتقال من المدرسة أو الجامعة على العمل (التكوين النظري إلى العمل الميداني)

ثالثاً . إحصائيات عن سوق التشغيل ومعدل البطالة لدى الجنسين

بلغ عدد سكان الجزائر في بداية شهر 2016 أكثر من 40 مليون و ظهور النساء كقوة اقتصادية وسياسية 70% من المحامين في الجزائر من النساء و60% من القضاة تسيطر النساء على المجال الطبي، كما يساهمن بطريقة متزايدة في دخل الأسر أكثر من الرجال، و60 في المائة من طلاب الجامعات من النساء

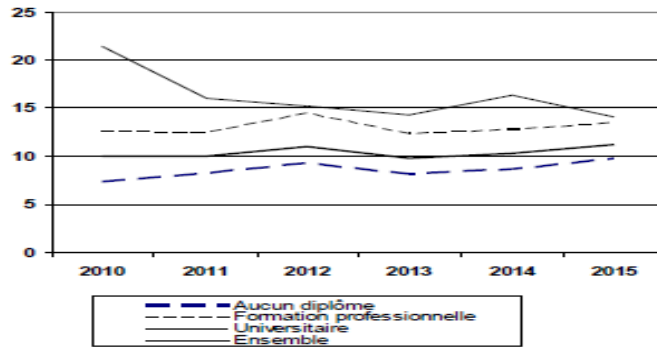
تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه

و يقدر عدد السكان العاملين بـ 10.788.000 شخصا أي نسبة تشغيل بـ 28 بالمائة. و تمثل النساء 1.904.000 عاملة و مسجلة بالتالي نسبة 17ر6 بالمائة من العدد الإجمالي للسكان العاملين. و بلغت نسبة التشغيل (العلاقة بين السكان العاملين و السكان البالغين 15 سنة فما فوق) 39 بالمائة على المستوى الوطني منها 63ر7 بالمائة لدى الرجال و 13ر9 بالمائة لدى النساء

و عرف سوق العمل في الجزائر خلال السنوات الأخيرة تحولات عميقة مكنت من إعادة بعث النشاط النسوي حيث ان النسبة زادت بأكثر من الضعف لتبلغ 17ر5 بالمائة سنة 2013 و لكن الوصول إلى مناصب المسؤولية و القرار يبقى "محتشما" بتسجيل نسبة 9 بالمائة فقط.

وذلك راجع إلى وجود عوامل تساهم في إعادة بعث سوق التشغيل عموما و النشاط النسوي بشكل خاص منها التمدرس الكبير للبنات و تراجع الأمية و التحولات الاجتماعية و الاقتصادية التي تعرفها الجزائر. مما نتج عنه زيادة في عدد النساء العاملات حيث تضاعف بعشر مرات خلال 36 سنة (1977-2013). و زادت حصة التشغيل النسوي في التشغيل الإجمالي بأكثر من الضعف حيث انتقلت من 7ر6 بالمائة سنة 1977 إلى 17ر6 بالمائة سنة 2013 و في مايلي جداول إحصائية تم إعدادها من قبل ديوان الوطني لإحصائيات في سبتمبر 2015 توضح سوق التشغيل ومعدل البطالة لدى الجنسين في سبتمبر 2015 للدولة الجزائرية

1- تطور معدل البطالة حسب نوع الشهادات في الجزائر خلال الفترة 2010-2015



يلاحظ من خلال الجدول أعلاه انه هناك تدبدب واضح في معدل البطالة حسب حاملي الشهادات اد نجد أصحاب الشهادات الجامعية في المرتبة الأولى وبأبي أصحاب عدم الشهادات والدين يملكون حرف ثم العاطلين عن العمل من خريج التكوين المهني

وسوف نقوم بتحليل الرسم البياني حسب معيار الجنس حتى نتكمن من معرفة ظاهرة البطالة عند المرأة الجزائرية

2- توزيع العاملين حسب:- القطاع النشاط-حضري او ريفي-و-الجنس

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Urbain						
Agriculture	232	4,1	13	0,8	245	3,4
Industrie	751	13,2	261	17,0	1012	14,1
BTP	1024	18,1	31	2,0	1055	14,6
Commerce -services	3665	64,6	1226	80,1	4891	67,9
Total Urbain	5673	100	1530	100	7203	100
Rural						
Agriculture	633	21,2	39	9,6	672	19,8
Industrie	276	9,2	89	22,0	365	10,8
BTP	716	24,0	5	1,1	721	21,3
Commerce -services	1361	45,6	272	67,3	1633	48,1
Total Rural	2987	100	404	100	3391	100
Ensemble						
Agriculture	866	10,0	52	2,7	917	8,7
Industrie	1028	11,9	349	18,1	1377	13,0
BTP	1741	20,1	35	1,8	1776	16,8
Commerce -services	5026	58,0	1498	77,5	6524	61,6
Total	8660	100	1934	100	10594	100

تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه

يلاحظ ان في المناطق الحضرية اقبال العنصر النسوي على قطاع التجارة والخدمات اد سجلت نسبة 80.1 مقابل 6406 عند الرجال. بينما قطاع الصناعة سجل نسبة 17 مقابل 13.2 لدى الرجال بينما قطاع البناء والأشغال العمومية ما نسبته

2 وهي نسبة ضعيفة مقابل جنس الرجال 18.1. و يمثل قطاع الفلاحة المرتبة الأخيرة لدى العنصر النسوي

اما في المناطق الريفية تبقى نفس النتائج المسجلة عند النساء أعلاه ماعدا ب 9.6 ثم يليه قطاع الأشغال العمومية بنسبة 1 .

