

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم التجارية



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم
التجارية تخصص مالية النقود و التأمينات

عنوان المذكرة

أزمة البطالة و آليات التّشغيل الجديدة في الجزائر

حالة: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

من إعداد الطالبة:

قندوز زوييدة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا: بن شني عبد القادر	أستاذ محاضر «ب»
مشرفا: بن شني يوسف	أستاذ مساعد «أ»
مناقشة: بسدات كريمة	أستاذة محاضرة «ب»

السنة الجامعية: 2015/2014

تشكرات

في مثل هذه اللحظات يتوقف اليراع ليفكر قبل أن يحط الحروف ليجمعها في كلمات... تتبعثر الحروف و عبثاً أن يحاول تجميعها في سطور... سطور كثيرة تمر في القيان و لا يبقى لنا في نهاية

المطاف إلا قليلاً من الزكريات و صور تجمعنا برفاق كانوا إلى جانبنا...

فواجب علينا شكرهم و وواعهم و نحن نخطو خطواتنا الأولى في غمار الحياة و نخص بجزيل الشكر و العرفان إلى كل من أشعل شمعة في وروب علمنا و إلى من وقف على المنابر و أعطى من حصيلة فكره لينير وريتنا.

أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المؤطر « بن شني يوسف » الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث فجزاه الله كل خير و له كل الاحترام و التقدير.

السييرة « فطيمة » التي أشرفت على تأطيرنا بفرع الوكالة الوطنية لرعم تشغيل الشباب. إلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو بعيد إلى كل هؤلاء الشكر الجزيل.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَثَلِ اعْمَلُوا فَنَسِيرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ)

صدق الله العظيم.

إلهي لا يطيب الليل إلا بشرك... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك...

ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برويتك... والله جل جلاله.

إلى من بلغ الرسالة وأوى الأمانة ونصح الأمة... إلى نبي الرمة و نور العالمين...:

سيرنا محمد صلى الله عليه وسلم:

إلى ملائكتي في الحياة... إلى معنى الحب و إلى معنى العنان و التفاني... إلى بسمه الحياة و سر الوجود...

إلى من كان وعادها سر نجاحي و جنانها بلسم جراحي إلى شجرة متقدة تنير ظلمة حياتي... أمي العزيزة:

إلى من كلفه الله بالهيبه و الوقار... إلى من علمني العطاء برون (انتظار... إلى من أسمل اسمه بكل افتخار...

أرجو من الله أن يسر في عمرك لتري ثمارا قد حان ثقاتها بعد طول انتظار... ستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها

اليوم و في الغد و إلى الأبد... والدي العزيز:

إلى من أرى التفاؤل بعينهم... و السعاده في ضحكتهم... إلى الوجود المفعمة بالبراهة و العبه...:

أخواتي هاجر بتول وإلهام و التفتوتة الصغيرة شيراز:

إلى توأم روحي و رفيقة وربي... إلى صاحبة القلب و الندوايا الصاوقة... إلى من رافقتني منذ أن حملنا

حقائب صغيرة و معك سر الرب خطوة بخطوة... و ما تزال ترافقتني حتى الآن... سهيلة:

إلى الأخوات اللواتي لم تلهين أسي... إلى من تملو بالأخاء و تميزوا بالوفاء و العطاء... إلى ينايع الصدق الصاني...

إلى من عرفت كيف أجههم و علموني ألا أضيعهم صدقتاتي:

و أخيرا أخص بالذكريه العزير و أسأل اللوى عز و جل أن يطيل في عمره.

المقدمة العامة:

أصبحت مشكلة البطالة بمثابة هاجس يهدد تماسك و استقرار دول العالم عامة و المجتمعات النامية خاصة، حيث نجد الجزائر من بين بلدان العالم النامي التي مستها هذه المشكلة، بل وازدادت تزايدا كبيرا، حيث أحدثت ضجة كبيرة في مجتمعاتنا، فتفشي هذه الظاهرة و تزايد و تيرتها يشير إلى أنه لا يمكن إغفالها لما لها من أضرار في المجال الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والأمني وغيرها من المجالات، فهي من بين الانشغالات التي توليها الدولة اهتماما خاصا في برامجها التنموية، و بما أن المؤسسات الراهنة لا تتحمل عبئ امتصاص البطالة سعت الحكومة الجزائرية جاهدة للحد منها بانتهاجها عدة إصلاحات اتخذتها منذ الاستقلال كإعادة الهيكلة العضوية والمالية واستقلالية المؤسسات إلا أن هذه الأخيرة لم تستطع تحقيق جميع أهدافها، فبعد هذه الإصلاحات انتهجت سياسة تشغيل جديدة لمحاولة تقليص حجم البطالة فكان اعتماد آليات وأجهزة التشغيل المتعددة أفضل الوسائل لإنعاش الاقتصاد الوطني نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية.

حيث تمثلت هذه الأليات في برنامج تشغيل الشباب و الإدماج المهني للشباب، و برامج مرافقة أخرى للتخفيف من حدة البطالة منها عقود ما قبل التشغيل، الصندوق الوطني للتأمين من البطالة و كذا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

من هذا المنطلق يمكن صياغة الاشكالية في السؤال الجوهري الآتي:

- ما هي السياسات التشغيلية التي تتبناها الحكومة الجزائرية؟ و ما مدى فاعليتها كتدابير لمكافحة البطالة؟

و على إثر هذه الاشكالية يمكن طرح الاسئلة الفرعية التالية:

- ما هي أهم النظريات التي تناولت مشكلة البطالة، وما هي سياسة التشغيل في الجزائر؟
- ما مدى فاعلية مختلف التدابير التي اتخذتها الجزائر للتخفيف و الحد من البطالة؟
- ما مدى نجاح التجربة الجزائرية في ميدان تشغيل الشباب و محاربة البطالة؟

بعد تعرضنا للإشكالية الرئيسية و ما تفرع منها يمكن صياغة الفرضيات التالية قصد اختبار مدى صحتها:

• تعدد أجهزة مكافحة البطالة في الجزائر و لهذه الأخيرة دور فعال و كبير في التخفيف من حدة البطالة.

- تعمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى امتصاص جزء من البطالة.
- على الرغم من انتهاج الجزائر لسياسات التشغيل إلا أن مشكل البطالة لا زال قائما.

طبقا للإشكالية العامة للبحث و من أجل الإجابة عن التساؤلات المختلفة المترتبة عنها، و مع الأخذ بالفرضيات التي ينطلق منها البحث ثم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول:

يتناول الفصل الأول من هذه الدراسة الإطار النظري للبطالة والتشغيل من خلال دراسة مفهوم البطالة و التطرق إلى مختلف أنواعها، أسبابها و اثارها الاقتصادية و الاجتماعية، و النظريات الحديثة المفسرة لها و هذا بالنسبة للمبحث الأول.

