

ميدان: العلوم الانسانية والاجتماعية
فرع: علم الاجتماع
الرقم التسلسلي: 2025/.....
رقم التسجيل: 249797350943

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص: التنظيم وعمل
بعنوان

سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل ودورها في تنمية الفكر
المقاولاتي لدى طالبي العمل
دراسة ميدانية بالفرع الولائي للتشغيل برج بوغيريرج

إشراف الأستاذ:

تالي جمال

إعداد الطلبة:

➤ الطيب دغيمة

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة :

اسم ولقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بعجي حنان	أستاذ محاضر	جامعة المسيلة	رئيسا
تالي جمال	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
بوساق زوينة	أستاذ محاضر	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2024 - 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

بداية أحمد الله و أشكره سبحانه و تعالى على كل شيء أنعم به علينا، من نعمة العقل و الصحة لإنجاز و إتمام هذا العمل و نصلي و نسلم على رسول الله ، أما بعد :

أتوجه بإسداء بالغ الشكر و التقدير و الاحترام لمن كان أول الواقفين على عتبة هذا البحث إشرافا و توجيها، مراقبة و تصحيحا ، الأستاذ الدكتور " تالي جمال " كما لا أنسى فضل من مد لنا يد العون فيما يتعلق بالمراجع و المصادر ، وشكري موصول إلى كل الأساتذة الذين تدرست على أديهم و رافقوني في مساري الجامعي خصوصا الذين لم ييخلوا علي لا بوقتهم و لا بتوجهاتهم القيمة و إرشاداتهم النيرة و إلى كافة الأسرة العلمية بقسم علم الاجتماع - جامعة محمد بوضياف المسيلة -

الطالب الطيب دغيمة

اهداء

أهدي هذا العمل الذي هو ثمرة كفاح وجهد إلى من أحبهم القلب وارتاح لهم،
إلى كل الأساتذة الأفاضل وعلى رأسهم الأستاذ المشرف الذين تكوّنت على
أيديهم كل باسمه وبمقامه، إلى كل أهلي وزوجتي وأولادي، وكل من قدم لي يد
العون والمساعدة.

حفظكم الله ورعاكم

الصفحة	فهرس المحتويات
	اهداء
	شكر وعرقان
أ	مقدمة
	الجانب الأول: الإطار النظري للدراسة الفصل الأول الاطار المفاهيمي للدراسة
4	1- إشكالية الدراسة
5	2- فرضيات الدراسة
6	3- أسباب اختيار الموضوع
6	4- أهمية الدراسة
7	5- أهداف الدراسة
7	6- تحديد المفاهيم
9	7- الدراسات السابقة
	الفصل الثاني : سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل
12	تمهيد
13	1- تطور سياسة التشغيل في الجزائر
16	2- أهداف سياسة التشغيل
17	3- الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل في الجزائر
19	4- أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها
21	5- تنظيم وتسيير الوكالة الوطنية للتشغيل
24	6- برامج تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل
25	خلاصة
	الفصل الثالث : المقاولاتية لدى طالبي العمل
27	تمهيد
28	1- نشأة المقاولاتية وتطورها بالجزائر
29	2- أهمية المقاولاتية

29	3- أهداف المقاولاتية
31	4- مقاربات المقاولاتية
31	5- خصائص المقاولاتية
33	6- دور سياسة التشغيل في تنمية المقاولاتية لدى طالبي العمل
36	خلاصة
	الجانب الثاني: الإطار الميداني للدراسة الفصل الرابع : المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية
38	1- مجالات الدراسة
38	2- منهج الدراسة
38	3- المجتمع الأصلي للدراسة
39	4- عينة الدراسة وكيفية اختيارها
39	5- أدوات جمع البيانات
	الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها
41	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
60	2- النتائج العامة للدراسة
63	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق
	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

- جدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس.....42
- جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي.....42
- جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات العلمية.....43
- جدول رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة العائلية.....44
- جدول رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الخبرة المهنية.....45
- جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية.....45
- جدول رقم (07): يمثل أهم أهم العوائق التي تواجهها في الحصول على تمويل لمشروعك.....48
- جدول رقم (08): يمثل أفضل أنواع الدعم المالي الذي تراه مناسباً لبدء مشروع ناجح.....52
- جدول رقم (09): يمثل المشاركة في برامج تدريبية أو تكوينية حول ريادة الأعمال.....54
- جدول رقم (10): يمثل أهم المهارات التي تحتاجها لتطوير مشروعك.....55
- جدول رقم (11): يمثل دور التدريب في نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة.....56
- جدول رقم (12): يبين أكثر الحوافز المالية والجبائية التي تجذبك كصاحب مشروع.....57
- جدول رقم (13): يبين الصعوبات في فهم الإجراءات الجبائية المتعلقة بالمشاريع.....60

مقدمة

مقدمة:

أصبحت مسألة التشغيل من أبرز التحديات التي تواجهها الدول النامية، لاسيما في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، حيث باتت مشكلة البطالة تترك السياسات العمومية وتفرض البحث عن حلول بديلة ومستدامة، وفي هذا السياق برزت السياسات العمومية للتشغيل كأداة استراتيجية تهدف إلى تنظيم سوق العمل وإدماج الفئات الهشة وتشجيع المبادرة الفردية لدى طالبي العمل.

ومن بين أبرز الفاعلين في هذا المجال بالجزائر تبرز الوكالة الوطنية للتشغيل، باعتبارها هيئة عمومية مكلفة بتفعيل برامج وسياسات التشغيل عبر مختلف الولايات، وقد أصبحت هذه الوكالة تلعب دوراً حيوياً لا يقتصر على الوساطة الكلاسيكية بين العرض والطلب، بل يتجاوز ذلك إلى تعزيز الفكر المقاوлатي وتحفيز الشباب على إنشاء مشاريعهم الخاصة من خلال مرافقة متنوعة وآليات دعم مختلفة.

إن الفكر المقاوлатي لم يعد مجرد خيار بديل، بل أصبح توجهاً استراتيجياً لمواجهة تحديات البطالة، ورافعة للتنمية الاقتصادية المحلية، خصوصاً عندما يُستثمر في طاقات طالبي العمل ويوجه نحو الابتكار والإبداع في خلق الثروة وفرص الشغل.

ولمعالجة هذا الموضوع قسمت دراستنا إلى جانبين لكل جانب ثلاث فصول الجانب النظري، ويشمل فصل الإطار المفاهيمي للدراسة، وفصلاً نظرياً سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل، وفصلاً ثالثاً الفكر المقاوлатي لدى طالبي العمل، أما الجانب الميداني فتناول فصل رابعاً المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية، وآخر خامساً لعرض النتائج تحليلها ومناقشتها، وعرض النتائج العامة المتوصل إليها، فالخاتمة مع تقديم توصيات.

المجانِب الأول: الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للدراسة

1. الإشكالية:

تُعدّ البطالة من بين أبرز التحديات التي تواجه الدول النامية، لما لها من تداعيات اقتصادية واجتماعية تهدد استقرار المجتمعات وتعيق تحقيق التنمية المستدامة، والجزائر باعتبارها دولة تمرّ بتحوّلات اقتصادية وهيكلية وتكنولوجية ، أولت أهمية كبرى لمسألة التشغيل من خلال صياغة سياسات عمومية وبرامج موجهة لمرافقة طالبي العمل، لاسيما فئة الشباب، باعتبارها الفئة الأكثر تضرراً من البطالة.

عبر إنشاء جملة من الآليات والأجهزة العمومية، من بينها الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) ، التي أنيط بها دور محوري في تنظيم سوق العمل وتوجيه طالبيه نحو فرص التوظيف والتكوين وحتى خلق مشاريعهم الخاصة ، فضلاً عن دورها في تنسيق الجهود بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين في مجال التوظيف.

إلا أنّ التحوّلات الاقتصادية التي تعرفها الجزائر، وما صاحبها من تراجع في قدرة الدولة على خلق مناصب شغل في القطاع العمومي، دفع بالسياسات العمومية إلى تبني خيار بديل يقوم على تشجيع العمل المقاوлатي، باعتباره رافداً أساسياً في امتصاص البطالة وتحقيق النمو الاقتصادي.

وبالتالي، بدأت الوكالة الوطنية للتشغيل في التوجه نحو إدماج البُعد المقاولاتي ضمن استراتيجيتها، من خلال مرافقة طالبي العمل الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة وتعزيز ثقافة المبادرة الحرة لديهم ، والتنسيق مع مختلف أجهزة دعم التشغيل مثل "الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوлатية (ANADE) "سابقاً، إلى جانب تقديم خدمات الاستشارة والتوجيه والتكوين.

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للدراسة

غير أن فعالية هذا التوجه تبقى محل تساؤل، لا سيما في ظل التحديات المرتبطة بتكوين وتدريب طالبي العمل، ونقص ثقافة المبادرة المقاولاتية، وضعف نظام الحوافز، ما يجعل من الضروري دراسة مدى نجاعة سياسة التشغيل التي تنتهجها الوكالة الوطنية للتشغيل في هذا المجال، ومدى قدرتها على تحفيز الشباب العاطل على خلق مشاريعهم الخاصة كبديل فعال عن التوظيف التقليدي.

التساؤل الرئيسي :

- ما هو دور سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل في تنمية المقاولاتية لدى طالبي العمل بولاية برج بوعريريج؟

حيث اندرج تحت هذا السؤال العام (الرئيسي) ثلاث تساؤلات فرعية (جزئية) هي:

- ما هو دور برامج دعم وتمويل المشاريع في زيادة عدد المشاريع الجديدة؟
- ما هو دور التكوين والتدريب في الرفع من مستوى المشاريع؟
- ما هو الحوافز الجبائية والمالية في تطوير المهارات الريادية لدى طالبي العمل؟

2. الفرضيات:

الفرضية العامة:

- لسياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل دور في تنمية المقاولاتية لدى طالبي العمل بولاية برج بوعريريج.

- الفرضية الفرعية:

- لبرامج دعم وتمويل المشاريع دور في زيادة عدد المشاريع الجديدة؟

- للتكوين والتدريب دور في الرفع من مستوى المشاريع.

- للحوافز الجبائية والمالية دور في تطوير المهارات الريادية لدى طالبي العمل؟

3. أسباب اختيار الموضوع:

يمكن تلخيص الأسباب في النقاط الآتية:

- الميول والرغبة في دراسة كيف يمكن ان يؤثر التمكين الوظيفي على الارتباط الوظيفي.
- طبيعة التخصص العلمي للباحث الذي يدخل في إطار البحث السوسولوجي.
- الرغبة في فهم دور الأجهزة العمومية، وعلى رأسها الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، في إدارة سوق العمل ومرافقة طالبي الشغل.
- التطلع إلى تعميق المعرفة بالمقاولاتية كمقاربة بديلة للتشغيل، ودراسة كيف يمكن توجيهها لتكون حلاً ناجحاً ومبتكراً للحد من البطالة.
- ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر، لاسيما في أوساط الشباب وخريجي الجامعات، ما يجعل من دراسة آليات التشغيل أولوية علمية ومجتمعية.
- بروز المقاولاتية كخيار استراتيجي مدعوم من طرف الدولة، خاصة من خلال مختلف الأجهزة ك ANEM، ما يستدعي تقييم مدى تفعيل هذا الخيار على أرض الواقع.

4. أهمية اختيار الموضوع:

- تساعد نتائج هذه الدراسة في تشخيص واقع تدخلات الوكالة الوطنية للتشغيل في مجال دعم وتنمية المقاولاتية، وتقييم مدى فعاليتها في مرافقة طالبي العمل نحو إنشاء مؤسساتهم الخاصة.
- توفر توصيات قد تكون مفيدة لصانعي القرار في تحسين السياسات العمومية للتشغيل، بما يتماشى مع تطلعات الشباب وخصوصيات سوق العمل المحلي.
- تمكن الفاعلين في المجال (الباحثين، المسؤولين، المستشارين في التشغيل...) من التعرف على أهم العراقيل التي تواجه تفعيل المقاولاتية ضمن سياسة التشغيل، واقتراح حلول واقعية لها.

5. أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى محاولة تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن دور سياسة التشغيل للوكالة الوطنية في تنمية المقاولاتية لدى طالبي العمل.
- تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتقييم سياسة التشغيل التي تعتمدها الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، مع التركيز على مدى مساهمتها في ترقية المقاولاتية كمقاربة بديلة للتشغيل، خاصة لدى فئة طالبي العمل.
- التعرف على الإطار النظري والتنظيمي لسياسة التشغيل المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل.
- تحليل دور ANEM في مرافقة وتوجيه طالبي العمل نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة، بدلاً من انتظار التوظيف الكلاسيكي.
- رصد وتقييم الآليات والبرامج التي تعتمدها الوكالة في دعم روح المبادرة والمقاولاتية لدى الشباب.
- اقتراح توصيات عملية من شأنها تعزيز فعالية دور الوكالة الوطنية للتشغيل في دعم المشاريع المقاولاتية والحد من البطالة.

6. تحديد المفاهيم:

1. مفهوم سياسة التشغيل

تُعرّف سياسة التشغيل بأنها: "مجموعة من الإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلى تنظيم سوق العمل وتوفير فرص الشغل، من خلال التنسيق بين مختلف الفاعلين في هذا السوق، للحد من البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي".

(سميحة يونس، 2007: ص 76)

التعريف الإجرائي لسياسة التشغيل

يُقصد بسياسة التشغيل تلك الإجراءات والبرامج التي تعتمدها الوكالة الوطنية للتشغيل لتنظيم سوق العمل وتسهيل إدماج طالبي الشغل، سواء عبر التوظيف المباشر أو من خلال دعم المبادرات المقاولاتية، بهدف الحد من البطالة وتعزيز التنمية الاقتصادية المحلية.

2. الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

الوكالة الوطنية للتشغيل هي " مؤسسة عمومية تتمثل مهمتها الأساسية في تنظيم ومتابعة تطور سوق العمل الوطني، وتوجيه طالبي العمل نحو مناصب شغل متاحة، بالإضافة إلى جمع واستقبال وتوجيه المعلومات المتعلقة بوضعية الباحثين عن العمل"

(Aliouane Abdelghani:,2017, p11.)

التعريف الإجرائي للوكالة الوطنية للتشغيل

يقصد بالوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) تلك المؤسسة العمومية التي تضطلع بدور الوسيط بين عروض وطلبات العمل، وتسهر على تنظيم سوق الشغل عبر استقبال وتوجيه طالبي العمل، بالإضافة إلى مرافقتهم نحو فرص التشغيل أو إنشاء مشاريعهم الخاصة، وذلك ضمن إطار سياسة التشغيل الوطنية.

3. مفهوم المقاولاتية

المقاولاتية تُشير إلى " مجموعة من الأنشطة والمبادرات الفردية أو الجماعية التي تهدف إلى إنشاء مشروع اقتصادي مستقل، يساهم في خلق القيمة المضافة ومناصب الشغل وتحريك عجلة التنمية". (دباح نادية ، 2012: ص 12)

التعريف الإجرائي للمقاولاتية

يُقصد بالمقاولاتية تلك الأنشطة والمبادرات التي يسعى من خلالها طالبي العمل، بتوجيه ومراقبة من الوكالة الوطنية للتشغيل، إلى إنشاء مشاريع اقتصادية خاصة بهم، بهدف خلق فرص عمل ذاتية ومساهمة في التنمية المحلية، وذلك من خلال الاستفادة من مختلف آليات الدعم والتوجيه المتاحة ضمن سياسة التشغيل الوطنية.

7. الدراسات السابقة:

- دراسة دباح نادية

- العنوان " دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها.(2000-2009) "
- الجامعة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3.
- الإشكالية: هل يمكن تنشيط عملية إنشاء المؤسسات الجديدة في الجزائر من خلال تنمية روح المقاولاتية؟
- النتائج:

○ المقاولاتية تشكل سندا للمقاولين وتشجعهم على إنشاء نشاطات خاصة.

○ الجهود الحكومية غير كافية لمواجهة المشاكل التي تعيق إنشاء المؤسسات.

• أوجه التشابه: دراسة المقاولاتية في الجزائر.

• أوجه الاختلاف: تركيزها على آفاق المقاولاتية بشكل عام.

- دراسة الدكتور قوجيل محمد

- العنوان " دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر.(2016-2015) "
- الجامعة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للدراسة

• الإشكالية: ما مدى فعالية السياسات الحكومية في دعم وتنمية البروز المقاولاتي في الجزائر؟

• النتائج:

◦ ضرورة تبني سياسة شاملة لدعم المقاولاتية بمشاركة جميع الفاعلين.

◦ تواجه المقاولاتية قيودًا مثل البيروقراطية والفساد الإداري.

• أوجه التشابه: تحليل سياسات الدعم الحكومية.

• أوجه الاختلاف: تركيزها على السياسات العامة وليس فقط الوكالات الداعمة.

- دراسة أحمد رضا

• العنوان: "سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر. (2017-2018)"

• الجامعة: جامعة ابن خلدون، تيارت.

• النتائج:

◦ المقاولاتية تساهم في خلق فرص عمل عبر آليات الدعم مثل ANSEJ و CNAC.

◦ الحاجة إلى تحسين التكوين والتمويل للمقاولين.

الفصل الثاني:

الفصل الثاني : سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

تمهيد:

تُعد الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) أحد أهم الأدوات التي تعتمد عليها الدولة الجزائرية لتنفيذ سياسة التشغيل ومكافحة البطالة، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها البلاد.

وتعمل الوكالة على الربط بين طالبي العمل وأرباب العمل من خلال نظام الوساطة، وتسهر على تنفيذ مختلف البرامج الوطنية لدعم الإدماج المهني، كعقود ما قبل التشغيل وعقود العمل المدعمة. كما تسعى لتطوير سوق الشغل من خلال تحديث آليات التوظيف وتحسين الخدمات المقدمة لطالبي العمل، بما يتماشى مع التحولات الاقتصادية ومتطلبات التنمية الوطنية.

1. تطور سياسة التشغيل بالجزائر

أولاً: وضعية التشغيل في الجزائر من سنة 1966 - 1980

تمحورت اشكالية التشغيل في هذه المرحلة حول قضية البطالة التي كانت تعتبر مشكل اساسي في الجزائر بعد الاستقلال تنقسم هذه الاخيرة الى مرحلتين قبل 1973 كمرحلة اولى والفترة من 1974 - 1980 كمرحلة ثانية.

أ. مرحلة ما قبل 1973

تميزت هذه المرحلة بإشكالية التشغيل بقضية البطالة التي انعكست على وضعية سوق العمل 1 من خلال حجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل (حسين مطاهري، 1988، ص 04)

حوالي 35.17 % سنة 1971 و 31.91 % سنة 1973 كما تميزت هذه الفترة بمناصب العمل مؤقتة خاصة محال قطاع البناء والاشغال العمومية.

كما تعتبر هذه المرحلة تحول اجتماعي بعد سنة 1966 شهدت عدة إنجازات قاعدية كبعض المنشآت الصناعية (مركب الصناعي حجار). (هرقون تفاحة، 2011-2012، ص 24) هذه الفترة أيضا تميزت بهيكل طلب عمل السنوي حيث قدرت معدل ب 7 % من إجمالي طلبات العمل المسجلة كل ذلك من التخفيف من البطالة كما ساهم في تنظيم الهجرة إلى أوربا إلى تقليل منها حيث سجلت 250.000 هجرة عالمية بالإضافة إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي. (هرقون تفاحة، 2011-2012، ص 25)

ب. الفترة ما بين 1980-1989

عرفت الجزائر في هذه الفترة بتنفيذ برامج تنموية سخرت لها أموال ضخمة بهدف الخروج من التخلف والتبعية وتحسين الوضع المعيشي للجزائريين وتتمثل هذه البرامج في الرباعي الأول

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

والثاني بحيث يتميز هذا الأخير بالخصائص التالية:

- إستحواذ الصناعة على حصة الأسد من مجموع الإستثمارات بنسبة 43% موجهة اساسا إلى تطوير وتثمين قطاع المحروقات.
- الإهتمام بالجانب الاجتماعي وذلك من حيث توفير مناصب شغل
- كما تميزت هذه المرحلة بانخفاض ملموس لطالبي العمل مقارنة بالفترة الأولى
- إستقرار في عرض العمل بحيث كان الطلب على بعض القطاعات فقط كالبناء والأشغال
- العمومية.
- ضعف إنتاجية العمل التغير في إستخدام قوة العمل وذلك إنتقال المنتجين من الزراعة إلى الصناعة. (Abdelhamid Brahim, 1991, p322)

ثانيا: وضعية التشغيل في الجزائر إنطلاقا من 1990

عرفت هذه الفترة وضعا إقتصاديا صعبا للغاية، حاولت السلطات الجزائرية معالجته بمجموعة من الإصلاحات الإقتصادية بدعم من المؤسسات النقدية والمالية الدولية، وذلك لتتخذ إجراءات صارمة برزت أثارها جليا على المستويين الإقتصادي والاجتماعي.

أ. الفترة الممتدة ما بين 1990-1999

رغم الإصلاحات الرغم الإصلاحات الإقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن إستفحال الأزمة أثر سلبا على الأوضاع الداخلية في إنخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وشح مصادر التمويل الخارجي، وتضخم الديون وارتفاعا خدمة الديون ونشوب أزمة المديونية مما أدى إلى تطبيق برامج إستعجالية فكان ذلك بتطبيق برنامج التعديل الهيكلي، وكانت أثاره على العالمين وذلك بطرد الكلي أو الجزئي أثر عمليات إعادة الهيكلة وحل المؤسسات الإقتصادية العمومية التي لم تحقق مردودية اقتصادية مقبول.

(بن شهرة محجوبة، 2016/2017، ص 74)

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

حيث بلغ عدد الوافدين الجدد لسوق العمل مليون طالب عمل في حين بلغت مناصب الشغل التي تم توفيرها من قبل الإقتصاد الوطني خلال هذه الفترة 40000 منصب شغل جديد.

أما سنة 1995 بلغ عرض العمل إضافي 260 ألف، وسنة 1996 بلغ 300 ألف طلب شغل إضافي وعليه نستنتج أن الإقتصاد الجزائري لم يوفر سوى 158 ألف منصب شغل خلال هذه الفترة هذا يبين أعداد الشباب الداخلين لسوق العمل الذين ليس لهم أمل في إيجاد منصب شغل أمام تراجع عدد مناصب الشغل الجديدة إلى 142 ألف منصب شغل سنة 1996. (أحمد شفير، 1999: ص 157-158)

ب. الفترة الممتدة 1999 - 2013

لقد عرف قطاع الشغل أزمة حادة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، بسبب الشروط

المفروضة من قبل صندوق النقد الدولي التي تمحورت أغليبتها على:

➤ مواصلة تصحيح الإختلالات الهيكلية للوصول إلى الإستقرار الكلي بهدف مواصلة تصحيح

الإختلالات الهيكلية للوصول إلى الإستقرار الكلي بهدف عادة بعث النمو.

➤ التركيز على مصادر النمو وتحرير الاقتصاد.

وهذا ما أدى إلى زيادة معدل البطالة ومن أجل تصحيح الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي

على سوق العمل وإدماج الشباب قامت بتطبيق برنامج الإنعاش الإقتصادي، خصص له مبلغ

525 مليار دولار أي 7.7 مليار دولار يكتسي هذا البرنامج أهمية بالغة من الناحيتين

الإقتصادية والإجتماعية، بغية تحقيق التوازنات الإقتصادية الكبرى والقضاء على الفقر

والتخفيف من حدة البطالة وهذا البرنامج يهدف إلى ثلاث محاور رئيسية:

➤ الحد من الفقر وتحسين المستوى المعيشي

➤ تحديث البنية الأساسية للإقتصاد الوطني وبالتالي توفير الشروط المناسبة لجلب

الاستثمار الأجنبي.

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

➤ توفير المزيد من مناصب الشغل للتخفيف من ظاهرة البطالة التي بلغت مستويات

حرجة. (عززي سليمة، 2008، ص 127)

ساهم هذا البرنامج بإمتصاص البطالة، بحيث منذ إنطلاقه سمح بإنشاء 751.812 منصب شغل منها 464.930 منصب دائم و 292.882 منصب مؤقت، وقد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر بحيث بلغت حصيلة هذا البرنامج 22.400 مؤسسة مع نهاية جوان 2004 وهذا العدد يفوق عدد المناصب المتوقعة والمقدرة بـ 713.50 وبالتالي هذا البرنامج قد حقق أهدافه وبزيادة قدرها 1.38.662 منصب شغل. (سليم عقون، 2009، ص 14)

▪ البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005-2009 هو مشروع يهدف إلى تدعيم النمو، رصد له 4.200 مليار دج. (منصوري الزين، 2006، ص 10)

▪ ساهم هذا البرنامج في إنشاء 122.000 منصب شغل إلى غاية 2007 منها 756.000 منصب شغل دائم أي ما يقارب 62% من المناصب المستخدمة بمعدل 400.000 منصب عمل سنويا.

▪ برنامج توظيف النمو الاقتصادي 2010-2014 : خصصت الجزائر لهذا البرنامج غلafa ماليا قدر بحوالي 286 مليار دولار.

ساهم هذا البرنامج في مجال الشغل بمبلغ 350 مليار دج من إجمالي البرنامج المرجحة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة وتمويل أليات إنشاء مناصب شغل جديدة.

2. أهداف سياسة التشغيل

يمكن حصر أهم الاهداف السياسة التشغيل في:

➤ توفير فرص عمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة

حرية اختيار العمل.

➤ الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

- الرفع من المستوى المعيشي زيادة دخل الفرد.
 - تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل المهني او اكتساب المهارة في الأداء.
 - تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني أو التشريعي الذي تحدد تشريعات العمل الخاصة بكل دولة.
 - ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
 - تحقيق استقرار في العمل وذلك عن طريق حماية العمال من التعسف بكل أنواعه.
 - خلق مناصب أكثر تساهم في زيادة المداخل.
 - تحسين قدرة العاطلين على الدخول في سوق العمل مثل التدريب والمساعدة في الحصول على عمل وتحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل" .
- (مولاي الخضر عبد الرزاق، 2012، ص 12)

3. الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل في الجزائر

إن تعدد أبعاد و أهداف سياسة التشغيل في الجزائر اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية و التنظيمية التي تم وضعها و إصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نتطرق إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتتصيب العمال و مراقبة التشغيل، الذي نص في مادته الثالثة على أن تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته.
- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

➤ أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل (القانون 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006) عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:

➤ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك.

➤ تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقسيمها.

➤ تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل، والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.

➤ المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية،

وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسييري البرامج المذكورة و إنجازها

➤ البحث عن كل الفرص التي تسمح بتتصيب العمال الجزائريين في الخارج.

➤ تطوير مناهج تسييري سوق العمل، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها.

➤ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل

الأجانب، وتنظيم.

➤ البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الذي يهدف إلى تشجيع

الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير

الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، وتشغيل وتوظيف. (

المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 ابريل 2008)

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

4. أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أداة مهمة وفعالة في مجال ترقية سوق التشغيل، ونظرا لأهميتها فإنها تسعى دوما لضمان تشغيل أكبر قدر من الشباب العاطلين عن العمل ومساعدتهم بفعالية، وهنا سندرس أهداف ومهام الوكالة الوطنية للتشغيل.

