جامعة محمد بوضياف–المسيلة-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص إدارة محلية

بعنوان:

استراتيجيات مواجهة البطالة في الجزائر "دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب برج بوعريريج 2000–2021"

إعـداد الطالبة

– هدى بوكرمة

تحت إشراف :

– أ. عبد العزيز زايدي

لجنة المناقشة:

اللقب و الاسم	الرتبة	الصفة
زايدي عبد العزيز	أستاذ دكتور	مشرفا
شطاب كمال	أستاذ دكتور	مناقشا
خوني يوسف	أستاذ مساعد أ	مناقشا

السنة الجامعية: 2021 / 2022

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَحِيم

{... وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا }

الآية -114- سورة طه

- شكر وتقـدير -

نشكر الله العلي العظيم، ونحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا على ما أفاض به علينا من نعمة إتمام هذا البحث .

ونتقدم بأسمى وأعطر آيات الشكر والتقدير للأستاذ زايدي عبد العزيز والذي لن توفيه الكلمات حقه على كل ما قدمه لي خلال فترة تحضيرنا لهذا العمل حيث لم يبخل علينا بالنصائح والتوجيه من أجل انجاز هذه المذكرة ، فجزاه الله كل خير وأدامه منبر علم ينير الكلية دائما.

كما أتقدم بخالص الشكر إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء اللجنة على تكرمهم لمناقشة هذه المذكرة وإثرائها بالتوجيهات النافعة والإرشادات الصائبة

وخالص الشكر والعرفان بالجميل إلى كل قريب أو بعيد ساهم في مساعدتنا من أجل انجاز هذه المذكرة نسأل الله أن يعظم لهم المثوبة والأجر .

-إهـداء -

أهدي ثمرة جهدي إلى:

من كلله الله بالهيبة والوقار...من علمني العطاء بدون انتظار...من أحمل اسمه بكل افتخار... والدي الكريم "رحمة الله عليه"

ملاكي في الحياة...معنى الحب والحنان...من ربتني وأنارت دربي...من كان دعاؤها سر نجاحي...إلى أغلى الحبايب "أمي الحبيبة"

إلى أحب الناس أخواتي حبيباتي بالأخص ربيحة وسمية فتيحة ،شيماء وأولادها وأعز صديقاتي سميرة.

* ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف المسيلة - كلية الحقوق والعلوم السياسية

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): بوكرة هدى ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالبة

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 84 83 946 والصادرة بتاريخ 29 / 01 / 2019

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).

عنوانها: إشكالية تحصين حقوق الطفل في ظل الأزمات الدولية دراسة حالة الأزمة الليبية الوضع الراهن وآفاق المستقبل

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 27/01/2021

توقيع المعني (ة)

مقدمة

إن حالات اللاستقرار التي عرفتها الجزائر خلال الآونة الأخيرة على غرار الكثير من دول العالم خاصة بعد تفشي أزمة كورونا التي عصفت باقتصادياتها جعلتها واحدة من الدول المهددة بالكثير من الأزمات على غرار الأزمات المالية والاقتصادية بل وحتى الاجتماعية لا سيما أزمة البطالة آفة هذا العصر التي لا تزال الشغل الشاغل ومحور رسم السياسات الحكومية، هذه الظاهرة التي تفاقمت في الثمانينات اثر تأثر الاقتصاد بالأزمات الخارجية آنذاك، وبتراجع معدلات النمو وتفاقم الأوضاع الاقتصادية والمالية خصوصاً بعد انخفاض عوائد الصادرات نتيجة لانهيار أسعار البترول وبالتالي تراجع معدلات الاستثمار وبفشل أغلب الاستراتجيات التنموية المهيأة للشروع في أولى خطوات التنمية الاقتصادية ازداد الأمر سوءا مما استدعى ضرورة البدء في جملة من الإصلاحات الهيكلية سنة 1994 برعاية صندوق النقد الدولي والبنك العالمي. إصلاحات اعتبرت حينها سلاحا ذو حدين، فبقدر ما ساعدت على تحسين نسب عجز الميزانية، الميزان التجاري، تخفيف عبئ المديونية ونسب التضخم...، بدت سلبية من الناحية الاجتماعية حيث أسهمت في رفع الدعم وغلاء المعيشة وارتفاع الأسعار ناهيك عن تسريح العمالة وغلق المؤسسات العامة مما زاد من تفاقم الأوضاع واضطراب سوق العمالة ، مما سمح بتطور معدلات البطالة التي قفزت من9,1% سنة 1985الى 22% سنة 1993، بطالة ورغم تراجع معدلها الإجمالي إلى عتبة 10.2%(ONS, 2009) إلا أن تقرير المكتب الدولي للشغل لنفس السنة صنفها ضمن أعلى النسب في العالم، وتبقى كذلك في وجود استراتجيات وأجهزة توفير الشغل كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والتي أصبحت تعرف اليوم بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتيةANADE[1] ، وكالة تسيير القروض المصغرة ANGEM وعقود ما قبل التشغيل CPE و إدماج الشبابCID والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC وغيرها من الأجهزة التي لم تتمكن من خلق توازن في سوق العمل ،وأمام خضوع هذا الأخير لشتى صدمات العرض والطلب وتحامل جل الجهود لفك شفرة الشغل من خلال هذه الأجهزة التي وان كانت حسنة فإنها تبقى غير كافية للتكفّل بكل البطالين، لإسهامها في خلق مناصب

[1] --ANADE :***National Agency*** for ***Support*** and Development of Entrepreneurship. Agence Nationale d'Appui et de Développement de l'Entreprenariat .

شغل مؤقتة مرتبطة بحجم الأغلفة المالية، ليبقى مصير هذه الفئات متأرجحا بين غياب الاستقرار والممارسة غير الرسمية.

1) أهمية الموضوع:

يحتل الموضوع أهمية بالغة خاصة من زاوية التطرق إلى البطالة كظاهرة أثرت بكل أبعادها وبشكل سلبي على الاقتصاد الوطني رغم السعي الحثيث للحكومة الجزائرية إلى تنمية اقتصادها من خلال تبني مجموعة من الإستراتيجيات التي تحد من امتداد البطالة خاصة التوعية منها في وسط فئات الشباب خريجي الجامعات .

2) أسباب اختيار الموضوع:

أ- الذاتية

- معالجة ظاهرة البطالة كآفة أرقتني في الحصول على منصب عمل بعد تخرجي أنا كبقية الشباب الذين يعانون لضمان عيش كريم والحصول على منصب شغل.
- رغبتي الشخصية في الاستفادة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والحصول على قرض مصغر لإنشاء مشروعي الخاص وتحقيق طموحي.
- وجود الكثير من الأصدقاء والأقارب من تحصلوا على قروض مصغرة.

ب- الموضوعية:

- تسليط الضوء على امتداد البطالة في الجزائر ودور السياسات والبرامج والاستراتيجيات التي وضعتها الدولة ضمن السياسة العامة لامتصاص هذه الظاهرة.
- الإحاطة بجميع جوانب الدراسة والتوسع فيها لاجاد حلول لمشكلة البطالة والشغل.
- إثراء الجديد في هذا البحث نظرا لحداثته فهو موضوع العصر.
- التعمق في الاستراتيجيات والبرامج الممولة من طرف الدولة من خلال الأبحاث والدراسات قصد التعرف على مزاياها ونقائصها وتدارك النقص بخلق استراتيجيات وآليات أخرى لمحاربة البطالة.

3) أدبيات الدراسة:

بالنسبة لأدبيات الدراسة فهي متعددة بتعـــدد أهمية الموضوع وأثـــره على سياسات واقتصاديات الدول، ولكن سنذكر أهمها التي تناولت مشكل البطالة والعمل في الجزائر:

- **بلعربي عبد القادر:** في مذكرة دكتوراء بعنوان "الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية".

- **ليندة كحل الراس:** في مذكرة ماجستير تحت عنوان "سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000- 2010 " .

- **زيادة كوثر :** في مذكرة دكتوراء تحت عنوان "واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010- 2014 " .

- **لمريني نجلاء:** في مذكرة دكتوراء تحت عنوان "استراتيجيات مواجهة البطالة في الجزائر،دراسة حالة لولاية تلمسان 2000 -2018 " .

متطرقين جميعهم إلى دراسة نظرية وتحليلية وتطبيقية لتطور سوق العمل في الجزائر واستراتيجيات سياسات التشغيل المنتهجة وآثارها في امتصاص ظاهرة البطالة هادفين إلى إبراز مدى نجاح هذه الاستراتيجيات سواء على المستوى الوطني والمحلي .

4) أهداف الدراسة:

- إبراز جهود الدولة الجزائرية في دعم وترقية تشغيل الشباب الجزائري .
- توضيح السياسات التي انتهجتها الجزائر وما مدى نجاعتها للحد من هذه الظاهرة.
- دراسة دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية برج بوعريريج في الحد من الظاهرة مع رفع شتى التحديات التي تواجهها والإلمام بكافة الحلول الواجب الأخذ بها لتجاوز ذلك.

5) الإشكالية:

ما مدى إسهام الإستراتيجيات الحكومية لاسيما جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في ضبط سوق العمل وكبح تنامي البطالة ؟

وحتى نتمكن من الإلمام بمختلف جوانب الإشكالية قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

الأسئلة الفرعية:

- هل أن الأجهزة الرسمية المعدة لمواجهة البطالة معدة بالطريقة اللازمة حتى تكون قادرة على مجابهة البطالة على المدى البعيد ؟
- هل الوصول إلى مثل هذه الأجهزة سهل ومتاح لجميع البطالين ؟
- كيف يمكن لصندوق التأمين على البطالة الإسهام في ضبط سوق العمل ؟

وبغية التسرب أكثر فأكثر في لب الموضوع قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

6) الفرضيات:

- مساهمة الأجهزة المنتهجة في تخفيض البطالة وضبط سوق العمل.
- إن الامتيازات الممنوحة من قبل جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تسمح للشباب البطال في الولوج إلى عالم الشغل .

7) المنهج المتبع:

لقد استخدمنا في مذكرتنا مجموعة مناهج منها الوصفية والتحليلية بل وحتى الإحصائية ،فقد تم اختيار المنهج الوصفي لوصف متغيرات الدراسة من خلال عرض وإبراز شتى المفاهيم والتعاريف الخاصة بالشغل وسوق العمل ناهيك عن النظريات المفسرة لظاهرة البطالة، المنحصرة في كل من البطالة وسوق العمل والفئة النشطة، كما قمنا بالاستعانة بالمنهج التحليلي ويظهر استخدامه في الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية برج بوعريريج خلال الفترة الممتدة بين 2000-2021 ، مع اعتماد أسلوب الاستمارة حيث مست العينة 48 فرد بطرح أسئلة كمية ونوعية بغية معرفة مدى إسهام الجهاز ANSEJ في مواجهة البطالة بالولاية، ولقد تم معالجة المعطيات المتحصل عليها باستخدام برنامج SPSS طبعة 23 ومن أهم ما أفضت إليه نتائج الدراسة الميدانية، تم تقسيمها إلى ثلاث فصول.

8) هيكل الدراسة:

ولمحاولة الإجابة عن الإشكالية الرئيسية، وما يتفرع عنها من تساؤلات تم تقسيم البحث إلى ثلاث فصول حيث تناولنا في **الفصل الأول** الإطار المفاهيمي حول التشغيل والبطالة والجانب النظري الذي يفصل الجدل في الفكر الاقتصادي حول سوق العمل ، وفي الأخير عرجنا إلى الإطار المفاهيمي والتاريخي لسياسة التشغيل في الجزائر،في حين تطرقنا في **الفصل الثاني** إلى تطور سوق العمل وتوجهات البطالة في الجزائر وتناولناها على مراحل ثم انتقلنا إلى الحديث عن وضعية التشغيل في الجزائر وأهم الأجهزة والاستراتيجيات والسياسات المنتهجة لمحاربة البطالة والحد من امتدادها واخترنا الوكالة الوطنية للتشغيل كدراسة حالة ودورها في خلق مناصب شغل وتشجيع الاستثمار المحلي والعمل على جعل المؤسسات

المصغرة عاملا استراتيجيا في التطور الاقتصادي,أما في **الفصل الثالث** تابعنا تقييم عمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على المستوى المحلي فرع ولاية برج بوعريريج من خلال التطرق إلى مشكل البطالة في الولاية ودور هذه الوكالة في الحد منها ، بتقديم وتحليل إحصائيات الفرع المتعلقة بمختلف المشاريع الممولة وعدد مناصب الشغل المستحدثة قصد الوصول إلى استنتاجات عامة وتدرجنا إلى الدراسة الميدانية التي قمنا بانجازها لمعرفة مدى تحقيق أهداف الوكالة وفعاليتها في أداء خدماتها بتوزيع استمارات على عينة من المستفيدين من مشاريع وكالة دعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريريج .

9) صعوبات الدراسة:

انحصرت صعوبات موضوعنا هذا في التباين الكبير في المعطيات الإحصائية الخاصة بالبطالة في بلادنا مما صعب علينا وبشكل كبير عملية التحليل ، كما كانت الصعوبة الكبيرة في هذا البحث في الجانب التطبيقي منه ، سواء من جانب الحصول على البيانات التسلسلية لتستر الجهات الرسمية عنها مما استدعى البحث عنها بالاعتماد على المعطيات الرسمية المتعلقة بالديوان الوطني للإحصاء ، إحصائيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبنك الدولي وغيرها من الجهات الرسمية .

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي والنظري للبطالة وسياسات التشغيل في الجزائر

إن مختلف الظروف والأزمات التي عرفتها جل دول العالم خاصة ما تعلق منها بظاهرة البطالة، هيأت الأرضية للتعمق في فهم وتحليل هذه الأخيرة كآفة بغية رسم سياسة عامة وانتهاج استراتيجيات رشيدة و ناجعة للتصدي لتبعياتها التي باتت تهدد بتماسك واستقرار المجتمعات لما لها من آثار سلبية نظرا لكون الشغل محور اهتمام جميع شرائح المجتمع و ينعكس على الجانب الاقتصادي والاجتماعي وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا الفصل، وقد خصصنا فيه توضيح الإطار المفاهيمي للبطالة ونظرياتها بحيث قسمناه إلى ثلاث مباحث ، يتضمن المبحث الأول ماهية البطالة وطرق قياسها، أنواعها، مسبباتها والآثار الناجمة عنها، أما المبحث الثاني فموضوعه المقاربات النظرية المفسرة لظاهرة البطالة ، أما فيما يخص المبحث الثالث فقد تطرقنا فيه الى الإطار المفاهيمي والتاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر.

المبحث الأول:ماهية البطالة

تعددت مفاهيم البطالة بتعدد أشكالها وأنواعها وهذا ما سنهتم بتحليل معانيه مع التطرق إلى أنواعها وأسبابها وطرق قياسها. كما أن الوصول إلى تعريف جامع لا يزال أمرا صعبا، لتوقفه على وجهات نظر الباحثين فظلا عن الزاوية التي ينظر من خلالها لإظهارها وتحليلها.

المطلب الأول:مفهوم البطالة

تعرف البطالة " أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل. لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل مثل الأطفال و المرضى ، كبار السن والذين أحيلوا على التقاعد ، بالمقابل هناك من هو قادر على العمل ولا يمكن اعتباره بطالا مثل : الطلبة في الطورين الثانوي والجامعي ، ونستبعد من هو قادر على العمل ولا يبحث عنه نظرا لغناه المادي ، وكذلك الذين لديهم منصب شغل ويبحثون عن آخر بأجر مرتفع ويقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين . وبشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه شرطان :

- القدرة على العمل – البحث عن العمل "[1]

[1] مصطفى سلمان وآخرون ، **مبادئ الاقتصاد الكلي** ، دار الميسرة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2000 ، ص 237.

كما تعرف على أنها حالة عدم وجود عمل لطالبه رغم الرغبة فيه والبحث عنه أي وجود أشخاص لا يعملون وهم يدخلون في مفهوم قوة العمل إلا أنهم قادرين على العمل وراغبين فيه وباحثين عنه ولكنهم لايحصلون عليه[1].

الفرع الأول: تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU)

كل شخص بلغ سنا محددة ولا يقوم بأي عمل مأجور أو حر يكون في بطالة، رغم أنه يتاح للعمل ويبذل جهد في البحث عنه.[2]

الفرع الثاني:تعريف المكتب الدولي للعمل(BIT)

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16و59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن إحدى الفئات التالية:

1. **النوع الأول "بدون عمل"**: (أي الذين يعملون بدون أجر)، والهدف من هذا المعيار هو التمييز بين التشغيل والبطالة، فالشخص دون عمل هو الذي لم يعمل ولو لساعة واحدة خلال فترة الاستبيان.
2. **النوع الثاني "متاح للعمل"**:(أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا)، و يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن مباشرة العمل في فترة لاحقة أي بعد انتهاء الاستبيان، مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، كما يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات(المرض، مسؤوليات عائلية وغيرها).[3]
3. **النوع الثالث "يبحث عن عمل"**:ينطبق هذا النوع على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث، مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات، البحث عن العمل بطلب مساعدة الأهل والأصدقاء، كما أنه يحبذ توفير البيانات والمعلومات عن سوق العمل، من خلال وسائل النشر وتبادل المعلومات والإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة لتشجيعهم على البحث الجدي عليها.

---

[1]Bureau international du travail. la normalisation du travail. nouvelle série n 53 . pp 84.

[2]ONU, **Rapport mondial sur le développement humain**, De Boeck Université, Bruxelles, 2000,P: 277.

[3]رمزي زكي ، **الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة** ، مجلة عالم المعرفة ، العدد 226 ، الكويت ، 1998 ، ص 15 .

الفرع الثالث: تعريف المنظمة الدولية للعمل (OIT)

حيث عرفت العاطل على أنه "كل قادر عن العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى" [1]في ضوء هذا التعريف فإن العاطلين يمثلون عادة نسبة مئوية صغيرة من قوة العمل، لأن هناك فئات من المتعطلين تستبعد ولا يشملها الإحصاء الرسمي مثل:

* العمال المحبطين الذين هم في بطالة فعلية ويرغبون في العمل، ولكنهم لم يحصلوا عليه فيئسوا وتخلو عن البحث عن العمل، ويكون عددهم كبير خاصة في فترات الكساد الدوري.
* الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل، وهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمال كامل الوقت.
* العمال الذين لهم وظائف، ولكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيبوا بصفة مؤقتة لسبب ما، كالمرض أو العطل وغيرها من الأسباب، بالإضافة إلى العمال الذين يعملون أعمالا إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة، وهم من يعملون لحساب أنفسهم.
* الأطفال المرضى، العجزة، كبار السن والذين أحيلوا على التقاعد.
* الأشخاص القادرين عن العمل ولا يعملون مثل الطلبة وممن هم بصدد تنمية مهاراتهم.
* الأشخاص المالكين للثروة والمال ، القادرين على العمل ولكنهم لايبحثون عنه.
* الأشخاص المتعطلون الذين لم يكن لديهم عمل، لكن يسعون جاهدين للبحث عنه ولا يجدونه ، والأشخاص الذين ليس لديهم عمل ، لايسعون للحصول على واحد فإنهم يكونوا متعطلين برغبتهم ولا يدخل حسابهم في القوة العاملة.[2]

[1]Olivier Bellégo, Mokhtar Lakehal, Guy Caire, Christelle Jannot-Robert, **Dictionnaire des questions sociales: L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux**, Harmattan, Paris, 2005, P: 60.

[2]إياد عبد الفتاح النسور، **أساسيات الاقتصاد الكلي**، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2014 ، ص 215 .

الفرع الرابع: تعريف الديوان الوطني للإحصاء (ONS)

حسب تعريف **ONS** فالشخص البطال هو الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق وتتوفر فيه الشروط التالية:[1]

* أن يكون في سن ينحصر بين 16 سنة و60 سنة.

* أن يكون في حالة بحث عن العمل، مع القيام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل وأن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلات لذلك، وللإشارة فإن الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر يفرق بين فئتين من البطالين (STR):

* **STR1:** العاطلون عن العمل الذين سبق لهم وأن اشتغلوا.
* **STR2:** العاطلون عن العمل الذين لم يسبق لهم وأن اشتغلوا.

حيث: STR2+STR1=STR

مما سبق، يتضح أن المحاولات التي تعرضت لتعريف البطالة، قد اتفقت في الجوهر رغم اختلافها في التفاصيل، وهذا الاختلاف أتى في الواقع من تباين الآراء حول البطالة والنظر إليها من زوايا مختلفة، نظر لاختلاف الدول في تعريف العمالة والبطالة وسن العمل وغير ذلك من العناصر.

المطلب الثاني: طرق قياس البطالة و أسبابها، أنواعها والآثار الناجمة عنها

الفرع الأول: طرق قياس البطالة

يعتبر قياس البطالة كأحد أهم المؤشرات التي تساعد على رسم البرامج الاقتصادية ،فهو مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع العمل ، مع الإشارة إلى أن طريقة قياس البطالة تختلف من دولة إلى أخرى لاختلاف المعايير المعتمدة في ذلك ، وتتمثل أهم أوجه الاختلاف فيما يلي : [2]

---

[1] ONS, **Données statistiques, Activité, emploi et chômage**, Algérie, N°514, Edition: 2008, P:7.

[2] ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر)** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 49 ..

- الفئة العمرية المستخدمة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان النشطين اقتصاديا.
- الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع – أشهر) .
- كيفية التعامل إحصائيا مع الخريجين الجدد، والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة .
- التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها .

كما أن حساب معدل البطالة يتم وفق مقياسين أحدهما رسمي والآخر علمي:

أولا: القياس الرسمي للبطالة: يقاس معدل البطالة من خلال نسبة العاطلين عن العمل إلى مجموع السكان في سن العمل أو القوة العاملة (الفئة النشيطة) وفق المعادلة التالية:[1]

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد الأفراد العاطلين}}{\text{الفئة النشيطة}} \times 100$$

وتشمل الفئة النشيطة على الأفراد البالغين والقادرين على العمل والباحثين عليه ويستثنى منها الأفراد دون أو فوق سن العمل وهؤلاء الأفراد غير القادرين على العمل كالمساجين، ذوي الأمراض المزمنـــة وربـــات البيوت، الطلبة.....

ثانيا: المقياس العلمي

وفقا لهذا المعيار فإن العمالة الكاملة لاتتحقق إلا بتساوي الناتج الفعلي مع الناتج المحتمل ، حتى تسود البطالة الطبيعية غير التضخمية ، فإذا قل الناتج الفعلي عن المحتمل فهذا يعني وجود بطالة بسبب عدم الاستخدام الكامل للعمالة ، وعليه فإن الاستخدام الأمثل يتطلب ألا تقل الإنتاجية

المتوسطة للعامل على الحد الأدنى المعين والتي يطلق عليها اسم الإنتاجية المتوسطة المحتملة ، وهذا مايظهر من خلال العلاقة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \frac{PMR}{PMP} \times 100$$

☜ **PMR:** يمثل الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

[1] مدحت القريشي، **اقتصاديات العمل**، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2007 ، ص 25 .

☜ **PMP:** يمثل الإنتاجية المتوسطة المحتملة[1].

الفرع الثاني: أسباب البطالة

هناك أسباب اقتصادية واجتماعية ومنها ما هو متعلق بطبيعة أفراد المجتمع أنفسهم وعليه فإننا نوجز أهم هذه الأسباب فيما يلي:

1. **الأسباب الاقتصادية:** و نذكر على وجه الخصوص:

أ) **التطور التكنولوجي السريع** : حيث حلت الآلة مكان اليد العاملة البشرية كما حلت فنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي .

ب) زيادة أعباء الديون الخارجية والداخلية التي تؤدي الى أزمات اقتصادية تظهر في انكماش النشاط الاقتصادي [2].

ج) **توظيف بعض الشباب في أعمال وأشغال مؤقتة** : والتي لا تحتاج إلى خبرات وبأجور متدنية جدا لا تحقق أي هدف ولا تزيد من خبراتهم .

د) **ظهور ممارسات التسلط الطبقي والبقاء للأقوى** : فالمنتج إذا أراد تخفيف التكاليف المرتفعة المتعلقة بالإنتاج الناتجة عن إضافة الفائدة يجد أمامه حلين ، إما أن يسعى إلى تخفيض الأجور للعمال ، أو الاستغناء عن بعضهم .

هـ) **سوء التخطيط على المستوى القومي:** وعدم توجيه التنمية و الاستثمار في المجالات المناسبة.

و) **الركود في الأسواق** : اذا كانت حالة الأسواق جيدة يزيد الطلب على الإنتاج ، وبالتالي يزداد الطلب على اليد العاملة والعكس صحيح .

ز) **فشل برامج التنمية الاقتصادية** : وتراجع الأداء الاقتصادي وتراجع القوانين المحفزة على الاستثمار في توليد فرص العمل .

---

[1]- عبد القادر بلعربي، **الجزائر بين البطالة و القطاع غير الرسمي دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية** ، أطروحة دكتوراء في العلوم الاقتصادية ،تخصص اقتصاد التنمية ، جامعة تلمسان ، (2009 –2010) ، ص 24 .

[2]- طارق عبد الرؤوف عامر، **أسباب و أبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها** ، دار اليازوري للنشر و التوزيع ، ط2 ، عمان الأردن ، 2015 ، ص ص 20 22 .

ح) **الميل الكبير الى الاعمال المستقرة** : وعدم الإقبال على الأعمال الحرة ، بالإضافة إلى العزوف عن التكوين المهني لدى الكثيرين .

ط) **عدم توفق خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية مع متطلبات سوق العمل:** يضاف اليها ضعف الشعور بقيمة العمل والرغبة فيه فقط في مجال التخصص الدراسي .

ي) **الصراع الدولي والاستعمار:** تضع الدول المستعمرة القيود وقوانين السعر والقائمة على بناء الدولة المستعمرة، مما يوجد مشاكل اجتماعية خطيرة في التعامل مع أفراد المجتمع.[1]

2. **الأسباب السياسية:** هي كافة المؤثرات المرتبطة بالبطالة والمتعلقة في السياسة الخاصة لدولة ما، ومن أهمها :

أ) انخفاض القدرة على دعم قطاع الأعمال من جانب الحكومات الدولية .

ب) انتشار الحروب و الأزمات الأهلية.

ج) غياب تأثير التنمية السياسية على الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الدول النامية.[2]

3. **الأسباب الاجتماعية:** يمكن حصرها فيما يلي:

أ) **النمو السكاني:** ارتفاع معدلات النمو السكاني مع انتشار الفقر، والذي يقابله عدم وجود وظائف أو مهن كافية للقوى العاملة.

ب) عدم الاهتمام بتطوير قطاع التعليم ، مما يؤدي الى غياب نشر التثقيف الكافي ، والوعي المناسب بقضية البطالة بصفتها من القضايا الاجتماعية المهمة . تشغيل المرأة وصغار السن ورفع سن التقاعد والاستعانة بالأيدي العاملة غير الوطنية نظرا لقلة أجورهم وسهولة قيادتهم والسيطرة عليهم مع الهروب من قوانين التأمينات الاجتماعية.[3]

---

[1] رابح قميحة ، **سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001 – 2012** ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية ، تخصص التنظيم والسياسات العامة ، جامعة تيزي وزو ، (2013 – 2014) ، ص ص 245 244 .