أما المبحث الثاني فتطرقنا من خلاله إلى مفهوم التشغيل و أنواعه، تعريف سياسة التشغيل أهدافها و أسسها.

أما الفصل الثاني فخصصناه لمعرفة مدى تجربة الجزائر في ميدان التشغيل و محاربة البطالة مرورا بواقع البطالة في الجزائر من خلال دراسة معدلات تطورها، أنواعها و خصائصها في المبحث الأول.

أما المبحث الثاني سيتناول مجموعة من الحلول و الاليات التي اعتمدها الجزائر للحد من تفاقم مشكل البطالة و المتمثلة في سياسات التشغيل مع تبيان أبعادها، واقعها و معوقات نجاحها.

أم بالنسبة للفصل الثالث فقمنا بدراسة ميدانية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث قسمناه إلى:

المبحث الأول سوف نتعرف فيه على مفهوم الوكالة، مهامها، الأهداف التي ترمي لتحقيقها و هيكلها التنظيمي.

المبحث الثاني سنتطرق فيه لمعرفة مفهوم المؤسسة المصغرة و مراحل إنشائها إلى جانب تمويل الوكالة الوطنية لهذه المؤسسات ومساهماتها في التخفيف من البطالة و خلق مناصب الشغل.

و أخيرا سوف نعطي أهم الملاحظات و النتائج التي توصلنا إليها من خلال تربصنا بالوكالة مع تقييم العمل الذي تقوم به بالإضافة إلى جملة من الاقتراحات لمعالجة ظاهرة البطالة.

أسباب اختيار الموضوع:

تختلف أسباب اختيار الموضوع حسب طبيعته فيمكن أن تكون أسباب موضوعية كما يمكن أن تكون أسباب ذاتية أيضا.

أسباب ذاتية:

- الرغبة في معرفة مدى مساهمة سياسة التشغيل في توفير مناصب العمل.
- الرغبة في التعرف على سير عمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- إفادة الشباب و إحاطتهم بالمعلومات عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و كيفية سيرها.

أسباب موضوعية:

- نظرا لأهمية هذا الموضوع و خاصة لفئة الشباب.
- إلقاء الضوء على سياسة التشغيل و دورها في معالجة البطالة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على آليات الجزائر لمعالجة البطالة و كذا التعرف على مستوى نجاح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمستغانم، و منه فإن أهداف الدراسة تكمن في:

- التحقق من الفرضيات.
- التعرف على استراتيجية الجزائر لحل أزمة البطالة و مدى نجاحها.
- الوقوف على إيجابيات و سلبيات سياسة التشغيل في الجزائر.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كون الموضوع يمس الشريحة الكبرى من المجتمع الجزائري و المتمثلة في فئة الشباب.

الوقوف على سير عمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و ما يعترضها من عقبات و مشاكل و البحث عن كيفية حلها.

المقدمة:

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير كانت ترمي إلى حث الشباب البطال على البحث عن فرص العمل، وقد كان لهذه التدابير الجانب الإيجابي و الذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب البطال من عالم الشغل وبالتالي خفض معدل البطالة. و يبقى نجاحها مرتبط بدرجة كبيرة بمدى فعالية دور التوجيه و الإعلام و تقريب كل بطل بجهاز التشغيل الذي يلائمه.

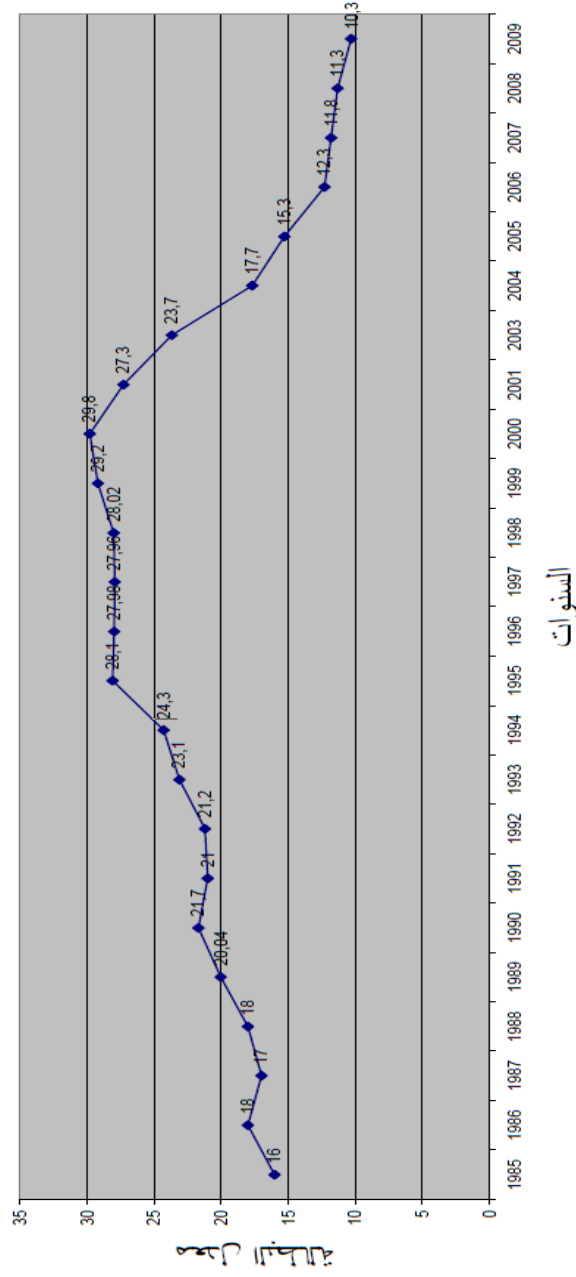
المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر

المطلب الأول: تطور معدلات البطالة عبر الفترات الزمنية

قمنا بدراسة الفترة الممتدة ما بين 1985-2009:

الشكل 01: تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1985-2009.

تطور معدل البطالة في الجزائر



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي و الديوان الوطني للإحصائيات

من خلال تفحصنا لمعدلات البطالة المبيّنة في الشكل السابق، نلاحظ أنّها تشير إلى كون هذه الظاهرة قد مرت بمرحلتين بارزتين و متعاكستين في الاتجاه على العموم خلال الفترة 1985-2009.

الفترة 1985-2009:

سجلت هذه الفترة ارتفاعا ملحوظا لمعدلات البطالة، حيث انتقلت من 16% سنة 1985 إلى 29.8% سنة 2000، و نعتقد أنّ هذا نتيجة تراجع النمو الاقتصادي الذي مرت به البلاد و الناجم عن تفاعل العوامل الخارجية غير الملائمة، من تدهور في شروط التبادل الدولي و الصدمة البترولية لسنة 1986، مع العوامل الداخلية الناجمة عن السياسات الاقتصادية المتبعة.