أولاً: أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل

حيث تسعى الوكالة إلى تشغيل أكبر قدر من الشباب وذلك من خلال خلقها لفرص العمل ومحاربة البطالة في صفوف الشباب، كما ترمي أيضا إلى إبرام عقود عمل مع الهيئات والمؤسسات قصد الحصول على أكبر عدد ممكن من المناصب وبأجر مقبول خاصة مع الركود الاقتصادي الذي جعل معظم المستخدمين ينفرون من العقود الكلاسيكية التي تجبرهم على دفع الأجرة وبالتالي أصبحوا يلجئون إلى الوكالة لضمان كفاءة مقبولة من التزام الدولة بدفع أجرته من جهة أخرى. (عرامة رياض، بن خاوة مراد، 2022، ص 54) -

أ. التشغيل بأجر

حيث تسعى الوكالة إلى تشغيل أكبر قدر من الشباب وذلك من خلال خلقها لفرص العمل ومحاربة البطالة في صفوف الشباب، كما ترمي أيضا إلى إبرام عقود عمل مع الهيئات والمؤسسات قصد الحصول على أكبر ممكن من المناصب وبأجر مقبول خاصة مع الركود الاقتصادي الذي جعل معظم المستخدمين ينفرون من العقود الكلاسيكية التي تجبرهم على دفع الأجرة وبالتالي أصبحوا يلجئون إلى الوكالة لضمان كفاءة مقبولة من جهة والتزام الدولة بدفع أجرته من جهة أخرى.

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

ب. التشغيل الذاتي

بتوفر الشبكة المعلوماتية أصبح الشباب وكذلك المستخدمين غير مجبرين على الانتقال إلى مقر الوكالة من أجل الاستفسار، بل يمكنهم البحث ذاتيا عن طريق موقع الوكالة على الانترنت وتسجيل المعلومات الخاصة بهم وتلقي النتائج مباشرة.

ت. تنمية الكفاءات

بحيث يتمحور دورها أيضا في تنصيب كل عامل في المكان الذي يتلاءم والمستوى العلمي والمهني له، كما أن تكوينهم يساهم في تنمية قدراتهم المهنية وتجعلهم أكثر قدرة على الإنتاج. (عرامة رياض، بن خاوة مراد، 2022، ص 55)

ثانيا: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

المهمة الرئيسية للوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) هي ضمان تنظيم ومتابعة تطور سوق العمل الوطني وضمان عمل لكل طالب عمل من خلال التنسيق بين طلبات العمل الشخصية ومديري الأعمال العمومية والخاصة، وبذلك تكون ANEM مسؤولة عن المهام التالية:

➤ إنشاء نظام معلومات للحصول على المعلومات المنتظمة الموثوق بها بدقة على تطلبات سوق العمل والعمالة.

➤ إجراء أي تحليل خبرة في مجال العمل والعمالة.

➤ إجراء الدراسات المتعلقة بإنجاز مهمتها

➤ تطوير وتوحيد الأجهزة والأدوات لتطوير وظيفة مراقبة سوق العمل

➤ الجمع بين العرض والطلب على العمل وعلى هذا النحو تكون مهمتها جمع واستقبال وتوجيه المعلومات عن وضع الباحثين عن عمل

➤ استكشاف وجمع عروض العمل من خلال منظمات أرباب العمل.

➤ تنظيم وشغل الوظائف الشاغرة وترتيب طلبات التشغيل على المستوى الوطني الإقليمي والمحلي . (مولاي علي الزهرة، 2013، ص.55)

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

5. تنظيم وتسيير الوكالة الوطنية للتشغيل

للوكالة الوطنية للتشغيل طريقة تسيير من أجل ضمان أداء فعال لخدماتها في مواجهة المتعاملين معها.

أولاً: مجلس الإدارة:

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل على مجلس إدارة يديرها مدير عام مثلها مثل جميع مؤسسات التشغيل الأخرى، حيث يشمل هذا المجلس على الأعضاء التاليين:

- ممثل الوزير المكلف بالعمل رئيساً.
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية.
- ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية.
- ممثل الوزير المكلف بالمالية.
- ممثل الوزير المكلف بالتشغيل.
- ممثل الوزير المكلف بالتكوين المهني.
- ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- ممثل السلطة المكلفة بالتخطيط.
- ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المدير العام للديوان الوطني للإحصاء أو ممثله.
- ثلاثة ممثلين للمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني.

➤ ثلاثة ممثلين للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني.

➤ ممثل منتخب عن مستخدمي الوكالة. (مولاي علي الزهرة، 2013، ص 59)

كما يمكن لمجلس الإدارة أن يقوم بتكليف أي شخص يرى فيه كفاءة مهنية وعلى دراية بأمور التسيير وذلك من أجل مساعدته في أعماله، كما يشارك المدير العام للوكالة في أشغال مجلس الإدارة بصوت استشاري.

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

يتم تعيين أعضاء مجلس الإدارة لعهدتها 10 سنوات قابلة للتجديد.

أما عن اجتماعات مجلس الإدارة فإنها تتعقد مرتين في السنة في دورة عادية وذلك باستدعاء من رئيسته، كما يمكن أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على طلب رئيسته أو من ثلثي (2/3) أعضائه.

يقوم الرئيس باستدعاء أعضاء مجلس الإدارة ويقوم بإرسال جدول الأعمال مرفوق بالوثائق اللازمة للاطلاع عليها قبل 15 يوم من انعقاد الاجتماع، وتخفض هذه المدة في حالة الدورات غير العادية. (عرامة رياض، بن خاوة مراد، 2022، ص 89)

يتم انعقاد الاجتماع بحضور أغلبية الأعضاء وإذا لم يكتمل العدد اللازم يتم انعقاد اجتماع ثان وذلك باستدعاء آخر من طرف الرئيس، وفي هذه الحالة يكون الاجتماع 26 صحيحا مهما كان عدد الحاضرين سواء كان قليلا أم العكس.

يتم اتخاذ القرارات في مجلس الإدارة وذلك بأصوات أغلبية الأعضاء الحاضرين، وأما في حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس هو المرجح، وتحرر هذه المداولات في محاضر تدون في سجل مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المجلس، ويتم إرسالها من طرف المدير العام إلى الوزير المكلف بالعمل وذلك من أجل الموافقة عليها وذلك في أجل 15 يوم التي تلي المصادقة على هذه المحاضر وتعد نافذة خلال 30 يوما التي تلي إرسال المحاضر ما لم يتم الاعتراض عليها في تلك الآجال.

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

ثانيا: المدير العام

يتم تعيين المدير العام للوكالة بناء على مرسوم رئاسي مقترح من طرف الوزير المكلف بالعمل وتنتهي مهامه بنفس الطريقة، ويساعده في العمل مدير عام مساعد ومديرون يتم تعيينهم بقرار من الوزير المكلف بالعمل وذلك بناء على اقتراح من المدير العام وتنتهي مهامه بنفس الطريقة. تحدد المادة 22 من نفس المرسوم مرتبات وظائف المدير العام والأعضاء المساعدين له حيث تنص على:

تدفع مرتبات وظائف المدير العام والمدير العام المساعد والمديرين على التوالي بالاستناد إلى الوظائف العليا في الدولة لرئيس الديوان والمفتش العام ومدير بالإدارة المركزية في الوزارة. يتم تكليف المدير العام للوكالة بعدة وظائف منها تنفيذ قرارات مجلس الإدارة والسهر على تحقيق الأهداف التي تحدد للوكالة، كما يقوم بتمثيل الوكالة أمام العدالة في حالة التقاضي، كما يضمن أيضا حسن تسيير وظائف الوكالة، إضافة إلى عدة وظائف أخرى تم تحديدها في المادة 23 من المرسوم التنفيذي 06-77 السالف الذكر.

(باطا نبيل، 2017، ص 43)

ثالثا: التسيير المالي:

للكوكالة الوطنية للتشغيل تبدأ السنة المالية للوكالة الوطنية للتشغيل في 01 جانفي من كل سنة وتنتهي في 31 ديسمبر من كل سنة، ومثل كل مؤسسة فإن للوكالة أيضا ميزانية تشمل قسم للنفقات وقسم الإيرادات.

أما عن قسم الإيرادات فإن الوكالة تستمد مواردها المالية من عدة مصادر منها إعانة الدولة، الهبات والوصايا وكذلك الإيرادات المرتبطة بنشاط الوكالة.

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

أما عن النفقات فإنها تقوم بالنفقات اللازمة بالتسيير، وكذلك النفقات الخاصة بالتجهيز وكل النفقات اللازمة من أجل تحقيق أهداف الوكالة، ويتم إعداد البيانات التقديرية بشأن الإيرادات والنفقات المتعلقة بتدعيم التشغيل منفصلة عن تلك المتعلقة بإيرادات و نفقات تسيير وتجهيز الوكالة.

أما عن مراقبة حسابات الوكالة فإن مجلس الإدارة يقوم بتعيين محافظ حسابات للقيام بالمهام الموكلة إليه حسب التشريع والتنظيم المعمول به.

(المرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فبراير 2006)

6. برامج تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل

أ. البرامج الخاصة بالموارد البشرية

- برنامج التوظيف: هدفه سد النقص في الكفاءات، خاصة الإطارات والمستشارين.
- أهمية المورد البشري: تأهيل وتوظيف كفاءات جديدة لتعزيز الأداء.

ب. برامج تحديث الهياكل

- تحديث شبكة الوكالات الوطنية.
- ضمان التوزيع الجغرافي الجيد لخدمات التشغيل.
- تسهيل الولوج للخدمات بالنسبة لطالبي العمل وأرباب العمل.

ت. برامج تفعيل التشغيل

- تطوير أداء الوكالة من خلال أنشطة ميدانية وشراكات.
- إدماج برامج وطنية مثل عقود ما قبل التشغيل CTA و DAIP
- تحسين العلاقة بين الوكالة والمتعاملين الاقتصاديين.

(موقع الوكالة الوطنية للتشغيل ، [/https://www.mtess.gov.dz](https://www.mtess.gov.dz))

الفصل الثاني: سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل

خلاصة:

تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دورًا محوريًا في تفعيل سياسة التشغيل في الجزائر، من خلال الوساطة بين العرض والطلب في سوق العمل، وتنفيذ برامج الإدماج المهني لفائدة الشباب. وقد ساهمت بشكل فعال في تخفيف حدة البطالة، رغم التحديات التي تواجهها، مما يجعلها ركيزة أساسية في جهود الدولة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الفصل الثالث:

المقاولاتية لدى طالبي العمل

تمهيد:

في ظل التحولات الاقتصادية وتزايد معدلات البطالة باتت المقاولاتية خيارًا استراتيجيًا يُمكن من خلاله لطالبي العمل، خصوصًا الشباب تحقيق الإدماج المهني وتجاوز أزمة التوظيف التقليدي، حيث إن تعزيز روح المبادرة والاعتماد على الذات أصبح من أولويات السياسات العمومية، لما لهذا التوجه من دور فعّال في خلق الثروة وتوفير مناصب الشغل المستدامة.

1. نشأة المقاولاتية وتطورها في الجزائر:

نظراً للعشوية السوداء التي مرت بها الجزائر في التسعينيات، والأزمة الاقتصادية الناجمة عن تلك الآونة، دفعت بصناع القرار في تلك الفترة إلى انتهاج سياسات إصلاح في جميع القطاعات الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وأدت هذه السياسات بتطور الأبحاث في مجال الأعمال كرد فعل للركود السائد في السبعينيات والثمانينيات والذي سيطر الاتجاه الوظيفي التابع القطاع العام ومن إفرازات هذه الأبحاث ظهور الفكر المقاولاتي الذي كان بارزاً في الدول الغربية وبعض الدول العربية، وبغرض إعطاء دفع جديد للقطاع الخاص، وإدراكاً لنقص قوانين الاستثمار السابقة، قام المشرع الجزائري بإدخال تعديلات جديدة تسمح بترقية استثمارات هذا القطاع، وتذليل الصعوبات التي تواجه المقاولاتية من خلال إصدار الأمر رقم 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار، والأمر رقم 101-18 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (الجودي محمد علي، 2015، ص 60)

لقد تم في 20 أوت سنة 2001 إصدار الأمر رقم 0301 المؤرخ في 20 أوت سنة 2001، المتعلق بتطوير الاستثمار، المعدل والمتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في جويلية سنة 2006، ويحدد هذا القانون الإطار العام الذي يطبق على الاستثمارات الوطنية والأجنبية المنجزة في النشاطات الاقتصادية المنتجة للسلع و الخدمات، وكذا الاستثمارات التي تنجز في مجال الامتياز أو الرخصة، وتم بموجبه تقديم مجموعة من المزايا الكفيلة بتشجيع الاستثمارات مع وضع نظام استثنائي يسهر على تقديم مزايا خاصة للاستثمارات التي تنجز في المناطق التي تطلب تنميتها خاصة من الدولة وكذلك الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني.

(الجودي محمد علي، 2015، ص 63)

2. أهمية المقاولاتية:

من خلال الممارسات المقاولاتية الحديثة في سوق الأعمال تبينت أهميتها وأثارها الإيجابية في عدة ميادين، ومن أهم وأبرز هذه الفوائد:

- تغير التوجه والفكر النمطي لدى الشباب عن اختيار أعمالهم وأنشطتهم التجارية من شاب يعمل في وظيفة إلى شاب يملك مؤسسة أو بمعنى آخر تحول شاب يتوق إلى الترقية في السلم الوظيفي إلى شاب يملك ذلك السلم وهذا ما ركز عليه " كيو ساكي " في كتابه.
- ساعد الفكر المقاولاتي في الحد من رهاب الشباب وخوفهم الغير مبرر من إنشاء مؤسسات والتعامل مع هيئات الدعم
- خلق مشروعات ذات أفكار إبداعية ومهمة و بديلة عن المشاريع القديمة.
- تعزيز ثقافة الجودة الشاملة في مجال الأعمال الصغيرة والمتوسطة.
- ساعدت المقاولاتية في تغيير ذهنية الطالب الجامعي من كونه رجل أعمال إلى رائد أعمال.
- ساعدت المقاولاتية في الحد من مشكلة البطالة. (الشيخ العموري ، 2018 ، ص 17)

3. أشكال المقاولاتية

- لا تعتمد ظاهرة المقاولاتية فقط على انشاء او خلق مؤسسة جديدة فحسب وانما تشمل اشكالا أخرى عديدة: (صافي عبد القادر، 2021 ص 35)
- **خلق مؤسسة جديدة تماما:** نقصد بخلق مؤسسة جديدة تماما عن طريق تشكيل وتفعيل موارد انتاج جديدة من طرف شخص من اجل انشاء مؤسسة جديدة مستقلة دون الاستناد على أي بنية سابقة، ولعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأكثر شيوعا بفضل ما تتميز به من مرونة في هيكلتها وتسييرها.
 - **شراء مؤسسة قائمة:** هذا الشكل يظهر كخيار أمثل لاستمرارية نشاط مؤسسة وبقاء عمالها ولو مع مقاولين جدد خاصة اذا نظرنا الى ارتفاع معدل المؤسسات التي تموت الوفيات "

الفصل الثالث: المقاولاتية لدى طالبي العمل

للمؤسسات الجديدة فغالبا ما يرتفع المعدل الى 50% خلال الخمس السنوات الأولى فقط، يختلف هذا الشكل عن سابقه بوجود بنية سابقة يستند عليها المقاول الجديد لإعادة بعث نشاط المؤسسة.