[2] https://uomustansiriyah.edu.iq : تاريخ الاطلاع عليه: الاثنين 18 افريل 2022 على الساعة الواحدة زوالا.

[3] سمارة شعبان حسن البهلول، **مقال بعنوان أسباب مشكلة البطالة في المجتمع** ، المجلة العلمية لكلية الآداب ، جامعة دمياط ، مصر ، 2021 ، ص 194.

أ) **الفساد الإداري وغياب المسؤولية** : القائمين على أركان السلطة همهم الأول هو الثروة وكيفية مراكمتها ومضاعفتها ولو كان ذلك على حساب قوت الشعب واستغلاله.[1]

ب) تدهور المستوى المعيشي الناتج عن ارتفاع مستوى التضخم أدى الى إحداث كساد واضح في السوق المحلي العام والخاص ، وقد نجم عن ذلك خسائر و إفلاسات ضخمة، ترتب عنها تسريح أعداد كبيرة من العمالة . [2]

ج) **انتشار ظاهرة الفقر في المجتمعات** : مما يؤدي إلى تزايد البطالة وقلة فرص العمل وذلك لنقص رؤوس الأموال وبالتالي عدم التمكن من استغلال الموارد الطبيعية والبشرية المتاحة في أي بلد ينتشر فيه الفقر .

الفرع الثالث: أنواع البطالة

للبطالة أشكال وأنواع وأسباب كما أن علاج كل شكل من هذه الأشكال يتطلب سياسة وإستراتيجية معينة، لهذا فان معرفة نوع البطالة ضروري لتشخيص أسبابها واقتراح حلول مناسبة لها. ومن أنواعها:

أولا: البطالة الاحتكاكية: Chômage frictionnel

تعرف بأنها بطالة الأشخاص خلال الوقت الذي ينقضي فيه البحث عن وظيفة جديدة فالبطالة الاحتكاكية تعتبر عادية من حيث أنها ناشئة أولا عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في تغيير وظائفهم الحالية لعدم رضاهم عن شروطها كالأجر مثلا، وثانيا عن رغبة الشباب الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة لكنهم لايرضون إلا بالوظيفة التي تلائم شروطهم ، ولذلك ترتبط البطالة الاحتكاكية دائما بالبحث أو التفتيش عن وظيفة منسبة ويطلقون عليها لذلك بطالة البحث .[3]

---

[1] فاتن علي منصور، **البطالة وأثرها على التنمية الاجتماعية ، دراسة ميدانية لمحافظة اللاذقية** ، رسالة لنيل درجة ماجستير في السكان و التنمية ، كلية الاقتصاد ، جامعة تشرين ، سوريا ، 2014 ، ص 39 .

[2] ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيساوي، **البطالة في الجزائر ، دراسة تحليلية** ، مجلة الاقتصاد والمجتمع ، العدد 1 ، قسنطينة ، 2002 ، ص 119 .

[3] مصطفى سلمان وآخرون ، مرجع سابق ، ص 257.

ثانيا: البطالة الهيكلية :Chômage structurel

هي البطالة الناشئة عن عدم التوافق في سوق العمل بين الخصائص الوظيفية للعمل المطلوب من جهة ، والخصائص الوظيفية للعمل المعروض من الجهة الأخرى ، وهذه البطالة تعتبر عادية في إطار التطورات المتوقعة على مدى الزمن في هيكل الطلب على العمل و الناشئة عن التطورات التقنية و الاقتصادية المستمرة ، بينما هيكل عرض العمل في الاقتصاد الوطني لن يتطور آليا بما يجاريها ويناسبها ، وبصفة عامة يمكن حصر هذا النوع من البطالة فيمايلي : التغير في هيكل الطلب ، التغير التكنولوجي ، التغير في الهيكل العمري للعمالة ، التدخل الحكومي .[1]

فالبطالة الهيكلية ناجمة عن تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد تجعل إمكانيات ومؤهلات الأفراد العاملين غير مناسبة للمجتمع بسبب تغير هيكل الاقتصاد ككل مما يجعل من التعطل أمرا طويل المدى نسبيا هذا إذا ما اختاروا إعادة التأهيل والتأقلم مع الوضع الجديد وهي النوع السائد في الجزائر[2]. كما يعود سبب حدوث البطالة الهيكلية إلى عدم مرونة السياسة الجبائية أو الأنظمة المتبعة بقدر كاف يساهم في توسيع أنشطة الملتزمين ويحفزهم على خلق وظائف جديدة كما أنها تحدث بسبب افتقار البطالين إلى مهارات وخبرات تمكنهم من ممارسة الوظائف الجديدة.

ثالثا: البطالة الدوريةChômage Cyclique

تنتاب النشاط الاقتصادي بجميع متغيراته في الاقتصاديات الرأسمالية فترات صعود وهبوط والتي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث وعشر سنين والتي يطلق عليها مصطلح الدورة الاقتصادية والتي لها خاصية التكرار والدورية فتنقسم الدورة الاقتصادية بصفة عامة على مرحلتين : مرحلة الرواج أو التوسع والتي من مميزاتها الأساسية اتجاه التوظيف نحو التزايد إلى أن تصل إلى نقطة الذروة أو قمة الرواج والتي تعتبر نقطة التحول ثم يتجه بعد ذلك

[1] فارس شلالي، **دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001 –2004** ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد كمي ، جامعة الجزائر، 2005/2004 ، ص 60 .

[2] الوزني واصف خالد، الرفاعي حسين احمد، " **مبادئ الاقتصاد الكلي**"، دار وائل للنشر، الطبعة 3، مصر، 2007، ص268.

النشاط الاقتصادي نحو الهبوط بما في ذلك التوظف وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الانكماش وتبعا لدورة النشاط الاقتصادي فإن البطالة المصاحبة لذلك تسمى بالبطالة الدورية .

كما يوجد أنواع أخرى للبطالة من أهمها:

أ: البطالة المقنعة : Chômage Déguiser

يقصد بها تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل ، بحيث إذا سحبت تلك العمالة الزائدة فإن حجم الإنتاج لن ينخفض ، كما أن الإنتاجية الحدية لهؤولاء العمال تكون مساوي للصفر ، وقد تكون سالبة إذا زاد الإنتاج بعد خروجهم وذلك لأن وجودهم في الوحدة الإنتاجية كان يعرقل جهود الآخرين .[1]

ب: البطالة الموسمية: Chômage Saisonnier

والمقصود بها البطالة الوقتية وتحدث بسبب موسمي في صناعات خاصة ببعض القطاعات مثل القطاع الزراعي ، القطاع السياسي ففي الجنوب الجزائري مثلا الذي يشهد إقبال السواح الأجانب في فصل الصيف إذ توظف من طرف الوكالات السياحية ويتعطلون في الفصول الأخرى.

ج: البطالة الإجبارية:Chômage Involontaire

هي التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري ، فهي تحدث عن طريق تسريح العمال أو عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف ، كما تعتبر البطالة الإجبارية أو السافرة أخطر أنواع البطالة لأنها تعني وجود أشخاص قادرين ويبحثون عن عمل ، ولكن ليس لهم وظائف أو منصب شغل في أي مكان داخل الاقتصاد الوطني .[2]

---

[1] مدني بن شهرة ، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، دار الحامد ، ط1 ، عمان ، 2009 ، ص 237 .

[2] عبد الرزاق جباري ، **آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001 – 2012** ، مذكرة مقدمة لجزء من متطلبات نيل شهادة ماجستير في اطار مدرسة الدكتوراء في علوم التسيير ، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة ، جامعة سطيف ، (2014 ، 2015) ، ص 13 .

ثالثا: البطالة الاختيارية أو الإرادية:Chômage Volontaire

هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض اختياره وإرادته ، تنشأ عند عزوف فئة من القوى العاملة عن العمل بسبب تدني مستويات الأجور السائدة[1] أو لأسباب شخصية، اجتماعية أو جغرافية غير أن هذا النوع من البطالة يختفي بمجرد ظهور وظائف مناسبة ذات أجور عالية تتوافق ومؤهلات هؤلاء العاملين.

الفرع الرابع: الآثار الناجمة عن البطالة.

1. **الآثار الاقتصادية:** ويمكن سرد أهم الآثار التي تخلفها البطالة فيما يلي:

أ) **إضعاف قيمة الفرد كمورد اقتصادي** : يعتبر الفرد عنصرا فعالا في تحقيق معادلة التنمية والقيام بتهيئة الفرد العامل علميا وفنيا تتحقق التنمية، أما إذا كان هذا الفرد عاطلا فهو يعتبر خسارة خاصة عندما تطول فترة البطالة، ذلك أن المهارة أو الخبرة تختفي وتفقد إذا لم تستخدم مع الزمن.

ب) **انخفاض القدرة الشرائية وإغلاق أماكن العمل:** والتي تسبب بدورها انخفاضا في ارباح الشركات وانخفاض الميزانية العامة للدولة.

ج) **خسارة الاقتصاد الوطني وزيادة التكاليف المالية** : التي تقدمها الحكومة على الرعاية الاجتماعية يؤدي الى زيادة عجز الموازنة العامة للدولة ، مما يزيد من احتمالية رفع الضرائب أو انخفاض خطط الإنفاق العام على السلع العامة .

د) **الهجرة غير الشرعية وغير المخططة (هجرة الأدمغة):** لضمان العيش الكريم.[2]

2. **الآثار الاجتماعية والسياسية:** للبطالة عدة تبعات على الجانب السياسي والاجتماعي في الدولة، ويتمثل ذلك في عدة جوانب منها:

أ) **تفشي الآفات الاجتماعية والأمراض الصحية والنفسية** : تمتد تأثيرات البطالة إلى أبعاد خطيرة تمس الفرد والمجتمع معا، وكون الفرد جزء لا يتجزأ من المجتمع، فالبطالة تؤثر على الفرد سواء كان يبحث عن عمل أو كان يشتغل في وظيفة ثم فقدها لظروف معينة،

[1] أحمد ماهر، " **تقليل العمالة**"، الدار الجامعية، مصر، 2000 ، ص353.

[1] https-//mawdo3.com. تاريخ الاطلاع عليه: الاثنين18 افريل 2022 على الساعة 11h32

فهي تؤدي إلى انتشار آفات اجتماعية كالطلاق تأخر سن الزواج ، السرقة ، الانتحار و الإدمان وينتج عن البطالة أيضا أمراض نفسية كالاكتئاب و الحقد والبغضاء بين المتعطلين والإحباط مما يجعلهم عرضة للتأثيرات السلبية ويفقدهم ولاءهم لمجتمعاتهم وثقتهم بأنفسهم وتقدير ذواتهم.

ب) **الإخلال بالعدالة في توزيع جهود التنمية:** فغاية كل بلد هي الوصول إلى تحقيق تنمية على جميع المستويات، ولا تتحقق هذه الغاية إلا إذا تم توزيع جهود هذه التنمية توزيعا عادلا، فتخصيص جانب من موارد الدولة للإنفاق على الاحتياجات الإنسانية للمتعطلين يزيد من عجز الميزانية الذي كان من الممكن أن توفره من أجل النهوض ببعض القطاعات التي هي في حاجة أمس لأموال الميزانية.

ج) **للبطالة آثار سياسية** : فالعاطلون عن العمل أكثر طبقات المجتمع إثارة للشغب والفوضى ، وهم يتحينون الفرص للتخريب والتدمير و العنف وارتكاب الجرائم وتصبح موضع تهديد لأي نظام سياسي .[1]

المبحث الثاني: المقاربات النظرية المفسرة لظاهرة البطالة

يرجع الاقتصاديون أصول الفكر الاقتصادي إلى مدرستين أساسيتين وهما المدرسة الكلاسيكية والكينزية التي يحتل فيها سوق العمل موضعا رائدا خاصة من زاوية ما يلعبه في الحياة الاقتصادية، سواء في مجال الإنتاج أو كمصدر للدخل.

تعود جذور الفكر الاقتصادي الكلاسيكي إلى مجموعة مفكرين خاصة **آدم سميث**، وقد ارتكز الفكر الكلاسيكي على افتراضين يتجلى الأول في خضوع النظام الرأسمالي لمبدأ المنافسة الكاملة، بينما ينحصر الثاني في التشغيل الكامل باعتباره الوضع الطبيعي للاقتصاد، ولقد تبنت المدرسة النيوكلاسيكية نفس الأفكار الكلاسيكية كما ارتكزت على افتراضاتها كما تفرعت عنها مدارس أخرى كالمدرسة النقدية والمدرسة الكلاسيكية الجديدة، نظرا لإسهاماتهم في موضوع سوق العمل.

[1] سيد عاشور احمد ، **مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي**، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة مصر ، ط1، 2008 ، ص 23 .

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية (المدرسة الكلاسيكية)

فالتصور الكلاسيكي يتحدد من خلال المستوى التوازني للدخل الذي يتحقق من خلال مستوى توازني لدخل أقل والذي لا يتحقق إلا من خلال التوظيف الكامل، مما يعني أن هناك فائض في سوق العمل يستلزم دفع أجور وتكاليف وأسعار، أسعار متجهة نحو الانخفاض وهذا نفسه ما ينطوي على الزيادة في القيمة الحقيقية لعرض النقود، مما يعني انخفاض في سعر الفائدة وزيادة في الاستثمار والتوظيف والدخل، ونتيجة لذلك فعند مستوى الدخل وسعر الفائدة يتحقق الوضع التوازني النهائي وبهذا تميل البطالة إلى الاختفاء تلقائيا[1]، ومن بين أبرز الاقتصاديين الذين احتفظوا بلب الفكرة فيما يتعلّق بتحليل البطالة "**آدم سميت**"، " **دافيد ريكاردوا** " و "**ساي**"...

أ-" آدم سميتAdam Smith":(1723- 1790): (جامعة: قلاسكو- أكسفورد)

يرى هذا الاقتصادي في كتابه " البحث عن الطبيعة وأسباب ثراء الأمم"سنة 1776 أن سوق العمل قادر على خلق ثراء قادر على تقليل نسب البطالة بشكل مستمر إن كان الاقتصاد منتعشا، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة قدرات التشغيل وبالتالي تحسن الأجور. كما يرى "**سميث**" أن الاستثمار يؤدي إلى الرخاء ورفع النمو الاقتصادي و خلق مناصب الشغل[2]، ففي حالة الرخاء تزداد الثروة فترتفع الأجور مما يحفز العامل على رفع إنتاجية عمله فيزداد الفائض الاقتصادي الذي يؤدي بدوره إلى النمو الاقتصادي، في حين أن الأجور العادية تؤدي إلى تزايد عدد السكان وبالتالي ارتفاع حجم الطلب على العمل".

ب- " دافيد ريكاردوا David Recardo "(1772-1823):

إن النظرية الكلاسيكية لم تتصور أبدا وجود بطالة مكثفة طويلة الأجل كحل محتمل

وممكن لمعالجة أزمة السوق، فكل تصوراتها جاءت محمولة ومتعلقة بتأثيرات التقدم التقني على مستويات العمل، وعلى حد اعتبار كثير من المحللين والمنتقدين لأفكار "ريكاردو" خاصة أطروحته المتعلّقة بالتكامل أو بالتعويض، فريكاردو،لا يستبعد فكرة حدوث بطالة على المدى الطويل، بل و أنه يراها ممكنة ومن خلال أطروحته دائما نجده يعتقد أنه بقدر ما

---

[1]- معهد البحوث العربية، **مجموعة بحثية، البطالة في الوطن العربي**، ص27 28.

[2]- SAUVY Alfred, 1996, **la machine et le chomage** Ed: Dunod, pp: 18-20

يساهم التقدم التقني في التقليل من مناصب الشغل، بقدر ما يساهم في خلق مناصب شغل جديدة أي المزيد من الأداء الذهني على حساب الأداء العضلي، ما زاد التقدم التقني ، تحسنت الأجور والقدرات الشرائية التي من شأنها تحفيز ظهور حاجيات جديدة[1].

المطلب الثاني: المدرسة النيوكلاسيكية (نظرية التوازن)

يعد الفكر النيوكلاسيكي امتداد للفكر الكلاسيكي في تمسكه بفكرة الحرية الاقتصادية وسيادة ظروف المنافسة ، تأسيسا على قانون " ساي " بالتالي عدم وجود بطالة إجبارية .

لقد انصب تحليلهم لهذه الظاهرة على الأجل القصير وأن البطالة التي يمكن أن تحدث هي بطالة اختيارية وليست بطالة إجبارية، كما فصل النيوكلاسيك بين مشكلة البطالة، المشكلة السكانية ومرونة الأجور، ترى هذه النظرية أن استخدام التكنولوجيا في عملية الإنتاج هي إحدى العوامل الأساسية في الرفع من حجم الإنتاج وبأقل تكلفة خاصة من حيث عامل الزمن، هنا تحل الآلة مكان اليد العاملة .

مدى تطابق ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل، التجانس التام لعنصر الشغل، حرية انتقال العمل والعلم التام بأحوال السوق، فإن البطالة الإجبارية سوف تختفي، سيتضمن التخصيص الأمثل للموارد، وتوزيع القوى العاملة بين الأنشطة المختلفة توزيعا أمثلا.

لم يكن أمام الكتاب النيوكلاسيك أمثال " بيجو " من وسيلة لعلاج مشكلة البطالة سوى خفض معدلات الأجور لأنه كان من المسلم به بينهم، أنه من الصعب علميا تحقيق الانخفاض في الأجور بسبب معارضة النقابات العمالية فقد ركز في تحليله لعلاج البطالة على خفض الأجور، لأن ذلك يؤدي الى هبوط نفقة الإنتاج الحدية تجاوبا مه هبوط الأسعار الأمر الذي يفضي إلى احتفاظ المنظمين بالمعدلات السائدة للأرباح أو زيادتها في بعض الأحوال، بالتالي يعمدوا إلى تشغيل العمال المتعطلين، قد أطلق على هذا التحليل في الأدبيات الاقتصادية " أثر بيجو " نسبة إلى الأفكار التي قدمها في علاج مشكلة البطالة .[2]

---

[1] عبد القادر بلعربي ، مرجع سابق ، ص ص 20 21 .

[2] كوثر زيادة ، **واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010 – 2014** ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراء علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ، جامعة أم البواقي ، 2017 – 2018 ، ص 100 .

يحتوي على ثلاثة تيارات: مدرسة لوزان ورائدها الفرنسي "**ليون والراس**"(1834-1910)، مدرسة فيانا مع "**كارل مانجر**"(1840-1921) والمدرسة الإنجليزية "**لستانلي جيفنس**" (1835-1882).

فالتحليل النيو-كلاسيكي يرى في السعر المحرك الرئيسي لسوق العمل ومن أبرز الاقتصاديين المتبنين لهذا التحليل؛ "**والراس**" الذي يرى أن سوق العمل يخضع لمرونة الأسعار وأن أي اختلال في سوق العمل من شأنه إحداث بطالة إجبارية وهذا لا يتحقق إلا في حالة حدوث تدخل خارجي يتسبب في الحد من مرونة معدل الأجر.

أما عن نظرية البحث عن العمل أو ما يعرف ببطالة الانتظار فهي نظرية خاصة"**بستيقلر**"**Stigler**[1] مفادها البحث عن التفسير الاقتصادي للبطالة، فهو يرى أن غياب المعلومة عند الموظف تجعله في بطالة اختيارية لبعض الوقت خاصة وأنه لا يعرف نوعية الوظائف المعروضة في سوق العمل وبتبني فكرة الوقت لاكتساب المعلومة لما هو معروض عليهم. [2]

المطلب الثالث:النظرية الماركسية

برزت أفكار المدرسة الماركسية ابتداء من أربعينيات من القرن 19 انطلاقا من أعمال **كارل ماركس K.Marx** وذلك في الوقت الذي بدأت تعرف فيه علاقات الإنتاج الرأسمالية توسعا كبيرا ، سواء في القطاع الصناعي أو الزراعي، وجاء لانتقاد النظام الرأسمالي الذي يجزم بأن البطالـة هي حالة عرضية ونـــادرة الوقوع بسبب وجود آلية السوق التي تعيد التوازن بشكل تلقائي عن طريق تفاعل قوى العرض والطلب وكل بطالة هي ناتجة عن : الزيادة الهامة في حجم السكان كنتيجة حتمية للتطورات التقنية وتركز سياسة التشغيل بالتأكيد على أن العمل مصدر أساسي لخلق الثروة ، وأنه كذلك حق لكل فرد في المجتمع وواجب عليه ، مما يدعو لضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وتوفير فرص عمل لكل السكان الذين هم في سن العمل الراغبين والقادرين عليه.

[1]- STIGLER George, 1962, "**Information in the Labor Market**." Journal of Political Economy, 70(5), Part 2, Oct., pp: 94-105.

[2]عبد القادر بلعربي ، مرجع سابق ، ص 35.

ولقد ارتكزت النظرية الماركسية على ثلاث عناصر أساسية في تحليلها للتطور الاقتصادي والاجتماعي والمتمثلة في الفلسفة الجدلية، المادية التاريخية ، والاقتصاد السياسي. يرى الكثير من الماركسيون أمثال **(روزا لوكسمبورغ)** و **(ن.لينن)** أن البلدان الرأسمالية الناضجة ستتوجه الى الاستغلال الامبريالي للشعوب الفقيرة ، وأن رخاء الرأسمالية سيرتبط باستغلال الثروات الباطنية لهذه الشعوب ، وحتى تتجنب الدول الرأسمالية بطالة شاملة وتعظم أرباحها ستحاول إجراء الكثير من الاستثمارات في الخارج وبهذا نجد أن منطق " **ماركس**" يعتبر البطالة [1]ذات صبغة مزدوجة فمن أجل تغطية الميول نحو انخفاض معدلات الأرباح فإن أصحاب رؤوس الأموال يمارسون نوعا من الضغوطات لتخفيض الأجور وهذا منطق يهمل التقدم التقني الموفر لمناصب الشغل وهذا هو نفسه منطق **(CLARK)** .

المطلب الرابع:المدرسة الكينزية (1883-1947" نظرية الطلب الفعلي"

لقد احتلت مسألة التشغيل مكانة جد هامة و بارزة في تحليلات المدرسة الكينزية التي تبناها **J.M.Keynes**جون مينار كينز [2].

وقد شمل كتابه " **النظرية العامة في التوظيف و سعر الفائدة والنقود** " آراءه وأفكاره العلمية التي تدور حول أليات إنقاذ النظام الرأسمالي من تفاقم من ظاهرة لبطالة و ضمان تحقيق التشغيل الكامل ، و قد اعتمد كينز في تفسيره لمسألة التشغيل على ثلاث متغيرات وهي: الادخار ، الاستثمار ، والطلب على اليد العاملة .[3]

ويرى كينز أنه إذا زاد حجم الادخار وأصبح أعلى من حجم الاستثمار فإن الطلب الكلي الفعال سوف يقل عن العرض الكلي ، وبالتالي ستتزايد أعداد العاطلين عن العمل مما يؤدي إلى إحداث مشكلة البطالة . وفي المقابل، إذا كان حجم الاستثمار كبيرا مقارنة بحجم الادخار فان الطلب يكون اكبر من العرض وبالتالي ترتفع معدلات التشغيل. فقد افترض الكلاسيكيون أن العمال ليسوا موضعا لظاهرة الخداع النقدي فهم " دائما يقارنون بين أجورهم

---

[1]علم الاقتصاد، **(المشاكل الاقتصادية المعاصرة ، بول ، أ ، ساموبلسون ترجمة موفق مصطفى)** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1993 ، ص 337

[2]جون مينر كينز، **النظرية العامة في الاقتصاد** ، ترجمة نهاد رضا ، منشورات دار مكتبة الحياة، بيروت ، 1962 ، ص 78 .

[3]أحمين شفير ، **الإصلاحات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل " حالة الجزائر** " ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، 2000 – 2001 ، جامعة الجزائر ، ص ص 220 219 .

النقدية وبين مستوى الأسعار ولا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلتها زيادة كبيرة في الأسعار وذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية و من ثم تقل كمية الخدمات التي يعرضونها، بينما يرى كينز أن العمال هم من يخضعون للخداع النقدي ، كما أنع يقر بوجود تنظيمات عملية و يؤكد تأثيرها على تحديث الأجور[1] .

من هنا يرى كثير من الاقتصاديين حتمية صريحة في صرف النظر عن الحديث على البطالة الكينزية وليبدأ التحليل عن البطالة الكينزية المزعومة، أما عن الأشغال الخاصة بالمرونة فما هي إلا محاولات لتفسير اختلال التوازن بين البطالة والتضخم دون الابتعاد عن تيار "**والراس**"[2]، إذا فالبطالة عند "**كينز**" لا تتحدد في سوق العمل، وإنما في سوق السلع والنقود، و حلها يتوقف على التدخل الإرادي للدولة باعتماد النفقات العامة، ومختلف المضاعفات لتحريك أو دفع العمل من جديد، فلمواجهة البطالة فإن "**كينز**" يدرج في النظرية العامة إمكانية التضخم في حالة الاستخدام الكامل الأمر الذي أكده"**فيليبس**" من خلال تبيان العلاقة العكسية ما بين اختلاف الأجور، تنوع البطالة، وبما أن نمو الأجور مرتبط بالأسعار يرى بعض الاقتصاديين حتمية قبول بعض من نسب التضخم للتصدي للبطالة، أما النيو– كلاسيك أمثال:"**هأيك**" و"**روياف**" فإنهم لم يتوقفوا عن صد أفكار "**كينز**" باسم أكبر التوازنات ومخاطر التضخم وهي قضية أصبحت محلَّ اهتمام النقديين أمثال "**فلبس**" و "**فريدمان**"، في حين أن النظرية الشبه–كينزية نجدها تربط البطالة بمستويات الأجر العالي لهذا نرى أن وجهة نظر "**كينز**" والتي يوافقه عليها كل من: "**روبنسون**"[3]، " **كالدور**" و"**كاليكي**" تربط البطالة بارتفاع الإنتاج ونقص الطلب أي في الاختلال بين العرض والطلب حسب قانون السوق.

فحسب "**كينز**" دائما، فالمستوى التوازني للتوظيف يتحقق عند نقطة الطلب الفعلي، هذا التوازن الذي لا يمكن الوصول إليه إلا بانتقال دالة الطلب الكلي، أما انتقال دالة العرض الكلي فتبقى مستبعدة عنده خاصة في المدى القصير وهو ما يعتبر أمرا ممكنا في ظل الثورة العلمية والتكنولوجية السائدة حاليا[4]، فهو لا يقر بأن التوازن الكلي في الاقتصاد يتحقق عند

---

[1] سهام دعاس، **واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة ، دراسة برامج وآليات سياسة التشغيل**، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 06 ، جامعة البليدة ، ص ص 238 237 .

[2] - Mode de vie et chômage, in http://rad2000.free.fr/mondechom.htm.

[3] -ROBINSON J, 1937, "**Essays on the Theory of Employment**",Ed: London, Macmillan.

[4] رمزي زكي، مرجع سابق، ص 319 ، 343.