فقد تميز النصف الثاني من الثمانينات بتقلص عرض العمل، و يعود إلى استفحال الأزمة الاقتصادية العالمية، حيث انخفض الناتج المحلي الإجمالي في الدول الصناعية الكبرى من 9.4% سنة 1980 إلى 3.3% سنة 1986،¹ و كذا انخفاض سعر صرف الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية للجزائر مع الخارج، فانخفضت أسعار المواد الخام المصدرة و ارتفعت بالمقابل أسعار واردات الجزائر من السلع تامة الصنع، و من جهة أخرى، الانخفاض الكبير لأسعار النفط الذي كان و لا يزال المورد الرئيسي لإيرادات الدولة الجزائرية، حيث تراجع سعر البترول من 35 دولار للبرميل سنة 1980 إلى 15 دولار للبرميل سنة 1986، هذا ما جعل الجزائر غير قادرة على بعث استثمارات جديدة أو تجديد الاستثمارات القائمة بسبب العجز المالي الذي أصاب ميزانية الدولة، فانقطع التمويل الصناعي على بعض المؤسسات، و بالتالي ظهرت أولى بوادر النقاش حول فائض العمالة لتبدأ أولى إجراءات تسريح العمال في مطلع التسعينات، و بذلك تكون بداية بروز ظاهرة البطالة في الجزائر.

¹ . مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص 253.

فالسائفة المالية التي مرت بها الجزائر، جعلتها تعيد النظر في السياسات الاقتصادية القائمة في إطار النظام الموجه، و الشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة و صرامة و انفتاحا على الاقتصاد العالمي فلجأت لصندوق النقد الدولي و تبنت برامج الإصلاحية التي تقتضي تطبيق برنامج التثبيت الاقتصادي ثم التعديل الهيكلي من أجل إنعاش الاقتصاد الوطني، و قد تميزت هذه الفترة بارتفاع نسبة البطالة بمعدل متسارع مقارنة بالفترة السابقة حيث انتقلت من 24% سنة 1994 لتبلغ 29% سنة 1997¹ اثر اتخاذ الدولة عدة إجراءات من بينها ترشيد الإنفاق العام المقترن بخفض الاستثمار العام وهذا ما يدل على تراجع دور الدولة في خلق وظائف جديدة لاستيعاب جزء من العاطلين أو الداخلين الجدد لسوق العمل، كون التشغيل يعتمد على الاستثمار، كما تخلت الدولة عن سياسة المنصب الدائم المضمون بالتعيين المباشر لخارجي المدارس المتخصصة والجامعات.

ضف إلى ذلك التأثير السلبي لسياسة خفض سعر صرف الدينار الجزائري مقابل العملات الأجنبية على كل من تكلفة الاستثمار و تكلفة الإنتاج، حيث انتقل من 12.190 دينار مقابل واحد دولار سنة 1990 ثم من 21.765 دينار مقابل واحد دولار سنة 1991، ليصل إلى 63.002 دينار مقابل واحد دولار سنة 1994 بانخفاض قيمته 40.17%²، هذا ما كبد المؤسسات الاقتصادية العمومية خسائر كبيرة جعلها تلجأ للتصفية و الغلق النهائي الذي ينتج عنه الاستغناء الكلي عن العمال، أو إعادة الهيكلة التي تعتمد على الأساليب الحديثة كثيفة رأس المال و قليلة العمالة، أو إلى الخصخصة التي هي

¹. Saib Musette, Nacer Eddine Hammouda, "Evaluation des effets du p.a.s sur le marché du travail en Algérie", Cahiers du CREAD, N°46/47, 4ème trimestre 1998 et 1 er trimestre 1999, P: 168.

². Leila Baba Ahmed, "Dévaluation du dinars et entreprise publique", Cahiers du CREAD, N 3 ,57ème trimestre 2001, P: 60.

عملية تحول الوحدات الإنتاجية إلى تحقيق أكبر ربح ممكن عن طريق رفع درجة الكفاءة الاقتصادية بعيدا عن الاعتبارات الاجتماعية، كل هذه الإجراءات استدعت التخلص كليا أو جزئيا من العمالة إما عن طريق التسريح الجماعي أو التقاعد المسبق و تشير الإحصاءات التي تم إعدادها في جوان 1998¹ أن إجراءات حل المؤسسات شملت 815 مؤسسة انجر عن ذلك تسريح 212960 عاملا.

كما أن التزام الجزائر بتحرير التجارة الخارجية من خلال تخفيض الرسوم الجمركية شجع عمليات استيراد منتجات يتم إنتاجها محليا مما أدى إلى إغلاق وإفلاس كثير من المؤسسات و من تسريح عمالها.²

و قد زاد من حدة الوضع، تزامن هذه الإصلاحات الاقتصادية مع الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلاد منذ 1992، التي ساهمت في توسيع ظاهرة البطالة من خلال حرق و تخريب المصانع، وبالتالي دخول عمالها عالم البطالة من بابه الواسع، و على سبيل المثال ما حدث لمصنع الصناعات الكهرو منزلية بسيدي بلعباس الذي أحرق في منتصف التسعينات، فوجد مئات العمال أنفسهم في حالة بطالة إجبارية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، تغيير وجهة النفقات العمومية التي عوض أن تدفع عجلة النمو حولت لبناء المدارس المدمرة، و تعزيز تجهيزات الأمن، و كذا خلق مناصب شغل غير منتجة تمثلت أساسا في الحرس البلدي و أعوان الأمن، كل هذا جعل الجزائر تصنف ضمن قائمة البلدان ذات المخاطر الكبرى، هذه الوضعية جعلت المستثمرين الأجانب يترددون في الدخول إلى

¹ . المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، 1998، ص 96.

² . ناجي بن حسين، محمد الهادي مبارك، عبد الحليم عيسوي، البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد و المجتمع، قسنطينة، ص124.

الجزائر للاستثمار فيها رغم التسهيلات القانونية و الجبائية و الامتيازات الممنوحة لهم، هذا الاستثمار الذي بمقدوره أن يمتص البطالة المرتفعة و المتزايدة باستمرار.