المقاولاتية الداخلية: أو ما يعرف بريادة الأعمال التنظيمية والتي تعتبر كإستراتيجية تسييرية تنتهجها بعض المؤسسات الكبيرة حيث تساعد بعض عمالها على إنشاء مشاريع ذات طابع ابتكاري مستقلة عن المؤسسة الأم بهدف تحقيق الربحية تدعيم المركز التنافسي للمنظمة التجديد الاستراتيجي ودعم القدرات الابتكارية للمنظمة والتي تختلف عن ريادة الأعمال المستقلة لأنها تحدث داخل المنظمة التي توفر الرعاية : الموارد والترابط المستمر مع العامل المقاول من اجل عدم خسارة هؤلاء العمال الخلاقين مع تأمين بعض المرونة وحرية العمل.

➤ **المقاولاتية الخارجية:** هي المؤسسات التي تنشأ في إطار عقود الامتياز، أو المقاولاتية من الباطن.

أ. **الامتياز:** هو الحق الذي يحصل عليه المقاول من خلال ترخيص استخدام العلامة التجارية إنتاج منتجات وسائل التوزيع من صاحبها الأصلي مما يسمح له الاستفادة من الخبرات الإدارية والوظيفية والاسم والسمعة التجارية من مانح الترخيص .

ب. **المقاولاتية من الباطن:** وهو يعني منح بعض النشاطات إلى مقاولين خارجيين عن المؤسسة الأم وهذا عندما تريد هذه الأخيرة التركيز على نشاطها الرئيسي وتفويض الأنشطة الثانوية إلى مقاولين خارجيين من اجل التقليل من التكاليف والتحكم الجيد في الميزانية والاستخدام الأمثل لليد العاملة.

(صافي عبد القادر، 2021 ، ص 36)

4. خصائص المقاولاتية

تتميز المقاولاتية بمجموعة من الخصائص يمكن ايجازها فيما يلي:

- هي عملية انشاء مؤسسة غير نمطية تتميز بالإبداع سواء من خلال تقديم منتج جديد أو طريقة جديدة في عرض منتج أو خدمة ما أو طريقة جديدة في التسويق والتوزيع.
- ارتفاع نسبة المخاطرة لأنها تقدم الجديد وما يرافقها من عوائد مرتفعة في حالة نفاذ المنتج أو الخدمة الجديدة في السوق.
- تحقيق أرباح احتكارية ناتجة من حقوق الابتكار والتي تظهر في المنتج أو الخدمة المعروضة في السوق مقارنة بالمؤسسات النمطية التي تقدم منتجات وخدمات.
- الإدراك الكامل للغرض (الحاجات والرغبات المشاكل التحديات والاستخدام الأفضل للموارد).
- نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشاريع التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية
- هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات التي تعود للقرارات الفردية الهادفة للربح.
- هي مجموعة من المهارات الإدارية التي تركز على المبادرة الفردية بهدف الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة والتي تتميز بنوع من المخاطرة.
- الاستخدام الأمثل للمواد المتاحة بهدف تطبيق الأفكار الجديدة في المنظمات والتي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية. (توفيق حذري، الطاهر بن حسين، 2013 ، ص 05)

5. أهم المقاربات لتطور مفهوم المقاولاتية

تطورت الأبحاث في مجال المقاولاتية من خلال ثلاث تيارات فكرية رئيسية، فكانت البداية مع بروز مقاربتين مهمتين الوصفية والسلوكية؛ ومن ثم ظهرت مقاربة جديدة تأخذ بعين الاعتبار حركية المسار المقاولاتي، ويمكن عرض المقاربات الثلاث كالتالي:

أ. مقارنة السمات:

يتخذ بعض الأفراد قرار إنشاء مؤسسة، وفي نفس الظروف المشابهة يقرر أفراد آخرون عدم إنشاء مؤسساتهم الخاصة، حيث أن الأفراد الذين يقومون بإنشاء مؤسسات أي المقاولين

الفصل الثالث: المقاولاتية لدى طالبي العمل

يمتلكون سمات معينة وشخصية خاصة تميزهم عن باقي الأفراد؛ ومن بين السمات والمواقف التي تميز المقاولين نجد الحاجة للإنجاز، الحاجة للاستقلالية الذاتية، الإبداع والخلق التحمل عند وجود غموض ما، ثقة كبيرة في النفس، ... الخ.

فحسب هذه المقاربة يمكن أن يعرف مصطلح المقاولاتية من خلال خصائص، سمات وسلوكيات الأفراد المقاولين (مبارك مجدي عوض، 2011 ص 09)، إلا أن هذه المقاربة تعرضت لانتقاد العديد من الباحثين حيث من المستحيل أن نجد لدى أحد الأفراد كل الخصائص والصفات التي يتمتع بها المقاول؛ والتي حسب هذه المقاربة تجعل منه ناجحا Baron " 1998" كما أكد كل من "Lorrain Et Dussaut" 1998 أن السمات والخصائص الشخصية لا تميز المقاولين الذين ينجحون عن المقاولين الذين يفشلون.

(Alain Fayolle Et Autres, 2011, P.P. 2-3)

ب. المقاربة البيئية:

جاءت هذه النظرية كنقد المنظور السمات الذي أبعد الدور الذي يمكن أن يلعبه المحيط الذي ينمو فيه المقاولون والذي يحثهم على إتباع المسار المقاولاتي، وفي هذا السياق يعتبر Mc Clelland من الأوائل الذين اهتموا بالعلاقة التي تربط بين سلوك الأفراد المقاولين وبيئتهم أو محيطهم (القيم المعقدات المحفزات ...). حيث انطلق من مفهوم أن التطور الاقتصادي يفسر بروح المقاول، ومصدر هذه الأخيرة هو الحاجة لتحقيق الذات فهي سمة نفسية يميل من خلالها الفرد إلى الاستقرار؛ فإذا ما امتزجت مع خصائص محيطية مشجعة ومحفزة يهيء الأفراد ويوجههم نحو اختيار المقاوله كمسار مهني.

(BENATA Mohammed,2014/2015, PP 34, 35)

ت. المقاربة المرحلية

في بداية سنة 1990 تغير اتجاه البحوث في مجال المقاولاتية، لتهتم بأفعال المقاول بهدف الإجابة على تساؤل آخر يتجاوز الاهتمام بسمات وخصائص المقاول مفاده: ماذا يفعل المقاول؟، وفي هذا الصدد كان كل من "Sokol et Shapero 1982" من أوائل الباحثين الذين تبنوا هذا المفهوم وذلك من خلال نظرية الحدث المقاولاتي؛ حيث أنهما يفترضان أن الأحداث المفاجئة عوامل ظرفية وفردية في حياة الأفراد قد تؤدي بهم إلى اتخاذ المسار المقاولاتي وإنشاء مؤسسة وبالتالي عند اية مرحلة ما في المسار المقاولاتي تنطلق مرحلة أخرى.

(Tounès Azzedine,2003 ,p163)

6. دور سياسة التشغيل في تنمية المقاولاتية لدى طالبي العمل:

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر أحد الركائز الأساسية في تنفيذ سياسة الدولة لمكافحة البطالة، خاصة في ظل ارتفاع عدد طالبي العمل من خريجي الجامعات والتكوين المهني. ولم تقتصر مهام الوكالة على الربط الكلاسيكي بين عرض وطلب العمل، بل تطورت لتشمل تشجيع العمل المقاولاتي كأداة فعالة لإيجاد حلول مستدامة لمشكلة البطالة.

أولاً: تكامل سياسة التشغيل والمقاولاتية:

أدركت الدولة الجزائرية أن التوظيف الكلاسيكي في القطاع العام لم يعد كافيًا لاستيعاب الكم الهائل من خريجي الجامعات، وهو ما دفع إلى تبني سياسة تشغيل جديدة تركز على:

➤ تشجيع روح المبادرة المقاولاتية لدى الشباب.

➤ تحفيز إنشاء مؤسسات مصغرة تساهم في خلق الثروة ومناصب الشغل.

➤ تقديم دعم مالي ومرافقة تقنية وتكوينية من خلال أجهزة مثل:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

ثانيًا: دور الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

تلعب الوكالة دورًا محوريًا في ربط طالبي العمل بالفرص المقاولاتية من خلال:

- التوجيه والإرشاد نحو خيارات المقاولاتية كبديل عن التوظيف الكلاسيكي.
- تسجيل ومرافقة الشباب الراغبين في إنشاء مشاريعهم الخاصة.
- تنسيق العمل مع أجهزة دعم المقاولاتية لضمان التكامل وتبسيط الإجراءات.
- تنظيم ورشات تكوينية وتحسيسية لترسيخ ثقافة المبادرة والريادة.

(مغربي ميمونة، 2019 ،ص 89)

ثالثًا: نتائج ملموسة

أسهمت هذه السياسة في:

- استحداث عشرات الآلاف من المؤسسات المصغرة.
- خلق مناصب شغل جديدة، لا سيما في الولايات الداخلية.
- ترسيخ ثقافة الاعتماد على الذات والمشاركة في التنمية الاقتصادية.

كما تشير الباحثة مغربي ميمونة في دراستها:

الفصل الثالث: المقاولاتية لدى طالبي العمل

"ساهمت سياسة التشغيل، بالتعاون بين الوكالة الوطنية للتشغيل وأجهزة دعم المقاولاتية، في دعم الشباب على اقتحام عالم الأعمال، ما أدى إلى تقليص نسبة البطالة وتحقيق تنمية اقتصادية محلية". (مغربي ميمونة، 2019 ، ص 91)

الفصل الثالث: المقاوالتية لى طالبى العمل

الاصة:

تشكل المقاوالتية أءاة فعالة لتمكين طالبى العمل من ءءول عالم الإنتاج بعىءاً عن الاتكال على التوظف العمومى؁ ومن ءلال ءعم ءولة بمءتلف آلياتها؁ ءصوصاً الوكالة الوطنفة للتشغفل وأجهزة تمويل المشارفع؁ أصبحت المباءرة الفرءفة محرءاً رئفسياً فى مواجهة البطالة وءءقق التئمة المءلفة.

الجانب الثاني: الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة:

المجال الزمني: تم القيام بهذه الدراسة في الفترة الممتدة من 27 أفريل 2024 إلى غاية 28 ماي 2025.

المجال المكاني: تم الدراسة بالفرع الولائي للتشغيل بولاية برج بوعرييج.

المجال البشري: طالبي العمل (الحاملين لمشاريع مهنية).

2- منهج الدراسة:

ان القيام بأي دراسة علمية هو الوصول الى الحقيقة او البرهنة عليها ويتوجب إتباع منهج واضح يساعد على دراسة المشكلة وتشخيصها من خلال تتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي وضعها من اجل الوصول الى حقائق حول الظاهرة موضوع البحث:

استخدمنا المنهج الوصفي لجمع البيانات ولملائمته مع طبيعة الدراسة، ولأن المنهج الوصفي بصورته التحليلية هو الأنسب لوصف الدراسة من جميع جوانبها يصفها بشكلها الدقيق كما ونوعاً.

3- المجتمع الأصلي للدراسة:

المجتمع الأصلي لهذه الدراسة الحالية هم طالبي العمل (الحاملين لمشاريع مهنية) بالفرع الولائي ببرج بوعرييج، والبالغ عددهم الإجمالي 350 طالب عمل، مع العلم أن الاحصائيات التي تمتلكها المديرية العامة للتشغيل تشير أن المعدل الشهري لطلبي العمل الوافدين خلال كل شهر تقدر من 350 إلى 400 طالب عمل.

ويعرف المجتمع الأصلي للبحث: " على أنه المجموع الكلي من المفردات المحدودة أو الغير محدودة، أما مفردات البحث التي تعرف أيضا لدى الباحثين بعناصر البحث أو وحدات، البحث فهي الأجزاء المكونة لمجتمع البحث. (أحمد بن مرسل، 2005، ص 125)

4- عينة الدراسة وكيفية اختيارها

تمثلت العينة في 31 طالب عمل ينتمون إلى الفرع الولائي للتشغيل ببرج بوعريج، ما يعادل نسبة 9% من المجتمع الأصلي للدراسة، وقد تم توزيع 31 استمارة استبيان على أفراد العينة واستُرِجعت جميعها، أي بنسبة استرجاع بلغت 100%. وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية وقد استهدفت طالبي العمل بمختلف المستويات وذلك لضمان الحياد والموضوعية في النتائج.

5- أدوات جمع البيانات

تحدد الأدوات المنهجية لأية دراسة على ضوء طبيعة البيانات والمعلومات المتوفرة حول الموضوع وكذلك الاتجاه المنهجي الذي انطلقت منه الدراسة وعليه فقد انتقينا الاستمارة كأداة وتقنية ملائمة لجمع البيانات والحقائق من الميدان، حيث تعرف الاستمارة بأنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد بهدف الحصول على البيانات. (انجرس، 2010، ص 204).