التوظيف الكامل بل انه يتحقق عند أي مستوى من مستويات التوظيف، ومن تم فان مستوى البطالة يتحقق وقد تطول مدتها وقد يأتي العلاج في المدى القصير من خلال تحريك الطلب الكلي.[1]

المبحث الثالث: مدخل إلى سياسات التشغيل

نقوم من خلال هذا المبحث بالتعريج على بعض المفاهيم المتعلقة بسياسات التشغيل هذا من جهة، ومن جهة أخرى سنقوم بعرض التسلسل الزمني لهذه السياسات من خلال التطرق لصور الاقتصاد الجزائري وعرض انعكاسات فترات هذه المرحلة على وضع التشغيل.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لسياسات التشغيل

الفرع الأول: مفهوم سياسات التشغيل وأهدافها

أولا: فالمفهـــــوم الأول يعتبر سياسة التشغيل مجموعة إجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات المندرجة ضمن سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجـراءات أن تشتـرك كل سياسـة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل.[2]

بينما يعتبرها المفهوم الثاني مجالا أوسع لسياسات التشغيل، فلا يجعلها منحصرة فقط على الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى سوق العمل فقط بل تتعداها لتشمل الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى السوق الاقتصادي ككل، وبالتالي، فسياسات التشغيل هي تلك السياسات التي تطبق على مستويين هما:

- ✓ مستوى السياسات الاقتصادية الكلية؛
- ✓ مستوى سياسات سوق العمل.

1. على مستوى السياسات الاقتصادية الكلية

[1] عبد القادر بلعربي ، مرجع سابق ، ص 36 .

[2] مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 164.

تعرف السياسة الاقتصادية الكلية بأنها": مجموع القرارات التي تتخذها السلطات العمومية بهدف توجيه النشاط في اتجاه مرغوب فيه"[1]، ويمكننا التمييز بين عدة أنواع للسياسات الاقتصادية وذلك حسب الأجل، حيث هناك السياسة الاقتصادية الظرفية والسياسة الاقتصادية الهيكلية.

أ) السياسة الاقتصادية الظرفية: تهدف هذه السياسة إلى استرجاع التوازنات الاقتصادية الكلية في الأجل القصير، وهناك مجموعة من السياسات الظرفية التي تستخدمها السلطات لتحقيق هذا الهدف والتي نذكر منها:

- ✓ سياسة الاستقرار؛
- ✓ سياسة الإنعاش؛
- ✓ سياسة الانكماش؛
- ✓ سياسة التوقف ثم الذهاب.[2]

ب) السياسة الاقتصادية الهيكلية: تهدف السياسات الاقتصادية الهيكلية إلى تكييف الاقتصاد الوطني مع تغيرات المحيط الدولي، وهي تمس كل القطاعات الاقتصادية كما أنها مجال الإستراتيجية التنموية التي تهدف للمدى البعيد مثل سياسة البحث العلمي وتطوير الرأسمال البشري والسياسة الصناعية وتوزيع المداخيل... الخ[3]

2. على مستوى سياسات سوق العمل:

وتتمثل في مجموع الأجهزة والبرامج التي وضعت خصيصا للتحسين من أداء سوق العمل بشكل مباشر، كالأجهزة الداعمة للمبادرة المقاولاتية ،وعلى سبيل الذكر"الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة..."، أو تلك البرامج الداعمة للعمل المأجور كجهاز . المساعدة على الإدماج المهني الذي تم اعتماده سنة **2008**.[4]

---

[1]عبد المجيد قدي، **المدخل الى السياسات الاقتصادية الكلية: دراسة تحليلية تقييميه** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ط 2 ، ص 24 .

[2]وليد عبد الحميد عايب، **الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الإنفاق الحكومي** ، مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت – لبنان، 2010 ، ص ص 78 81 .

[3]أحمين شفير، مرجع سابق ، ص 16.

[4]مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 165 .

ثانيا : الأهداف :

تهدف سياسات التشغيل الى تحقيق جملة من الأهداف أهمها :[1]

- توفير فرص العمل وتخضع العملية للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة ، أي تنمية قدراتها ومهاراتها ، مع تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها .
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة .
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة .
- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.
- استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث الى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي .
- خلق مناصب أكثر إنتاجية ، مما يحقق زيادة في المداخيل ، واستغلال قدرات العمال .[2]
- العمل على تحسين مؤهلات ومهارات اليد العاملة الوطنية خاصة في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
- امتصاص احتجاج فئات عريضة من أفراد المجتمع، باعتبار أن البطالة هاجس يلاحق مختلف شرائح المجتمع باستبعاد الأطفال الأقل من 15 سنة.
- محاولة خلق وتنمية ثقافة وروح المقاولة لدى طالبي الشغل، هنا تلعب وسائل الإعلام بمختلف أنواعها الدور البارز في التعريف بالوكالات (الوسيط الإعلامي بين سوق الشغل وطالبي الشغل)، إضافة إلى تعزيز آليات الوساطة في سوق الشغل .
- دعم الاستثمار المولد لمناصب الشغل وترقية التكوين التأهيلي بغرض تيسير الاندماج في سوق الشغل .[3]

1عبد اللطيف بن أشنهو ، **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962 1980**، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982 ، ص 125 .

2عمار رواب ، صباح غربي ، **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر** ، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05 جامعة الشلف ، 2011 ، ص 70 .

3كوثر زيادة، مرجع سابق، ص ص 57 ، 58 .

الفرع الثاني: مفهوم سياسات التشغيل العاطلة والنشطة

يمكن التمييز بين نوعين من سياسات التشغيل حسب مدى ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب الشغل، ويتعلق الأمر بسياسة التشغيل العاطلة– سياسة محاربة البطالة– وسياسة التشغيل النشطة – سياسة ترقية التشغيل

أولا: سياسات التشغيل العاطلة:

تعد سياسات التشغيل العاطلة سياسات سلبية كون أنها تستهدف امتصاص البطالة مع حتمية العودة إلى مستويات بطالة معتدلة من شأن الاقتصاد الوطني تحملها دون تصور إمكانية خلق وتوفير مناصب شغل.

ثانيا:سياسات التشغيل النشطة:

تتضمن سياسات التشغيل مجموع تدابير تسهل توظيف العمالة من قبل المؤسسات، وهذا ما يجعل هذه سياسات طويلة المدى، ذات طابع هيكلي تستهدف تفادي العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات، فهي لا تهدف إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة وإنما تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل فبين هذا وذاك فالهدف الرئيسي من هذه السياسات زيادة ديناميكية وهذا ما يؤهلها إلى أن تكون سياسات نشطة[1].

المطلب الثاني: الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر

يمكن عرض السياق التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر، من مرحلتين أولها مرحلة الاقتصاد المخطط بينما ترتبط المرحلة الثانية بمرحلة التوجه إلى اقتصاد السوق.

الفرع الأول: وضعية التشغيل في مرحلة الاقتصاد المخطط(1967-1989)

أولا: المرحلة الأولى 1967-1979

[1] ليندة كحل الراس، **سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000 – 2010** ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص نقود وبنوك ، جامعة الجزائر ، 2014 ، ص ص 62 ، 63.

عقب الاستقلال عرفت الجزائر أولى خطوات الشروع في المخططات التنموية أين تم تسخير أموال موارد مالية هائلة بهدف الخروج التبعية وتحقيق قفزة نوعية تمكنا من الخروج من دائرة التخلف والالتحاق بركب الدول المتطورة وهذا ما مكن من تسطير ثلاثة برامج هي:

- المخطط الثلاثي 1967-1969
- المخطط الرباعي الأول1970-1973
- المخطط الرباعي الثاني 1974-1977.

1) المخطط الثلاثي 1967-1969:

وأبرز ما ميز هذا المخطط أنه جاء في شكل مشروع استثماري خصص له ما مقداره **9,06** مليار دج وجه حصة الأسد منه نحو الاستثمارات المنتجة وبالأخص القطاع الصناعي تحت سياسة الصناعة المصنعة ، مع إهمال شبه تام للقطاع الزراعي.

2) المخطط الرباعي الأول 1970-1973:

مقارنة مع نصيب المخطط الثلاثي فان نصيب هذا المخطط من حجم الاستثمارات زادت بثلاثة مرات عن أي بنحو**27,75** :مليار دج مع استحواذ كلي للصناعة أي بنسبة **45%** من مجموع الاستثمارات المخططة.

3) المخطط الرباعي الثاني 1974-1977:

ولقد جاء لتكملة مسار المخطط الرباعي الأول مع التركيز على الصناعة والتوجه بشيء من الاهتمام إلى إجبارية التعليم ومجانية العلاج، وبفضل ارتفاع أسعار المحروقات تم تخصيص ما مقداره **110** مليار دج لإنجاح أهداف هذا المخطط التنموي غير أن الأهداف المرجوة لم تحقق كون أن المخطط استهلك أكثر مما كان مسطرا.[1]

1. وضعية التشغيل خلال الفترة1967-1979:

خلال الفترة الممتدة بين 1967-1979 عرفت الفئة النشيطة تزايدا نتيجة زيادة حجم السكان الذي بلغ معدل نمائه ضعف معدل نماء سوق العمل ما مقداره 3,4% مقابل 2% في أحسن الحالات، لينتقل حجم الفئة الشغيلة من 1720000 فرد سنة1966 إلى ما يزيد عن 2880000 فرد سنة 1978 أي بنسب متفاوتة بلغت معدل 9,8% ثم 21,4% لكل من المخطط الثلاثي والرباعي، أنظر الجدول أدناه.

[1]-كحل الراس ليندة،، مرجع سابق ، ص ص 63 ، 65.

الجدول 01: متوسط مناصب الشغل في الجزائر ما بين 1967-1979 الوحدة:منصب شغل.

الفترة	1969-1967	1973-1970	1977-1974	1979-1978
متوسط مناصب الشغل/السنة	43000	88000	135000	99000

Source: Rabéa KHARFI, «Emploi et Chômage dans les pays du Maghreb », C.E.N.E.A.P, 1991, p 62.

التفسير:

يشير الجدول أعلاه، إلى أن متوسط مناصب الشغل في تزايد بانتقاله من **43** ألف منصب إلى الضعف ما بين المخطط الثلاثي والرباعي ثم إلى **135** ألف منصب شغل خلال المخطط الرباعي الثاني نتيجة ارتفاع أسعار البترول وارتفاع الأغلفة المالية المخصص والجدول أدناه يشير إلى مناصب الشغل المنشأة خارج قطاع الفلاحة .

الجدول 02: تطور هيكل التشغيل خارج الفلاحة في الجزائر ما بين 1967- 1977 (الوحدة%).

القطاعات / السنوات	المحروقات	الصناعات	البناء والأشغال العمومية	التجارة	النقل	الخدمات	الإدارات	أخرى مشغولة	المجموع غير الزراعي
1967	0,7	13,4	8,2	20,4	6	16,3	21,3	13,7	100
1970	0,8	16,1	11,7	17,8	6,6	15	19,9	12,1	100
1974	1,8	17,6	15,3	14,1	6,9	12,2	21,8	10,3	100
1977	2,8	18,8	19,7	11,5	7,6	11,1	20,6	8,7	100

المصدر:وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، "خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 1967-1978، الجزائر، ماي 1980 ، ص 194.

التفسير:

يشير الجدول أعلاه إلى التزايد المعتبر في التشغيل في قطاع الصناعة إلى الاهتمام الذي أولته به و قطاع البناء والأشغال العمومية فيرجع نتيجة صب جل اهتمام الحكومة بهما وتخصيص موارد وأغلفة مالية موجهة إلى الاستثمار أساسا في القطاعات الإستراتجية والمنشآت القاعدية عكس ما شهده التشغيل في قطاعي التجارة والخدمات، الذي عرف

مستويات تشغيل متدنية مثله في ذلك مثل قطاع الزراعة فقد شهد ركودا في عدد العاملين بسبب النزوح الريفي.[1]

ثانيا: المرحلة الثانية: 1980-1989

عرفت هذه المرحلة تطبيق كل من المخططين الخماسيين الأول والثاني خلال عقد من الزمن وبقيمة استثمار بلغت أكثرمن715 مليار د.ج مع معرفة انتعاش وركود نتيجة الانتكاسة البترولية لسنة 1986 وتلاشي الآمال المرجوة من سياسة الاعتماد على الصناعة المصنعة وهذا ما سنتطرق إلى تحليله:

1. المخطط الخماسي الأول 1980-1984:

جاء هذا المخطط لاستكمال أهداف المخطط الرباعي الثاني ولقد بلغ حجم الاستثمارات 561,5 مليار دج وكسابقيه من المخططات فقد انصب اهتمام المخطط على قطاع الصناعة بمعدل37,7% من إجمالي الاستثمارات.

2. المخطط الخماسي الثاني 1985-1989

استفاد هذا المخطط من غلاف مالي قدره 550 مليار دج، تحصل قطاع الصناعة فيها على نسبة 31,6%، بينما تحصلت الفلاحة على معدل 14,4%و النسبة المتبقية وزعت بين باقي القطاعات، أنظر الجدول أدناه.

الجدول 03: توزيع استثمارات المخطط الخماسي الثاني(1985-1989) المطبق في الجزائر على مختلف القطاعات الاقتصادية الوحدة: مليار دج.

البيان	الصناعة	الفلاحة	باقي القطاعات	**المجموع**
المبلغ	173,8	79,2	297	550
النسبة(%)	31,6	14,4	54	100

[1] وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقا، **خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 1967 – 1978** ، الجزائر ، 1980 ، ص194.

المصدر:صالح مفتاح، "تطور الاقتصاد الجزائري وسماته منذ الاستقلال إلى إصلاحات التحول نحو اقتصاد السوق"، الملتقى الوطني الأول حول الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر الممارسة التسويقية، المركز الجامعي بشار، يومي 20-21أفريل 2004،ص03.

التفسير:

إن أهم ما ميز هذه الفترة هو أزمة 1986 وتراجع أسعار الذهب الأسود التي أدخلت الجزائر منطقة اضطراب وعجلت بتلاشي المخططات وانهيار السياسات التنموية ليزداد الوضع تأزما نظرا لتقلص موارد الصادرات من العملة الصعبة وهو ما انعكس سلبا على الاستثمارات العمومية التي قلصت بشكل ملحوظ أمام تراجع التمويل وقد أدى ذلك إلى انخفاض معدل خلق مناصب الشغل الجديدة، بل وتهديد المناصب الموجودة جراء المديونية الخارجية وتراجع معدلات النمو الاقتصادي ورصيد الميزان التجاري الذي أصبح سالبا، أنظر الجدول أدناه.

الجدول 04: تطور المؤشرات الاقتصادية خلال الفترة 1986-1989

السنوات	1985	1986	1987	1988	1989
النمو الاقتصادي السنوي%	+5,4	+1,3	-0,8	-2	+3,4
رصيد ميزان المدفوعات (مليار دج)	+5,17	-15	+0,3	-10,9	-11,8
سعر صرف (الدينار مقابل الدولار)	5,03	4,71	4,84	5,93	7,61
الديون الخارجية (مليار دولار)	17,5	21	24,1	25,1	25,8
خدمات الديون الخارجية (مليار دولار)	4,79	5,13	5,28	6,55	7,01

المصدر: عزيزة بن سمينة، "الآثار الاقتصادية والاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية في الجزائر"، الملتقى الدولي الأول حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،جامعة بومرداس، يومي 4-5 ديسمبر 2006،ص03.

التفسير:

أمام الارتفاع المتنامي في حجم السكان المقابل بالتدني الكبير في معدلات النمو الاقتصادي خلال فترة النكسة الاقتصادية دخل الاقتصاد الجزائري منطقة اضطراب انعكست بالسلب على الوضع الاجتماعي حيث انتشر الفقر والبطالة والتشرد والتسول.

ثالثا: واقع التشغيل خلال الثمانينات

1. الفترة 1980-1984:

عرفت الفترة المتزامنة وتطبيق المخطط الخماسي الأول إنشاء 700 824 منصب شغل كانت فيها مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء هذه المناصب كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول 05: مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل ما بين 1980-1989

القطاعات	1980-1984	1986	1988	1985-1989
الصناعة	105700	8000	5000	28000
البناء والأشغال العمومية	221000	1000	11000	20000
الفلاحة	30000	12000	7000	20000
الخدمات	183000	8000	13000	44000
الإدارة	285000	45000	32000	143000
المجموع	**824700**	**74000**	**61000**	**255000**

Source:Abdelhamid BRAHIMI, "L'économie Algérienne Défis et Enjeux",02 Edition Dahlab, Alger, 1991, p 322.

التفسير:

تشير معطيات الجدول أعلاه إلى مساهمة كل من قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات والإدارة في خلق ما نسبته 84% من مجموع المناصب الموفرة وهو ما يترجم بمجموع

689000 منصب شغل بينما بلغت حصة قطاع الصناعة من مجموع مناصب الشغل الموفرة 13% يليها قطاع الزراعة بنسبة 3,64%.

2. الفترة 1985-1989:

إن أهم ما يمكن قوله خلال هذه الفترة أن النكسة البترولية تركت بصمات واضحة في سجل الاقتصاد الجزائري واضطراب سوق العمل ناهيك عن الضعف الملحوظ في استخدام الطاقات الإنتاجية مما استدعى ضرورة الشروع في تبني إصلاحات لتدارك الوضع والمحافظة على المكتسبات المحققة، غير أن غياب النظرة الاقتصادية وتعتر السياسة التنموية عجل بدخول الجزائر في دوامة أزمات متتالية بسبب المديونية وخدمة الدين وارتفاع معدلات التضخم وتدني معدل التشغيل الذي تسبب في تسجيل معدلات بطالة قياسية ، كل هذه التراكمات جعلت من حتمية تبني إصلاحات هيكلية أمرا ضروري لتعجيل الدخول إلى مرحلة جديدة ألا وهي مرحلة اقتصاد السوق.

الفرع الثاني: مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990-1999)

رغبة من الحكومة الجزائرية في تدارك الوضع قامت بتبني إصلاحات اقتصادية تحت وصاية صندوق النقد الدولي والبنك العالمي المعروف باتفاقية ستاند باي 1994 أين تم اتخاذ إجراءات صارمة كانت سلاحا ذو حدين، بدت ايجابية من الناحية الاقتصادية من حيث استقرار معدلات النمو الاقتصادية وسعر الصرف والميزان التجاري وتراجع المديونية، وسلبية من الناحية الاجتماعية بتسريح العمالة وغلق المؤسسات ورفع الدعم وارتفاع الأسعار وانتشار البطالة، وهذا ما سنعكف على تحليله.[1]

أولا: الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر: أي برنامج الاستقرار الاقتصادي وبرنامج التعديل الهيكلي.

1. برنامج الاستقرار الاقتصادي:

1نجلاء لمريني ، **استراتيجيات مواجهة البطالة في الجزائر ، دراسة حالة ANSEJ لولاية تلمسان ، 2000 –2018** ، رسالة دكتوراء في العلوم الاقتصادية تخصص التحليل المؤسسي والتنمية ، جامعة تلمسان ، 2018 2019 ، ص ص 116 118.

أ) اتفاق الاستعداد الائتماني الأول في 31 ماي 1989:

تمكنت الجزائر من خلال تطبيق هذا الاتفاق من الاستفادة من سحب غير مشروط من حصتها والمقدرة ب623 مليون وحدة سحب خاصة، كما استفادت من قرض قيمته 886 مليون دولار مقسم إلى 155,7 مليون وحدة سحب خاصة في إطار برنامج التثبيت ثم 315 مليون وحدة سحب خاصة في إطار تسهيل التمويل التعويضي، بالمقابل اشترط على الحكومة الجزائرية تحرير الأسعار الأمر الذي عجل بإصدار قانون 89-12 والقانون 90-10 المتعلق بالنقد والقرض، بعدها مباشرة تم الشروع في إصدار المرسوم التنفيذي91-27 والمتعلق بالتطهير المالي للمؤسسات العمومية.

ب) اتفاق الاستعداد الائتماني الثاني في 03 جوان 1991:

قدم صندوق النقد الدولي خلال هذه المرحلة قرضا قيمته 400 مليون دولار أمريكي ، على أن يتم استهلاكه على أربع دفعات كل دفعة بمقدار 100 مليون دولار، كما أبرمت الحكومة الجزائرية في نفس الوقت اتفاقا مع البنك العالمي تحصلت بموجبه على قرض تصحيح قيمته 350 مليون دولار، وخصص للتطهير المالي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،إلا أن خدمة المديونية خلال هذا الاتفاق بلغت مستويات قياسية ، وبتراجع قيمة العملة الوطنية وارتفاع الأسعار وبرفع الدعم عن القطاع العام عرف الناتج الوطني الخام نموا سلبيا بقيمة 0,1% نتيجة شروط الاتفاق القاضية بـتحرير التجارة الخارجية و تحرير الأسعار مع التوجه نحو تقليص تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي على أن يتم التركيز على تصفية المؤسسات العمومية المفلسة وخوصصتها مع الاستمرار في تخفيض قيمة الدينار.

ج)اتفاق الاستعداد الائتماني الثالث 01 أفريل 1994:

تميزت هذه المرحلة بدخول الاقتصاد الجزائري في حالة الركود نتيجة تراجع الواردات وارتفاع خدمة الدين إلى درجات قياسية بلغت أكثر من 86% ناهيك عن ارتفاع الأسعار مما ساهم ف ارتفاع معدل التضخم إلى 30% سنة 1993[1]، أما معدل النمو الاقتصادي فقد كان شبع معدوم ما بين 1988-1993 فلم يتخطى عتبة 0,4%، أمام هذه الأوضاع المزرية لجأت الحكومة الجزائرية إلى الصندوق النقد الدولي الذي وافق على طلب الحكومة بإعادة

1عبد الله بلوناس ، **برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري** ، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركية الاقتصادية العالمية ،جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، 29 – 30 اكتوبر 2001 ، ص 05.

الجدولة شريطة الاستمرار في تحرير الأسعار وإلغاء الدعم عن المواد الاستهلاكية وتخفيض قيمة الدينار وهذا ما سمح بتخفيض عجز الميزانية وبضبط معدل التضخم واستقرار معدل النمو الاقتصادي.

2. برنامج التعديل الهيكلي (31 مارس 1995-01أفريل1998):

رغبة من الحكومة الجزائرية لاستكمال مساعي الإصلاحات تم الاتفاق على التعديل الهيكلي متوسط المدى خلال الفترة الممتدة من 31 مارس 1995 إلى 01 أفريل 1998، والذي يشترط ويهدف إلى تعميق إجراءات صارمة لتحقيق الاستقرار من خلال تحرير البنوك العمومية وتحرير أسعار الفائدة بما فيها تحرير أسعار الصرف الآجلة والعاجلة حسب ما تقتضيه قوى السوق مع حتمية التوجه إلى التحرير الكامل لأسعار السلع والخدمات وتقليص النفقات العامة وتوسيع الوعاء الضريبي، كما يهدف هذا الاتفاق أيضا إلى بعث النمو عن طريق إنشاء سوق مالي لتسهيل الولوج إلى خوصصة المؤسسات العمومية مع تشجيع تأسيس البنوك الخاصة.

ثانيا: آثار الإصلاحات الاقتصادية على ميدان الشغل في الجزائر في عشرية التسعينات

كما سبقت إليه الإشارة فان الإصلاحات المعتمدة كانت سلاحا ذو حدين فبقدر ما كانت ايجابية وبدت ايجابياتها واضحة في المجال الاقتصادي نتيجة تراجع المديونية وتراجع قيمة خدمة الدين وتحسن ميزان المدفوعات والميزان التجاري ناهيك عن معدلات النمو الموجبة وتراجع نسب التضخم، إلا أنها جاءت سلبية من الناحية الاجتماعية بتدهور أوضاع التشغيل وغلق المؤسسات العمومية حوليٍ 1224مؤسسة وتسريح عمالتها ما يعادل 635018 عامل مسرح وإحالة البعض منها على التقاعد المسبق وما زاد الأوضاع تدهورا انتشار ظاهرة الطلاق واستفحال التسول والعنف والتسرب المدرسي، وبهذا عرف سوق العمل اضطرابات لم يسبق لها مثيل فخلال الفترة الممتدة بين 1990-1994 بلغ عدد الوافدين الجدد لسوق العمل مليون طالب عمل أمام توفير 000 40 منصب شغل جديد خلال نفس الفترة وفي أحسن الظروف وبين هذا الاختلال في العرض والطلب في العمل بدأت ملامح الممارسة غير الرسمية بالتشكل.[1]

[1] نجلاء لمريني ، مرجع سابق ،ص ص 119 122.

ملخص الفصل الأول:

توصلنا من خلال هذا الفصل الى أخطر المشاكل التي تواجه العالم ، حيث تشكل البطالة تحديا اقتصاديا واجتماعيا جسيما في الجزائر والتي تمس الشريحة الضعيفة في المجتمع الذي يغلب عليه طابع الشباب المندفع بقوة وكثافة نحو سوق العمل للبحث عن وظيفة تسمح له بالعيش الكريم والاندماج في حركية المجتمع ،ويقصد بها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه .

وتظهر البطالة بأنواع مختلفة حسب درجة قياسها ، وترجع أسبابها الى الظروف الاقتصادية والسياسات العامة المنتهجة خاصة في الدول النامية ، وقد ظهرت عدة نظريات مفسرة لظاهرة البطالة أحدثت جدل كبير في الفكر الاقتصادي بخصوص سوق العمل ، تختلف هذه المقاربات النظرية والعملية في معالجة مشكلة البطالة ، فإذا كان المدخل التقليدي الذي يدخل ضمن توجهاته كل من النظرية الكلاسيكية والنيوكللاسيكية التي تنطلق من فكرة وجود سوق تنافسي للعمل والكينزية التي ترجع البطالة أساسا إلى الضعف في الطلب الفعال .

ولقد استعرضنا الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر ، نظرا لتعاقب الأزمات وماكان لها من وقع وصدى تمكنت من ترك بصماتها فعلا والتي بدأت تتدهور بتدهور الحياة الاقتصادية ، ودخلت الحكومة معترك الأحداث لإيقاف زحف البطالة بجملة من الإصلاحات على مراحل :

- مرحلة الاقتصاد المخطط (1967-1989) بعد الاستقلال وهو أولى خطوات الشروع في المخططات التنموية وتسخير أموال ضخمة بهدف الخروج من التبعية وتحقيق قفزة نوعية للخروج من دائرة التخلف والالتحاق بركب الدول المتطورة.
- مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990 – 1999) وذلك بتبني إصلاحات اقتصادية تحت وصاية صندوق النقد الدولي والبنك العالمي ، تم فيه اتخاذ إجراءات صارمة انعكست على الجانب الاقتصادي بايجابية من حيث استقرار معدلات النمو الاقتصادي وعلى الجانب الاجتماعي بسلبية من حيث تسريح العمالة هذا ماستدعى وضع هياكل واستراتيجيات تعمل على التخفيف من البطالة والحد من معدلاتها ، بإتباع برامج وسياسات تساهم هي بدورها في خلق مناصب شغل ووضع آليات جديدة .

الفصل الثاني

تطور سوق العمل واستراتيجيات وأجهزة مكافحة البطالة في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

إن اختلال توازن العرض بالطلب في سوق العمل وأمام فشل أغلب الاستراتجيات التنموية تضاعفت البطالة لتبدأ مهمة تبني سياسات إصلاح بغية خلق التنمية وكبح امتداد البطالة التي اعتبرها المكتب الدولي للعمل من بين أعلى النسب المحققة في العالم وهذا رغم تراجعها إلى عتبة 9.9%[1] إلا أنها بقيت مرتفعة ومنحصرة على الشباب دون 30 السنة وبتزايد الفئة النشطة تزايد حجم المتوافدين الجدد على سوق العمل وتمركزهم في المناطق الحضرية ناهيك عن خريجي الجامعات لتبلغ البطالة الحضرية بذلك معدل 57,7%، وهذا ما انعكس سلبا على تطور سوق العمالة.