صف إلى ذلك، غياب سياسة واضحة للتشغيل أدت إلى تزايد العمل الموازي (غير الرسمي) خاصة في مجال النشاط التجاري غير المصرح به كلية أو المصرح به جزئيا، إذ قدرت نسبة تزايد مناصب الشغل الغير رسمية سنويا في الفترة المتراوحة بين 1993 و 1998 بـ 8.41%، في حين تزايدت مناصب الشغل الرسمية بـ 2.52% في نفس الفترة،¹ و مما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسي لحوالي 400000 تلميذ الذين يغادرون المدرسة سنويا² ليصبحون بصفوف البطالين، ناهيك عن العبء الديموغرافي الذي جعل حجم المجتمع النشط الجزائري يتزايد حيث كان في حدود 4.5 مليون سنة 1985، و أصبح في حدود 7.5 مليون سنة 1995، ليقارب 9 ملايين سنة 2000.³

الفترة 2001-2009:

أما هذه الفترة، فقد شهدت تراجعا محسوسا لمعدلات البطالة، إذ انخفضت نسبتها إلى النصف في غضون خمس سنوات حيث انتقلت من حوالي 30% سنة 2000 إلى 15.3% سنة 2005 لتقارب الثلث عام 2009 حيث قدرت بـ 10.3%، و نعتقد أن النتائج الايجابية المسجلة في مجال خلق مناصب شغل و تقليص البطالة خلال السنوات الأخيرة تعود للأثر البالغ لارتفاع أسعار النفط على تحسن الوضع الاقتصادي في بلادنا، و كذا تحسن الوضعية الأمنية للبلاد، التي ساعدت على الاستقرار السياسي

¹ . أحمد شفير، الإصلاحات الاقتصادية و آثارها على التشغيل - حالة الجزائر- ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2000-2001، ص 209.

² . Baya Arhab, " Les effets sociaux du P.A.S dans le cas de l'Algérie", Cahiers du CREAD, N °46/47, 4ème trimestre 1998 et 1er trimestre 1999, P: 47.

³ . Baya Arhab, " L'évolution du marché de l'emploi dans la wilaya de Bejaïa: entre le formel et l'informel", Cahiers du CREAD, N °68/69, 2ème et 3ème trimestre 2004, P: 132

و تحسن المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية، و قد ساهمت فيها بقدر كبير الجهود المتعددة التي بدلتها الدولة عن طريق مجموعة من الأجهزة لتشغيل الشباب من جهة، و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لتكفل بالعمال الذين تم تسريحهم من مناصب شغلهم من جهة أخرى، وذلك تماشياً مع الإصلاحات، علاوة على هذا فإن إنعاش الاستثمارات العمومية و الخاصة عن طريق كل من البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية و الريفية الذي سجل منذ انطلاقه سنة 2000 إلى سنة 2004 إنشاء 822157 منصب عمل، و برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي جرى تنفيذه في الفترة الممتدة من 2001 إلى 2004 و الذي تمكن من خلق 751812 منصب شغل و كذا الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات التي أنشأت 74173 منصب شغل خلال سنة 2004،¹ جاءت كلها لتعزز هذه الأجهزة، بالإضافة إلى تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو للفترة 2005-2009، الذي يهدف إلى تثبيت الانجازات المحققة في الفترة السابقة وإلى وضع الشروط المناسبة لنمو مستدام مولدا للرفاه الاجتماعي بتوفيره لموارد معتبرة، و كذا المساعدة على تحسين مستوى معيشة السكان بتنمية البنية التحتية للبلاد لاسيما شبكات النقل و الأشغال العمومية و الري و الفلاحة و التنمية الريفية.²

كل ذلك أثمر عدد هام من مناصب الشغل (فخلال العشر سنوات الماضية تم توظيف قرابة ثلاث ملايين و النصف مليون من المستخدمين في الإدارات و مختلف القطاعات الاقتصادية بما فيها القطاع الفلاحي و الورشات، بالإضافة إلى أكثر من مليونين و نصف المليون من المناصب المماثلة من خلال مختلف الآليات التي استحدثت لمحاربة البطالة)، كما نص الالتزام الحكومي على إنشاء مليوني

¹ . المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004، الدورة العامة العادية السادسة و العشرون، جويلية 2004، ص 113-114.

² . الطيب لوح، وزير العمل والضمان الاجتماعي-، الدورة 96 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 30 ماي/ 15 جوان 2007.

منصب شغل خلال الفترة الخماسية 2004-2009، مليون منها عن طريق المتعاملين الاقتصاديين و الشغل العمومي و مليون معادل من خلال برامج الكثافة العالية لليد العاملة،¹ فقد سمحت أجهزة التشغيل المؤقت و أجهزة خلق نشاطات تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب باستحداث 2695528 منصب عمل في الفترة 1999-2007، لكن و حسب البنك العالمي فهذه الطبيعة المؤقتة للعمل تشكل مصدر قلق بالغ بالنظر لكون نسبة أكبر من العمالة تشغل وظائف مؤقتة 37% مقارنة بالوظائف الدائمة 34% في حين تشكل العمالة الحرة النسبة المتبقية.

الفترة 2010-2014:

شهدت هذه الفترة تراجع ملحوظ في نسبة البطالة و الجداول التالية توضح ذلك:

الجدول 01: تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2010-2014.

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
معدل تطور البطالة	10.3	10.3	11	9.8	9.8

المصدر: حسب الديوان الوطني للإحصائيات.

الجدول 02: توزيع عدد البطالين عبر السنوات

السنوات	عدد البطالين	نسبة البطالة
2010	1.135.000	10.3
2011	1.062.000	10.3
2012	1.253.000	11
2013	1.175.000	9.8
2014	1.151.000	9.8

المصدر: حسب الديوان الوطني للإحصائيات.

¹ . المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، الدورة العامة 4 العادية السادسة و العشرون، جويلية، 2005، ص77.

بعد الركود الذي شهدته نسبة البطالة ما بين 2009-2011 حيث بلغت نسبة 10.3% و استمرت في التراجع بنسبة 9.8% خلال سنة 2013 مقابل 11% في سنة 2012، لتبقى في حدود 9.8% سنة 2014، هذا نتيجة لتشجيع الجزائر للاستثمارات عن طريق المخططات التنموية و بالتالي زيادة خلق مناصب عمل جديدة، و كتحقيق حول الشغل لدى العائلات بلغ عدد البطالين 1175000 نسمة، في سبتمبر 2013 من السكان في سن العمل مقابل 1253000 نسمة في 2012 و 1062000 نسمة في 2011. و تبرز نتائج البطالة التي لا تزال تمس الجامعيين و خاصة حاملي شهادات التعليم العالي و الجدول التالي يبين الانخفاض النسبي لها:¹

الجدول 03: بنية البطالة في أوساط الجامعيين.

أوساط الجامعيين	
نسبة البطالة	السنوات
21.4	2010
15.2	2011
15.1	2012
14.3	2013
13	2014

المصدر: حسب الديوان الوطني للإحصائيات.

بفضل مختلف أجهزة المساعدة على الإدماج المهني للمتخرجين، تراجعت البطالة نسبيا في أوساط الجامعيين لتصل في حدود 13% سنة 2014 مقابل 21.4% سنة 2010. و الجدير بالذكر أن البطالة طويلة المدى تمس بشكل أكثر الأشخاص الذين لا يحملون شهادات بنسبة 65.1%، و متخرجي التكوين المهني بنسبة 62.2% مقارنة بالمتخرجين الجامعيين 48.5%.