في حين تعرف بأنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى افراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع او موقف. (قنديلجي، 2008، ص 154).


وكانت استمارة هذه الدراسة مخصصة لطالبي العمل بالفرع الولائي للتشغيل ببرج بوعريج وقد كانت مقسمة الى مجموعة المحاور وكل محور يحتوي على مجموعة الأسئلة:

المحور الأول: البيانات الشخصية

المحور الثاني: دور برامج الدعم والتمويل في زيادة عدد المشاريع الجديدة

المحور الثالث: دور التكوين والتدريب في تطوير المشاريع

المحور الرابع: دور الحوافز الجبائية والمالية في تنمية المهارات الريادية.



الفصل الخامس
عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1. عرض وتحليل النتائج

عينة الدراسة الأساسية:

جدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	23	74,2 %
أنثى	8	25,8 %
المجموع	31	100 %

نلاحظ من الجدول أن (74.2 %) من أفراد العينة هم من الذكور، بينما تمثل نسبة الإناث (25.8 %) من المبحوثين، هذه النسبة تعكس تمثيلاً للذكور أكبر في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة في العينة المستهدفة. النسبة الأعلى من الذكور قد تعكس واقعاً شائعاً في العديد من البلدان حيث يظل قطاع ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة أكثر تمثيلاً للرجال. لكن هذه النتائج قد تشير أيضاً إلى تحسن مشاركة النساء في هذه المجالات، وهو ما يتماشى مع الاتجاهات العالمية نحو تعزيز دور المرأة في الاقتصاد وريادة الأعمال.

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	العدد	النسبة المئوية
جامعي	5	16,1 %
ثانوي	14	45,2 %
متوسط	12	38,7 %
المجموع	31	100 %

نلاحظ من الجدول أن (16.1 %) من أفراد العينة هم من أصحاب المستوى الجامعي، وتمثل نسبة أصحاب المستوى الدراسي الثانوي (45.2 %) من المبحوثين، وهذه النسبة هي الأعلى بين فئات المستوى الدراسي المختلفة، وتمثل نسبة أصحاب المستوى الدراسي المتوسط (38.7 %) من المبحوثين.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

ومنه نستنتج أن غالبية أصحاب المشاريع في العينة قد أكملوا تعليمهم الثانوي، وربما يكون هذا مؤشرا على أن عددا كبيرا من أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة قد لا يحتاجون دائما إلى تعليم جامعي متقدم للانخراط في هذا المجال، وهذه النتائج تشير أيضا إلى أن التعليم الثانوي والمتوسط يشكلان الأساس الأكبر للمشاركين في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة. رغم أن التعليم الجامعي يظل ذا أهمية، إلا أن غالبية المشاركين لا يعتمدون بالضرورة على التعليم الجامعي المباشر في إدارة مشاريعهم، بل قد يعتمدون على مهارات أخرى مثل الخبرة العملية أو التدريب المهني.

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات العلمية

المؤهلات العلمية	العدد	النسبة المئوية
إعلام آلي	2	6,5 %
دبلوم إدارة	3	9,7 %
تقني محاسبة	3	9,7 %
حرفي	4	12,9 %
الكفاءة المهنية	1	3,2 %
بدون مؤهل	19	61,3 %
المجموع	31	100 %

يظهر من الجدول أن نسبة (61.3 %) ليس لديهم مؤهل علمي محدد، مما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة ليس لديهم شهادات تعليمية رسمية في تخصصات معينة. هذه النسبة قد تعكس الواقع في العديد من المشاريع الصغيرة والمتوسطة حيث يمتلك العديد من رواد الأعمال مهارات عملية مكتسبة من خلال الخبرة بدلا من التعليم الأكاديمي الرسمي، ويمثل الحرفيون (12.9 %) من المبحوثين، وقد يكون هذا مؤشرا على نوعية المشاريع الصغيرة التي تركز على الصناعات الحرفية والتقنية، ويمثل المبحوثين الحاصلين على دبلوم الإدارة وتقني المحاسبة نفس النسبة (9.7 %)، و(6.5 %) حصلوا على مؤهل في الإعلام الآلي، و(3.2 %) فرد واحد حصل الكفاءة المهنية

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

ومنه نستنتج أن غالبية المبحوثين ليس لديهم مؤهلات علمية عالية أو تعليم أكاديمي، حيث يتركز 61.3% من العينة في فئة "بدون مؤهل"، وهذا يعكس أن الكثير من أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة يعتمدون على الخبرة العملية أو المهارات الحرفية بدلاً من المؤهلات الأكاديمية الرسمية، على الرغم من ذلك، نجد أن هناك شريحة معقولة من المبحوثين (حوالي 38.7%) لديهم مؤهلات تعليمية مهنية أو تقنية، وهو أمر مهم نظراً لأن هذه المؤهلات قد تساهم في تطوير مهارات إدارة المشاريع أو العمليات المالية.

جدول رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	العدد	الحالة العائلية
87,1 %	27	أعزب
12,9 %	4	متزوج
100 %	31	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن (87.1%) من المبحوثين هم من العزاب هذه النسبة الكبيرة تشير إلى أن الغالبية العظمى من أصحاب المشاريع في العينة غير مرتبطين عائلياً، مما قد يعكس أن الشباب أو الأشخاص الذين لم يتزوجوا بعد قد يكونون أكثر تمثيلاً في مجال المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتمثل نسبة المتزوجين (12.9%) من المبحوثين، حيث قد يعتقد البعض أن التزامات الحياة العائلية قد تؤثر على القدرة على تخصيص الوقت أو الموارد اللازمة للمشروع، مما يجعل الأشخاص المتزوجين أقل تمثيلاً في هذا القطاع.

ومنه نستنتج أن النسبة العالية للعازبين قد تكون مؤشراً على أن معظم أصحاب المشاريع في العينة هم أفراد في مراحل عمرية مبكرة، حيث تكون القدرة على المخاطرة والإقدام على قيادة الأعمال أكبر، كما أن عدم الالتزامات العائلية قد يساهم في مرونة هؤلاء الأفراد في تخصيص الوقت والموارد لتطوير مشاريعهم.

جدول رقم (05): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية
خبرة مهنية	22	70,97 %
بدون خبرة	9	29,03 %
المجموع	31	100 %

من الجدول نلاحظ أن أصحاب الخبرة المهنية يشكلون نسبة كبيرة قدرت بـ (70.97%) من المبحوثين، ويمثل الذين لا يمتلكون خبرة مهنية سابقة (29.03%) من المبحوثين، هذه النسب تشير إلى أن معظم أفراد العينة لديهم خلفية عملية أو مهنية، مما يعكس أهمية الخبرة في مجال المشاريع الصغيرة والمتوسطة. هؤلاء الأفراد قد يكونون قد اكتسبوا مهارات ومعرفة من خلال العمل في مجالات مشابهة أو عبر تجارب سابقة، وهو ما يعزز قدرتهم على إدارة المشاريع بشكل فعال، فالخبرة المهنية تمنح أصحاب المشاريع القدرة على اتخاذ قرارات مستنيرة وتحقيق النجاح في بيئة العمل، في المقابل، أصحاب المشاريع الذين لا يمتلكون خبرة سابقة قد يواجهون تحديات أكبر في إدارة العمليات اليومية أو اتخاذ قرارات مالية وإدارية.

جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية
من 19 إلى 28	23	74,2 %
من 29 سنة إلى 38	5	16,1 %
أكثر من 38	3	9,7 %
المجموع	31	100 %

نلاحظ من الجدول أن (74.2%) من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 19 و28 سنة، هذه النسبة الكبيرة تشير إلى أن غالبية أصحاب المشاريع في العينة هم من الشباب الذين هم في بداية حياتهم المهنية، يمكن أن يعكس ذلك الاندفاع والحافز الكبير لدى هذه الفئة العمرية

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

للانخراط في ريادة الأعمال، حيث يكون لديهم طموح أكبر ومرونة في تخصيص الوقت والموارد لمشاريعهم، و(16.1%) من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 29 و38 سنة، وعلى الرغم من أن هذه النسبة أقل، فإن أصحاب المشاريع في هذه الفئة قد يكونون قد اكتسبوا خبرات مهنية أو عملية قيمة تساعدهم في تطوير مشاريعهم، و(9.7%) من أفراد العينة تزيد أعمارهم عن 38 سنة، هذه النسبة تعكس أن التوجه نحو ريادة الأعمال يكون أقل شيوعاً في هذه الأعمار مقارنة بالفئات الأصغر.

ومنه نستنتج أن الشباب (من 19 إلى 28 سنة) هم الأكثر تمثيلاً في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، مما يعكس أن ريادة الأعمال جذابة بشكل خاص لهذه الفئة العمرية التي تميل إلى التجربة والمغامرة. في المقابل، تقل المشاركة مع تقدم العمر، حيث يكون هناك تزايد في التزامات الحياة الأسرية والمهنية التي قد تحد من القدرة على المخاطرة أو تخصيص الوقت والموارد للمشاريع الجديدة.

عرض نتائج الفرضية الأولى:

- تنص الفرضية على: ما هو دور برامج دعم وتمويل المشاريع في زيادة عدد المشاريع الجديدة؟

من أجل عرض نتائج هذه الفرضية تم استعمال النسب المئوية لإجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الثاني من استبيان الدراسة وكانت النتائج كما يلي:

السؤال الأول: حسب تجربتك هل تعتقد أن برامج التمويل مثل القروض المصغرة أو المنح تشجع على إنشاء مشاريع جديدة؟

أجاب كل أفراد العينة على هذا التساؤل بـ "نعم"، وهذا يشير إلى أن هناك اتفاقاً عاماً بينهم على أن برامج التمويل مثل القروض المصغرة أو المنح تلعب دوراً مهماً في تشجيع الأفراد على إنشاء مشاريع جديدة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأفراد يشعرون بأن الدعم المالي الذي تقدمه القروض المصغرة أو المنح يرفع من ثقتهم في قدرتهم على بدء مشروع خاص

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

بهم. هذه البرامج توفر لهم الفرصة للحصول على تمويل ميسر مقارنة بالأنظمة البنكية التقليدية، مما يجعل بدء المشروع أكثر واقعية.

كما أن القروض المصغرة والمنح غالباً ما تكون منخفضة الفائدة أو بدون فوائد في بعض الأحيان، مما يساهم في تقليل المخاطر المالية التي قد يواجهها الأفراد عند بدء مشروعهم، ويمكن أن تعزز هذه البرامج روح المبادرة والابتكار، خاصة في بيئات تكون فيها فرص التمويل التقليدية محدودة. بذلك، يصبح من السهل على الأفراد أن يشرعوا في مشاريع جديدة تعود بالفائدة على الاقتصاد المحلي أو الوطني.

من أبرز الإيجابيات التي يمكن ملاحظتها من هذه النتيجة هي تشجيع الفئات غير القادرة على الحصول على تمويل تقليدي مثل الشباب أو النساء أو الأفراد في المناطق الريفية. لذلك، تكون هذه البرامج بمثابة فرصة هامة للانطلاق بالمشاريع الصغيرة، وبالتالي برامج التمويل مثل القروض المصغرة أو المنح تُعتبر من الأدوات المهمة لدعم ريادة الأعمال. فهي لا تقتصر فقط على توفير المال، بل تمنح الأفراد فرصة لتحسين مهاراتهم في إدارة المشاريع وتخطيطها، بالإضافة إلى تقديمهم إلى شبكة من الداعمين والمستشارين.

من الممكن أن تكون هناك تحديات تتعلق بكيفية توجيه هذه القروض والمنح بشكل فعال، بحيث يتم استخدامها في مشاريع قابلة للنمو والازدهار، وليست مجرد مشاريع قصيرة الأجل. كما قد تظل بعض القروض المصغرة غير كافية لتلبية احتياجات المشاريع الكبيرة.

في النهاية، الإجابة بنعم من جميع أفراد العينة تشير إلى أن هؤلاء الأفراد يعتقدون بأن برامج التمويل تساعد في تشجيع إنشاء المشاريع، ولكن من المهم أيضاً أن يتم توفير إشراف وتوجيه لهذه المشاريع لضمان استدامتها ونجاحها.

السؤال الثاني: ما هي أهم العوائق التي تواجهها في الحصول على تمويل لمشروعك؟

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تتم الإجابة على هذا السؤال بشكل مفتوح، وتشير النتائج إلى مجموعة من العوائق والتحديات التي يمكن أن تؤثر على قدرتهم على الحصول على التمويل اللازم لبدء أو تطوير مشاريعهم، وتم حصر إجابات الأفراد في 10 عوائق أو تحديات يمكن تحليلها كما يلي:

جدول رقم (07): يمثل أهم أهم العوائق التي تواجهها في الحصول على تمويل لمشروعك

الرقم	أهم العوائق
1	اختيار المشروع
2	تعقيد الإجراءات
3	طول مدة دراسة المشروع
4	عدم وضوح الإجراءات
5	البيروقراطية
6	الخبرة المهنية
7	عدم وجود دراسات مسبقة للسوق
8	رأس المال
9	كثرة المشاريع
10	ارتفاع المخاطر

1- اختيار المشروع: قد يشير هذا إلى صعوبة اختيار فكرة مشروع تكون قابلة للتنفيذ وتتناسب مع السوق والقدرات الشخصية، ويمكن أن يكون عدم اليقين بشأن اختيار المشروع الصحيح من أبرز العوائق التي تواجه الأفراد، قد يكون غياب الدعم الاستشاري أو قلة الخبرة في اختيار المشاريع المناسبة عاملاً مهماً يؤثر في اتخاذ قرار تمويل المشروع.