المبحث الأول: تطور سوق العمل وتوجهات البطالة في الجزائر

على الرغم من كل المحاولات والمساعي الهادفة لإعادة التوازن إلى سوق العمل إلا أن أحجام الاستثمار الهزيلة وتراجع دور القطاع العام وارتفاع معدلات النمو الديمغرافي أمام تذبذب معدل النمو الاقتصادي بقي سوق العمل مختلا وما زاد من تأزمه طالبي العمل الجدد ونزوح العمالة من الأرياف وولوج المرأة إلى عالم الشغل وعودة المتقاعدين في شكل عقود عمل لتبلغ البطالة أرقاما قياسية بتعديها عتبة مليوني فرد مقابل توفير محتشم لفرص العمل التي لم تتعدى في أحسن الحالات 150000 منصب شغل.

المطلب الأول: المرحلة الأولى: 1969 – 1999

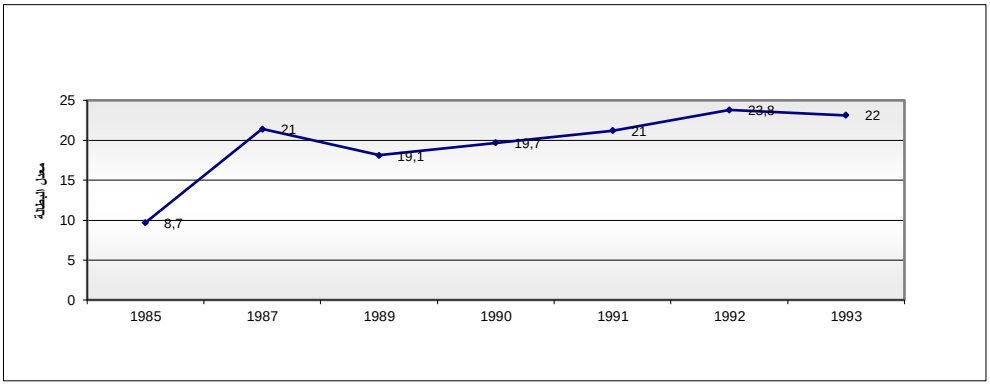
وهي الفترة المعروفة ببناء القاعدة الصناعية في زمن تطبيق المخططات التي بتحقيق دفعة نمو قوية ومكنت من تحقيق نسب تشغيل قدرت بنحو 4,4% سنويا أي ما يعادل استحداث 100 ألف منصب شغل سنويا، ومع بداية الثمانينات وتوجه الاقتصاد إلى إعادة هيكلة المؤسسات خلال 1980–1985 تمكنت الحكومة من توفير 140ألف منصب عمل جديد، أي بزيادة نسبتها 4.2% سنويا، إلا أن النكسة البترولية جعلت نسب النمو تتراجع إلى أدنى من 10% وبسبب غلق المؤسسات وتسريح العمالة[2] ازدادت الأمور سوءا وعليه فأبرز

[1] **ONS- Office National des Statistiques**, *'Activité, emploi, chômage*' au 3éme trimestre 2015 données statistiques N° 726 Enquête, Emploi auprès des ménages, 2015, http://www.ons.dz/IMG/pdf/Donnee_Stat_Emploi_Septembre_2015.pdf.

[2] -MUSETTE M S, 1989, **"Emploi, Crise et mouvements sociaux en Algérie"**, in Revue Travail et Développement, N°: 13, ED: INTES, Tunis, pp: 170-190.

ما ميز هذه المرحلة كثرة المشاكل التي اعترضت مسار الصناعة وتذبذب معدل نمو قطاعي الفلاحة والخدمات أين تم تسجيل فقدان أكثر من 23000 منصب ما بين 1992 و1995 أي ما يوافق 4% و2% و7% في قطاع الصناعة، التجارة، الخدمات على الترتيب.

الشكل 01: تطور معدلات البطالة خلال لفترة الممتدة ما بين 1986-1993



المطلب الثاني: المرحلة الثانية 2000 – 2009

خلال هذه الفترة تم الشروع في أولى خطوات اقتصاد السوق القاضية بتحرير الأسعار وتبني خيار القطاع الخاص وتخفيض سعر الصرف وحسب وزارة العمل فأثناء هذه الفترة لم يوفّر سوى135388منصب عمل من بينها 73,7% منصب مؤقت، أنظر الجدول أدناه

الجدول 06: عدد المناصب المفقودة حسب نوعية المؤسسة وطبيعة القطاع لاقتصادي[1]

فرع النشاط الاقتصادي	الفلاحة	الصناعة	البناء والأشغال العمومية	الخدمات	المجموع
مؤسسة عامة	1648	24 624	69 726	20432	**116 43**
النسبة	1, 42	21,15	59,89	17,55	**100,00**
مؤسسة محلية	1361	6622	52009	21 221	**812 13**
النسبة	1,68	8,15	64,04	26,13	**100,00**
المجموع	3009	31246	12173	41 653	**19764**
النسبة	**%1,52**	**%15,81**	**%61,59**	**%21,07**	**%100,00**

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

[1]- MUSETTE M S et HAMMOUDA N E, 1998, **"Evaluation des effets du programmed'ajustement structurel sur le marche de travail en Algérie"**, in Revue Cahier du CREAD, N°: 46/47 du 4éme trimestre 1998 et1er trimestre 1999, Alger, p: 169.

تشير معطيات الجدول أعلاه إلى أن غلق المؤسسات وتريح العمالة دفع بالحكومة إلى تنفيذ برامج التشغيل الكبرى بتخصيص غلاف مالي قدره 28 مليار د.ج، ناهيك عن فتح المجال أمام تنامي قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما سمح بتوفير 453905 منصب عمل في جميع القطاعات ورغم تحسن دخل الدولة وتراجع المديونية فهذا لم يكن كافيا لإيقاف زحف البطالة التي طالت 2,3 مليون جزائري حسب تقرير المكتب الدولي للعمل لسنة 2000، أما عن معطيات 2001 فيؤكد الكناس أن عدد البطالين بلغ 2339449 بطال إضافة إلى فقدان أكثر من 216890 منصب عمل بما في ذلك الأفراد الذين انتهت عقود عملهم والأفراد المسرحين.

الجدول 07: تطور العمل من سنة 1999- 2003 **الوحدة بالألف**

	1999	2000	2001	2002	2003	معدل النمو السنوي
الفلاحة	1185	1185	1328	1438	1566	**%7,2**
الصناعة	493	497	503	504	510	**%0,9**
البناء والأشغال العامة	743	781	803	860	907	**%5,1**
الخدمات	1053	1074	1109	1157	1213	**%3,5**
الإدارة	1420	1440	1456	1503	1546	**%2,1**

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي 2005

إن ما يمكن استنتاجه أنه أمام تفاقم الأوضاع لا يكتفي الشغل بالتراجع فحسب وإنما يصبح غير قار، وبهذا الشكل فالفارق بين العرض والطلب على العمل لم يعد ينحصر على خريجي الجامعات فقط بل تعدى ذلك ليشمل حتى الكفاءات.

الجدول 08: تطور العرض والطلب على العمل بين 1990-2001

السنوات	الطلب على العمل	عرض العمل	التوظيف المنجز		
			التوظيف الدائم	التوظيف المؤقت	المجموع
1990	229 845	78 783	33 055	27 443	**60 498**
1993	153 898	43 031	15 173	20 258	**35 431**
1994	142 808	44 205	12 806	24 179	**36 985**
1997	163 800	27 934	5 090	19 740	**24 830**
1998	166 299	28 192	3 926	22 638	**26 564**
2000	101 520	24 533	3 014	19 201	**22 215**
2001	99 913	25 662	3 191	20 505	**23 696**

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء 2001

المطلب الثالث: المرحلة الثالثة من سنة 2010 إلى يومنا هذا

فالعجز على توفير بنية تحتية أمام تزايد الفئة النشيطة انحصرت البطالة على فئة الشباب حاملي الشهادات خاصة الفئة التي يتراوح متوسط سنها بين 20-29 سنة بمجموع يعادل 662000 فرد وبنسبة في حدود 60% مما يعني أن ما يزيد عن ثلثي الفئة الحضرية يبقى عاطلا. أنظر الجدول أدناه

الجدول 09: هيكل البطالين حسب طبيعة الجنس والمستوى التعليمي الوحدة بالألف

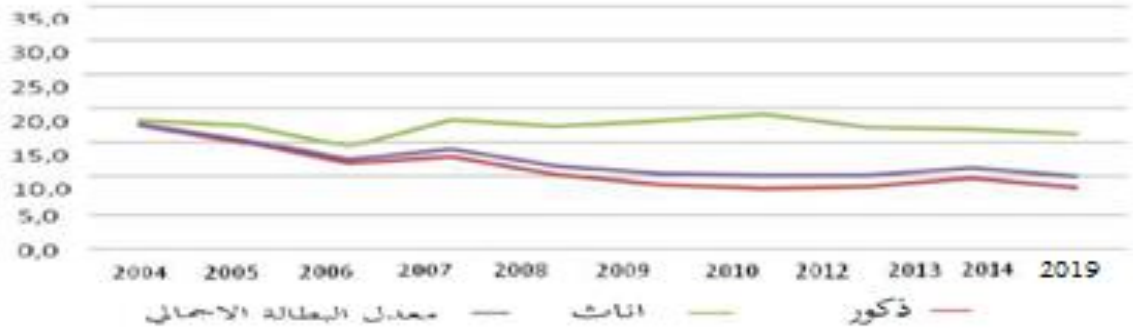
مستوى التعليم/ السنة	2008						2009	
	الذكور		الإناث		إجمالي البطالين		إجمالي البطالين	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
دون مستوى	23	2,6	1	0,3	24	2,1	36	03.34
المستوى الابتدائي	151	17,4	12	4	163	14	140	13.05
المتوسط	439	50,6	64	21,3	503	43	415	38.71
الثانوي	164	18,9	83	27,6	247	21,1	226	21.10
العالي	91	10,5	141	46,8	232	19,8	255	23.78
المجموع	**868**	**100**	**301**	**100**	**1169**	**100**	**1072**	**100**

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء لسنة 2009

التفسير:

تأكيدا لما سبق فالبطالة في بلادنا تمس أكثر من 85% من خريجي الجامعات [1] وهي في تضاعف مستمر بدليل انتقالها من 80 ألف جامعي بطّال سنة 1996 إلى ما يزيد عن 255ألف بطّال سنة 2009، وأن 2,1% من هذه الفئة يبقى بصدد البحث عن العمل مقابل 16,9% من مجموع الباحثين عن العمل حاملي الشهادات ممن تزيد معاناتهم و أن نصف هذه الشريحة تتعدى مدة انتظارها السنتين حتى تتمكن من العمل حسب معطيات الديوان الوطني للإحصاء سنة 2019.

الشكل 02: تطور المعدل الإجمالي للبطالة للإناث والذكور بين 2004-2019



المصدر: الديوان **الوطني للإحصاء**

يشير المنحنى إلى التزايد في حجم البطالة بحيث أن نسبة طالبي العمل الجدد تبلغ 73% وهم من ذكور غي غالبيتهم مما حتم على الحكومة اعتماد استراتجيات لتدارك الوضع كوكالة)ANSEJ(وصندوق التأمين عن البطالة)CNAC(وغيرها من البرامج لتبدأ البطالة في التراجع بنحو ثلاثة نقاط ما بين 2004- 2005 وبنفس المعدل بين2005-2018 لتصل إلى 12 %

[1] - Pour plus d'informations, consultez Rapport sur : "**le secteur informel ; illusions etréalité : les diplômés de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieure** " du 4éme trimestre, CNES 2005, Alger, p: 50.

المبحث الثاني: استراتيجيات مواجهة البطالة و أجهزة مكافحتها في الجزائر

المطلب الأول: استراتجيات مواجهة البطالة

في إطار الجهود الرامية لترقية المقاولاتية في الجزائر، قامت الدولة بإنشاء العديد من الأجهزة على غرار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، ووكالة دعم تشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وغيرها من السياسات والاستراتجيات التي تسهر على مساعدة الشباب البطال في استحداث أنشطتهم الخاصة، وسوف بالتعرض لكل هذه الأجهزة بدءا بـــ:

الفرع الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا، ANADE حاليا والوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

أولا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا، ANADE حاليا

تعتبر هذه الوكالة من أهم الهيئات الداعمة للشباب في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الصغيرة خاصة من باب الدعم والامتيازات المقدمة، ولقد أصبح جهاز ANSEJ[1] عمليا خلال السداسي الثاني لسنة 1997بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 المحدد للإطار العام لدعم تشغيل الشباب من خلال تشجيع إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب حاملي المشاريع الذين يتراوح عمرهم بين 19 و35 سنة واستثناءا 40 سنة إن كان المشروع خلاقا لمناصب شعل دائمة، مع تقديم كل التسهيلات والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب وسنتطرق في المبحث الثالث الى الوكالة بالتفصيل، والجدول أدناه يبين التطور في تمويل إنشاء المؤسسات وخلق مناصب الشغل في إطار جهاز ANSEJ 1997-2019

[1] Agence National de Soutien à L'emploi de Jeunes

الجدول 10: تمويل إنشاء المؤسسات وخلق مناصب الشغل من سنة1997-2019

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
المؤسسات المنشأة	69	7223	14818	10704	7309	6604	5666	6691	10549	8645
مناصب الشغل	386	23753	39574	29783	20267	18131	14774	19077	30376	24501
السنوات	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	**2020**
المؤسسات المنشأة	10634	140 503	65 812	43 039	40 856	23676	11262	370 210	374325	385 166
مناصب الشغل	31418	392 670	129203	96 233	93 140	51 570	22766	883 003	892699	919 397

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، نشرية المعلومات الإحصائية رقم16 لسنة 2009و رقم 33 لسنة 2020، www.angem.dz، ص 26.

حسب معطيات الوكالة الوطنية لسنة 2019 فان متوسط تمويل المشاريع يقدر بـ 45 مشروع في اليوم، وأن 66% منها تخص الشباب ذوي التكوين المهني بينما لا يتعدى المعدل 18% عند فئة الجامعيين، كما لا يتعدى متوسط عمرهم 35 سنة ونسبتهم تفوق 90%.

ثانيا: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM[1]

إن الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتتحدد مهام هذه الوكالة في:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك، جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتسييرها .

[1] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،"المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006 العدد 09 ، الصادر في 20 محرم 1427 الموافق لـ 19 فبراير 2006 ، **يحدد الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها** ، ص 22

- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها ولتأدية مهامها ، يتوفر نسيج الوكالة الوطنية للتشغيل على شبكة وكالات جهوية للتشغيل ووكالات ولائية للتشغيل ووكالات محلية .

الفرع الثاني:الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM)وصندوق التأمين على البطالة (CNAC):

أولا:الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر[1](ANGEM):

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 وتحديد قانونها الأساسي [2]، وهي عبارة عن هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، أوكلت مهمة المتابعة العملية لنشاطها إلى وزير التشغيل والتضامن الوطني، تقوم بدعم المؤسسات المصغرة التي أنشأها أصحاب المشروعات المصغرة، تهدف إلى محاربة البطالة والهشاشة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي إضافة إلى الصناعات التقليدية والحرف من مهامها:

- دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم.
- إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي ستمنح لهم
- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والقانون المعمول بهما .
- منح سلفية بدون فائدة .
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة بالإضافة الى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات

[1]Agence nationale pour la gestion du microcrédit

[2]الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،"المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 22 يناير 2004 العدد 06 ، **يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي** ، ص 08 .

والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم – تشكيل قاعدة المعطيات حول الأنشطة والأشخاص المستفيدين من الجهاز.

- إبرام اتفاقيات مع كل هيئة ومؤسسة أو منظمة هدفها القيام بأنشطة إعلامية وتحسيسية.

الجدول 11: توزيع المشاريع لجهاز ANGEM سنة 2016

السنوات	عدد المشاريع النسوية	مجموع المشاريع المالية	المجموع
2005	0,72	3 329	2397
2006	0,642	22 221	14 265
2007	0,6458	17 231	11 128
2008	0,5676	42 099	23 894
2009	0,5465	60 734	33 192
2010	0,6296	51 956	32 713
2011	0,6349	107 956	68 317
2012	0,5982	146 247	87 598
2013	0,6441	110 702	71 304
2014	0,6480	117 543	76 163
2015	0,6642	84 101	55 863
المجموع	**0,6642**	**763 954**	**476 834**

المصدر: ANGEM 2016

أما عن الأنشطة الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM فهي الصناعة التقليدية والصناعة التقليدية الفنية، الصناعة التقليدية الحرفية لإنتاج المواد، النشاطات التقليدية

الحرفية للخدمات ، نشاطات الخدمات ، النشاطات الفلاحية.

الجدول 12: توزيع القروض الممنوحة من طرف وكالة (ANGEM) بين 2009-2020

	2009		2020		القيمة المالية
قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	النسبة (%)	عدد المشاريع الممولة	النسبة (%)	مليون د.ج
الفلاحة	29409	20.20	125 301	13,86	8 437 926 881
الصناعة الجد الصغيرة	37008	25.42	364 837	39,66	18 172 615 893
البنـــــاء والأشـــــغال	8465	5.81	79 897	08,68	6 803 178 174
الخدمات	29693	20.39	182 806	19,87	16 756 968 152
الصناعات التقليدية	41039	28.18	161 857	17,59	9 309 463 337
التجارة	-	-	4 404	00,48	1 097 870 769
الصيد البحري	-	-	883	00,10	115 842 560
المجموع	145614	100	919 985	100	60 693 865 765,93

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، نشريه المعلومات الإحصائية رقم16 لسنة 2009و 36 لسنة 2020، www.angem.dz، ص 31.

يشير الجدول إلى انفراد الصناعة بأكبر الحصص من القروض التي بلغت 25.42% من إجمالي المشاريع الممولة سنة 2009 ثم 39,66% سنة 2020 ليضل محافظا على الصدارة، متبوعا بقطاع الخدمات بنسبة 20% ، بينما نجذ الصيد البحري في ذيل الترتيب بنسبة بـ 0.1%. بشكل عام فلقد عرفت سنة 2020 تمويل 920000 مشروع ساهم في خلق 1400 000منصب عمل، في حين تميز السداسي الأول لسنة 2020 بمنح 40000 قرض مصغر لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبقيمة مالية بلغت 5 مليار د.ج مما يعكس الاهتمام الجدي للدولة بهذا القطاع.

ثانيا: صندوق التأمين على البطالة (CNAC)[1]:

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994،[1] واقتصر دوره في التكفل بضحايا التسريح لأسباب

[1] Caisse National d'Assurance Chômage

اقتصادية عن طريق ضمان تقديم التعويضات، والبحث لهم عن مناصب عمل جديدة ، ويتمتع الصندوق بالاستقلالية المالية كما أوكلت إليه صلاحيات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداء التأمين عن البطالة وضبط ملفات المنخرطين فيه، ومن ثم صرف التعويضات المستحقة للبطالين المعنيين بخدماته، مع مساعدة المسرحين على إعادة الاندماج في الحياة العملية من جديد من خلال إنشاء مراكز البحث عن الشغل (C.R.E)، والتي تتمثل مهمتها في العمل على تعزيز قدرات البطالين في البحث عن عمل من جديد، وتزويدهم بمختلف المعلومات الضرورية لذلك، والدعم الكفيل بمساعدتهم على تطوير قدراتهم في التعامل مع المواقف الصعبة، وتنمية الثقة في النفس، بالإضافة إلى مختلف المهارات الضرورية في عملية البحث عن العمل، كما كلف الصندوق بإجراءات دعم العمل الحر التي تتكفل بها مراكز المساعدة على العمل الحر (C.A.T.I) بهدف تسهيل عملية إعادة الإدماج ومرافقة المقاولين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وذلك بتزويدهم بخدمات الإعلام والتوجيه والتكوين.

أ) التكوين التحويلي والذي يسمح للبطالين المستفيدين باكتساب مؤهلات جديدة تساعدهم على تنمية قدراتهم للاندماج مجددا في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى (ثلاثة أشهر عموما) على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقدة مع الصندوق.

ب) وفي إطار الحفاظ على مناصب الشغل المدفوعة الأجر وتفادي اللجوء إلى تسريحات لأسباب اقتصادية، كلّف الصندوق انطلاقا من سنة 1998 بتبني برنامج لمساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات عن طريق العديد من الإجراءات نذكر من بينها:

- تسهيل الاستفادة من القروض البنكية للاستثمارات التي تم التأكد من جدواها.
- مساعدة المؤسسات على تبني الوسائل الحديثة في التسيير من خلال خدمات خبراء مختصين في شتى المجالات كدراسات السوق، فرص الاستثمار...

---

[1] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،"المرسوم التنفيذي رقم 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق لـ 26 مايو 1994 العدد 34، **يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية** ، ص 12.

- المساهمة في تكوين المسيرين والعمال

أولا: جهاز دعم استحداث نشاطات البطالين ذوي المشاريع ما بين 35 و50 سنة

نظرا للإمكانيات المالية الكبيرة التي يملكها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وامتلاكه كفاءات معتبرة في التسيير والخبرة وتماشيا مع جهود الدولة الرامية لتدعيم المقاولاتية، أوكلت له مهمة جديدة تتمثل في تسيير جهاز دعم استحداث النشاطات الاقتصادية من طرف البطالين أصحاب المشاريع المتراوح أعمارهم بين 35 و50 سنة، ولقد تم إنشاؤه وفق المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، ويتوجه جهاز دعم استحداث النشاطات إلى شريحة البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و50 سنة، الذين لم يوجد لهم حل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إما بسبب عدم قدرتها على التكفل بالكم المتزايد لطلبات الشباب، أو لعدم تكفل هذه الأخيرة بهذه الفئة العمرية ويستهدف هذا الإجراء كافة نشاطات الإنتاج والخدمات باستثناء نشاطات إعادة البيع دون تحويل المنتج.

الجدول 13: توزيع المشاريع حسب الصنف خلال فترة 2013-2016

السنوات / الجنس	2013	2014	2015	2016
الرجال	455	390	350	230
النساء	68	59	67	23

المصدر: بالاعتماد على معطيات الوكالة

ثانيا: أشكال الامتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يتكون مزيج الامتيازات التي يقدمها الصندوق من الامتيازات التالية:

أ) **الامتيازات المالية:** إن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومن خلال جهاز دعم استحداث نشاطات البطالين يقوم بتمويل المشاريع التي لا تتجاوز قيمتها 10ملايين دينار وفق صيغة التمويل الثلاثي التالية:

ولا يتوقف منح المزايا المالية عند هذا الحد بل يستفيد المشروع المنجز من تخفيضات في معدل الفائدة بنسبة 100%وفقا للمرسوم التنفيذي13-254المؤرخ في 02 جويلية المعدل

للمرسوم التنفيذي رقم 04-02 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30)سنة وخمسين (50)سنة ومستوياتها، ومثلما هو عليه الحال في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تم إحداث صندوق لضمان القروض البنكية وهو صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و50 سنة، الموطن لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-03 المؤرخ في 3 جانفي 2004[1]، والذي تم إنشاؤه من أجل ضمان القروض الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية للبطالين ذوي المشاريع المنخرطين في الصندوق، حيث يكمل الصندوق الضمانات التي يقدمها المنخرط المقترض إلى البنك أو المؤسسة المالية في شكل تأمينات عينية و/أو شخصية ويغطي الصندوق باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد بنسبة 70%.

ب) **الامتيازات الجبائية:** بالإضافة إلى الامتيازات المالية التي يقدمها الصندوق، يقوم الصندوق كذلك بتقديم امتيازات ضريبية وشبه ضريبية متنوعة للمقاول[2]

*** خلال مرحلة إنجاز المشروع يستفيد المقاول من:**

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار.
- تخفيض بنسبة 5 %من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار.
- الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط.
- الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة.

[1] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،"المرسوم التنفيذي رقم 04-03 المؤرخ في 11 جانفي 2004 العدد 35، ص 09.

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على الموقع: **www.cnac.org.dz** تم الاطلاع عليه يوم السبت 14 ماي 2022 على الساعة 15h30 .

* **خلال مرحلة الاستغلال:** وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة 03 سنوات بداية من انطلاق النشاط، وتتمثل في الإعفاء الكلي من:

- من الضريبة على أرباح الشركات
- الضريبة على الدخل الإجمالي
- الرسم على النشاطات المهنية؛
- الرسم العقاري على الملكيات المبنية

ج) **خدمة المرافقة:**نظرا لاقتناعه بأن امتلاك فكرة مشروع وحدها لا تكفي للنجاح في إنشاء المؤسسة وضمان استمرارها، بل يجب عليها أيضا أن تلبي حاجة حقيقية، اهتم الصندوق كذلك بالمرافقة باعتبارها مهمة أساسية له، تشمل المرافقة المقدمة من الصندوق المراحل التحضيرية لإنشاء المؤسسة وتستمر حتى بعد انطلاقها، كما تتضمن أنشطة الإعلام، ربط المقاولين بمختلف الشركاء خاصة البنوك والإدارات الأخرى، وتتم المرافقة الشخصية للمقاول عبر مجموعة من المراحل تكمن في الإعلام وإعداد المشروع وتجهيز المؤسسة المستحدثة وتستمر كذلك بعد انطلاقها في النشاط[1]

الفرع الثالث:الوكالة الوطنية لدعم وتطوير الاستثمار (ANDI) و وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)

أولا:الوكالة الوطنية لدعم وتطوير الاستثمار (ANDI)

تم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01- 282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 [2]محل وكالة ترقية ودعم الاستثمار من خلال إدخال تعديلات على آليات عمل هذه

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على الموقع: **www.cnac.org.dz** تم الاطلاع عليه يوم السبت 14 ماي 2022 على الساعة 15h30 .

[2]الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،"المرسوم التنفيذي رقم 01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 ، **يتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها** ،العدد 55.

الأخيرة والإبقاء على صيغة الشباك الوحيد الذي يضم مختلف الإدارات والهيئات المعنية بالاستثمار، والمتكونة من ممثلين عن:

- وزارة الداخلية والجماعات المحلية
- ممثلين عن البيئة والعمران
- إدارة الجمارك
- مصالح السجل التجاري للغرفة الوطنية للسجل التجاري
- الوكالة الوطنية للعقار الصناعي
- مصلحة إيرادات الضرائب
- مصلحة إيرادات الخزينة
- الكشف الرسمي للإعلانBOAL

فوكالة ANDI هي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تتكفل بالمستثمرين سواء كانوا وطنيين أم أجانب من خلال ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها واستقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم مع حتمية تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي ومنح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به وتسيير صندوق دعم الاستثمار ناهيك عن التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الإعفاء وتقليص آجال الرد على المستثمرين من 30 يوما إلى 72 ساعة فيما يتعلق بالمزايا الخاصة بالانجاز، وإلى 10 أيام فيما يتعلق بمزايا الاستغلال

الجدول 14: مساهمة المشاريع المصرح بها من طرف وكالة (ANDI) في توفير مناصب الشغل للسداسي الأول 2020الوحدة: القيمة (م دج)

القطاع	عدد المشاريع	النسبة	قيمة المشروع	النسبة	عدد مناصب الشغل	النسبة
البنـــــاء والأشـــــغال	780	25,75	71 722	9,00	7 940	10,26
الصناعة	1 524	50,31	462 107	57,97	49 698	64,22
الخدمات	312	10,30	59831	07.51	6104	07.89
السياحة	176	5,81	133 200	16,71	8 151	10,53
الصحة	89	2,94	32 921	4,13	2 923	3,78
الفلاحة	148	4,89	37 357	4,69	2 574	3,33
المجموع	3029	100	797 138	100	77389	100

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، نشرية المعلومات الإحصائية، رقم33، 2018، ص17.