¹ . Bureau national des statistiques, www.radioalgerie.dz. 2014-01-03. نشر في النصر يوم

بلغ عدد البطالين في أبريل 2014 نحو 1151000 شخص، و حدد معدل البطالة بنسبة 8.8% عند الرجال بارتفاع قدر ب 0.5 نقطة مقارنة بسبتمبر 2013، و بالمقابل سجلت نسبة البطالة في وسط الفتيات تراجعا ملموسا من 16.3% إلى 14.2% خلال نفس الفترة.

في حين يقدر البطالين الذين سبق لهم أن عملوا من قبل نحو 478000 شخص أي 41.5% من السكان البطالين و تبرز نسبة التشغيل حسب القطاعات التالية:

الجدول 04: توزيع نسبة التشغيل حسب قطاع النشاط للمؤسسة.

القطاعات	نسبة التشغيل
قطاع الخدمات	61.4
البناء و الأشغال العمومية	16.5
الصناعة	12.6
الفلاحة	9.5

المصدر: حسب الديوان الوطني للإحصائيات.

و لعل الظروف التي أصبحوا فيها عاطلين عن العمل هي:¹

- نهاية المشروع.
- نهاية العقد.
- الطرد الفردي.
- الطرد الجماعي.
- توقف نشاط المؤسسة.

¹ . بوطرفة ناريمان، بو عمران مليكة ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، تحت إشراف بوزيان العربي، كلية الحقوق و العلوم التجارية، جامعة مستغانم، تخصص مالية، 2000-2001، ص70.

● الاستقالة.

المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر

لظاهرة البطالة تأثير بالغ على الفرد و المجتمع، فالفرد بالإضافة إلى انعدام دخل مستقر، يعيش وضعية سيئة و تهميشا و إقصاء، أما على مستوى المجتمع، فتعتبر مصدرا للتوترات داخله مما يؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي، و مهما يكن من أمر فإن البطالة في بلادنا أصبحت تكتسي الخصائص التالية:

إن النسبة الأهم من البطالين في الجزائر هم من فئة الشباب، فأكثر من 75% من العاطلين عن العمل لا يتجاوز سنهم 30 سنة، و تصل هذه النسبة إلى 87.8% للذين لا يتجاوز سنهم 35 سنة¹ لأن الشباب يشكلون الجزء الأكبر من فئة السكان.

قدرت نسبة البطالة سنة 2000 بحوالي 62.8% في الوسط الحضري،² مقابل 31.2% في الأرياف بسبب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة، خاصة إثر الأعمال الإرهابية خلال سنوات الأزمة في الجزائر، إلا أنها بدأت في التراجع التدريجي مع تحسن الأوضاع الأمنية و الاقتصادية حيث بلغت 58.85% سنة 2003، أما سنة 2005 فقد صارت 57.66%.

رغم أن نسبة البطالة في الجزائر شهدت إنخفاضا جديرا بالملاحظة في مطلع الألفية الثالثة، إلا أنها عند فئة النساء تبقى دون هذا الانخفاض المسجل، حيث بلغت 15.31% سنة 2003³ و قدرت —

¹. ONS, Données statistiques: Activité, emploi et chômage, Op. Cit, P: 01.

². ONS, Rétrospective statistique, résultats 1970-2002, Op. Cit, P: 75.

³. ONS, Annuaire Statistique de l'Algérie, résultats 2003-2005, Algérie, N °22, Edition: 2006, p80.

20.35% سنة 2006،¹ و في سنة 2008 وصلت إلى 25.8% حسب تحقيق أجراه الديوان الوطني للإحصائيات حول الشغل و البطالة سنة 2007.

تشهد البطالة عند النساء ارتفاعا ملحوظا في الوسط الحضري مقارنة بالوسط الريفي حيث قدرت سنة 2005 بـ 71.6% في المدن مقابل 28.4% في الأرياف،² و نعتقد أن هذا يعود إلى أن المرأة الريفية قلما تبحث عن عمل وتفكر في الدخول لعالم الشغل نظرا لاحترام التقاليد الاجتماعية. إن ثلاثة أرباع العاطلين عن العمل في الجزائر لا يتمتعون بأي تأهيل،³ هذا ما يصعب دمجهم في سوق العمل.

يزداد معدل البطالة بارتفاع المستوى التعليمي، حيث يعادل 4.2% للذين هم بدون أي مستوى ليصل إلى 17% بالنسبة للجامعيين⁴ و نعتقد أن ذلك يعود لكون البطالين الذين لا يحملون أي شهادة تعليمية و ذوي المستوى الضعيف هم عموما من كبار السن الأقل تعرضا لهذه الظاهرة عكس البطالون من فئة الشباب الذين عادة ما يفضلون مناصب عمل تتوافق مع مستواهم التعليمي خاصة منهم الجامعيين.

يتميز البطالون الذين سبق لهم و أن حصلوا على منصب عمل بسرعة الاندماج نسبيا في سوق العمل، حيث تقدر نسبة البطالون الذين حصلوا مجددا على عمل بـ 45.7% في مدة لا تتعدى 6 أشهر

¹. ONS, L'Algérie en quelques chiffres, résultats 2004-2006, Algérie, N°37, Edition: 2008, p15.

². CNES, Rapport national sur le développement humain, Algérie, 2006, P: 65.

³. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، مرجع سبق ذكره، ص 57.

⁴. ONS, Enquête emploi auprès des ménages -2007-, Collections statistiques n°139, Alger, Edition: 2008, P:32.

في حين بلغت نسبتهم 12.5% للذين ظلوا يبحثون عن عمل لمدة تفوق 3 سنوات، أما المدة الفاصلة بين التوقف عن العمل و إيجاد منصب جديد فتقدر في المتوسط بـ 16 شهرا.¹

2/3 من مجموع البطالين هم طالبين جدد للشغل، معناه دون أية خبرة مهنية، فهذه البطالة ناتجة عن سوء الإدماج التي تترجم ظاهرة خطيرة و هي الطرد الاجتماعي، حيث يجد الشاب نفسه أمام حلقة مفرغة و تناقض صارخ يفرضه نظام سوق الشغل الجزائري في غياب سياسة فعالة، ألا وهي الحصول على خبرة، مع العلم أن الشاب كي يحصل على خبرة يجب أن يعمل، و لكي يعمل يجب أن تكون له خبرة، التي لا تقل في الغالب عن 5 سنوات.