3- توزيع المستخدمين حسب ملكية القطاع والجنس-الوحدة بالآلف

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Urbain						
Public	2274	40,1	1007	65,8	3281	45,5
Privé - mixte	3399	59,9	523	34,2	3922	54,5
Total urbain	5673	100	1530	100	7203	100
Rural						
Public	940	31,5	234	57,9	1174	34,6
Privé - mixte	2047	68,5	170	42,1	2217	65,4
Total rural	2987	100	404	100	3391	100
Ensemble						
Public	3214	37,1	1240	64,1	4455	42,0
Privé - mixte	5446	62,9	693	35,9	6139	58,0
Total	8660	100	1934	100	10594	100

يلاحظ سيطرة العنصر النسوي على القطاع العام

4- معدل البطالة حسب المستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها والجنس

	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction			
Sans instruction	3,9	1,4	3,6
Primaire	7,9	5,5	7,7
Moyen	12,9	17,8	13,4
Secondaire	8,8	14,8	10,1
Supérieur	8,5	20,5	14,1
Diplôme obtenu			
Aucun diplôme	9,6	11,7	9,8
Diplômé de la formation professionnelle	12,3	16,9	13,4
Diplômé de l'enseignement supérieur	8,2	20,2	14,1
Total	9,9	16,6	11,2

5- توزيع البطالين حسب مدة البحث عن العمل-الوحدة بآلاف

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aucun diplôme						
Moins d'une année	143	21,9	28	30,5	171	23,0
12-23 mois	156	24,0	21	22,4	177	23,8
24 mois ou plus	332	50,9	42	45,7	374	50,3
Non Déclaré (ND)	21	3,2	1	1,4	22	3,0
Total	653	100	92	100	745	100
Diplôme de la formation professionnelle						
Moins d'une année	50	22,7	25	26,3	74	23,8
12-23 mois	49	22,3	18	19,7	67	21,5
24 mois ou plus	111	50,7	49	52,6	160	51,3
ND	9	4,2	1	1,5	11	3,4
Total	219	100	93	100	312	100
Diplôme de l'Enseignement supérieur						
Moins d'une année	24	28,8	67	33,7	90	32,2
12-23 mois	22	26,9	44	22,3	66	23,7
24 mois ou plus	36	43,4	85	42,8	121	43,0
ND	1	0,9	3	1,3	3	1,2
Total	82	100	198	100	281	100
Ensemble						
Moins d'une année	217	22,7	119	31,1	336	25,1
12-23 mois	227	23,8	83	21,7	311	23,2
24 mois ou plus	479	50,2	176	45,9	655	49,0
ND	31	3,2	5	1,4	36	2,7
Total	954	100	384	100	1337	100

تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه

الخاتمة :

إن أهم التحديات التي تواجه الجزائر بصفة خاصة في السنوات المقبلة هو توفير مناصب شغل كافية ودائمة للقضاء على الاضطرابات الاجتماعية عوض إتباع برامج نظام الشبكة الاجتماعية لمساعدة المعوزين بمنح شهرية كما تعبر البطالة ظاهرة من أخطر الظواهر الاجتماعية من خلال إفرازاتها وانعكاساتها السلبية على العاطلين حيث يمكن أن تؤثر على إيمان الأفراد وعدم قناعتهم بشرعية الامتثال للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية المألوفة في المجتمع ، كذلك تؤدي البطالة إلى زيادة الفقر ومن ثم ظهور الآفات الاجتماعية .

كما يمكن أن تساهم إجراءات تدابير الحكومة في ردع عقبات التشغيل التي تسود الإدارة الجزائرية وبالتالي تخفيف في أزمة الشغل على مدى القريب

عدم الاهتمام ببرامج التدريب وبرامج إعادة التدريب حيث تختلف هذه البرامج للعمال الذين تم الاستغناء عنهم بسبب الخصوصية وإعادة هيكلة المنشأة التي يعملون فيما حيث يتم تدريبهم على أداء أعمال تسمح لهم بالعودة إلى صفوف العاملين .

المراجع

1. محمد عدنان وديع، سياسات التشغيل في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2006
2. بلوناس عبد الله، البطالة ولتشغيل في الجزائر بين الطرح النظري والواقع العملي دراسة (85-04) بحوث وأوراق عمل ندوة عربية منعقدة خلال الفترة 26-28 أبريل 2006 جامعة البليدة، الجزائر.
- 3-Chaeles uvylsteqe methocle and Implementation technique of privatization of state owned enter prise word dank, 1988, ps.
4. شلال فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 منتدة محاسير في العلوم الاقتصادية، 2001-2005 جامعة الجزائر.
5. أسامة على عبد الخالق، المعونات التي تعيق الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات أسواق العمل، ورشة عمل في الندوة القومية حول متطلبات أسواق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2006.
6. مداخلة السيد وزير العمل ولاتشغيل والضمان الاجتماعي 5-4 مدراء الفروع ومدراء الوكالات للوكالة الوكنية لدعم وتشغيل الشباب والصندوق الوطني لتأمين على البطالة مارس 2011.
7. بوعزة محمد الأمين ، واقع نهوض العمل في البلدان العربية ، دراسة حالة الجزائر ، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية منعقدة خلال الفترة 26-28 أبريل 2006 ، جامعة البليدة ، الجزائر .
8. مكتب العمل العزمي ، منظمة العمل العربية ، جهود منظمة العمل العربية في الحد من ظاهرة البطالة وتشغيل الشباب في ضوء المتغيرات الدولية دمشق 20-22 أيلول 2004 .
- 9- اقتباس من مقال مرآة إعادة بعث سوق العمل ولكن الوصول الى مناصب القرار يبقى محتشما

www.aps.dz/ar/algerie1818/1818

10-الديوان الوطني للاحصاء www.ons.dz