التفسير:

من خلال تحليلنا للجدول أعلاه نلاحظ أن عدد إجمالي المشاريع المصرح بها من طرف الوكالة كان 3029 مشروع بقيمة إجمالية تقدر بـ 797138 مليون دج مما ساهم في توفير77389منصب عمل. أما على مستوى القطاعات فيبين سيطرة قطاع الصناعة بـ 1524 مشروع أي بنسبة 50.31% من إجمالي عدد المشاريع، وبقيمة إجمالية للمشاريع قدرت بـ 462107 مليون دج حيث مثلت نسبة 58% من إجمالي قيمة المشاريع، ووفرت 49700منصب عمل، ثم يأتي بالدرجة الثانية كل من قطاع البناء والأشغال العمومية، والخدمات.

ثانيا: وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)

أنشأت هذه الوكالة في جوان 1996 وفق المرسوم التنفيذي 232/96 وتعتبر هيئة ذات طابع خاص تحت سلطة رئيس الحكومة يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر، هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش ومن

مهام الوكالة [1] ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة مع تمويل مشاريع ذات منفعة اقتصادية واجتماعية تتطلب تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال، ترقية التشغيل وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وتطوير القرض المصغر من أجل تشجيع العمل الحر.

الفرع الرابع: صناديق ضمان القروض[2]

لقد قامت الدولة باستحداث آليات كفيلة بحل أزمة الحصول على التموين الضروري لإنشاء أو توسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتجسدت هذه الآليات في إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وصندوق ضمان قروض الاستثمارات.

أولا: صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة المتوسطة (FGAR)

هو مؤسسة عمومية أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373[3]، تنشط تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، وهو يعتبر كآلية تسمح بتسهيل عملية الوصول إلى تمويل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها، وهو بذلك يشكل إحدى الأدوات المالية التي تسعى لخلق مناخ ملائم لتطوير المقاولاتية في الجزائر، ولأن فالصندوق يسعى لإيجاد الحلول الفعالة لإشكاليات التمويل التي تواجه المقاولين الراغبين في إنشاء مؤسساتهم أو توسيعها بسبب ضعف القدرات المالية والمساهمات الشخصية للمقاول نفسه فالصندوق يلعب دور الوسيط بين المقاول والبنك ويشاركه في الخطر بتقديم ضمانات مالية [4]بعد دراسة دقيقة تسمح بالتأكد من الجدوى الاقتصادية للمشروع المقدم كما يلتزم الصندوق بتسيير الغلاف المالي المخصص من طرف الاتحاد الأوروبي سنة 2005 في

---

[1]دحماني محمد ادريوش، **إشكالية التشغيل في الجزائر**، محاولة تحليل أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012 -2012 ،ص221-222.

[2]نجلاء لمريني ، مرجع سابق ، ص 174.

[3]الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،"المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 ،العدد 74، ص 13 .

[4] Le Garant,Bulletin**Le Fond de garantie des crédits aux PME**, d'informations éditées par le fond de garantie des crédits aux PME-FGAR, Alger, N 1, Avril 2011, p 16.

إطار برنامج الشراكة الأورو متوسطية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقيمة 15 مليون أورو.

الجدول 15: توزيع ملفات ضمان القروض من طرف صندوق (FGAR) لسنة 2018

الوحدة: القيمة (دج)

القطاع	عدد المشاريع	النسبة	قيمة الضمان	النسبة	عدد مناصب الشغل	النسبة
الصناعة	577	51	43 316 887 954	65	10948	58
البنـــــاء والأشـــــغال	213	19	8 657 174 140	13	3521	19
الخدمات	209	19	9 908 624 492	15	2811	15
النقل	69	6	1 486 413 600	2	651	3
الصحة	57	5	3 061 552 440	5	961	5
المجموع	1125	100	66 430 652 626	100	18892	100

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، نشريه المعلومات الإحصائية لسنة رقم 33، 2018، ص25.

يتبين أن قطاع الصناعة يحتل المرتبة الأولى من حيث عدد المشاريع بـ 577 مشروع أي ما يتعدى نصف إجمالي المشاريع الممنوحة مما سمح بتوفير ، ووفرت 10948منصب عمل أي بنسبة 58% من إجمالي عدد مناصب الشغل الموفرة ليليه كل من قطاع البناء والأشغال العمومية مناصفة في عدد المشاريع وخلق المناصب.

ثانيا: ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:[1]

فالمؤسسات المؤهلة للاستفادة من ضمانات الصندوق هي كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنتج سلع وخدمات، و تساهم في الإنتاج، أو تلك التي تقدم خدمات غير موجودة في الجزائر وتساهم في تخفيض الواردات أو في رفع الصادرات، ناهيك عن المشاريع التي توظف يد عاملة مؤهلة أو تسمح بخلق مناصب الشغل وتساهم في تطوير المناطق الجهوية وتسمح بتطوير التكنولوجية الحديثة، بحيث أن تدخل الصندوق يكمن في تغطية مخاطر القرض بتقديمه نسبة ضمان تتراوح ما بين 10% و80 %ويبلغ المبلغ الأدنى

[1] نجلاء لمريني ، مرجع سابق ، ص 175.

للضمان 5 ملايين دينار والأقصى 50 مليون دينار وتحدد المدة القصوى للضمان بسبع سنوات للقرض الاستثمار العادي وعشر سنوات للتأجير التمويلي.

المطلب الثاني: أجهزة مكافحة البطالة في الجزائر

إثر الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد سعت الجزائر إلى إعداد برامج لترقية الشغل و محاربة البطالة إلا أن الإلحاح على مثل هذه البرامج لم يأت إلا مع أواخر الثمانينات ، لإدماج الشباب مهنيا وكذلك أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية.

الفرع الأول: عرض أجهزة التشغيل

أولا: برامج تشغيل الشباب (PEJ)و (DIPS):

بموجب هذا البرنامج يتم توجيه الشباب البطال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-27 سنة وذلك خلال الفترة(1987-1989)، ويهدف إلى تشغيل الشباب عن طريق خلق مناصب شغل أو برامج للتكوين مع السعي الى تأهيلهم لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية خاصة في «ورشات المنفعة العامة»المنظمة من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات والبناء والأشغال العمومية، التي تمولها الدولة عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب،ونظرا لوجود نقائص فيه تقرر إنشاء جهاز جديد مع بداية 1990 لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب وهو جهاز الإدماج المهني للشباب، الهدف منه هو خلق أنشطة صغيرة وتعاونيات شبانية .

ثانيا: الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية(ESIL):

مايعرف ببرنامج التشغيل الموسمي بمبادرة محلية في إطار جهاز الإدماج المهني للشبابDIPS الذي يهدف لتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب، وهو عبارة عن وظائف مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية لا تتجاوز مدتها السنة بأجر شهري لا يتعدى 2500 دج، يستفيد منها الشباب البطال الذين لا يتمتعون بمؤهلات كبيرة أي مهارات متدنية، ويدخلون سوق الشغل لأول مرة لاسيما في المناطق المحرومة من البلاد، ويهدف الجهاز إلى استغلال إمكانيات التشغيل المتوفرة على المستوى المحلي في بعض القطاعات الاقتصادية كالفلاحة، البناء والأشغال العمومية، الري والغابات، فعلى الرغم من المساعدات الممنوحة فإن

الشغل المأجور بمبادرة محلية لم يبرز قدرته على مواجهة البطالة في هذه الفترة، زد على ذلك أن النشاطات الممولة في اطار هذا الجهاز هي نشاطات غير إنتاجية وغير دائمة، كما أن الأجر الممنوح للمستفدين ضعيف ولا يسد الحاجات الأساسية مما يفتح باب الممارسة غير الرسمية أمام الفئة البطالة .

2. النشاطات ذات المنفعة العامة (AIG)

هو برنامج ذو هدف مزدوج ، إذ تعتمده الحكومة في إطار سياسة التشغيل وكذلك في اطار سياسة الفقر ، يتعامل هذا الفرع من الشبكة الاجتماعية مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل و كذا العاطلين عن العمل ويتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات، وتحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة مقابل أجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا، مع الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي، كما أن طبيعة العمل المقترح غير محددة بما أنها تعتبر مهنة تدخل في إطار«نشاطات ذات منفعة عامة»، ويتميز هذا البرنامج بارتفاع عدد المستفيدين منه.

1. الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO)

أنشئ هذا الجهاز سنة 1997 لقد تركزت أهداف هذا البرنامج حول إنشاء منصب عمل مكثفة قصيرة الأجل من خلال معالجة بطالة الشباب ومساعدة الفئات المحرومة خاصة في المناطق التي تعرف معدلات البطالة مرتفعة من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة والغابات[1] حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية ولا معدات ضخمة، وتتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين كل من الوزارة المكلفة بالعمل والوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية ووزارة الداخلية والجماعات المحلية، و يقدر متوسط تكلفة إنشاء منصب عمل بحوالي 9034 دج شهريا تمثل أساسا الأجر، كما أن ثلثي الأشخاص الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و30 سنة، أما المتقبلين للعمل في الورشات يبلغونا سن الأربعين ويمثلون 70% من العدد

[1] ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب ، مرجع سابق، ص 288.

الإجمالي للموظفين أما نسبة الأشخاص الذين شغلوا تلك الوظائف من قبل فيبلغ حوالي 55% مقابل 20% من ذوي الشهادات الجامعية متقبلي العمل في الورشات.

ثالثا: عقود ما قبل التشغيل (CPE):

وضع هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02، يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغل الشباب بتسييره بهدف تسهيل إدماج الحاصلين على شهادات علمية في سوق العمل مكافحة بطالة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة تمكين الشباب الجامعي البطال والتقنيين الساميين العاطلين عن العمل والباحثين على منصب شغل لأول مرة، حيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية ويتم تعيينهم في مناصب عمل ملائمة لتكوينهم على أن تحدد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة يمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة لستة أشهر ويخفض الأجر على إثرها بنسبة 80% يتم تمويلها من حساب الخزينة ، وتكون الأجور محددة كما يلي:

- الحائزون على شهادة جامعية يتقاضون 6000 دج شهريا في العام الأول و4500 دج شهريا عند تمديد الفترة لا تتجاوز 6 أشهر.
- يتقاضى التقنيون الساميون 4500 دج شهريا خلال العام الأول و3000 دج شهريا عند تمديد الفترة لا تتجاوز 6 أشهر.

الفرع الثاني: تقييم أجهزة التشغيل[1]

لقد كان لارتفاع أسعار النفط في مطلع الألفية الثالثة بالغ الأثر في تحسين الوضع الاقتصادي في بلادنا، وهذا انعكس على السياسة التي انتهجتها الدولة في ميدان التشغيل حيث ركزت أساسا على الاهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل التي أنشئت خصيصا لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت خلال العشرية السابقة، ويظهر ذلك جليا من خلال حصيلة نشاطات هذه الأجهزة التي نوردها فيما يلي:

[1] نجلاء لمريني ، مرجع سابق ، ص 168.

أولا: الوظائف المؤجرة بمبادرة محليـة(ESIL):

خلال الفترة 1990-1994 استفادت قرابة 332000 شاب من منصب عمل لمدة متوسطة تصل إلى ستة أشهر(06) في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والإداري.

- الإدارة والقطاعات الاجتماعية والتربوية 45%.
- البناء والأشغال العمومية 34.6%
- الفلاحة قطاع الغابات 17.7%

الصناعة والمؤسسات المحلية2.7% وقد ساهم فرع الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية في إنشاء 11000 منصب عمل دائم أي بنسبة ضعيفة لم تتجاوز 3.3% من إجمالي الإدماج المنجز خلال الفترة 1990-1994[1].

ثانيا: النشاطات ذات المنفعة العامة: (TUPHIMO)

جاءت نشاطات هذا الجهاز في ظرف اقتصادي واجتماعي صعب و ساعد الجماعات المحلية على مواجهة احتياجاتها في مجال الخدمات العمومية باستخدام المستفيدين من هذا الجهاز كعاملين، حيث قدر معدل الاستفادة من هذا الجهاز 216429 شخص سنويا في الفترة الممتدة من 1995 إلى 2001، أما عددهم سنة 2001 فلم يتجاوز 132400 شخص بسبب تطهير القوائم من المستفيدين غير الشرعيين وتسجيل نقائص تعلقت بالأهداف والجوانب التنظيمية والقانونية، فمثلا فئة الأعمار التي تتراوح ما بين 16 و17 سنة لم يتم تمثيلها وأقصيت من الاستفادة التضامنية ، بالإضافة إلى فئة (16-59 سنة) التي تمثل فئة الأشخاص الذين تجاوزت أعمارهم السن القانونية للعمل بنسبة 1.9%.

ثالثا: الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

لقد تم تطبيق هذا البرامج على مرحلتين:

* **المرحلة الأولى:** المعروفة بالمرحلة النموذجية التي تم الشروع فيها عام 1997 وانتهت سنة 2000 تحت وصاية البنك الدولي لإعادة الإنشاء والتعمير الذي قام بتمويل برامجها من

[1] المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، **مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل**،الدورة العامة العشرون ،2002 ، ص74.

خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون $، سمحت بإنشاء 3864 ورشة في الأشغال العمومية والزراعة ومشاريع الري الصغرى، العمران والتهيئة وقد تم تشغيل 1400000 شخص خلال هذه المرحلة أي حوالي 36 شخص لكل ورشة كما تم إنشاء 42000 منصب شغل.

المرحلة الثانية: تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001-2004 في هذا الصدد استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من غلاف مالي تكميلي قدره 9 ملايير دينار لإنشاء حوالي 22000 منصب شغل سنويا، باعتبارها الوكالة المسيرة لهذه البرنامج، فتحليل هذه النتائج يؤكد مصداقية الجهاز في أداء مهامه من خلال إدراج حاملي شهادات التعليم العالي بالإضافة إلى توفير مناصب شغل بتكلفة زهيدة ونسبة ضئيلة للموارد والمعدات وكثافة عالية لليد العامل، إلا أن أغلبها مناصب عمل مؤقتة تنتهي بانتهاء النشاط.

رابعا: عقود ما قبل التشغيل:

تخص برامج عقود ما قبل التشغيل مئات المؤسسات العمومية والخاصة وقد سجلت تشغيل 31085 شخص خلال الفترة الممتدة من السداسي الثاني لسنة 1998 إلى سنة 2001، تتوزع كما يلي:

- **الإدارة:**17081 منصب أي بنسبة 55%
- **القطاع الاقتصادي:** 14004 منصب أي بنسبة 45%
- **المستوى الجامعي:** 21119 منصب أي بنسبة 68%
- **مستوى تقني سامي:**9966 منصب أي بنسبة 32%

ومن بين 31085 توظيف، تم تثبيت 3520 شاب في مناصبهم أي ما يعادل 11.3%، حيث 2.24% منهم حصلوا على مناصب في الإدارة و9.11% منهم كانت مناصبهم في القطاع الاقتصادي، أما المستفيدين الآخرين فقد تحصلوا على شهادة عند انتهاء العقد، فنسبة التثبيت ضعيفة للمستفيدين عند انتهاء مدة العقد، إذ أن 90% من المستفيدين بعد استكمال حقوقهم يسجلون أنفسهم في وكالات تشغيل كباحثين عن عمل، أما الفترة 2001-2005 فقد سجلت إنشاء حوالي 1.5 مليون منصب شغل من طرف مجموع الأجهزة السابقة .

المبحث الثالث: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بين الركائز الأساسية لاقتصاديات الدول، والسبيل نحو تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية شاملة، وذلك نظرا للخصائص التي تميز هذا النوع من المؤسسات من مرونة ودرجة عالية من التكيف في البيئة الاقتصادية المحيطة بها ، وكذلك الدور الذي تلعبه في امتصاص ظاهرة البطالة ، لذلك قامت الدولة الجزائرية بإنشاء ميكانيزمات حكومية تتمثل مهمتها الرئيسية في توفير التمويل اللازم لهذه المشروعات ، ومن بين هذه المؤسسات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJالتي تعتبر أهم آلية في استقطاب الشباب الراغب في إنشاء مؤسسته الخاصة ، وبذلك يتجسد تمويل مشاريع الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات إنتاجية خاصة .

المطلب الأول: تقديم عام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

الفرع الأول:نشأة الوكالة وتعريفها

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8سبتمبر 1996المتضمن إنشاء الوكالة وتحدد قانونها الأساسي، وهي عبارة عن هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل صيغ المبادرات المؤدية لإنعاش قطاع تشغيل الشباب. وضعت في البداية تحت سلطة الحكومة، وفي السداسي الثاني من سنة 2006 تم إلحاقها تحت وصاية وزارة التشغيل والتضامن الوطني يذلك هي تعتبر هيئات.[1] المرافقة في إطار الاقتصاد الاجتماعي أو التضامني، وهي تسعى إلى دعم الشباب وإعطاء فرصة إنشاء مشاريع مصغرة لهؤلاء الشباب،كلها عدة أهداف من بينها:

- تعزيز القدرات الإنتاجية الوطنية؛
- تنمية روح الإبداع والمبادرة لدى الشباب؛

[1] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، «المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، **المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي**، العدد 52 ، ص12.

- الإشراف على دراسات الجدوى التي تقوم بها الجهات المختصة؛
- تدعيم وتقديم الاستشارة للشباب المستثمر أصحاب المشاريع،

كما يقتصر ملف الاقتراض عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على الوثائق التالية:

- ملئ استمارة التسجيل.
- بطاقة التعريف الوطنية.
- صورتان شمسيتان.

وفي سنة 2020 تم تغيير اسم الوكالة إلى "الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية" بموجب **المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 2020/11/22**، والذي يتضمن تحديد القانون الأساسي الجديد للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتغيير اسمها، والذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 1996/09/08 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الفرع الثاني: إستراتيجية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تعتمد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على إستراتيجية محددة من أجل توعية الشباب الراغبين في الالتحاق بالوكالة وهي كالتالي:

1. **الأيام الإعلامية:** يتم تنظيم أيام إعلامية ودراسية تهدف من ورائها الوكالة إلى توسيع و تفعيل الحملات التحسيسية للشباب البطال من أجل غرس المبادرة إلى إنجاز مشاريع مصغرة ومستقلة،كما يتم توضيح لهم كل الجوانب القانونية والتنظيمية و الاقتصادية لهيكل المشروع.
2. **التكوين:** حيث تنظم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أيام تكوينية حول إدارة الأعمال وتسيير المؤسسات، وهي مخصصة لحاملي المشاريع مسيري المؤسسات المصغرة ، وهذا بغية الرفع من ثقافة التسيير لدى هؤلاء للقيام بالمهام المنوطة بهم.
3. **تنظيم المعارض:** يتم تنظيم معارض جهوية ووطنية بصفة دورية تهدف إلى:
   - ترقية منتجات وخدمة المؤسسات المصغرة.
   - ربط علاقات مباشرة بين المؤسسات المصغرة لتكوين شبكة مؤسساتية.

- ترقية روح المقاولاتية لدى الشباب البطال وذلك بإظهار ماقام به الآخرون لتشجيع الشباب على التقدم من أجل إنشاء مؤسسات مصغرة.

4. **التنسيق مع أجهزة قطاعية:**التشجيع على إنشاء عدد من المؤسسات مصغرة ممولة من طرف صناديق التنمية.
5. **وضع نظام المعلومات:**منذ سنة 2002 وضعت الوكالة نظام معلومات يرتكز على شبكة داخلية للمعلومات يخص الوكالة ويربط مختلف الفروع بالمديرية العامة،يعتبر نظام المعلومات هذا فعلا بنك معطيات حقيقية حول الشباب المستثمر ونشاطاتهم، مما يسهل الإدارة الجيدة لمحافظة الوكالة المكونة من ملفات المؤسسات المصغرة مما يسمح بالمعالجة السريعة و الشفافة لكل الملفات المودعة وكذا متابعة محليا ومركزيا.
6. **لا مركزية تسيير المشاريع:**إن عملية لا مركزية التكفل بتسيير ومتابعة المشاريع تنطلق من كون الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تحاول تقريب وسائل الدعم والمرافقة بالنسبة للشباب المستثمر من جهة، وتأمين ومراقبة مثلى لسير الجهاز على أرضية الواقع من جهة أخرى.
7. **إنشاء موقع على شبكة الانترنت:**لقد تم فتح على شبكة الانترنت يخص الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهو عملي منذ سنوات ويحتوي على كل العناوين والمعلومات والتوضيحات والمستجدات التي تخص جهاز الوكالة وجميع المعلومات المتعلقة بإنشاء مؤسسات مصغرة، ويمكن تفحصه على شبكة الانترنت.
8. **دليل المؤسسات المصغرة:**

تم وضع دليل يخص المؤسسات المصغرة المنجزة في إطار الوكالة تم طبعه وتوزيعه.

9. **صندوق ضمان أخطار القروض:**

أنشأسنة1998هو مخصص لتغطية المخاطر المتعلقة بالقروض التي تمنحها البنوك التجارية لفائدة الشباب المستثمر،وهي بمثابة تشجيع البنوك على منح القروض للشاب المستثمر إضافة إلى الضمانات القانونية والتنظيمية المتعلقة بالرهن الحيازي للتجهيز لصالح البنك.

10. التطوير المستثمر للجهاز:

وذلك من خلال الرفع من مستوى أدائها والعمل على تطوير الآليات وأقلمة الجهاز مع متغيرات المحيط الاقتصادي من خلال:

- استحداث مديرية التطوير والإبداع؛
- التعاقد مع مؤسسات في الخارج متخصصة لغرض تكوين ورفع مستوى أداء موظفي الوكالة؛
- القيام بعملية التقييم الذاتي لإنجاز الوكالة وتقويم سياسات الوكالة

المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وأهدافها

من أجل تنفيذ الأهداف التي أنشئت من أجلها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،وضع على عاتق الوكالة العديد من المهام وفقا للمرسوم التنفيذي الصادر في 08 سبتمبر 1996.

الفرع الأول: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

سنعرج على مهام الوكالة حسب ما ورد في المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24ربيع الثاني 1417ه الموافق لـ 08سبتمبر [1]1996، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 09 رجب عام 1424ه الموافق ل06 سبتمبر 2003م المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي.

- دعم وتقدم المساعدة وترافق الشباب أصحاب المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- إقامة علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع، تطبيقا لخطة التمويل وتطبيق كل التدبير التي من شأنها أن تسمح برصد الموارد

[1] المادة 06، المرسوم التنفيذي رقم 03-288المؤرخ في 06 سبتمبر2003، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، **المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي**، الجريدة الرسمية، العدد 54، سنة 2003، ص6،7 .

الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة وفق للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛

- تسير تراخيص الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلاف المالي الموضوع تحت صرفها؛
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات؛
- تنظم دورات لتعليم الشباب وتكوينهم أو تجديد معارفهم في تقنيات مع الهيئات والمؤسسات التي يمكن أن تستفيد من خلالها إنجاز برامج تكوين الشباب ذوي المشاريع.
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع، كل المعلومات ذات طابع اقتصادي وتقني وتشريعي وتنظيمي المتعلق بممارسة نشاطهم.
- تشجع كل شك لآخرمن الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية الأنشطة وتوسيعها.

الفرع الثاني: أهداف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تهدف هذه الوكالة إلى ترقية ونشر الفكر المقاولاتي بمنح إعانات مالية وامتيازات جبائية خلال كل مراحل المرافقة بالتنسيق مع البنوك العمومية وكل الفاعلين على المستويين المحلي والوطني، وللوكالة عدة فروع جهوية ووكالات محلية، وبحكم توزيعها الجهوي المتوازن، تسعى لتحقيق الأهداف التالية:

- تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة وتفعيل دورها وامتصاص البطالة، وبالتالي إنعاش الاقتصاد الوطني.
- خلق وتعزيز والاستغلال الأمثل للمبادرة الفردية الإبداعية، ودفع تنافسية المؤسسات.
- مساعدة ومساندة وتوجيه المستثمرين الشباب في إنجاز الدراسات التقنية الاقتصادية، والسهر على توفير حظوظ الموافقة على مشاريعهم، ولا يقبل إلا المشاريع الواعد بمردودية إنتاجية ومالية.

المطلب الثالث: صيغ الدعم المالي الممنوحة من طرف الوكالة

نظرا لأهمية تسريب التمويل ومنح الإعانات في جدب الشباب العاطل وتحفيز روح المبادرة لديه في الاستثمار وفرت العديد من التسهيلات لإنجاز المشاريع الجديدة، وتطوير المشاريع المنشأة التي تكون محفزا قويا للشباب العاطل على الإقدام لإنجاز مشاريع خاصة بهم.

الفرع الأول: الإعانات المقدمة من طرف الوكالة

تنقسم الإعانات التي تمنحها الوكالة إلى نوعين: إعانات تمنح في مرحلة الإنجاز وإعانات أخرى تمنح في مرحلة الاستغلال، ومهما كان نوع الاستثمار، إنشاء أو توسيع يخضع المشروع بعد ذلك إلى متابعة ومرافقة من طرف مصالح الوكالة، وهي نفس الإعانات المطبقة بالنسبة للتمويل الثنائي والتمويل الثلاثي.

1. مرحلة الإنجاز:

تمنح نوعين من الإعانات للمؤسسة المصغرة خلال مرحلة الانجاز، يتعلق الأمر بإعانات مالية وإعانات جبائية.

أ) **الإعانات المالية:** هناك جملة اعفائات تستفيد منها المؤسسات المندرجة تحت غطاء الوكالة الوطنية على غرار الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرةو الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للاكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي، كما تستفيد المؤسسة المصغرة من الإعانات المالية وهي المتمثلة في ثلاثة قروض إضافي والتي تطرقنا إليها سابقا المتمثلة في:

- قرض بدون فائدة للكراء، بقيمة500.000دج لفائدة حاملي الشاهدات التكوين المهني.
- قرض بدون فائدة للكراء، بقيمة500.000دج.
- قرض بدون فائدة للكراء، بالنسبة للطلبة الجامعيين من أجل إنشاء مكاتب جماعيةبقيمة1000.000دج، أيضا قرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة100%

ب) **الإعانات الجبائية:** حيث تستفيد المؤسسة المصغرة من الإعانات الجبائية التالية:

* **في مرحلة إنجاز المشروع:**

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لاقتناء التجهيزات الخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار؛
- تطبيق المعدل المخفض لـــ 5% فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تستعمل في إنجاز الاستثمار؛
- الإعفاء من الرسم العقاري على الممتلكات المبنية و البناءات الإضافية.
- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للمشاريع المصغرة؛
- الإعفاء من الرسوم نقل الملكية على الاكتساب العقارية التي تتم في إطار إنشاء النشاط؛
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاط الحرفي و المؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.