أصبحت ظاهرة البطالة ظاهرة طويلة الأجل فقد انتقلت مدة البحث عن العمل من 23 شهر سنة 1989 إلى أكثر من 27 شهرا سنة 1996،² و في سنة 2003، أظهر تحقيق أنجزه الديوان الوطني للإحصائيات لدى الأسر حول التشغيل و البطالة، أن أكثر من 60% من العاطلين عن العمل ظلوا بطالين لمدة أكثر من سنة و أن نسبة 19% من بينهم تجاوزت بطالتهم 5 سنوات،³ فطول مدة البطالة تؤدي إلى تقلص المؤهلات المكتسبة و فرص إيجاد منصب شغل، و تدفع الكثير من الشباب إلى ممارسة النشاطات الغير رسمية وإلى الانحراف.

إن بطالة حاملي الشهادات الجامعية أخذت في الزيادة من سنة لأخرى، فحسب الديوان الوطني للإحصاء فقد ارتفعت نسبة البطالين من حاملي الشهادات الجامعية من 9.48% سنة 2003 إلى

¹. Ibid, P: 35, 36.

². ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيساوي، مرجع سبق ذكره، ص 125.

³. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، مرجع سبق ذكره، ص 57.

11.42% سنة 2004 ثم 12.09% سنة 2005¹ إلى أن وصلت ل 17% سنة 2007،² لتزيد في الارتفاع في حدود 21.4% سنة 2010، لتتخفف إلى 13% سنة 2014، وقد يعود ذلك لعدة أسباب منها قلة الخبرة و تراجع الدولة عن سياسة توظيف حملة الشهادات و كذا التوسع الكمي في حملة الشهادات الجامعية، فحسب وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي يستقبل سوق الشغل سنويا أكثر من 120 ألف متخرج جامعي،³ و لهذه الظاهرة آثار خطيرة كتكثيف هجرة الأدمغة و عزوف التلاميذ عن مواصلة الدراسة... الخ.

أخيرا بطالة مرتفعة جدا عند الطبقات الاجتماعية المحرومة (44% عند الفقراء)،⁴ مما يؤكد الترابط الوثيق بين ظاهري البطالة و الفقر، فأكثرية البطالين فقراء و أغلب الفقراء عاطلين عن العمل وهي ميزة منطقية و مقبولة في بلد نامي كالجزائر، أين تكثر الطرق الغير رسمية لإيجاد منصب شغل خصوصا في المرحلة المتدهورة لسوق الشغل.

وتبرز بنية التشغيل حسب قطاع النشاط قطاع الخدمات (تجارة و خدمات) في نمو متواصل بحيث يمتص هذا الأخير 61.4% من اليد العاملة الإجمالية متبوعا بقطاع البناء و الأشغال العمومية 16.5% و الصناعة 12.6% و الفلاحة 9.5%.

ويظهر التحقيق حسب القطاع القانوني تفوق القطاع الخاص أو المختلط بنسبة 58.9% من التوظيف الإجمالي إلى جانب تسجيل تباينات هامة حسب الجنس.

¹. ONS, Annuaire Statistique de l'Algérie, résultats 2003-2005, Algérie, N° 23, Edition: 2007, p80

². ONS, Enquête emploi auprès des ménages -2007-, Op. Cit, P: 32.

³. عبد النور بوحتم، فرص عمل جاهزة لربع مليون إطار جامعي قبل نهاية العام، جريدة الشروق، العدد 2316، 02-06-2008، ص 4.

⁴. ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، عبد الخليم عيساوي، مرجع سبق ذكره، ص 126.

وبهذا يتميز التشغيل النسوي بحضور قوي لهذه الفئة في القطاع العام 61.9% من بين التشغيل

النسوي الإجمالي المتمركز أساسا في القطاع العام غير التجاري.

المطلب الثالث: أنواع البطالة في الجزائر

يوجد في الجزائر نوعان من البطالة:¹

- بطالة ظاهرية تتعلق بالذين هم في سن العمل و قادرين عليه و يبحثون عنه و لا يجدونه.
- بطالة مقنعة تتعلق بالذين يعملون و لكنهم زائدين عن الحاجة، بمعنى لا يساهموا في زيادة

الإنتاج.

- هناك أيضا البطالة الهيكلية التي تخص الميدان الزراعي و الغير الزراعي.

كما يوجد هناك نوعان من العاطلين:

- العاطلين لم يسبق لهم العمل.
- العاطلين الذين سبق لهم العمل.

¹ . بوطرفة ناريمان، بوعمران مليكة، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، تحت إشراف بوزيان العربي، كلية الحقوق و العلوم التجارية، جامعة مستغانم، تخصص مالية، 2000-2001، ص73.

المبحث الثاني: ترتيبات الجزائر لمكافحة البطالة

المطلب الأول: أبعاد سياسة التشغيل

لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوماً ولا زالت جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية بما أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وسبله للمواطن، وهذا لا يأتي إلا بتوفير فرص عمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والآليات الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

إن أبعاد سياسات التشغيل تؤول إلى عدة جوانب، والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها فمنها ما هي أبعاد اقتصادية، ومنها ما هي اجتماعية، ومنها ما هي تنظيمية وهيكلية، ومنها ما هي غير ذلك.

1. البعد الاقتصادي:

يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بم يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.¹

¹ . أهمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أفريل 2009، ص3.

2. البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً ونقصد بذلك اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.¹

3. الأبعاد التنظيمية والهيكلية:

وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية، والتي تتمثل فيما يلي:

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية.
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل.
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.

¹ . أهمية سليمان، المرجع السابق، ص3.

- عصنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.

مما سبق يتبين أن سياسات التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة أصبحت تركز على مجموعة من الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية.

المطلب الثاني: آليات سياسة التشغيل في الجزائر

1. الأطر القانونية والتنظيمية لسياسة التشغيل وآلية تنفيذها:

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً. إلى جانب مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية لتطبيقها وتنفيذها.

فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نذكر منها:

- القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي نص في مادته الثالثة على أن: "تضمن

الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل"، لاسيما في مجال:¹

¹ . القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 . ج . ر . عدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004 .

- المحافظة على التشغيل وترقيته.
 - الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.
 - المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.
 - أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.
 - أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.
- القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل:¹ الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.
- المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها:² التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر:
- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.
 - تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقييمها.
- تشجيع الحركة 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.

¹ . القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 . ج . ر . عدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

² . المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 . ج . ر . عدد 09 الصادرة في 19 أبريل 2006 .

المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها.

- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.
- تطوير مناهج تسيير 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.

المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني¹ 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 التكوين، والتشغيل والتوظيف.

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التنصيب الخاصة².

2. آليات سياسة التشغيل في الجزائر:

تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية

¹ . المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 . ج . ر . عدد 22 الصادرة في 30 أبريل 2008 .