2- تعقيد الإجراءات: الإجراءات المعقدة التي قد تتطلب وقتاً طويلاً أو مستندات كثيرة قد تثني الأفراد عن التقديم للتمويل، إذا كانت الإجراءات صعبة وغير واضحة، فقد يشعر المتقدمون أن العملية مرهقة وقد يقررون عدم متابعة طلب التمويل، وبالتالي تبسيط الإجراءات يمكن أن يساهم بشكل كبير في تسهيل الوصول إلى التمويل.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

3- طول مدة دراسة المشروع: تأخير في دراسة المشروع والبت فيه قد يعيق تقدم الأفراد في بدء مشاريعهم، خصوصًا إذا كانوا بحاجة إلى التمويل بسرعة، السرعة في اتخاذ القرارات من قبل الجهات الممولة تعتبر من العوامل الحاسمة. التأخير في دراسة المشروع قد يؤدي إلى فقدان الفرص السوقية أو إلى التأثير السلبي على القدرة التنافسية.

4- عدم وضوح الإجراءات: قد يكون من الصعب على الأفراد فهم الإجراءات بشكل كامل، مما يجعلهم يترددون في التقديم أو يتخذون قرارات غير صحيحة، فالوضوح في الإجراءات هو عامل مهم في تحسين الشفافية وزيادة الثقة في عملية التمويل. إذا كانت هناك معلومات غير كافية أو غير مفهومة حول كيفية التقديم أو الشروط المطلوبة، فقد يؤدي ذلك إلى إحجام الأفراد عن التقديم.

5- البيروقراطية: البيروقراطية في المؤسسات التمويلية قد تتسبب في تعطيل الإجراءات وتقليل الكفاءة. قد يشعر الأفراد بأنهم يواجهون عوائق بيروقراطية من خلال التعامل مع عدد من المراحل أو المسؤولين المختلفين، تبسيط الهيكل الإداري والتقليص من الإجراءات البيروقراطية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الكفاءة وسرعة اتخاذ القرارات.

6- الخبرة المهنية: عدم امتلاك الخبرة المهنية قد يكون عائقًا، حيث أن المؤسسات التمويلية قد تفضل المشاريع التي يديرها أفراد يمتلكون مهارات وتجارب عملية محددة، فدعم الأفراد من خلال تدريب وتطوير مهاراتهم المهنية قد يساعد في إزالة هذا العائق. هناك حاجة لتقديم الدعم للأفراد الذين يفتقرون إلى الخبرة العملية، مثل برامج التدريب أو الاستشارات.

7- عدم وجود دراسات مسبقة للسوق: عدم فهم السوق المحلي أو العالمي قد يعيق فرص الحصول على التمويل، حيث أن المؤسسات التمويلية تفضل المشاريع التي تكون قد أجرت دراسة جدوى مسبقة لسوقها، من المهم أن يتمكن الأفراد من إعداد دراسات جدوى مهنية ومدروسة تساعد في إثبات جدوى المشروع وتمويله. تحسين مستوى الوعي بأهمية البحث السوقي سيزيد من فرص الحصول على التمويل.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

8- رأس المال: نقص رأس المال يعد من العوائق الرئيسية التي قد تواجه الأفراد الراغبين في بدء مشاريعهم. في كثير من الأحيان، لا تتوفر الأموال اللازمة للمضي قدماً في تنفيذ المشروع، وبالتالي زيادة التمويل المتاح عبر القروض المصغرة أو المنح يمكن أن يساعد في تجاوز هذا العائق، ولكن من المهم أن يكون رأس المال متوافقاً مع حجم المشروع واحتياجاته.

9- كثرة المشاريع: عندما يكون هناك العديد من المشاريع في السوق، قد يكون من الصعب جذب اهتمام الجهات التمويلية أو العثور على ميزة تنافسية تميز المشروع عن غيره، وبالتالي تزايد المنافسة قد يؤدي إلى صعوبة الحصول على التمويل، ولكن التركيز على الابتكار والتفرد في المشروع قد يساهم في تمييزه وجذب الدعم المالي.

10- ارتفاع المخاطر: تميل المؤسسات التمويلية إلى تجنب المخاطر العالية، مما يجعل المشاريع التي تُعتبر ذات مخاطر مرتفعة صعبة التمويل، فانخفاض المخاطر يعتبر من العوامل الهامة في قبول التمويل. يمكن تقديم استراتيجيات لإدارة المخاطر وتقليلها من خلال تحسين خطط العمل وتنويع مصادر الدخل، مما يسهل الحصول على التمويل.

في الأخير يمكن القول أن إجابات أفراد العينة تكشف عن مجموعة من التحديات الحقيقية التي تحول دون تمويل المشاريع. هذه العوائق لا تقتصر فقط على قضايا مهنية أو اقتصادية، بل تشمل أيضاً عوامل إدارية وثقافية قد تعيق القدرة على الحصول على الدعم المالي، وهذه العوائق تعكس البيروقراطية في النظام التمويل التقليدي، حيث يشعر الأفراد أن العملية مرهقة وتستغرق وقتاً طويلاً. عند مواجهة تعقيد الإجراءات أو تأخير في دراسة المشروعات، تتأثر فرص الأفراد في الحصول على التمويل المناسب، مما يؤدي إلى تقليص فرص النجاح في تنفيذ مشاريعهم، وعدم وضوح الإجراءات يخلق حالة من الضبابية لدى المتقدمين، مما يدفعهم إلى التردد في التقديم خوفاً من الوقوع في أخطاء تؤدي إلى رفض طلباتهم. البيروقراطية غالباً ما تؤدي إلى تعقيد النظام، مما يجعل من الصعب على الأفراد التعامل مع المؤسسات التمويلية، كما تفتقر بعض المشروعات إلى الخبرة المهنية الضرورية أو إلى دراسات جدوى قوية، مما قد يؤثر على فرصة قبول التمويل. المؤسسات التمويلية عادةً ما تشترط وجود معرفة جيدة

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

بالسوق وفهم عميق للفجوات والفرص في البيئة الاقتصادية التي يعمل فيها المشروع، وفي بعض الأحيان، قد تكون القروض المصغرة أو المنح غير كافية لتغطية كامل التكاليف المطلوبة لتنفيذ المشاريع.

بناءً على العوائق التي تم تحديدها، من الواضح أن هناك حاجة لتحسين بيئة التمويل بشكل عام بحيث تكون أكثر مرونة ووضوحًا للمستفيدين، فلا تقتصر هذه العوائق على قضايا إدارية فحسب، بل تمتد إلى قضايا ثقافية مثل نقص المهارات، وصعوبة في فهم السوق، وعدم توافر رأس المال الكافي. من أجل زيادة فعالية برامج التمويل وتشجيع ريادة الأعمال، يجب على الجهات التمويلية والحكومات تقديم حلول مبتكرة مثل تبسيط الإجراءات، توفير الدعم الاستشاري، تطوير مهارات الأفراد، وتنويع مصادر التمويل. بهذه الطريقة، ستُصبح عملية الحصول على التمويل أسهل وأكثر شمولًا، مما يعزز فرص نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأسواق المتنوعة.

معظم هذه العوائق تشير إلى حاجة إلى تحسين العمليات الإدارية والشفافية، وتوفير المزيد من التدريب والاستشارات للمستفيدين المحتملين، إذا تم التغلب على هذه العوائق، يمكن أن يصبح الوصول إلى التمويل أسهل وأكثر فاعلية، مما يسهم في تحفيز المشاريع الجديدة والابتكار في السوق.

السؤال الثالث: ما هي أفضل أنواع الدعم المالي الذي تراه مناسباً لبدء مشروع ناجح؟

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

جدول رقم (08): يمثل أفضل أنواع الدعم المالي الذي تراه مناسباً لبدء مشروع ناجح

أنواع الدعم المالي	العدد	النسبة المئوية
منح غير مستردة	29	61,7 %
قروض بفائدة منخفضة	17	36,2 %
تمويل جماعي	1	2,1 %
استثمار من طرف شركاء	0	0 %
المجموع	47	100 %

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن لمنح غير المستردة حصلت المنح غير المستردة على أكبر نسبة من الإجابات (61.7%)، حيث اختارها 29 من أصل 31 فرداً. تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية أفراد العينة يرون أن المنح غير المستردة هي الخيار الأفضل لبدء مشروع ناجح، فهي تعتبر خياراً جذاباً لأنها توفر تمويلاً دون الحاجة إلى سداد المال لاحقاً، مما يقلل من المخاطر المالية ويجعلها أكثر أماناً للأفراد الذين قد لا يكون لديهم رأس مال كافٍ أو قدرة على تحمل ديون، وهذا يعكس رغبتهم في تقليل الأعباء المالية وعدم تحمل أية تكاليف إضافية قد تكون مرتبطة بالقروض أو الاستثمارات.

أما القروض بفائدة منخفضة فقد حصلت على ثاني أكبر نسبة من الإجابات (36.2%)، حيث اختارها 17 فرداً. هذا يشير إلى أن نسبة كبيرة من الأفراد يرون أن القروض الميسرة هي وسيلة ملائمة لتمويل مشاريعهم، يمكن أن يكون هذا الخيار جذاباً لأن القروض بفائدة منخفضة توفر تمويلاً بتكلفة أقل، وهو خيار يمكن أن يكون أكثر مرونة مقارنةً بالقروض ذات الفائدة العالية. ومع ذلك، فإنها قد تظل تحمل بعض المخاطر المالية في حال عدم قدرة الفرد على سداد المبالغ المستحقة في المستقبل.

أما التمويل الجماعي فقد حصل على 2.1% فقط من إجمالي الإجابات، وهو اختيار غير شائع بين طالبي العمل، وهذا يشير إلى أنهم قد لا يعتبرون التمويل الجماعي خياراً جذاباً أو قد يكون لديهم شكوك حول فعاليته، فهو يعتمد على جمع الأموال من مجموعة من الأفراد

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

عبر منصات وبالتالي قد لا يفضلون هذا الخيار بسبب الحاجة إلى وجود فكرة تجارية مبتكرة تستقطب الجمهور أو بسبب قلة المعرفة حول كيفية عمل منصات التمويل الجماعي.

بينما لم يختار أي أحد خيار "استثمار من طرف شركاء"، مما يعني أنهم لا يرون أن الاستثمار من قبل شركاء هو وسيلة مناسبة لبدء مشاريعهم، قد يكون هذا الخيار غير جذاب نظرًا للمخاوف من فقدان السيطرة على المشروع أو الحاجة إلى مشاركة الأرباح مع المستثمرين، بالإضافة إلى ذلك، قد يفضلون خيارات التمويل التي لا تتطلب تدخلًا خارجيًا أو شركاء.

نستنتج من الإجابات السابقة أن المنح غير المستردة هي الخيار الأكثر تفضيلًا، فغالبية الطلاب يفضلون الحصول على دعم مالي لا يتطلب سدادًا، مما يعكس رغبتهم في تقليل المخاطر المالية المرتبطة ببدء مشروع جديد، كما أن هناك اهتمام ملحوظ بالقروض بفائدة منخفضة، ما يشير إلى استعداد الأفراد لتحمل بعض المخاطر المالية إذا كانت الشروط ملائمة.

عرض نتائج الفرضية الثانية:

- تنص الفرضية على: ما هو دور التكوين والتدريب في الرفع من مستوى المشاريع؟
من أجل عرض نتائج هذه الفرضية تم استعمال النسب المئوية لإجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الثالث من استبيان الدراسة وكانت النتائج كما يلي:

السؤال الرابع: هل شاركت في أي برامج تدريبية أو تكوينية حول ريادة الأعمال؟

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

جدول رقم(09): يمثل المشاركة في برامج تدريبية أو تكوينية حول ريادة الأعمال

النسبة المئوية	العدد	المشاركة في برامج تدريب
% 25,8	8	نعم
% 74,2	23	لا
% 100	31	المجموع

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن (74.2%) من الأفراد لم يشاركوا في أي برامج تدريبية أو تكوينية حول ريادة الأعمال. بينما نسبة (25.8%) شاركوا في برامج تدريبية أو تكوينية حول ريادة الأعمال.

هذه النسبة الكبيرة تدل على أن معظم الأفراد لا يتلقون تدريبات متخصصة في ريادة الأعمال، سواء بسبب نقص الفرص أو ربما بسبب قلة الوعي بهذه الفرص، قد يكون هذا مؤشرًا على أن هناك فجوة كبيرة في الوصول إلى هذه الأنواع من البرامج، أو أن الأفراد لم يعتبروا تلك البرامج ذات أولوية في مساهم الأكاديمي أو المهني.

وبالتالي يجب أن تُعطى أهمية أكبر لبرامج ريادة الأعمال في الجامعات أو المؤسسات التعليمية. قد يكون من المفيد زيادة الوعي حول أهمية هذه البرامج وكيفية تأثيرها على نجاح الأفراد في ريادة الأعمال، ومن الضروري توفير مزيد من الفرص التدريبية ذات الجودة العالية في ريادة الأعمال، سواء عبر ورش عمل، محاضرات، أو برامج تعليمية عبر الإنترنت، بالإضافة إلى أنه من المفيد إجراء استطلاعات أو مقابلات مع الطلاب لمعرفة الأسباب التي تمنعهم من المشاركة في مثل هذه البرامج، سواء كانت مرتبطة بالتكاليف، نقص الوقت، أو قلة الاهتمام.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

السؤال الخامس: ما هي أهم المهارات التي تحتاجها لتطوير مشروعك؟

جدول رقم (10): يمثل أهم المهارات التي تحتاجها لتطوير مشروعك

أهم المهارات	العدد	النسبة المئوية
إدارة مالية	21	41,18 %
التسويق الرقمي	15	29,41 %
التخطيط الاستراتيجي	15	29,41 %
أخرى	0	0 %
المجموع	51	100 %

نلاحظ من الجدول أعلاه ما يلي:

تم اختيار "إدارة مالية" من قبل 21 فردًا من إجمالي 51 إجابة، مما يعني أن (41,18%) من الإجابات كانت على هذه المهارة، وتم اختيار "التسويق الرقمي" من قبل 15 فردًا من إجمالي 51 إجابة، مما يعكس (29,41%) من الإجابات، نفس النسبة لـ "التخطيط الاستراتيجي" حيث تم اختياره بنسبة 29,41% أيضًا، وهو ما يعكس أن هناك اهتمامًا متساويًا بين هذه المهارة والتسويق الرقمي، بينما لم يتم اختيار "أخرى" من قبل أي من المبحوثين، مما يعني أن الخيارات المتاحة كانت شاملة بما فيه الكفاية، أو أن المشاركين لم يشعروا بوجود مهارات أخرى مهمة بالنسبة لهم غير الخيارات المذكورة

ومنه نستنتج أن أفراد العينة يرون أن إدارة الموارد المالية هي مهارة أساسية في الحياة المهنية والشخصية، كما يعتقدون أن التسويق الرقمي والتخطيط الاستراتيجي مهارتان حيويتان في العصر الحالي، حيث يعد التسويق الرقمي ضروريًا في عالم الإنترنت والتجارة الإلكترونية، بينما يُعتبر التخطيط الاستراتيجي أمرًا مهمًا لتوجيه القرارات بشكل طويل المدى وتحقيق أهداف المؤسسات، ومع المساواة في نسبة الإجابات بين "التسويق الرقمي" و "التخطيط الاستراتيجي"،

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

يبدو أن المبحوثين يرون توازنًا بين المهارات العملية والفنية (التسويق الرقمي) وبين المهارات التخطيطية والإستراتيجية (التخطيط الاستراتيجي).