* **في مرحلة استغلال المشروع:** تمنح للمستثمرين الشباب المستثمر امتيازات جبائية في مرحلة الاستغلال وذلك لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو مدة ستة سنوات للمناطق الخاصة، و يتعلق الأمر بالإعفاء الكلي من الضريبة علو أرباح الشركات والإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي، والرسم على النشاط المهني كما يمكن تمديد فترة الإعفاء لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاث عمال على الأقل لمدة غير محددة، وعند نهاية فترة الإعفاء، تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي بـ:

- 70% خلال السنة الأولى من الضرائب.
- 50% خلال السنة الثانية من الضرائب.
- 25%خلال السنة الثالثة من الضرائب.

* **مرافقة ومتابعة المشروع:** مهما كان نوع الاستثمار ترتكز المتابعة والمرافقة المؤسسات المصغرة من طرف مصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حول المحاور التالي:

- المشورة والتوجيه خلال نضج فكرة المشروع ومرافقة الشباب أصحاب المشاريع خلال إنشاء المؤسسة المصغرة؛

- متابعة احترام التزام المشروع ما في إطار دفتر الشروط و الإرسال الدوري للمعطيات المتعلقة بتطويرها ودعم المؤسسة المصغرة في مواجهة المصاعب المرتبطة بالمشروع؛
- التكوين الدائم للشباب أصحاب المشاريع.

2. مرحلة الاستغلال:وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمشاريع الاستثمارية لمدة3سنوات بداية من انطلاق النشاط أو 6 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة، وتتمثل هذه الامتيازات في:[1]

- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية، وتمتد فترة الإعفاء لمدة سنتين عندما يتعهد الشاب المستثمر بتوظيف ثلاث عمال على الأقل لمدة غير محدودة.
- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات والمنشئات الإضافية المخصصة لنشاطات المشاريع الاستثمارية **لمدة ثلاث أو ست أو عشر سنوات حسب موقع النشاط**
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.
- بالإضافة لهذه الإعفاءات من دفع الضرائب تأتي تدابير جديدة لدعم هذا الامتياز بإخضاع المشاريع الاستثمارية الجديدة لدفع الضريبة بصفة تدريجية، وحتى تتمكن المشاريع الاستثمارية من العمل والتطور أدرج إجراء،لتخصيص مالا يقل عن 20 %من المشاريع العمومية المحلية من اجل التنفيذ من قبل المشاريع الاستثمارية الممولة من طرف الوكالة.

الفرع الثاني: شروط الاستفادة من امتيازات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

1. بالنسبة للاستفادة من الإعانة المقدمة من طرف الوكالة:

يستفيد من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، والتي تمنح مرة واحدة عند انطلاق المشروع، صاحب المشروع الذي يستوفي مجموع الشروط التالية:

[1] الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دليل إنشاء مؤسسة، ص8.

- أن يتراوح عمر الشاب بين 19 سنة و 35 سنة، وعندما يحدث المشروع ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل، يمكن رفع سن مسير المقاولة المحدثة إلى 40 سنة كحد أقصى.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة؛
- ألا يكون شاغلا وظيفة مأجورة (بطال) عند تقديم طلب الإعانة.
- أن يكون يمتلك مؤهل مهني.

2. بالنسبة للقرض البنكي:

- طلبات التمويل البنكية (تمويل ثلاثي)، والمساهمة الشخصية للشاب في المشروع والإعانة التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، يدرسها النظام البنكي وفق القواعد والمقاييس الخاصة بمنح القروض.
- يجب على الشاب صاحب المشروع الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض وفرع اشتراكاتهم فيه.
- لا يبلغ ولا يطبق قرار منح مختلف أشكال الإعانة المقدمة من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب إلا بعد موافقة البنوك أو المؤسسات المالية على منح القرض.
- كل من إجراءات تحضير المشاريع وتقييمها، منح القروض والإعانات نضع لاتفاقية مشتركة بين البنوك والمؤسسات المالية والوكالة وصندوق الكفالة المشتركة لضمان القروض.

الفرع الثالث: طريقة التمويل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هناك نوعين من الاستثمار وهما استثمار الإنشاء واستثمار التوسيع مع ذكر أهم المشاريع الممولة حسب طبيعتها:

أولا: استثمار الإنشاء: يتمثل في إنشاء مؤسسة مصغرة من طرف الشباب حاملي المشاريع وفق إحدى الصيغ التمويل التالية:

الشكل 03: التركيبة التمويلية لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

1. صيغة القرض في التمويل الثنائي:

استثمار الإنشاء بتمويل الثنائي يتمثل في إنشاء مؤسسة من طرف الشباب أصحاب المشاريع مؤهلين لجهاز مشروع مدعم من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مع الاعتماد في التمويل فقط على القرض بدون فائدة المقدم من الوكالة والمساهمة الشخصية للشباب أصحاب المشاريع. ففي صيغ التمويل الثنائي تتشكل التركيبة المالية من المساهمة المالية للشباب أصحاب المشاريع والقرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة،وذلك حسب النسب الواردة في الجدول الموالي:

الجدول 16: الهيكل التمويلي الثنائي

مستوى الاستثمار	قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية
المستوى الأول	أقل من 5.000.000دج	%29	%71
المستوى الثاني	ما بين 5.000.001دجإلى 10.000.000دج	%28	%72

القرض بدون فائدة Prêt non rémunéré	المساهمة الشخصية Apport personnel	2- التمويل الثنائى FINANCEMENT MIXTE
50%	50%	**كامل مناطق التراب الوطني**

2. صيغة القرض في التمويل الثلاثي:

عبارة عن استثمار لإنشاء مؤسسة مصغرة من طرف الشباب حاملي المشاريع والمؤهلين ويتمثل استثمار الإنشاء بصيغة التمويل الثلاثي في إنشاء مؤسسة من طرف الشباب أصحاب المشاريع مؤهلين لإنجاز مشروع مدعم من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مع الاعتماد في التمويل على:

- المساهمة الشخصية للشباب المستثمرين؛
- القرض بدون فائدة من طرف الوكالة؛
- قرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة 100%و يتم ضمانة من طرف صندوق الكافلة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياه الشباب ذوي المشاريع.

الجدول 17: مستويات التمويل

القرض البنكي Prêt bancaire	القرض بدون فائدة Prêt non rémunéré	المساهمة الشخصية Apport personnel	التمويل الثلاثي FINANCEMENT TRIANGULAIRE
% 70	% 25	%05	**المناطق الحضرية**
% 70	% 25	% 05	**المناطق الخاصة ومناطق الهضاب العليا**
% 70	% 25	% 05	**مناطق الجنوب**

ففي صيغة التمويل الثلاثي تتشكل التركيبة المالية من المساهمة المالية للشباب أصحاب المشاريع والقرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة، إضافة إلى القرض البنكي حسب النسب الواردة الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم 18:الهيكل التمويلي الثلاثي

مستوى الاستثمار	قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
المستوى الأول	أقل من 5.000.000دج	%29	%1	%70
المستوى الثاني	ما بين 5.000.001 إلى 10.000.000دج	%28	%2	%70

المصدر:www.ansej.org.dz

3. **القرض الإضافي بدون فائدة**:توجه هذه القروض إلى الشباب حاملي الشهادات التكوين المهني و الجامعيين من أجل إنشاء ورشات متنقلة، مكاتب جامعية وقرض كراء، كما أن مدة تسديد القرض البنكي لا يمكنها أن تكون أقل من ثمان سنوات منها ثلاث سنوات إرجاء.

بإمكان حاملي شهادة التكوين المهني الذين تتراوح أعمارهم بين 19و40 سنة الاستفادة من تمويل نشاطاتهم في إطار الوكالة بقرض تبلغ نسبته 28%أو 22%، كذا قرض بنكي بنسبة71% مخفض الفوائد 100%، من أجل اقتناء ورشات متنقلة في مختلف المجالات كالترصيص، كهرباء العمارات، التدفئة،التبريد، دهن العمارات ومكانيك السيارات كما تبلغ قيمة القرض الإضافي 500.000دج.

بإمكان حاملي شهادات جامعية إنشاء مكاتب جماعية مثل: الأطباء، المحاميين المدققين للحسابات....الخ، الاستفادة من تمويل تجهيزاتهم في إطار القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وبقرض بنكي نسبة فوائده 0%، ذلك بمساهمة شخصية بنسبة 1%أو 2%من كلفة الاستثمار، كما يمكن الاستفادة من قرض للكراء تصل قيمته إلى 1.000.000دج.[1]

[1] الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منشور، إنشاء مؤسسة بالتمويل الثنائي،ص1

ثانيا: استثمار التوسيع

تقرر تمويل استثمارات التوسيع بالنسبة للمؤسسات المصغرة بموجب التعديل الجديد في النصوص المنظمة لجهاز الوكالة في سبتمبر 2003 الذي يقضي بإمكانية استفادة المشاريع الممولة من طرف الوكالة من تمويل لهذا الغرض، فاستثمار التوسيع يتمثل في الاستثمارات المنجزة من طرف المشروع نفسه بعد استيفاء مرحلة استغلال استثمار الإنشاء، وقد وفرت الوكالة صيغتين لتمويل هذه الاستثمارات وهما كالتالي:

* **التمويل الثنائي:**الذي يقوم على مساهمة كل من الشباب أصحاب المشاريع بالأموال الخاصة ومساهمة الوكالة بقرض بدون فائدة، التي تتباين حسب مستوى الاستثمار.
* **التمويل الثلاثي:** الذي ينص على وجود ثلاثة أطراف مساهمة في التمويل،المساهمة الشخصية للشباب المستثمرين،القرض بدون فائدة من طرف الوكالة،وقرض بنكي مخفض الفوائد، وقرض إضافي بدون فائدة الذي هو موجه إلى الشباب حاملي شهادات التكوين المهني والجامعيين من أجل إنشاء ورشات متنقلة،مكاتب جامعية وقرض كراء.

ثالثا: المشاريع الممولة طبيعتها

1. المشاريع الممولة حسب النشاط:

تؤكد النتائج المعروضة في الجدول أعلاه التوجه الجديد للنظام من حيث الأنشطة التي سيتم تمويلها، حيث بلغت الزراعة من 26% في عام 2014 إلى 29% في 2015 و31% في عام 2016،و حصة الأشغال و البناء العمومية من 12% في 2014 إلى 16% في 2015 و15% في عام 2016،أما ما يخص الصناعة والصيانة من 16% في 2014 إلى 21% في 2015 و24% في عام 2016،في حين نسبة المهن الحرة من 4% في 2014 إلى 5% في 2015 و6% في عام 2016،أما قطاع الخدمات ، انخفض معدل التمويل بشكل حاد، من 32 % في عام 2014 إلى 21 % في عام 2016.

2. المشاريع الممولة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

شجع إنشاء مشاريع مبتكرة وجيدة توليد قيمة مضافة (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) من خلال دعم خاص لخريجي الجامعات كما زاد هذا الإنشاء من نسبة

المشاريع الممولة في هذا القطاع، حيث انتقلت النسبة من 2% في عام 2014، و3% في عام 2015، إلى 6% في عام 2016.

3. المشاريع الممولة حسب قطاع التعليم

ارتفع معدل المشروعات التي تمول حسب مستوى التكوين المهني من 25% في 2014 إلى 43% في 2015 و66% في عام 2016، كما ارتفع معدل الجامعيين من 8 % في عام 2014 إلى 13 % في عام 2015 وقرابة20 % في عام 2019، في حين يمثل معدل التكوين المهني 84% من المشاريع الممولة في عام 2019.

4. المشاريع الممولة لصالح المرأة:

ارتفع معدل المشروعات الممولة للنساء بشكل كبير من 7% خلال الفترة (2010-2013) إلى 9% في عام 2014، و11% في 2015 و14% خلال عام 2016 ثم 10% في أواخر 2019

5. المشاريع الممولة في الأمد الطويل:

معظم المؤسسات صغيرة الحجم ساهمت في خلق أكثر(**397 919**وظيفة) بشتى القطاعات الاقتصادية، مما أكسبها صيغة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

6. تأثير العمل

عدد الوظائف المنشأة من خلال المشاريع التي تم تمويلها مكن من توفير 264 878 منصب عمل خلال الفترة الممتدة من أواخر 2010 و 2016، أما ما بين 2014-2016 فتم إنشاء 167476 فرصة عمل من خلال المشاريع الممولة ، أي 20 % من إجمالي الوظائف التي أنشأتها ANSEJ منذ إنشائها، وفي سنة 2019 تم إحصاء 397 919 وظيفة تم إنشائها بمختلف القطاعات الاقتصادية كما سبقت إليه الذكر[1]

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على الموقع: www.ansej.org.dz تم الاطلاع عليه يوم الأربعاء29 ماي 2022 على الساعة 18h45.

خلاصة الفصل الثاني:

بعد كل ما تطرقنا إليه من خلال هذا الفصل من تطور لمعدل البطالة وجل السياسات المنتهجة للحد من تفاقم هذه المعضلة إلا أنها تظل من النوع الاجتماعي سياسات خاملة راجع الى تعدد العراقيل التي يواجهها الشباب البطال ، وتتميز بأنها سياسات ظرفية فبقدر نجاحها في التخفيف من حدة البطالة فقد زادت من الهشاشة في سوق العمل ، وقد قمنا بعرض دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب باعتبارها جهاز مرافقة يتم اللجوء إليه بكثرة ، ودورها في خلق مناصب شغل وإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة من خلال استعراض تنظيمها ومهامها ، سنحاول من خلال الفصل الموالي التطرق إلى تحليل تطور سياسة Ansej في ولاية برج بوعريرج وسعيها الحثيث في مساعدة الشباب على خلق مؤسساتهم من خلال تنمية النشاط المقاولاتي الرامي إلى ضبط سوق العمل وفقا لسياسة الدولة.

الفصل الثالث

تقييم عمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشبابANSEJ

فرع برج بوعريريج

لعبت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الآونة الأخيرة دورا مهما، سواء كان ذلك فيما يخص جانب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو من جانب خلق مناصب الشغل أو حتى من حيث دورها في تشجيع الاستثمار المحلي وما تقدمه على المستوى الوطني بصفة عامة وبولاية برج بوعريريج بصفة خاصة، وهي تعمل جدية على تطوير أشكال التعاون مع محيط المؤسسات المصغرة، وتسهر على تسهيل إجراءات استحداث المؤسسات المصغرة، وتشجع بروز المشاريع المبتكرة، وتقدم الدعم لمنشئي المؤسسات الجديدة، كما تضمن ديمومة المؤسسات ومرافقتها، والتنظيم الأفضل، والعمل على جعل المؤسسات المصغرة عاملا استراتيجيا في التطور الاقتصادي .

المبحث الأول: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريريج

نتطرق في هذا الجزء إلى دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعـم تشغيل الشباب لولايــة برج بوعريريج، من خلال التعريف بالولاية ودور فرع الوكالة فيها ، وهيكلها التنظيمي الولائي ، ومختلف مصالحها ، وإحصاء عملها ونشاط المؤسسات المنشأة ، وعدد المناصب المستحدثة منذ نشأتها .

المطلب الأول: السكان والبطالة في ولاية برج بوعريريج

الفرع الأول: التعريف بالولاية

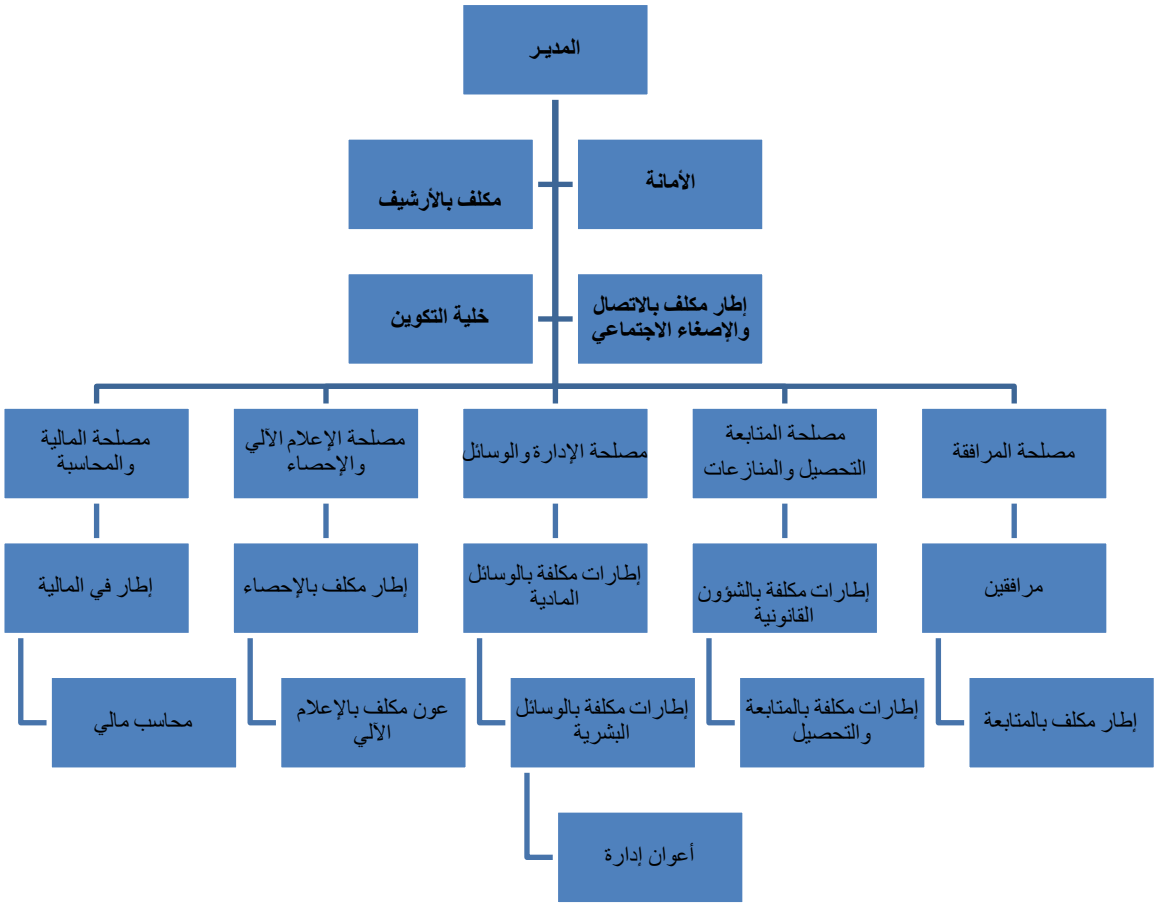
ولاية برج بوعريريج هي ولاية من ولايات الهضاب العليا الشرقية وتعتبر كهمزة وصل بين الشرق، الغرب والجنوب، فيحدها شمالا ولاية بجاية، أما شرقا فتحدها ولاية سطيف، وغربا ولاية البويرة وجنوبا ولاية المسيلة، ولقد انبثقت هذه الولاية عن التقسيم الإداري لسنة 1984 مقسمة إلى عشرة (10) دوائر إدارية وأربعة وثلاثون (34) بلديـة، تبلغ مساحتها 4114كلم² وعدد سكانها حوالي 716423 نسمة (هذا حسب إحصائيات 2020)، وكغيرها من الولايات استفادت ولاية برج بوعريرج من برامج دعم وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب سابقا والذي أصبح اليوم

يعرف باسم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE، كل هذا في إطار التكفل بالشباب البطال وبالأخص خريجي الجامعات حتى لا يقعوا في دوامة البطالة،وهنا نبين البلديات التي تتمركز فيها الوكالة.

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية وخريطة توزيعها على بلديات برج بوعريريج

أولا: هيكل جهاز وكالة Ansej

الشكل 04: الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية



المصدر: www.ansej.dz

ثانيا: خريطة توزيع الوكالة على البلديات لولاية برج بوعريريج

الشكل 05: خريطةتوزيع الوكالة على البلديات لولاية برج بوعريريج

المطلب الثاني: إحصائيات عمل الوكالة الولائية فرع برج بوعريريج

الفرع الاول: المؤسسات الممولة حسب بلديات الولاية 2009 – 2019

الجدول 19:عدد المشاريع الممولة وحجم مناصب العمل المستحدثة بين 2009– 2019

البلدية	عدد المشاريع الممولة	مناصب الشغل المستحدثة
برج بوعريريج	1704	5112
راس الواد	267	801
عين تسرة	64	192
اولاد براهم	35	105
برج زمورة	23	69
اولاد دحمان	89	267
تسامرت	19	57
متصورة	98	294
بن داود	27	81
المهير	99	297
حرازة	10	30
اولاد سيدي ابراهيم	16	48
مجانة	193	579
الياشير	219	657
حستاوة	129	387
ثنية النصر	23	69
عين تاغروت	57	171
تكستار	40	120
برج الغدير	113	339
بليمور	50	150
غيلاسة	22	66
العناصر	72	216
تاقلعيت	14	42
الحمادية	141	423
العش	93	279
القصور	78	234
الرابطة	29	87
جعافرة	90	270
الطة	69	207
الملن	25	75
تفرق	14	42
سيدي مبارك	59	177
بئر قاصد علي	58	174
متنى	98	294
المجموع	4137	12411

المصدر : www.ansej.org.dz

الفرع الثاني: المؤسسات الممولة حسب مختلف القطاعات

وضعية المؤسسات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب قطاعات النشاط هي:

الجدول 20: توزيع القطاعات حسب السنوات الفترة 2000-2008

القطاعات / السنوات	الفلاحة	الخدمات	الصناعات الحرفية	البناء والأشغال العمومية	الصناعة	المهن الحرة	النقل
2000	35	65	8	11	53	32	60
2001	79	24	9	12	39	25	64
2002	112	15	14	11	45	34	31
2003	79	41	15	14	45	20	8
2004	83	160	17	20	45	34	1
2005	149	229	34	44	58	51	3
2006	126	77	28	14	16	37	4
2007	85	39	41	11	5	40	8
2008	92	14	35	5	5	30	8
المجموع	**840**	**663**	**201**	**142**	**311**	**303**	**187**

المصدر:بالاعتماد على الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريريج سنة 2017

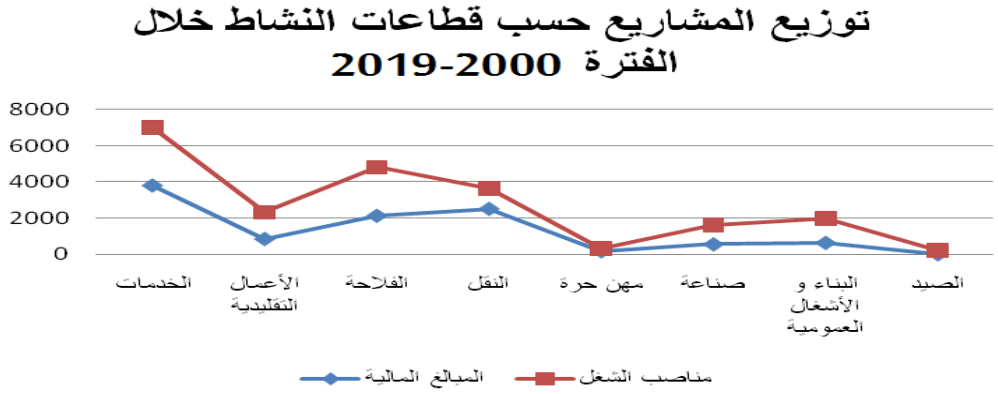
الجدول 21: توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2009-2020

القطاعات	عدد المشاريع الممولة	مناصب الشغل
الفلاحة والصيد البحري	**832**	**2496**
الأعمال التقليدية	**865**	**2595**
البناء والأشغال العمومية	**330**	**990**
الري	**17**	**51**
الصناعة	**518**	**1554**
المهن الحرة	**113**	**339**

الخدمات	1416	4248
النقل	996	2988
العدد الإجمالي	5087	15261
المبلغ الإجمالي للاستثمار	15.591.380.084.50	
مبلغ استثمار الوكالة	4.369.516.942.91	

المصدر:بالاعتماد على الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريريج 2020

الشكل 06: توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط الاقتصادي ما بين 2000-2019



المصدر: بالاعتماد على الإحصائيات الجدول أعلاه

يشير الشكل أعلاه إلى طبيعة المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط خلال الفترة الممتدة بين 2000 إلى 2019 استطاعت توفير **15261** منصب شغل ليتبين أن قطاع الخدمات هو القطاع الأكثر نشاط والأكثر هيمنة بتمكنه من توفير **4248**منصب شغل متبوعا بقطاع النقل في المرتبة الثانية بخلق **2988**منصب شغل ثم يليه كل من القطاع الحرفي و قطاع الفلاحة والصيد البحري ثم قطاع الصناعة ، بتوفير **2595**، **2496**، **1554**منصب شغل على التوالي، أما نصيب قطاع البناء والأشغال العمومية جاء محتشما كون أن المنطقة في طور التطوير والإنشاء فهذا يجعل قطاع البناء يعرف نشاط كبير.

الجدول 22: يوضح مقارنة حجم التمويل الثنائي والثلاثي للمشاريع 2009-2020

	نوع التمويل		مراحل التمويل		الجنس		المجموع	مناصب الشغل المستحدثة
	الثنائي	الثلاثي	الإنشاء	التوسعة	ذكور	إناث		
الفلاحة و الصيد البحري	23	809	817	15	790	42	832	2496
الحرف	36	829	862	3	754	111	865	2595
الأشغال العمومية	28	302	322	8	324	6	330	990
الري	1	16	17	0	16	1	17	51
الصناعة	23	495	515	3	455	63	518	1554
المهن الحرة	43	70	108	5	62	51	113	339
الخدمات	104	1312	1411	5	1278	138	1416	4248
النقل	49	947	988	8	993	3	996	2988
العدد الإجمالي	307	4780	5040	47	4672	415	5087	15261

المصدر: إحصائيات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريريج 2020

عدد المؤسسات المستفيدة من التوسعة هي: 47 مؤسسة.

نسبة تسديد الديون في سنة 2018: 85%

نسبة تسديد الديون في سنة 2019: 45,64%

الجدول 23:المشاريع الممولة حسب الجنس من (2008-2020)

السنوات	الذكور	إناث	المجموع
2008	78	19	97
2009	235	51	286
2010	353	31	384

707	34	673	**2011**
1104	45	1059	**2012**
599	32	567	**2013**
403	22	381	**2014**
318	27	291	**2015**
217	23	194	**2016**
59	5	54	**2017**
69	7	62	**2018**
63	6	57	**2019**
24	4	20	**2020**
4330	**306**	**4024**	**المجموع**

المصدر: إحصائيات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريرج 2021

الجدول 24:المشاريع الممولة حسب مؤهلات المستثمرين من (1998-مارس 2021)

سنة التمويل	نوع المؤهل			المشاريع الممولة	المناصب المستحدثة
	بدون مؤهل	تكوين مهني	جامعي		
1998	10	1	0	11	33
1999	54	1	3	58	174
2000	85	12	11	108	324
2001	49	18	11	78	234
2002	65	12	11	88	264
2003	74	12	6	92	276
2004	62	10	9	81	243
2005	110	29	15	154	462
2006	74	27	6	107	321
2007	40	16	11	67	201
2008	59	22	16	97	291
2009	179	76	31	286	858
2010	274	68	36	378	1134
2011	591	76	34	701	2103
2012	960	104	31	1095	3285
2013	476	88	31	595	1785
2014	245	118	39	402	1206
2015	112	170	33	315	945
2016	12	161	41	214	642
2017	1	43	14	58	174
2018	0	40	29	69	207
2019	0	25	38	63	189
2020	0	15	9	24	72
2021	0	24	36	60	180
المجموع	3532	1168	501	5201	15603

المصدر: إحصائيات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريريج 2021

- **توزيع المستفيدين حسب الشريحة العمرية للفترة (2000-2017)**

يوضح الجدول الموالي توزيع المستفيدين حسب الشريحة العمرية خلال الفترة 2000-2017.