² . المنظمة بمقتضى المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007. الذي يضبط شروط وكفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة بتنصيب العمال وسحبه منها ... ج . ر . عدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007.

مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل. الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

دعم تنمية روح المبادرات المقاولاتية:

يعتبر محور استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة الذي يحتوي على برامج عديدة ومتنوعة نذكر منها: الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب:

أنشأت الوكالة في سنة 1996 و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. يستفيد الشباب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من:

- مساعدة مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).
- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

تتمتع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي (المادة 4) ويتولى الوزير المكلف بتشغيل الشباب المتابعة العملية بجميع نشاطات الوكالة وتوضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة.

وعملا بأحكام المادة 16 من الأمر 69-14 المؤرخ في 18 صفر عام 1417 الموافق لـ 24 يوليو 1996 المذكور أدناه تحت هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.¹

الإطار العام لدعم تشغيل الشباب:

يتمثل دعم تشغيل الشباب في ما يلي:

- تشجيع استحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف:
- يجب أن يستوفي الشباب ذوي المشاريع الشروط المرتبطة بالسن والتأهيل ومستوى الجهود الشخصي على الخصوص.
- يستفيد الشباب ذوي المشاريع من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به والممنوح في إطار الإجراءات القائمة، ويستفيدون أيضا من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المنصوص عليه في المادة 16 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996، وتكتسي هذه الإعانة الأشكال العديدة الآتية:

• إعانات في شكل قروض مكافأة.

• تخفيف في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المحصل عليها.

¹ . مرسوم تنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 الموافق لـ 8 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي.

- تتكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات والخبرات التي تنجزها وتطلبها الوكالة في إطار مساعدة الشباب ذوي المشاريع.
- مهام الوكالة: تقوم الوكالة بالاتصال بالمؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الآتية:¹
- تدعيم وتقديم الاستشارات وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعفاءات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الخلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق لدعم تشغيل الشباب و الامتيازات الأخرى التي يتحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود الدفاتر.

برنامج القرض المصغر:

يعتبر برنامج القرض المصغر جزءا لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي، وبمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، و بروز نشاطات اقتصادية صغيرة (تشغيل ذاتي، عمل بالمتزل نشاطات حرفية وخدماتية وغيرها من مختلف النشاطات). وهدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق

¹ . المادة 06 المرسوم التنفيذي رقم 96 /296.

النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يرتكز أساسا على "الاعتماد على النفس"، "المبادرة الذاتية" و"على روح المفاولة". لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين والذين ينشطون عموما في القطاع غير الشرعي. وتعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجهة المسيرة لهذا البرنامج، على تطبيقه وتجسيده ميدانيا بتمكين المواطنين والمواطنات الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم و الانطلاق بمشاريع مصغرة منتجة للسلع و الخدمات مع استثناء النشاطات التجارية. ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز:

- سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية.
- قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 دج أي 05 مليون سنتيم و 400.000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة 80 % إلى 90 %.
- و بالإمكان الاستفادة من هذه الخدمات إذا ما توفرت الشروط الضرورية و هي:
- أن يكون سن طالب القرض أو السلفة عمره 18 سنة فما فوق.
- أن لا يمتلك أي مدخول أو يمتلك مدا خيل غير ثابتة أو ضعيفة.
- التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب إنجازها.
- عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي 03 % أو 05 % من الكلفة الإجمالية للمشروع.

- دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.
 - الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد إلى البنك والالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني.
- ويلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى الخمس سنوات، حسب الجدول الزمني الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات. أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربعة مراحل. ولا تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للمستفيد من المساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في التربية المالية وتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم و اكتساب خبرات مختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم.

• جهاز الصندوق الوطني للتأمين من البطالة:¹

تم إنشاؤه منذ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي. وأكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ

¹ . المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة.

منحى الانتساب في التقلص، انطلاقاً من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004 قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم و تكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين منسطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن. منذ سنة 2004 وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسسات المدججة في إجراءات ترقية التشغيل.

ومن جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة للمستخدمين العموميين والخواص بمجازة آلية لمواجهة الصعوبات الاقتصادية، المالية والتقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها واضمحلال وظائفها المأجورة.

كما أولى الجهاز اهتماماً بفترة البطالين البالغين ما بين 30 و 35 سنة، على هذا الأساس القانوني باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة. تكمن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط و التصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء و الاعتماد.

وترتكز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدى عشرة (10) ملايين ديناراً جزائرياً.

فضلا عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات وامتيازات مالية وجائيه لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك: السنّ وفترة البطالة والتأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازها والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع. بخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية فإنها تتمّ بتمويلٍ من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهامٍ من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية. علاوة على ذلك، خصّص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في:

- تخفيض نسب فوائد القروض البنكية.
 - تخفيض نسب الرسوم الجمركية.
 - الإعفاء الضريبي و شبه الضريبي.
 - الاستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- فيما يتعلّق بمخاطر قروض الاستثمارات، تمّ إنشاء صندوق الضمان لمرافقة البنوك الشريكة واستيفاء الديون و الفوائد المترتبة في حدود سبعين (70) بالمائة.

برنامج ترقية الاستثمارات:¹

رفعت سياسة التحرير الاقتصادي المعلنة منذ السنوات الأولى للتسعينيات السلطات العمومية إلى إصدار نصوص قانونية وتنظيمية تترك للمؤسسة العمومية مبادرة كبيرة في الإبداع. حيث تعطي حرية أكبر للمبادرة الخاصة وذلك عن طريق السياسات النشيطة لمكافحة البطالة بفضل دعم الاستثمار والمساعدة على إنشاء المؤسسات، حيث تمّ اتخاذ عدة إجراءات في هذا الاتجاه تهدف إلى تحسين المحيط الإداري والقانوني للمؤسسة عامة وترقية الاستثمار خاصة، ومن بين هذه الإجراءات نذكر:

¹ . شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تحت إشراف محمد صالح، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 2004 - 2005، ص 89 .

- إنشاء مجلس وطني للاستثمار تحت سلطة رئيس الحكومة.
- إنشاء صندوق دعم الاستثمار للتكفل بمساهمة الدولة في المشاريع الموافق عليها.
- إنشاء وكالة وطنية لتنمية الاستثمار.

دعم ترقية الشغل المأجور:

يعتبر محور التشغيل المأجور للشباب المحور الثاني للتجربة الجزائرية والذي يحتوي بدوره على مجموعة أجهزة وبرامج نذكر منها:

برنامج الشبكة الاجتماعية:¹

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992، وذلك من خلال تخصيص إعانات و تعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني.

ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر، من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير مداخل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي، من حيث اشتغالها وتعطلها. ذلك أن انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخوصصة كما تمت الإشارة إلى ذلك سابقا من جهة أخرى.