وبما أن الإدارة المالية هي المهارة الأكثر اختيارًا، من المهم مواصلة تقديم فرص لتعلم هذه المهارة، سواء من خلال الدورات التدريبية أو الورش. بما أن النسبة تقل قليلاً عن السابق، يمكن البحث عن طرق لتوسيع المعرفة المالية لتشمل أبعادًا أخرى مثل الاستثمار، والإدارة المالية الشخصية، والاقتصاد الرقمي، بالإضافة إلى دعم التسويق الرقمي من خلال تعزيز تدريب الأفراد في هذا المجال ليشمل مهارات متقدمة مثل تحليل البيانات الرقمية، إعلانات وسائل التواصل الاجتماعي، واستراتيجيات التسويق عبر الإنترنت.

السؤال السادس: هل تعتقد أن التدريب يلعب دورًا حاسمًا في نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة؟

جدول رقم (11): يمثل دور التدريب في نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة؟

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	22	71,0 %
إلى حد ما	9	29,0 %
لا	0	0,0 %
المجموع	31	100 %

بناءً على النتائج التي موجودة في الجدول أعلاه، يظهر أن (71 %) من المشاركين يعتقدون أن التدريب له دور حاسم في نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وهو ما يدل على الوعي الكبير بأهمية تطوير المهارات والمعرفة لدى رواد الأعمال أو العاملين في تلك المشاريع. وهذا يشير إلى أن الاستثمار في التدريب يعتبر أحد العوامل المهمة التي قد تسهم في تحقيق النجاح لهذه المشاريع، بينما تشير (29 %) من الإجابات إلى أن التدريب له دور "إلى حد ما"، مما يعني أن هؤلاء الأشخاص قد يقدرّون دور التدريب ولكن قد يرون أنه ليس العامل الوحيد أو

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الأهم. ربما يعتقدون أن هناك عوامل أخرى مثل التمويل أو التخطيط الاستراتيجي التي تلعب دورا مهما أيضا، أما الملاحظة اللافتة فهي أنه لا توجد اتجاهات سلبية نحو التدريب (0.0%)، مما يعكس اتفاقاً شبه كامل بين المبحوثين على أهمية التدريب.

التدريب في المشاريع الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يشمل تعلم مهارات الإدارة، التسويق، التخطيط المالي، أو تطوير المنتجات. في ظل المنافسة الشديدة والمتغيرات السريعة في السوق، يعتبر التدريب ركيزة أساسية لضمان التكيف مع التحديات وتحقيق النجاح. لذلك، يتوقع أن تواصل هذه المشاريع الاستفادة من برامج التدريب لتطوير قدرات العاملين والمشرفين عليها، مما يساهم في تحسين الأداء وتعزيز الاستدامة والنمو، وبالتالي من المهم أن تستمر المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاستثمار في التدريب المستمر لموظفيها ورواد الأعمال العاملين بها. يمكن أيضاً النظر في تطوير برامج تدريبية متخصصة تتناسب مع احتياجات كل مشروع على حدة، وتقديمها بأساليب متنوعة مثل الورش التدريبية، الدورات عبر الإنترنت، أو الجلسات الاستشارية.

السؤال السابع: هل تعتقد أن الإعفاءات الضريبية تشجع على تطوير المشاريع الناشئة؟

جدول رقم (12): يبين دور الإعفاءات الضريبية في التشجيع على تطوير المشاريع الناشئة

النسبة المئوية	العدد	الإجابات
83,9 %	26	نعم بشكل كبير
16,1 %	5	نعم ولكن تأثيرها محدود
0,0 %	0	لا
100 %	31	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (12) أن (83%) من أفراد العينة يرون أن الإعفاءات الضريبية تشجع على تطوير المشاريع الناشئة بشكل كبير، و(16%) يرون أن تأثير الإعفاءات

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الضريبية محدود، في حين لا أحد من المبحوثين (0 %) يرى أن الإعفاءات الضريبية لا تشجع على تطوير المشاريع الناشئة.

هذا يظهر أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن هذه الإعفاءات توفر بيئة مواتية لنمو هذه المشاريع، إذ أن التخفيف من العبء الضريبي يساعد المشاريع الناشئة على توجيه الموارد نحو مجالات أخرى مثل التوسع أو الابتكار، كما أنهم قد يقيمون هذه السياسة على أنها عامل مساعد ولكن ليس العامل الرئيسي في نجاح المشاريع الناشئة. ربما يعتقدون أن هناك عوامل أخرى أكثر تأثيراً مثل الوصول إلى التمويل، أو الدعم التكنولوجي، أو حتى سياسات السوق، التي تؤثر بشكل أكبر على تطوير هذه المشاريع.

ويمكن تفسير ذلك بأن الإعفاءات الضريبية تعتبر أداة قوية لتخفيف العبء المالي على المشاريع الناشئة، مما يوفر لها الفرصة لاستثمار هذه المدخرات في توسيع نطاقها، أو تحسين منتجاتها وخدماتها، أو استقطاب المزيد من العاملين. وفي بيئة اقتصادية صعبة، يمكن أن تكون هذه الإعفاءات حافزاً مهماً يساعد المشاريع الناشئة على الصمود والنمو.

ومع ذلك قد تكون هناك عوامل أخرى، مثل الاستقرار الاقتصادي، توفير التمويل، وتسهيل الوصول إلى الأسواق، التي تلعب دوراً مكملاً لهذا التأثير، ومن المهم أن تستمر الحكومات في توفير هذه الإعفاءات الضريبية للمشاريع الناشئة بشكل مستدام، مع مراعاة تخصيص هذه الإعفاءات بطريقة تضمن استفادة أكبر عدد من المشاريع. كما يمكن تحسين فعالية هذه الإعفاءات من خلال الربط بينها وبين برامج تدريبية وداعمة أخرى لتأهيل رواد الأعمال وضمان استفادة نمو مشاريعهم.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

السؤال الثامن: ما هي أكثر الحوافز المالية أو الجبائية التي تجذبك كصاحب مشروع؟
جدول رقم (12): يبين أكثر الحوافز المالية والجبائية التي تجذبك كصاحب مشروع.

أهم المهارات	العدد	النسبة المئوية
إعفاء ضريبي للسنوات الأولى	30	50,85 %
دعم مالي مباشر	17	28,81 %
تخفيض رسوم التسجيل والتأسيس	12	20,33 %
أخرى	0	0 %
المجموع	59	100 %

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (50.85 %) من المبحوثين يعتبرون أن الإعفاء الضريبي للسنوات الأولى هو الحافز الأكثر جذبا، وهذا يدل على أن العديد من أصحاب المشاريع يعتقدون أن تخفيف العبء الضريبي في بداية المشروع يساعد بشكل كبير على تقليل المخاطر المالية ويسمح لهم بالتركيز على تنمية أعمالهم وتطويرها في البداية دون القلق الزائد بشأن التزامات ضريبية، بينما اختار (28.81 %) من المبحوثين الدعم المالي المباشر كأحد الحوافز المهمة، وهذا يشير إلى أن جزءا كبيرا من أصحاب المشاريع يرون أن الحصول على تمويل مباشر أو مساعدات مالية يعزز قدرتهم على النمو وتوسيع الأعمال، الدعم المالي قد يكون مهما خاصة في مرحلة التأسيس أو في الأوقات التي تكون فيها السيولة ضئيلة. واختار (20.33 %) منهم تخفيض رسوم التسجيل والتأسيس، وهذا ما يشجع على تقليل التكاليف المرتبطة ببداية المشروع وتوفير بعض الراحة المالية في المرحلة الأولى من تأسيس المشروع. ولكن يبدو أن هذا الخيار كان الأقل جذبا بالمقارنة مع الإعفاءات الضريبية والدعم المالي المباشر. لم يذكر أي من المبحوثين حوافز أخرى، مما يعكس أن الخيارات المطروحة كانت كافية ومشجعة لمعظم أصحاب المشاريع.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

ومنه نستنتج أن أكثر الحوافز التي تجذب أصحاب المشاريع هي الإعفاءات الضريبية، وهي تعد من الحوافز المهمة التي تساعد المشاريع على تجاوز الصعوبات المالية في السنوات الأولى من تأسيسها. كما أن الدعم المالي المباشر يأتي في المرتبة الثانية، مما يعكس الحاجة الكبيرة للتمويل في مرحلة التأسيس، بينما تخفيض رسوم التسجيل والتأسيس يعتبر أقل جذبًا، لكنه لا يزال يعتبر ميزة مشجعة.

السؤال التاسع: هل تواجه صعوبة في فهم الإجراءات الجبائية المتعلقة بمشروعك؟

جدول رقم (13): يبين الصعوبات في فهم الإجراءات الجبائية المتعلقة بالمشاريع.

الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	16	51,6 %
إلى حد ما	13	41,9 %
لا	2	6,5 %
المجموع	31	100 %

يظهر من الجدول أعلاه أن أكثر من نصف المبحوثين (51.6 %) يواجهون صعوبة في فهم الإجراءات الجبائية المتعلقة بمشاريعهم. هذا الرقم يشير إلى أن غالبية أصحاب المشاريع يواجهون تحديات في التعامل مع الأنظمة الضريبية، سواء بسبب تعقيد القوانين أو نقص المعرفة حول كيفية الالتزام بالمتطلبات الضريبية بشكل صحيح، بينما (41.9 %) يشعرون أنهم يواجهون بعض الصعوبة، ولكن بشكل محدود، فقد يكون هؤلاء الأشخاص يعتقدون أن الإجراءات الجبائية معقدة في بعض الأحيان، لكنها قابلة للفهم مع بعض التوجيه أو التوضيح، وهذا يدل على أن هناك حاجة لدعم إضافي لتبسيط الإجراءات الجبائية وتقديم إرشادات أو توجيه أكثر، في حين أن (6.5 %) فقط من المبحوثين يعتقدون أنهم لا يواجهون أي صعوبة في فهم الإجراءات الجبائية المتعلقة بمشاريعهم، وهذه النسبة الصغيرة تشير إلى أن القليل من

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

أصحاب المشاريع يشعرون بالراحة الكاملة في التعامل مع الأنظمة الضريبية، مما يعني أن الكثير من أصحاب المشاريع لا يتقنون التعامل مع هذا الجانب بشكل كامل.

ومنه نستنتج أن هناك تحديات كبيرة تواجه أصحاب المشاريع في فهم الإجراءات الجبائية، وهو أمر طبيعي في بيئات ضريبية قد تكون معقدة أو متغيرة. فهم الإجراءات الجبائية بشكل صحيح يعد جزءاً أساسياً لضمان الالتزام بالقوانين وتجنب المشكلات القانونية أو المالية في المستقبل. تلك الصعوبة في الفهم قد تكون ناتجة عن قلة الشفافية في القوانين الضريبية أو نقص الإرشادات الواضحة لرواد الأعمال.

2. الاستنتاج العام

على ضوء هذه الدراسة وبناءاً على التراث النظري والسوسيولوجي والدراسات السابقة المستند عليها في معالجة موضوع دراستنا، يتضح من خلال تحليل إجابات أفراد العينة أن سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل بالفرع الولائي لولاية برج بوعريج تلعب دوراً إيجابياً نسبياً في دعم وتنمية المقاولاتية لدى طالبي العمل، غير أن هذا الدور لا يزال يواجه تحديات جوهرية تحدّ من فعاليته ونجاعته على أرض الواقع، فعلى الرغم من تنوع البرامج والآليات، مثل دعم وتمويل المشاريع، والتكوين المهني، والحوافز الجبائية والمالية، إلا أن مجموعة من العوائق الإدارية، الثقافية، والمعرفية، ما تزال تعيق تحقيق الأثر المنشود لهذه السياسة.

تتمثل أبرز العوائق في البيروقراطية وتعقيد الإجراءات ونقص الشفافية وتأخر دراسة الملفات، فضلاً عن ضعف التكوين العملي والدعم الاستشاري الموجه لرواد الأعمال.

كما كشفت الدراسة عن ميل طالبي العمل إلى تفضيل المنح غير المستردة والقروض بفوائد منخفضة وهو ما يعكس رغبتهم في تقليل المخاطر المالية المرتبطة بإنشاء مشاريعهم الخاصة.

وتُعدّ صعوبة فهم النظام الجبائي والضريبي من بين أبرز التحديات التي تواجه أصحاب المبادرات المقاولاتية، مما يدلّ على حاجة ماسّة لتبسيط القوانين وتوفير إرشادات واضحة ومبسطة، كل هذه العوامل تؤكد أن تعزيز المقاولاتية لا يرتبط فقط بتوفير التمويل، بل يتطلب

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

رؤية متكاملة تشمل إصلاحات إدارية، دعمًا معرفيًا واستشاريًا وتهيئة بيئة مرنة وواضحة تشجع على الإبداع والاستثمار الذاتي.

وعليه فإن تحسين فعالية سياسة التشغيل يمرّ عبر مراجعة آليات تنفيذها، تبسيط الإجراءات، وتعزيز البرامج التكوينية والداعمة، بما يخلق مناخًا ملائمًا لريادة الأعمال ويحفّز طالبي العمل على خوض غمار المقاولنة بثقة واستقلالية.