الجدول 25:توزيع المستفيدين حسب الشريحة العمرية خلال الفترة (2000-2017)

السنوات السن	من19 إلى 25	من 26 إلى 30	من 31 إلى 40
2000	103	116	85
2001	102	80	81
2002	84	109	73
2003	94	72	57
2004	132	113	115
2005	196	207	162
2006	96	120	85
2007	93	68	68
2008	75	59	58
2009	143	137	91
2010	193	204	137
2011	441	422	202
2012	876	928	458
2013	407	402	256
2014	408	390	267
2015	224	198	145
2016	128	109	75
2017	23	27	21
المجموع	3818	3761	2436

المصدر:بالاعتماد على الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة 2017

التفسير:

نلاحظ من خلال الجدول والشكل البياني أن أكبر فئة مستفيدة من القروض يتراوح متوسط عمرها ما بين 19 – 25 سنة و 26 –30 سنة، وتعتبر هاتين الفئتين أكثر بحثا عن تحقيق الذات و تكوين المستقبل والاستقرار، أما بالنسبة للفئة الأقل من21 سنة فتضم فئة الشباب الذين لم يكملوا مراحل التعليم و اتجهوا إلى عالم الشغل في سن مبكر، في جين أننا نجد أن فئة 31 – 40 سنة فتمثل الشريحة المستفيدة من القرض الإضافي الذي يمنحه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب في حال توفر الشروط اللازمة من الاستفادة من القرض،وهذا راجع للسياسة التقشفية التي انتهجتها الحكومة في الآونة الأخيرة..[1]

المطلب الثالث: المعوقات التي تواجه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريريج وآفاقها

الفرع الأول:أهم المعوقات التي تواجه الوكالة

أولا: المعوقات المتعلقة بالفئة المستهدفة

- عدم التحكم في آليات التسيير (بالنسبة للمشروع)؛
- عدم المعرفة الجيدة للسوق سوى بالنسبة للبائع أو المشتري؛
- صعوبة التسويق و إيجاد السوق الأنسب؛
- الطريقة المتبعة في منح التمويل (القرض)؛
- العراقيل الإدارية والبطء في اتخاذ القرارات (خاصة المعاملات التي تجمع بين البنك الممول، الوكالة، المستفيد)
- عدم توفر الجوانب الشخصية للمقاول في أغلب الأحيان.

[1] الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، «المرسوم التنفيذي رقم 96–296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، العدد 52، ص12.

- ترجيح النشاط التجاري والخدمي (الذي لا يتطلب مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.

ثانيا: المعوقات المتعلقة الوكالة ANSEJ

- كثرة التعديلات في القوانين و النصوص التشريعية؛
- ارتباط التمويل المصغر في الجزائر بالبنوك العمومية التي لا تولي الاهتمام الكافي بالتمويل المصغر نظرا لتركي خبرتها على الأنشطة الأخرى الأسرع و الأكثر ربحية؛
- غياب البنوك الخاصة التي تشجع التنافس في مجال القرض المصغر مما يلغي جانب التحفيز لمنح مثل هذه القروض.

الفرع الثاني: الآفاق

- تكثيف نشاطات الإعلام واستعمال التكنولوجيات الجديدة على مستوى جميع الفضاءات.
- تحسين وتحديث ميكانيزمات المرافقة والمتابعة.
- العمل على تقليص مدة المسار الاستثماري.
- متابعة المشاريع والعمل على ديمومة المؤسسات المصغرة.
- تنمية برامج التكوين لفائدة الشباب.
- مواصلة وتكوين إطارات الوكالة

المبحث الثاني: الدراسة الميدانية

تمت الدراسة الميدانية على مستوى وكالة ANSEJ برج بوعريريج خلال الفترة الممتدة بين 2000-2018 باعتماد أسلوب الاستمارة، حيث مست العينة 48 فرد وتم استرجاع 46 صالحة للتحليل والدراسة من خلال طرح أسئلة كمية ونوعية بغية معرفة مدى إسهام جهاز ANSEJفي مواجهة البطالة لديهم وتوفير فرص التشغيل، ولقد تم معالجة المعطيات المحصل عليها باستخدام برنامج SPSSطبعة 16.

المطلب الاول: الاطار المنهجي للدراسة الميدانية

الفرع الأول: أدوات التحليل الإحصائي

لتحليل إجابات الأفراد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائيةSPSS 16أما الوسائل الإحصائية المستخدمة كانت كالتالي:

* **التكرارات:** لمعرفة تكرار اختيار كل إجابة من الإجابات المقترحة في الاستبيان.
* **النسب المئوية:** لتحديد نسبة اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان.

تحليل الجزء الأول: خصائص العينة

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية وثبات أداة الدراسة

أولا: الأساليب الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم استعمال برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For Social Sciences). SPSS الطبعة23

ومن خلاله تم استعمال الأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ معامل ألفا كرومباخ للتأكد من درجة ثبات أداة القياس.
- ✓ النسب المئوية والتكرارات.

- ✓ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بغية الإجابة عن أسئلة الدراسة ومعرفة الأهمية النسبية لكل فقرة من أبعاد الدراسة.

الفرع الثالث: ثبات أداة الدراسة. (Alpha Cronbach)

أولا: حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ

لقياس مدى ثبات الاستمارة تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ، الذي يعد أحد أهم الاختبارات الإحصائية لتحليل بيانات الاستبيان لإضفاء الشرعية عليها،وعلى ضوء نتائج هذا الاختبار يتم تعديل الاستمارة أوقبولها، يستخدم هذا الاختبار لتحديد فيما إذا كانت أسئلة الاستبيان صحيحة تبعا لأجوبة المستجوبين على الأسئلة، على أن تكون أصغر قيمة مقبولة لألفا كرونباخ هي 0.6 وكلما زادت القيمة تكون أفضل، وعليه يمكن تبيان نتائج الجدول كالتالي:

الجدول 26: يوضح قيمة معامل ألفا كرومباخ

عدد العبارات	*قيمة معامل ألفا كرومباخ*
21	**0.851**

المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة23

التفسير:

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرومباخ مرتفعة (0.851) مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بمعامل ثبات عال وقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة ومدى صلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات.

العنصر الثاني: حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

- **المتغير المستقل (السياسات أو الاستراتجيات):** ويتمثل في وكالةANSEJ

الجدول 27: يوضح درجة الثبات

عدد الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
2	14	**0.816**

المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة23

حسب الجدول نلاحظ وجود اتساق داخلي عالي جدا، كذلك وجود درجة ثبات عالية = **0.816**

- **المتغير التابع (اختيار الأفراد):** ويتمثل في رغبتهم في إنشاء مؤسستهم.

الجدول 28: درجة قيمة معامل ألفا كرونباخ

عدد المتغيرات	*عدد الفقرات*	*قيمة معامل ألفا كرونباخ*
1	7	**0.713**

المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة23

نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تساوي **0.713** وتعتبر درجة عالية مما يدل على وجود اتساق داخلي بين جميع عبارات هذا المحور.

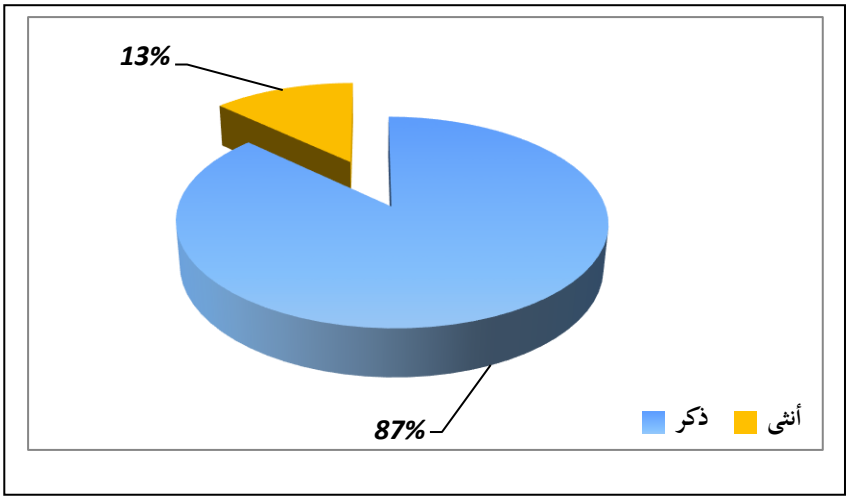
المطلب الثاني: مجتمع الدراسة والنتائج التطبيقية

الفرع الأول: تحليل المعلومات الشخصية لأفراد العينة. (الجزء الأول)

تساعد المعلومات الشخصية على التعرف على ملامح وخصائص العينة المستهدفة وعلى خلفياتهم، كما اعتمدنا في دراستنا على تحليل وذلك بالتركيز على بعض المعلومات التي تصب في اتجاه اشكاليتنا والمتعلقة بالكم والنوع فكانت الانطلاقة من صنف ونوع المؤسسة ، طبيعة القطاع والنشاط الممارس، توزيع الجهاز أو تموقعه، تاريخ الإنشاء أو الاستفادة ناهيك عن توزيع أفراد العينة وفق معيار المؤهل العلمي.

أولا: توزيع الأفراد حسب متغير الجنس

الشكل رقم 07:توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



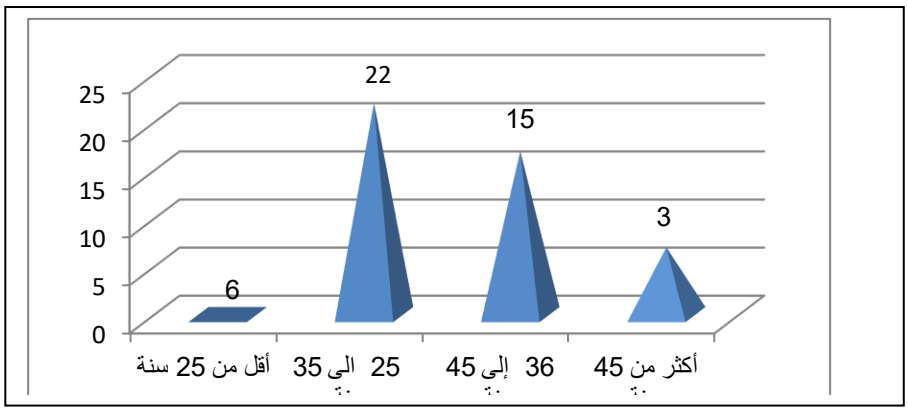
المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة23

التفسير:

يتضح من الشكل أعلاه بأن أغلبية الفئة المستجوبة هي من فئة الذكور فهي تفوق وتتعدى بذلك فئة الإناث، وذلك بنسبة الذكور 87 % مقابل 13%، وهذا أمر جد طبيعي نظرا لخصوصية المجتمع الجزائري

ثانيا: توزيع الأفراد حسب متغير السن.

الشكل 08 :توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن



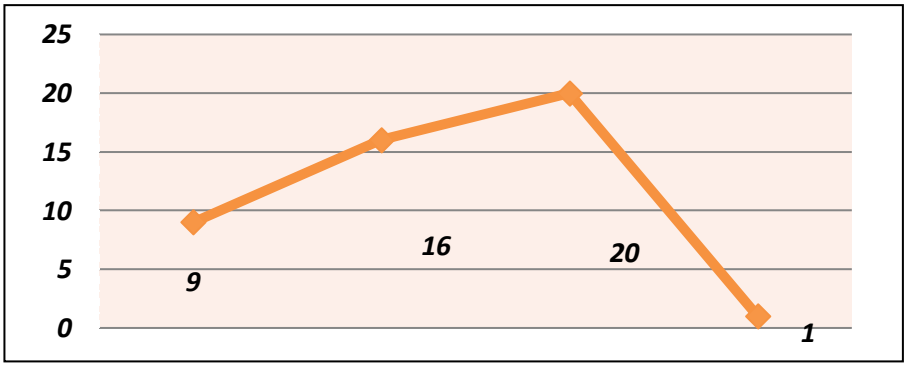
المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة23

التفسير:

إن أهم ما يمكن استنتاجه من العينة المستجوبة أن فئة الأفراد الذين يتراوح متوسط عمرها بين 25 إلى 35 سنة هي التي تمثل أكبر شريحة مستفيدة من مزايا الأجهزة الداعمة لترقية الشغل بالمنطقة حيث بلغت ما معدله 47%من إجمالي أفراد العينة، ثم يليها الفئة العمرية من 36 إلى 45 فتقدر بنحو 32 %من إجمالي أفراد العينة، ثم يليها الفئة العمرية الأكثر من 45 سنة بنسبة 06% من إجمالي أفراد العينة، بينما الفئة العمرية أقل من 25 سنة فتقدر نسبتها بـ 13% وهذا أمر طبيعي تبعا لشروط كل جهاز.

ثالثا: توزيع الأفراد حسب متغير المستوى التعليمي.

الشكل 09: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة23

التفسير:

إن أهم ما تشير إليه مخرجات الدراسة الميدانية أن أصحاب المستوى الثانوي يأتون في المرتبة الأولى بنسبة 43.5 %و هي الفئة الأكثر استفادة من مشاريع أو بالأحرى استراتجيات الدولة وشى الأجهزة الموفرة ،بينما تقدر نسبة فئة التقنيين الساميين19.6% بينما حاملي شهادة ليسانس بمعدل 34.8 %، أما بالنسبة لباقي أفراد العينة أصحاب

الدراسات العليا فهم يحتلون المركز الأخير وبنسبة مئوية تقدر بـ 2.2% لعدم رغبتهم في المجازفة والمخاطرة ويفضلون العمل في القطاع العام بدل خلق مؤسساتهم.

جدول 29: يوضح توزع أفراد العينة حسب متغير (الجنس، السن، المستوى التعليمي)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	40	**87%**
	أنثى	06	**13%**
السن	أقل من 25 سنة	00	**0%**
	من 26 إلى 35 سنة	22	**47,8 %**
	من 36 إلى 45 سنة	17	**37 %**
	أكثر من 45 سنة	07	**15,2%**
المستوى التعليمي	ثانوي	20	**43,5%**
	تقني سامي	16	**34,8%**
	ليسانس	09	**19,56%**
	دراسات عليا	01	**2 ,2%**

رابعا: توزيع الأفراد حسب نوع المؤسسة

الجدول 30:توزيع عينة الدراسة حسب نوع المؤسسة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SARL	6	12,5	6,0	6,0
	EURL	7	14,6	7,0	13,0
	SPA	2	4,1	2,0	15,0
	AUTRES	31	64,6	31,0	100,0
	Total	46	95,8	100,0	
Missing	System	2	4,2		

Total	48	100,0		

المصدر: بناء على مخرجات برنامجSPSS

التفسير:

تشير معطيات خلال الجدول أعلاه إلى توجهات الشباب حاملي المشاريع إلى التوجه إلى استراتجيات الدولة وذلك بالاستفادة من مزايا خلق مؤسسات وشركات ذات مسؤولية محدودة وذات أسهم وغيرها حيث أن النسبة الأكبر تنحصر في مؤسسات فردية لا غير وذلك بنسبة 31%.

خامسا: توزيع المؤسسات المنشأة حسب طبيعة النشاط

الجدول 31: يوضح توزيع المؤسسات حسب طبيعة النشاط

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**COMMERCE**	11	23	11,0	11,0
	INDUSTRIE	8	16,6	8,0	19,0
	BTP	7	14,6	7,0	26,0
	SERVICES	16	33,3	16,0	42,0
	Peche	2	4,1	2,0	44,0
	AGRONOMIE	1	2,1	1,0	45,0
	ARTISANAT	1	2,1	1,0	100,0
	Total	46	95,8	100,0	
Missing	**System**	2	4,2		
Total		48	100,0		

المصدر: بناءا على مخرجات برنامجSPSS

التفسير:

يشير إلى طبيعة الأنشطة المزاولة من قبل حاملي المشاريع حيث تنحصر غالبيتها في قطاع الخدمات بنسبة 33% كون أنها لا تحتاج إلى رأسمال كبير وأن العوائد من الممارسة سريعة التحقيق ليليها كل من قطاع التجارة بمعدل 23% بينما نجد نسب الممارسة بكل من قطاعي الصناعة والبناء والأشغال العمومية في مستويات شبه متقاربةفي حدود 16,6% و التجارة 14,6% على الترتيب.

سادسا: توزيع الأفراد حسب الجهاز

الجدول 32: توزيع الأفراد حسب الاستفادة منالجهاز

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ANGEM	3	6,2	3,0	3,0
	ANEM	9	18,7	9,0	12,0
	ANSEJ	23	48	23,0	35,0
	CNAC	11	22,9	11,0	100,0
	Total	46	95,8	100,0	
Missing	System	2	4,2		
Total		48	100,0		

المصدر: بناء على مخرجات برنامجSPSS

سابعا: تاريخ إنشاء المؤسسات

الجدول 33: تاريخ إنشاء المؤسسات

Date of creation					
	Année	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2007	1	2,1	1,0	2,0

	2008	2	4,1	2,0	3,0
	2009	1	2,1	1,0	5,0
	2010	2	4,1	2,0	6,0
	2011	3	6,2	3,0	9,0
	2012	7	6,9	7,0	16,0
	2013	5	10,4	5,0	21,0
	2014	6	12,5	6,0	27,0
	2015	4	8,3	4,0	31,0
	2016	7	14,6	7,0	38,0
	2017	5	10,4	5,0	43,0
	2018	3	6,2	3,0	100,0
	Total	46	98,0	100,0	
MissingSystem		2	4,1		
Total		48	100,0		

المصدر: بناء على مخرجات برنامجSPSS

التفسير:

تبين من خلال الجدول أعلاه نجد أن عدد الملفات المقبولة ما بين فترة 2007-2010 كان لا يتعدى 06 ملفات ليتضاعف المجموع الى أكثر من 05 مرات عم كان عليه خلال الفترة الممتدة ما بين 2011و2016ليصل عدد الملفات المودعة الى ما يزيد عن 30 حيث ليبدأ عدد المشاريع المقبولة على مستوى الوكالة في تراجع لأسباب اقتصادية بحيث سجلت سنة 2017 مجموع 5 مشاريع ثم 3 مشاريع سنة 2018 وعليه ويشكل عام يمكن القول أنه من خلال تحليل بيانات العينة المستجوبة والتي حاولنا من خلالها الإجابة على إشكالية موضوعنا من خلال تحليل وكالة دعم وتشغيل الشباب فرع برج بوعريرج من2000 إلى غاية 2018، تبين لنا أن القروض الممنوحة من قبل الوكالة هي حلول فعالة لخلق مناصب شغل والتخفيف من حدة البطالة، إلا أن هذا المعدل يبقى متواضع، مقارنة مع ما ينتظر

منها، وعليه ينتظر مضاعفة مثل هذه الأجهزة حتى تعم الفائدة ويتم ضبط البطالة وضبط توازن سوق العمل.

الفرع الثاني: اختبار الفرضيات

بعد أن قمنا بتحليل وعرض نتائج الدراسة سنقوم في هذا الجزء باختبار فرضيات الدراسة لمعرفة مدى وجود علاقة بين المتغيرات التابعة والمتغير المستقل، وقد استعملنا لهذا الغرض معامل الارتباط برسون (Pearson) والذي يقيس مقدار قوة الارتباط بين متغيرين.

الفرضية الأولى: توجد علاقة موجبة ومعنوية بين سياسات الحكومة المنتهجة في سوق العمل وتخفيض البطالة

جدول 34: يوضح معامل الارتباط بين سياسات الحكومة والبطالة

		السياسة الحكومية	Chom
السياسة الحكومية	Coorelation de Pearson	1	,508
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	46	46
البطالة	Coorelation de Pearson	,508	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	46	46

المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة 23.

حسب الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط برسون 0.508 (50.8 %) الذي كان مستوى دلالته 0 % (Sig=.000) أي أنها أقل من (0.05) وهذا يعني أنه دال من الناحية الإحصائية مما يدل على وجود علاقة بين المتغيرين، ومنه نستنتج وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين المتغيرين سابقي الذكر بولاية برج بوعريريج ، وهذا ما يدل على

أن اهتمام السياسة الحكومية بسوق العمل من شأنها العمل على التقليص من معدلات البطالة بالولاية.

✓ العلاقة بين سياسات الحكومة ووكالة ANSEJبالولاية.

جدول 35: يوضح معامل الارتباط بين سياسات الحكومة ووكالة ANSEJ

		سياسات الحكومة	وكالة ANSEJ
سياسات الحكومة	Coorelation de Pearson	1	0,681
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	46	46
وكالة ANSEJ	Corrélation de Pearson	0,681	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	46	46

المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة 23.

حسب الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط سيبرمان 0.681 (68.1 %) الذي كان مستوى دلالته 0 % (Sig=.000) أي أنها أقل من (0.05) وهذا يعني أنه دال من الناحية الإحصائية مما يدل على وجود علاقة بين المتغيرين، ومنه نستنتج أن هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين سياسات الحكومة ووكالة ANSEJ في الولاية المعنية، وهذا ما يدل على أن كلما زادت سياسات الحكومة من مستويات اهتمامها كلما ساهمت في ضبط سوق العمل.

الإجابة على الفرضيات:

جدول 36: يوضح نتائج العلاقة ما بين الحوافز المادية والمعنوية بالنسبة الى وكالة ANSEJ

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	اتجاه العلاقة عند مستوى الدلالة 0.05
تحفيزات ANSEJ	**0.508**	0.000	دالة إحصائيا
سياسات الحكومة ووكالة ANSEJ	**0.681**	0.000	دالة إحصائيا

المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة 23.

لإجابة على الفرضية الأولى:

نلاحظ ان هناك علاقة ارتباطيه ايجابية وذات دلالة إحصائية عالية عند مستوى الدلالة (0.00) بين السياسة الحكومية ووكالة ANSEJ وهما مرتبطان ارتباط قوي، وهذا يعني انه كلما كان التحفيزات الحكومية فعالة كلما كان دور وكالة ANSEJ فعالا ومساهما في تخفيض البطالة وضبط سوق العمل كذلك وعليه نثبت صحة الفرضية الأولى.

ومن الجدول أعلاه نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين سياسات الحكومة ووكالة ANSEJ أكبر من قيمة معامل الارتباط السياسات المنتهجة ووكالة ANSEJ. ومنه نستخلص وكما هو موضح في الجدول أن سياسات الحكومة تأتي في المرتبة الأولى من حيث شدة العلاقة بينها وبين وكالة ANSEJ.

وهذا يعني ان بأن السياسات الحكومية المنتهجة لصالح الشباب لها أثر كبير في تحسين وكالة ANSEJ وتقليص البطالة ومن تم الولوج إلى عالم الشغل ، ومنه نثبت صحة

الفرضية الثانية والتي تنص على أن الامتيازات المقدمة لها تأثير على مستوى وكالة ANSEJ في استقطاب الشباب ولكن ليس بمستوى سياسات الحكومة.

اختبار الفرضية الثانية:

جدول 37: يوضح نتائج اختبار الانحدار المتعدد أبعاد السياسة الحكومية في التشغيل على وكالة ANSEJ.

Récapitulatif du modèle				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.691[a]	.477	.453	.35031
a. Valeurs prédites : (constantes),ANSEJ				

المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة 23.

من خلال الجدول (01) نلاحظ ان:

قيمة معامل الارتباط تساوي 0.691 (R=0.691) وهي قيمة عالية جدا، وهذا إنما يدل على أن هنالك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين الامتيازات ووكالة ANSEJ.

بعدما وجدنا أن هنالك علاقة ارتباطيه بين الامتيازات وإبعاد وكالة ANSEJ في الولاية، ارتأينا إلى زيادة العلاقة حتى درجة التنبؤ، وذلك باستعمال الانحدار (Régression) لدراسة العلاقة بين متغير التابع (وكالة ANSEJ) ومتغير السياسة الحكومية والامتيازات الممنوحة

الجدول (02):

Coefficients[a]						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	.781	.305		2.561	.014
	السياسات	.116	.111	.145	1.041	.304
	الامتيازات	.587	.138	.592	4.246	.000
a. Variable dépendante : ANSEJ						

المصدر: بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة 23.

من خلال الجدول (02) نلاحظ ان:

Coefficients[a]						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	.834	.301		2.768	.008
	الامتيازات	.675	.109	.681	6.170	.000
a. Variable dépendante : ANSEJ						

بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة23.

- ✓ الامتيازات تكن ذو تأثير دال في نموذج الانحدار المتعدد وحسب اختبار t،حيث كان مستوى دلالتها يساوي (0.304) أي أكبر من (0.05) يعني أنها غير دالة إحصائيا وبالتالي ليس لها أثر كبير على المتغير التابع (وكالة ANSEJ).
- ✓ سياسات الحكومة التي كانت مستوى دلالتها يساوي(0.000) أقل من (0.05) وذلك حسب الاختبار t، وهذا يعني أنها دالة من الناحية الإحصائية وكذلك يمكن تفسير ذلك على ان سياسات الحكومة لها أثر كبير ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع (وكالة ANSEJ).

الجدول 38: يوضح نتائج اختبار الانحدار البسيط لتأثير سياسات الحكومة على وكالةANSEJ.

Récapitulatif du modèle				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.681[a]	.464	.452	.35064
a. Valeurs prédites : (constantes), السياسة الحكومية				

بناءا على مخرجات SPSS، الطبعة23.

من خلال الجدول (01) نلاحظ ان:

- ✓ قيمة معامل الارتباط تساوي 0.681 (R=0.681) وهي درجة عالية جدا، وهذا إنما يدل على أن هنالك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين سياسات الحكومة ووكالة ANSEJ.
- ✓ قيمة معامل التحديد تساوي 0.464 (R=0.464) وهي قيمة عالية، وهذه القيمة تدل على أن 46.4 % من التباين الموجود في قيم وكالة ANSEJ ناتجة من تباين الموجود في قيم سياسات الحكومة.

يعني أن سياسات الحكومة تفسر ما مقداره 46.4 % من وكالة ANSEJ ببرج بوعريرج أما باقي النسبة وهي 53.4% فتفسر عبر متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في الدراسة أو أنها غير قابلة للملاحظة.

الجدول (02):

من الجدول (2) نستنتج أن المتغير المستقلة (سياسات الحكومة) التي كان مستوى دلالته وقد كانت قيمته (Sig=0.000) وهي اقل من 0.05 وهذا يدل على قبول معادلة الانحدار، يعني أنه دال إحصائيا، وحسب اختبارt (عند مستوى الدلالة 0.05) يعني أنه أثر كبير ذو دلالة إحصائية، و من خلال الجدول رقم 02 يمكن كتابة معادلة الانحدار التالية: y=ax+b ، حيث يمثل:

y : يمثل المتغير التابع (وكالة ANSEJ).

x : يمثل المتغير المستقل (سياسات الحكومة).

a : يمثل معامل معادلة الانحدار الخطي.

b : يمثل الحد الثابت.

فتصبح المعادلة على الشكل التالي: $y= 0.675\ x+ 0.834$

خلاصة الفصل الثالث:

قمنا في هذا الفصل بتقييم عمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريريج من خلال عرض وضعية التشغيل في الولاية وواقع مواجهة البطالة في إطار الوكالة ، حيث قمنا بإحصائيات عمل الوكالة الولائية حسب المؤسسات الممولة وتطرقنا إلى أهم المعوقات التي تواجهها وآفاقها .

بعد قيامنا بعملية تحليل وتفسير مخرجات الدراسة الميدانية بالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها توصلنا إلى أن:

– الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تعتبر قناة لامتصاص البطالة واستقطاب عدد كبير من شرائح الشباب للاستفادة من خدماتها وإنشاء مشاريع خاصة بهم ، لكن بالمقابل هناك مشاريع تعرف ركود ومتوقفة بسبب كثرة العراقيل .

– استغلال فرصة وجود الوكالة للحصول على الدعم المالي ، وليس لإنشاء مشاريع تحميهم من خطر البطالة.

– الهروب من تسديد الديون او عدم القدرة على تسديدها في الآجال المحددة .

إن شبح البطالة من أكبر المشاكل التي يعاني منها العالم، ومما لا شك فيه أن تحدي البطالة هو واحد من أكبر التحديات التي تواجه كل المجتمعات، مما يوجب على هذه الأخيرة ضرورة الشروع في إيجاد السياسات والإستراتيجيات التي تمكنها من مواجهتها وضبطها، والجزائر كأي دولة من هذه الدول تعاني كذلك من هذه الآفة ولعل التعداد السكاني للجزائر الذي فاق الأربعون مليون نسمة أكثر من نصف سكانه شباب هي إحدى الأسباب التي تجعل الضرورة الملحة للبحث المعمق لهذه الظاهرة الخطيرة، فهي بالنسبة للشباب المستقبل وبالنسبة للدولة هي الأمن المجتمعي، وفي المجمل هو بناء اقتصاد دولة بسواعد الشباب وبالتالي الاهتمام بهذه الفئة أمر مهم ، وحماية حقوقها في الشغل هو من أبرز ما يؤرق الدول لأجل تشغيل هذا الكم الكبير من الإطارات في ظل العجز من جهة وسياسات عقيمة من جهة أخرى والعدد الكبير لطالبي العمل في كل أنحاء العالم.

أما في الجزائر فلقد تبين لنا من خلال دراستنا لسوق العمل وسياسات التشغيل المنتهجة فيه أنه تميز بارتفاع نسب البطالة رغم كل الجهود الرامية الى التخفيف من حدتها، بطالة، وصلت في بعض الأحيان إلى 30% خاصة في أوساط الشباب، كما كان للأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر والموسومة بالتراجع الكبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار المحروقات دورا في اختلال توازن العرض بالطلب على العمل ناهيك عن توافد طالبي العمل الجدد الذي زاد من معاناة سوق العمل وعجزه عن المحافظة عن مناصب الشغل المتوفرة، مما جعل الحكومة تباشر في تبني خطط وسياسات إستراتجية للتخفيف من شدة هذه البطالة ومحاولة للتحكم فيها، بإعداد برامج وإنشاء أجهزة لخلق مناصب الشغل وتفعيل سوق العمل، كما عمدت إلى تشجيع الاستثمار الخاص المحلي خاصة فيما يتعلق بالتشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، بعدما حقق هذا القطاع باقتصاديات دول كثيرة نتائج جد إيجابية في مجال التنمية وتحسين مؤشراتها الاقتصادية هذا من جهة ومن جهة أخرى كونها تشكل البديل الناجح للقضاء على البطالة وعلى مختلف تأثيراتها السلبية بسبب تفاعل هذا النوع من المؤسسات وتكيفها السهل والسريع مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي المتواجدة به.

وقد عملت الجزائر على وضع آليات تكفل عالم الشغل للبطالين من خلال برامج وسياسات التشغيل التي أخذت عدة أنماط ومسميات، لعل من بين أهم المؤسسات التي وضعتها الدولة الجزائرية لإعانة البطالين والتكفل بمشاريعهم هي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي قدمت مساعدات معتبرة للطامحين في العمل وتجسيد مشاريع عدد مهم منهم ، ولعل وكالة التشغيل لولاية برج بوعريريج من بين هذه المؤسسات على المستوى الوطني التي استطاعت التكفل بعدد كبير من طالبي المساعدات لأجل تنفيذ مشاريعهم من خلال دعم مادي ومعنوي لهم، تكلل العديد منها بالنجاح فقد استطاعت الوكالة :

- تقديم مساعدات مالية من خلال القروض للمستثمرين الشباب.
- المرافقة والدعم المعنوي.
- تسهيل آليات الحصول على الدعم.

ومن خلال هذه المؤسسة الوطنية لدعم التشغيل استطاع عدد مهم من الشباب الطامحين تحقيق أهدافهم من خلال مشاريع متنوعة أغلبها تتماشى ومناخ وكذلك محيط وطبيعة الولاية التي أضحت قطبا صناعيا بامتياز، بالإضافة إلى فتح عدد مقبول من مناصب العمل للشباب في هذه المشاريع بكل أنواعها ومجالاتها وهو مايعتبر نجاحا مقبولا لهذه المؤسسة بالدرجة الأولى في الولاية ونجاحا للمستفيدين منها.

ولقد توصلنا من خلال موضوعنا إلى أن السياسات والاستراتيجيات قد ساهمت فعلا في توفير مناصب عمل جديدة ناهيك عن ضبط سوق العمل خاصة من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب خلال الفترة 2000-2021 ومع كل هذا تبقى مساهمة الجهاز محتشمة مقارنة مع ما هو منتظر منه، كما توصلنا إلى قناعة مهمة مفادها أن التغيير لا يكون من خلال تغيير التسمية بقدر ما يكون من خلال العمل على:

* ترقية التشغيل بتبني سياسات تهتم بتشغيل الشباب على وجه الخصوص.

* الزيادة من حجم الإعانات والامتيازات الممنوحة من طرف الوكالة ANSEJ مع المتابعة الميدانية لمخطط الأعمال وهو ما يعد حافزا أساسيا لإقبال الشباب الكفء والمؤهل من حاملي الشهادات العليا وليس منهم انتهازيون.

* دعم المشاريع الصغيرة بمشاريع كبيرة، وهو ما يفتح المجال لتعدد المشاريع الصغيرة (خاصة في القطاع المراد تطويرها).

* تبسيط الإجراءات الإدارية مما يسهل عملية معالجة الملفات واعتماد مشاريع بشكل أسرع، مع تقديم التسهيلات التمويلية بطرق سريعة حتى تتمكن المؤسسات المستحدثة من الانطلاق في نشاطها.

قائمة المراجع:

أولا- الوثائق الرسمية:

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 34 الصادر في 01 جوان 1994 .
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 55، المرسوم التنفيذي رقم 01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001.
4. المادة 06، المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر1996، المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 54، 2003 .
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادر بتاريخ:11 جانفي 2004.
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر في 25جانفي 2004.
7. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 09، المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006.

ثانيا- الكتب:

1. القريشي مدحت ، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2 ، عمان، 2009.
2. النسور عبد الفتاح اياد، أساسيات الإقتصاد الكلي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، الاردن ، 2014 .
3. الوزني واصف خالد، الرفاعي حسين أحمد، مباديء الإقتصاد الكلي، دار وائل للنشر، ط3، الاردن، 2007 .
4. بن أشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

5. بن شهرة مدني، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل "التجربة الجزائرية" ، دار حامد، ط1 ، عمان ، 2009.
6. زكي رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت، 1997.
7. سلمان مصطفى وآخرون، مباديء الاقتصاد الكلي، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الاردن ، 2000.
8. عاشور أحمد سيد، مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، مكتبة الانجلو المصرية، ط1 ، القاهرة مصر، 2008 .
9. عايب وليد عبدالحميد، الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الانفاق الحكومي، مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان ، 2010.
10. عبد الرؤوف طارق عامر، اسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2015.
11. عدون ناصر دادي، العايب عبدالرحمان، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
12. علم الاقتصاد، المشاكل الاقتصادية المعاصرة، بول ، ساموبلسون ترجمة موفق مصطفى ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993.
13. قدي عبد المجيد، المدخل الى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2003.
14. كينز جون مينر، النظرية العامة في الاقتصاد، ترجمة نهاد رضا ، منشورات دار مكتبة الحياة، بيروت، 1962.
15. ماهر أحمد، تقليل العمالة، الدار الجامعية، مصر ، 2000.

ثالثا- الرسائل والمذكرات:

1- بلعربي عبد القادر، الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية، اطروحة دكتوراء في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2009-2010.

2- دحماني محمد أدريوش، اشكاليةالتشغيل في الجزائر، محاولة تحليل أطروحة دكتوراء في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2012-2012.

3- زيادة كوثر، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014 ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراء في علم الاجتماع، جامعة أم البواقي، 2017-2018.

4- لمريني نجلاء، استراتيجيات مواجهة البطالة في الجزائر، دراسة حالة ANSEJ لولاية تلمسان 2000-2018 ، رسالة دكتوراء في العلوم الاقتصادية ، جامعة تلمسان، 2018-2019.

5- جباري عبد الرزاق، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة مقدمة لجزء من متطلبات نيل شهادة ماجستر في اطار مدرسة دكتوراء في علوم التسيير، جامعة سطيف، 2014-2015.

6- شفير أحمين، الاصلاحات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل"حالة الجزائر" رسالة ماجستر في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2000-2001.

7- شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، مذكرة ماجستر في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2004-2005.

8- علي منصور فاتن، البطالة وأثرها على التنمية الاجتماعية، دراسة ميدانية لمحافظة اللاذقية، رسالة لنيل درجة ماجستر في السكان والتنمية، جامعة تشرين سوريا، 2014.

9- قميحة رابح، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012 ، مذكرة لنيل شهادة ماجستر في العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو 2013-2014.

10- كحل الراس ليندة، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 ، مذكرة لنيل شهادة الماجستر في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 2014.

رابعا- مقالات وملتقيات:

1- بلوناس عبدالله ، برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري ، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية

العالمية، جامعة فرحات عباس ، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 29،30 أكتوبر 2001.

2- بن سمينة عزيزة، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الملتقى الدولي حول أبعاد الجيل الثاني من الاصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، يومي 04،05 ديسمبر 2006.

3- صالح مفتاح، تطور الاقتصاد الجزائري وسماته منذ الاستقلال إلى إصلاحات التحول نحو اقتصاد السوق، الملتقى الوطني الأول حول الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر الممارسة التسويقية، المركز الجامعي بشار، يومي 20،21أفريل 2004.

4- حسن البهلول سمارة شعبان، مقال بعنوان أسباب مشكلة البطالة في المجتمع ، المجلة العلمية لكلية الآداب، جامعة مصر، 2021.

5- معهد البحوث العربية، البطالة في الوطن العربي، مجموعة بحثية.

6- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل ، الدورة العشرون، جوان 2002.

7- وزارة التخطيط والتنمية العمرانية سابقا، خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 1967-1978 ، الجزائر ، ماي 1980.

خامسا- المراجع باللغة الأجنبية:

1. Abdelhamid BRAHIMI, **"L'économie Algérienne Défis et Enjeux**",02 Edition Dahlab, Alger, 1991.

2.Bureau international du travail. **La normalisation du travail**. Nouvelle série n 53.

3. Le Garant, Bulletin Le Fond de garantie des crédits aux PME, d'information édité par le fond de garantie des crédits aux PME-FGAR, Alger, N 1, Avril 2011.

4. -MUSETTE M S, 1989, **"Emploi, Crise et mouvements sociaux en Algérie**", in Revue Travail et Développement, N°: 13, ED: INTES, Tunis.

5. MUSETTE M S et HAMMOUDA N E, 1998, **"Evaluation des effets du programmed'ajustement structurel sur le marche de travail en Algérie**", in Revue Cahier du CREAD, N°: 46/47 du 4éme trimestre 1998 et1er trimestre 1999, Alger.

6. Olivier Bellégo, Mokhtar Lakehal, Guy Caire, Christelle Jannot-Robert, Dictionnaire des questions sociales: L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux, Harmattan, Paris, 2005.
7. ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Algérie, N°514, Edition: 2008.
8. ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, Bruxelles, 2000.
9. Pour plus d'informations, consultez Rapport sur : "**le secteur informel ; illusions et réalité : les diplômés de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieure** " du 4éme trimestre, CNES 2005, Alger.
10. ROBINSON J, 1937, **"Essays on the Theory of Employment**",Ed: London, Macmillan.
11.Rabéa KHARFI, Emploi et Chômage dans les pays du Maghreb, C.E.N.E.A.P, 1991, p 62.
12.SAUVY Alfred, 1996**," la machine et le chômage** ", Ed: Dunod.
13. STIGLER George, 1962, "**Information in the Labor Market**." Journal of Political Economy, 70(5), Part 2, Oct.

سادسا- المواقع الالكترونية:

https-//mawdo3.com تاريخ الاطلاع عليه: الاثنين18 افريل 2022

https://uomustansiriyah.edu.iq تاريخ الاطلاع عليه الاثنين 18 افريل 2022

www.cnac.org.dz تاريخ الاطلاع عليه: السبت 14 ماي 2022

www.ansej.org.dz تم الاطلاع عليه :الاربعاء 29 ماي2022

المـــلاحق

الإستبيان

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية وبغية جمع أكبر قدر من المعلومات حول سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في مواجهة البطالة نرجو منكم الإسهـــام في إثـراء موضوعنا بالإجابة على هذا الاستجواب الذي سيستعمل لأغراض إحصائية فقط.

1- الصف:

ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن:

- أقل من 25 سنة ☐
- من 26 إلى 35 سنة ☐
- من 36 إلى 45 سنة ☐
- أكثر من 45 سنة ☐

3- المستوى الدراسي:

ثانوي ☐ تقني سامي ☐ ليسانس دراسات عليا ☐

4- هل سبق لكم و أن شغلتم منصب عمل من قبل ؟

نعم ☐ لا ☐

إن كان جوابكم بلا ،كم كانت مدّة بطالتكم؟

أقّل من سنة ☐

من 01 سنة إلى 03 سنوات ☐

من04 سنة إلى 06 سنوات ☐

أكثر من 06 سنوات ☐

5- هل فكرتم في إنشاء مؤسستكم الخاصة؟

نعم ☐ لا ☐

إن كان جوابكم بنعم ، هل كان ذلك في جهاز؟

ANSEJ ☐ ICNAC ☐ ANGEMA ☐ ☐

جهاز آخر، حدد ☐

6- ما هي دواعي اختياركم للجهاز؟

سهولة الحصول على الدعم ☐ المرافقة المقدمة ☐

الامتيازات الممنوحة ☐ أسباب أخرى حددها ☐

7- هل اعتمدتم في تمويل مؤسستكم على:

شخصكم ☐ الأسرة ☐ الوسطاء ☐

الشركاء ☐ البنوك ☐

على مصدر آخر ، حدد ☐

8- ما هو تاريخ إنشاء مؤسستكم

؟.....

9- ما هي طبيعة مؤسستكم ؟

SARL ☐ EURL ☐ AUTRES ☐ ☐

10- في أي قطاع تنشط مؤسستكم ؟

قطاع الصناعة ☐ قطاع التجارة ☐ قطاع الخدمات ☐ قطاع البناء ☐ قطاع الفلاحة ☐ الصيد ☐ النشاط الحرفي ☐

11- ما هي الصعوبات التي تواجهونها خلال ممارستكم لنشاطكم؟

المنافسة ☐ الصعوبات المتعلقة بالاتصال و المعلومة ☐

الخبرة ☐ صرامة و تشدد الزبائن من حيث الجودة ☐

12- ما هي الحلول التي ترغبون فيها للاستمرار في نشاطكم؟

تخفيضات جبائية ☐ تخفيض تكاليف تأمين العمالة ☐

تبسيط إجراءات الحصول على القروض ☐ تكييف النظام المالي ☐

تسهيلات أخرى ☐

في الأخير نشكركم على حسن تجاوبكم معنا

قـائمــةالجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	ص
01	متوسط مناصب الشغل في الجزائر ما بين 1967-1979	28
02	تطور هيكل التشغيل خارج الفلاحة في الجزائر ما بين 1967-1977	29
03	توزيع استثمارات المخطط الخماسي الثاني(1985-1989) المطبق في الجزائر على مختلف القطاعات الاقتصادية	30
04	تطور المؤشرات الاقتصادية خلال الفترة 1986-1989	31
05	مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل ما بين 1980-1989	32
06	عدد المناصب المفقودة حسب نوعية المؤسسة وطبيعة القطاع الاقتصادي	38
07	تطور العمل من سنة 1999- 2003	39
08	تطور العرض والطلب على العمل بين 1990-2001	40
09	هيكل البطالين حسب طبيعة الجنس والمستوى التعليمي	40
10	تمويل إنشاء المؤسسات وخلق مناصب الشغل من سنة1997-2019	43
11	توزيع المشاريع لجهاز ANGEM سنة 2016	45
12	توزيع القروض الممنوحة من طرف وكالة (ANGEM) بين 2009- 2020	46
13	توزيع المشاريع حسب الصنف خلال فترة 2013-2016	48
14	مساهمة المشاريع المصرح بها من طرف وكالة (ANDI) في توفير مناصب الشغل للسداسي الأول 2020	52
15	توزيع ملفات ضمان القروض من طرف صندوق (FGAR) لسنة 2018	54

16	الهيكل التمويلي الثنائي	69
17	مستويات التمويل	70
18	الهيكل التمويلي الثلاثي	71
19	عدد المشاريع الممولة وحجم مناصب العمل المستحدثة بين 2009– 2019	78
20	توزيع القطاعات حسب السنوات الفترة 2000–2008	79
21	توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2009–2020	79
22	يوضح مقارنة حجم التمويل الثنائي والثلاثي للمشاريع 2009–2020	81
23	المشاريع الممولة حسب الجنس من (2008–2020)	81
24	المشاريع الممولة حسب مؤهلات المستثمرين من (1998–مارس 2021)	83
25	توزيع المستفيدين حسب الشريحة العمرية خلال الفترة (2000–2017)	84
26	قيمة معامل ألفا كرومباخ	88
27	درجة الثبات	89
28	درجة قيمة معامل ألفا كرونباخ	89
29	توزع أفراد العينة حسب متغير (الجنس، السن، المستوى التعليمي)	92
30	توزيع عينة الدراسة حسب نوع المؤسسة	92
31	توزيع المؤسسات حسب طبيعة النشاط	93
32	توزيع الأفراد حسب الاستفادة من الجهاز	94
33	تاريخ إنشاء المؤسسات	94
34	معامل الارتباط بين سياسات الحكومة والبطالة	96

35	معامل الارتباط بين سياسات الحكومة ووكالة ANSEJ	97
36	يوضح نتائج العلاقة ما بين الحوافز المادية والمعنوية بالنسبة الى وكالة ANSEJ	98
37	يوضح نتائج اختبار الانحدار المتعدد أبعاد السياسة الحكومية في التشغيل على وكالة ANSEJ.	99
38	نتائج اختبار الانحدار البسيط لتأثير سياسات الحكومة على وكالة ANSEJ.	101

قـائمـة الأشكـال البيانية

1	تطور معدلات البطالة خلال لفترة الممتدة ما بين 1986-1993	38
2	تطور المعدل الإجمالي للبطالة للإناث والذكور بين 2004-2019	41
3	التركيبة التمويلية لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	69
4	الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية	76
5	خريطة توزيع الوكالة على بلديات ولاية برج بوعريريج	77
6	توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط الاقتصادي ما بين 2000-2021	80
7	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	90
8	توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	90
9	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	91

ملخص

نتطرق في هذه الرسالة الى مفهوم البطالة ونظرياتها وواقع سياسات التشغيل واستراتيجيات مواجهتها في الجزائر مابين 2000 و2021 ومايصحبها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاقتصادي والاجتماعي، من خلال ماتطرقنا اليه من تبصرات نظرية فالجدال لايزال قائما في الفكر السياسي والاقتصادي بخصوص سوق العمل ولقد عرفت الجزائر ارتفاعا كبيرا في معدلات البطالة كنتيجة حتمية لاختلال التوازن بين العرض والطلب وفشل أغلب الاستراتيجيات التنموية بين 1990 و 2000 أين تضاعف معدل البطالة ليصل الى أكثر من 20% مما استدعى ضرورة تبني سياسات إصلاحية واستراتيجيات لخلق التنمية وكبح امتداد البطالة ومدى فعالية الجهود المبذولة من طرف الجهات الوصية في تفعيل سياسة التشغيل من خلال برامج وآليات توفير مناصب الشغل ضمن السياسة العامة للدولة، كما تم خلق أجهزة لمكافحة البطالة بديلة لإدماج الشباب مهنيا وتوفير فرص العمل وتسهر على مساعدة الشباب البطال في استحداث أنشطتهم الخاصة وكذلك أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية، وقد لعبت هذه الاخيرة دور فعال في توفير مناصب شغل لعدد كبير من العاطلين نظرا للنتائج المحققة خلال المخططات التي انتهجتها الدولة مابين 2000 و 2021 فيما يخص السعي للتخفيف من القوى العاملة غير المشتغلة التي أفرزتها الإحصائيات المتعلقة بمعدل البطالة وخلق فرص شغل شكلت معالم السياسة الوطنية للتشغيل بتكاثف الجهود بين هذه الأجهزة والمساعدة على توفير مناصب شغل وإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة قادرة على تعديل سوق العمل بالجزائر واحتواء فئة من طالبيه .

Summary

In this letter, we address the concept of unemployment, its theories, the reality of employment policies and strategies to confront it in Algeria between 2000 and2021 , and the negative effects that are associated with it that are reflected on the economic and social side. Unemployment rates are high as an inevitable result of the imbalance between supply and demand and the failure of most development strategies between 1990 and 2000, where the unemployment rate doubled to reach more than 20% which necessitated the need to , adopt reform policies and strategies to create development and curb the extension of unemployment and the effectiveness of efforts made by the guardians in Activating the employment policy through programs and mechanisms to provide jobs within the general policy of the state, as well as creating alternative anti-unemployment devices to integrate young people professionally and provide job opportunities and ensure to help unemployed youth in creating their own activities as well as devices to support workers who lost their jobs for economic reasons. The latter has an effective role in providing jobs for a large number of the unemployed due to the results achieved during the recent plans The measures adopted by the state between 2000 and with regard to striving to reduce the non-working workforce 2021 thatIt was produced by the statistics related to the unemployment rate and the creation of job opportunities that formed the features of the national employment policy by intensifying efforts between these agencies and helping to provide jobs and establish small and medium projects capable of modifying the labor market in Algeria andcontaining a group of its applicants.

الفـــهرس

مقدمة.....01

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي و النظري للبطالة وسياسات التشغيل في الجزائر

المبحث الأول: ماهية البطالة.....06

المطلب الأول: مفهوم البطالة.....06

الفرع الأول: تعريف هيئة الأمم المتحدة.....07

الفرع الثاني: تعريف المكتب الدولي للعمل.....07

الفرع الثالث: تعريف المنظمة الدولية للعمل.....08

الفرع الرابع: تعريف الديوان الوطني للإحصاء.....09

المطلب الثاني :طرق قياس البطالة وأسبابها، أنواعها والآثار الناجمة عنها.....09

الفرع الأول:طرق قياس البطالة.....09

الفرع الثاني: أسباب البطالة.....11

الفرع الثالث:أنواع البطالة.....13

الفرع الرابع:الآثار الناجمة عنها.....16

المبحث الثاني:المقاربات النظرية المفسرة لظاهرة البطالة.....17

المطلب الأول:النظرية الكلاسيكية.....18

المطلب الثاني:النظرية النيوكلاسيكية.....19

المطلب الثالث:النظرية الماركسية.....20

المطلب الرابع:النظرية الكينزية.....21

المبحث الثالث:مدخل إلى سياسات التشغيل.....23

المطلب الأول: مفهوم سياسات التشغيل.....23

الفرع الأول:مفهوم سياسات التشغيل وأهدافها.....23

الفرع الثاني:مفهوم سياسات التشغيل النشطة والعاطلة.....26

المطلب الثاني: الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر.....26

الفرع الأول:وضعية التشغيل في مرحلة الإقتصاد المخطط (1967 – 1989).....26

الفرع الثاني:مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990 – 1999).....32

الفصل الثاني : تطور سوق العمل واستراتيجيات وأجهزة مكافحة البطالة في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

المبحث الأول :تطور سوق العمل وتوجهات البطالة في الجزائر.....37

المطلب الأول: المرحلة الأولى 1969 – 1999.....37

المطلب الثاني:المرحلة الثانية 2000 – 2009.....38
المطلب الثالث:من سنة 2010 إلى يومنا هذا.....40
المبحث الثاني: استراتيجيات مواجهة البطالة وأجهزة مكافحتها في الجزائر.....42
المطلب الأول:استراتيجيات مواجهة البطالة.....42
الفرع الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا ANADEحاليا والوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.....42
الفرع الثاني:الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM وصندوق التأمين على البطالة CNAC.....44
الفرع الثالث: الوكالة الوطنية لدعم وتطوير الاستثمار ANDI و وكالة التنمية الاجتماعية ADS.....50
الفرع الرابع:صناديق ضمان القروض..... 53
المطلب الثاني:أجهزة مكافحة البطالة في الجزائر.....55
الفرع الأول: عرض أجهزة التشغيل.....55
الفرع الثاني: تقييم أجهزة التشغيل.....57
المبحث الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....60
المطلب الأول: تقديم عام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....60
الفرع الأول: نشأة الوكالة وتعريفها.....60
الفرع الثاني:إستراتيجية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 61
المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وأهدافها.....63
الفرع الأول: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....63
الفرع الثاني: أهداف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....64
المطلب الثالث: صيغ الدعم المالي الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب..... 65
الفرع الأول: الإعانات المقدمة من طرف الوكالة.....65
الفرع الثاني: شروط الاستفادة من امتيازات الوكالة..... 67
الفرع الثالث: طريقة التمويل من طرف الوكالة.....68
الفصل الثالث : تقييم عمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ فرع برج بوعريريج
المبحث الأول: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريريج..... 75
المطلب الأول: السكان والبطالة في ولاية برج بوعريريج **75**
الفرع الأول: التعريف بالولاية.....75
الفرع الثاني:الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية وخريطة توزيعها على بلديات برج بوعريريج 76
المطلب الثاني: احصائيات عمل الوكالة الولائية فرع برج بوعريريج.....78

الفرع الأول: المؤسسات الممولة حسب بلديات الولاية.....79
الفرع الثاني: المؤسسات الممولة حسب مختلف القطاعات، الجنس، السن والمستوى التعليمي.....79
المطلب الثالث: المعوقات التي تواجه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع برج بوعريريج وآفاقها 85
الفرع الأول: أهم المعوقات التي تواجه الوكالة.....85
الفرع الثاني:الآفاق.....86
المبحث الثاني: الدراسة الميدانية..... 87
المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.....87
الفرع الأول: تحليل المعلومات الشخصية لأفراد العينة.....87
الفرع الثاني: اختبار الفرضيات.....87
الفرع الثالث: ثبات أداة الدراسة. (Alpha Cronbach) 88
المطلب الثاني: مجتمع الدراسة والنتائج التطبيقية..... 89
الفرع الأول: تحليل المعلومات الشخصية لأفراد العينة. (الجزء الأول).....89
الفرع الثاني: اختبار الفرضيات..... 96
خاتمة.....104
قائمة المراجع
الملاحق
الاستبيان
الملخص
الفهرس