وبناءً على النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل إجابات أفراد العينة، يمكن القول إن الدراسة قد حققت أهدافها بدرجة مقبولة، إذ تمكّنت من الكشف عن الدور الفعلي الذي تلعبه الوكالة الوطنية للتشغيل في مجال دعم المقاولاتية بولاية برج بوعرييج، وذلك من خلال التركيز على محاور رئيسية هي: برامج التمويل، التكوين والتدريب، والحوافز الجبائية والمالية.

خاتمة

خاتمة

في ختام هذه الدراسة التي سعت إلى استكشاف دور سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل في تنمية المقاولاتية لدى طالبي العمل بولاية برج بوعرييج، تبين أن السياسة الحالية رغم ما تتضمنه من برامج وآليات دعم متنوعة، إلا أنها لا تزال تواجه عدة تحديات تعيق تجسيد أهدافها بشكل فعال، فقد كشفت النتائج أن العوائق الإدارية، والبيروقراطية، ونقص التكوين، وضعف الإرشاد، إضافة إلى عدم وضوح الإجراءات الجبائية، تشكل جميعها عوامل مثبطة تؤثر سلباً على رغبة طالبي العمل في خوض تجربة المقاولاتية.

وانطلاقاً من ما سبق تقترح الدراسة مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في تحسين فعالية سياسة التشغيل وتعزيز روح المقاولاتية لدى الشباب وهي:

❖ **تبسيط الإجراءات الإدارية الخاصة بتمويل المشاريع وتقليص المدة الزمنية لدراسة الملفات،** للحد من البيروقراطية التي تعيق تطور المشاريع.

❖ **تعزيز التكوين والمرافقة،** من خلال توفير دورات تدريبية معمقة في إعداد دراسات الجدوى، وتسيير المشاريع، وفهم السوق.

❖ **توفير دليل مبسط ومتاح حول الإجراءات الجبائية والمالية،** بلغة واضحة وسهلة الفهم، موجه خصيصاً لرواد الأعمال المبتدئين.

❖ **تنوع آليات التمويل وتقديم خيارات أكثر مرونة،** مثل القروض بدون فائدة أو بنسب رمزية، والمنح المشروطة بمراحل إنجاز المشروع.

❖ **إشراك القطاع الخاص والجمعيات المهنية في برامج الإرشاد والمرافقة بهدف نقل الخبرة** وتقديم النصح المباشر للمقبلين على إنشاء مشاريعهم.

❖ **متابعة المشاريع بعد التمويل،** وتقييم نتائجها بشكل دوري لضمان ديمومتها وتجاوز الصعوبات التشغيلية المبكرة.



قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر:

أولاً: قائمة الكتب العربية

1. مبارك مجدي عوض، التربية الريادية والتعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2011.

ثانياً: الرسائل والاطروحات

2. بن شهرة محجوبة، مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة مسيلة، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص تسيير عمومي، قسم علوم التسيير، علوم اقتصادية والتجارية، 2016/2017،

3. توفيق حذري، الطاهر بن حسين المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المسارات والمحددات الملتقي الوطني حول، واقع وفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة حمة الحضر الوادي، يومي - 05-06 ماي 2013 .

4. الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراه جامعة محمد خضير بسكرة، 2015.

5. دباح نادي (2012) دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها : 2000-2009 ، رسالة ماجستير ف تخصص إدارة أعمال جامعة الجزائر 3، الجزائر .

6. سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009.

7. سميحة يونس (2007) إتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسة الوطنية للتشغيل،

رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة.

قائمة المصادر والمراجع

8. الشيخ خولة ، ولعموري زينب، دور الجامعة في خلق اتجاه مقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر - دراسة ميدانية على عينة من طلبة 8 ماي 1991 قالمة ، ماستر علوم الاتصال، 2018.
9. عرامة رياض، بن خاوة مراد، سياسة التشغيل في الجزائر ودور الوكالة الوطنية في تنظيم سوق الشغل: دراسة حالة ملحقة تاجنانت [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة جيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2022.
10. عرامة رياض، بن خاوة مراد، سياسة التشغيل في الجزائر ودور الوكالة الوطنية في تنظيم سوق الشغل: دراسة حالة ملحقة تاجنانت [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة جيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2022.
11. عززي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية، التجارية والتسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008
12. مغربي، ميمونة، دور المقاولاتية في دعم سياسات التشغيل في الجزائر: دراسة حالة ANSEJ – ANGEM – CNAC بولاية تيارت [مذكرة ماجستير، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2019.
13. مغربي، ميمونة، دور المقاولاتية في دعم سياسات التشغيل في الجزائر: دراسة حالة ANSEJ – ANGEM – CNAC بولاية تيارت [مذكرة ماجستير، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2019.
14. مولاي علي الزهرة، سوق العمل والموارد البشرية، مجلة آفاق للعلوم الاجتماعية، العدد، 3 المجلد الأول، 2013، الجزائر، ص.55
15. هرقون تفاحة ، سياسات دعم المؤسسات الصغيرة وأثارها على التشغيل دراسة حالة ولاية تيارت ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجيستير، جامعة وهران، 2011-2012.
16. ياطا نبيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون التنمية الاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، قسم الحقوق، 2017.

ثالثا: مجلات وملتقيات وقوانين

17. أحمد شفير، التحولات الإقتصادية والاجتماعية وأثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي، منظمة العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العملية وبحوث العمل بالجزائر، 1999.
18. حسين مطاهري التشغيل في الجزائر الواقع والأفاق، مجلة العمل الجزائرية، العدد 56 الجزائر فيفري 1988.
19. القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 ، ج.ر، العدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.
20. المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 ابريل 2008 ، ج.ر، عدد 22 الصادرة في 30 ابريل 2008.
21. المرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فبراير 2006 ، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.
22. منصورى الزين تداعيات سياسات الإصلاح الإقتصادي على مستوى الفقر - حالة الجزائر - جامعة سعد دحلب، البلية، 2006.
23. مولاي الخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000 - 2001، مجلة الباحث، العدد 10 ، الجزائر، 2012.

رابعا: المواقع الالكترونية

24. البوابة الرسمية للوكالة الوطنية للتشغيل، موقع الوكالة الوطنية للتشغيل ، <https://www.mtess.gov.dz/>، 2025.

خامسا : محاضرات

25. صافي عبد القادر، محاضرات في مادة المقاولاتية موجهة لطلبة السنة أولى ماستر ،
قسم العلوم التجارية ، جامعة الجزائر ، 2021 .

سادسا: كتب أجنبية

26. Abdelhamid Brahim « l'économie Algerienne Défis et Enjeux »,
Edition Dahlab,Alger,1991,
27. Alain Fayolle Et Autres, Les Compétences Entrepreneuriales Et
Le Processus Entrepreneurial : Une Approche Dynamique , La
Revue De Science De Gestion, N° 251, 2011,
28. BENATA Mohammed, Influence De La Culture Et De
L'environnement Sur L'intention Entrepreneuriale: Cas De
L'algerie, Thèse De Doctorat En Sciences Economiques, FACULTE
DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION, UNIVERSITE
ABOU BEKR BELKAÏD, TLEMEN, Algérie,2014/2015,
29. Tounès Azzedine, L'intention entrepreneuriale ; une recherche
comparative entre des étudiants : suivant des des formations en
entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse de
Doctorat sciences de gestion ,université de Rouen, France ,2003 ,

الملاحق

سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل ودورها في تنمية الفكر المقاولاتي لدى طالبي العمل بالفرع الولائي للتشغيل ببرج بوعريريج.

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

تحت اشراف

إعداد الطالب:

أ.د. تالي جمال

الطيب دغيمة

يضع الباحث بين أيديكم استمارة الاستبيان المتضمنة مجموعة من الفقرات، يرجى منكم الإجابة عليها مع وضع العلامة في الخانة المناسبة لرأيكم، المرجو منكم تحديد إجاباتكم بصدق، ولن توظف المعلومات إلا لغرض البحث العلمي.

2025/2024

الملاحق

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. المستوى الدراسي:
3. العمر:
4. سنة التخرج:
5. مؤهلات أخرى:
6. الحالة العائلية:
7. الخبرة المهنية إن وجدت:
8. هل لديك مشروع خاص أو تفكر في إنشاء مشروع؟
 - نعم (لدي مشروع قائم)
 - نعم (أخطط لإنشاء مشروع)
 - لا

المحور الثاني: دور برامج الدعم والتمويل في زيادة عدد المشاريع الجديدة

5. هل تعتقد أن برامج التمويل (مثل القروض الصغيرة أو المنح) تشجع على إطلاق مشاريع

جديدة؟

- نعم، بشكل كبير
 - نعم، ولكن بحدود
 - لا
6. ما هي أهم العوائق التي تواجهها في الحصول على تمويل لمشروعك؟
 - تعقيد الإجراءات الإدارية
 - نقص المعلومات عن برامج الدعم
 - شروط التمويل غير مناسبة
 - أخرى: _____
 7. ما هي أفضل أنواع الدعم المالي الذي تراه مناسباً لبدء مشروع ناجح؟
 - منح غير مستردة
 - قروض بفائدة منخفضة

الملاحق

تمويل جماعي

استثمار من طرف شركاء

المحور الثالث: دور التكوين والتدريب في تطوير المشاريع

8. هل شاركت في أي برامج تدريبية أو تكوينية حول ريادة الأعمال؟

نعم لا

9. ما هي أهم المهارات التي تحتاجها لتطوير مشروعك؟ (اختر ما ينطبق)

إدارة مالية التسويق الرقمي التخطيط الاستراتيجي

أخرى: _____

10. هل تعتقد أن التدريب يلعب دورًا حاسمًا في نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة؟

نعم إلى حد ما لا

المحور الرابع: دور الحوافز الجبائية والمالية في تنمية المهارات الريادية

11. هل تعتقد أن الإعفاءات الضريبية تشجع على تطوير المشاريع الناشئة؟

نعم، بشكل كبير

نعم، ولكن تأثيرها محدود

لا

12. ما هي أكثر الحوافز المالية أو الجبائية التي تجذبك كصاحب مشروع؟

إعفاء ضريبي لسنوات الأولى

دعم مالي مباشر

تخفيض رسوم التسجيل والتأسيس

أخرى (حددها) _____

13. هل تواجه صعوبات في فهم الإجراءات الجبائية المتعلقة بمشروعك؟

نعم

لا

إلى حد ما



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
إعداد الطلبة:
الموضوع:
سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل ودورها في تنمية الفكر المقاوطني لدى طالبي العمل
" دراسة ميدانية بالفرع الولائي للتشغيل برج بوعريريج"
رقم التسجيل: 249797350943 الطيب دغيمة
القسم: علم الاجتماع الرتبة: أستاذ التعليم العالي
إشراف: تالي جمال
أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2024-2025 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.
موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):
رئيس فريق الاختصاص
رئيس القسم
الأستاذ
الأستاذ
الموقع الإلكتروني:
الفايسبوك:
هاتف/ فاكس:
Web site : http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/
Face book : https://www.facebook.com/FshsUinvMsila/
Tél / Fax : +213 35 35 3044

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

سياسة التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل ودورها في تنمية الفكر المقاوطني لدى طالبي العمل
" دراسة ميدانية بالفرع الولائي للتشغيل برج بوعريريج"
إعداد الطلبة:

رقم التسجيل: 249797350943

1- الطيب دغيمة

الشعبة: علم الاجتماع التخصص: عمل وتنظيم
الرتبة: أستاذ التعليم العالي

القسم: علم الاجتماع
إشراف: تالي جمال

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2024-2025 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

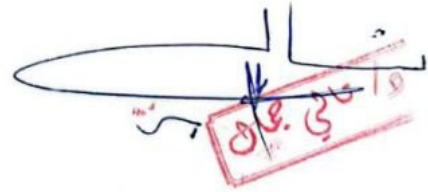
رئيس القسم

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

د. شمس وهبي
تالي

الأستاذ
الأستاذ



ملخص الدراسة

هدفت الدراسة للتعرف على دور سياسة التشغيل الوطنية في تنمية الفكر المقاوالاتي لدى طالبي العمل بالفرع الولائي للتشغيل بـ برج بوعريـ ريج ، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لما له من قدرة على وصف الدراسة وتحليلها بموضوعية، وتهدف الدراسة إلى تقييم فعالية برامج التشغيل ودورها في تحفيز المبادرات المقاوالاتية، خصوصاً من خلال آليات التمويل، التكوين، والحوافز الجبائية.

كما أظهرت النتائج أن للوكالة دوراً إيجابياً نسبياً في دعم المشاريع، إلا أن هذا الدور يواجه عدة عوائق، منها: البيروقراطية، نقص التكوين، غموض النظام الجبائي، وضعف الدعم الاستشاري، كما أظهرت الدراسة ميول طالبي العمل نحو القروض الميسرة والمنح غير المستردة، مما يعكس قلقهم من المخاطر المالية. .

الكلمات المفتاحية: سياسة التشغيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، المقاوالاتية، الفكرة المقاوالاتي، برج بوعريـ ريج

Abstract :

The study aimed to identify the role of the national employment policy in developing entrepreneurial thinking among job seekers at the provincial employment branch in Bordj Bou Arreridj. This study adopted the descriptive-analytical method due to its ability to objectively describe and analyze the subject. The study seeks to evaluate the effectiveness of employment programs and their role in encouraging entrepreneurial initiatives, particularly through mechanisms such as funding, training, and tax incentives.

The results indicated that the agency plays a relatively positive role in supporting projects; however, this role faces several challenges, including bureaucracy, lack of training, ambiguity in the tax system, and weak advisory support. The study also revealed that job seekers tend to prefer soft loans and non-repayable grants, reflecting their concern about financial risks.

Keywords: employment policy, National Employment Agency, entrepreneurship, entrepreneurial thinking, Bordj Bou Arreridj.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