نتيجة لهذا الاختلال ظهرت مفارقة كبيرة من حيث الأجور والمداخيل المتاحة، وهو ما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية واتساع الفقر.

¹ . ناصر دادى عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 278-281.

برنامج عقود ما قبل التشغيل:¹

على اعتبار أن جل البرامج المعتمدة لرفع مستويات التشغيل تمس بشكل عام الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها التعليمية، وعلى اعتبار أن أغلبها موجهة للشباب الذين هم دون المستويات الجامعية، فقد تم تبني هذا البرنامج للفئة الجامعية بالدرجة الأولى، خصوصا وأن المؤسسات العارضة لمناصب العمل النادرة أصلا تفرض بعض القيود التي يصعب أن يكتسبها خريجوا الجامعات مثل الخبرة المهنية لعدة سنوات (خمسة سنوات في المتوسط).

وعلى هذا الأساس تم العمل على توسيع برامج ترقية الشغل من خلال تعميم عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للمؤسسات العمومية والخاصة، وتؤكد هذا التوجه من خلال المرسوم الرئاسي 96-234 المؤرخ في 1996/07/02 و المتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين، التشغيل والتوظيف. إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 الذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، من خلال تقديمه للتسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل. أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

بالنسبة للشباب البطال:

- محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين القصير (ثلاثة سنوات للتقني السامي)، أو طویل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس)، في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.
- تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم.

¹ . ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 282.

- زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPE).

بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

- تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبياً.
- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.
- توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين، التعليم والشغل.

جهاز الإدماج المهني:¹

يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب وتفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع، ومراكز تكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل. كما يهدف إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرة محلية وهي عبارة عن مناصب مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة.

كما تهدف هذه الصيغة الجديدة إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها أو إنشائها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرات محلية.

المطلب الثالث: واقع تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر

لقد ظلت إشكالية التشغيل ملازمة لجل اقتصاديات العالم خاصة الدول النامية منها، نتيجة لقصور الأنشطة الاقتصادية على استيعاب الفئة النشيطة المتزايدة باستمرار. كما يصعب لمثل هذه

¹ . شلالى فارس، مرجع سابق، ص 105.

الدول أن تتنبأ بمستقبل متفائل بالنسبة لتقليص حجم البطالة، ذلك أن برامج الاستقرار والإصلاح الهيكلي وكذا التسيير الصارم للديون العمومية الداخلية والخارجية لا تسمح بطريقة كافية لإنعاش الاستثمار والتشغيل في آن واحد، في ظل ما تمليه المؤسسات المالية الدولية من شروط لتصحيح الاختلالات الهيكلية بهذه الدول، وفي مقدمتها التخلص من العمالة الزائدة الناتجة عن المغالاة في السياسة الاجتماعية لفترة ما قبل الإصلاح.

1. واقع سياسة التشغيل في الجزائر:

إن حالة الجزائر لا تختلف من حيث مشكل التشغيل وارتفاع حدة البطالة عن الدول النامية الأخرى، ففي إطار تجسيد وتنفيذ سياسة التشغيل، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، تواجه العديد من التحديات والمعوقات نذكر منها:¹

- العمل غير المنظم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة. وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل، والعمل المؤقت، من جهة أخرى. حيث ارتفعت ممارسات العقود محددة المدة في الجزائر ولا زال مستمرا في الارتفاع إلى الآن، لاسيما أمام غياب الرقابة، أحيانا وضعفها أحيانا أخرى.

¹ . احمية سليمان، محاضرة بعنوان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، أبريل 2009.

- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة البطالة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب. إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتمدة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.
 - عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيداً من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم. وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة، من جهة ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة، المتخصصة منها والعامّة، من جهة ثانية والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة حيث لا تتوفر معظم هذه البلدان على مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لطلبة المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني. وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.
- وأمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيراً ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحدٍ إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات: نظراً لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة، نتيجة التوجه نحو

الاقتصاد الليبرالي، من جهة. ونتيجة الأعمال التخريبية التي عرفتها البلاد في سنوات التسعينات، حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود في البلدان الصناعية الكبرى، إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية، والخدماتية لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي، من جهة. وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.

2. آفاق تفعيل ونجاح سياسات التشغيل في الجزائر:

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية سياسة التشغيل، مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل:

يتحكم في نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات وعوامل يمكن أن نذكر منها:

ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان. والابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات.

الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم مدى نجاحها من عدمه.

العمل على تكييف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك يجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع

المستجدات والمتغيرات التي يقتضيها الواقع العملي، حيث أنه كثيراً ما تتميز القرارات المتخذة على مستوى الإدارات المركزية بطابع الأوامر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقل الميدانية.

2. بالنسبة لأنماط التشغيل:

يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد.

كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها، ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير، وتقييم المعوقات والإشكالات التي واجهت تطبيقها بهدف تصحيح مسارها وكيفياتها بشكل مستمر.

3. بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل:

إن دور هذه المشاريع في خلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على: تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، وتسهيل حصولها على الأراضي والمخلات المناسبة لها، ومدها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وتمكينها من الإعلام الاقتصادي المطلوب، وفتح الأسواق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسسين والمستثمرين والمبادرين بهذه المؤسسات من تجاوز

الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق. ذلك أن قلة الموارد المالية، أو انعدام التسهيلات البنكية كثيراً ما تكون أهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقاولات الثانوية، وتسهيل العلاقات بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يضمن قيام تعاون وثيق بينهما.

تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب، وذلك بربطها بشبكة التكوين المهني، والجامعي، وخلق حوافز وتشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من أعباء الضمان الاجتماعي، أو بعض رسوم الاستيراد أو التصدير، أو من الرسوم المفروضة على المواد الأولية وغيرها من التحفيزات. وذلك كله من أجل تمكينها من القدرة على التوسع والازدهار وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل، وبالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.

إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وإشراكها في جهود التنمية كقوة فاعلة ومساهمة في تنفيذ مشاريع التنمية. وذلك بمنحها المكانة والدور الفعال في إنجاز المشاريع كشريك اقتصادي كامل الحقوق.

توفير التكفل بدراسات تقييم الجدوى الاقتصادية عند تقديم المشاريع الجديدة، أو توسيع أو تطوير المشروعات القائمة، عن طريق تسهيل الخدمات الاستشارية وخدمات الخبراء. ذلك أن الكثير من المشاريع تفشل من بدايتها بسبب نقص الجدوى الاقتصادية أو الجدوى الاجتماعية.

تمكينها من الحصول على المعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب والمعطيات الخاصة بتطور ونمو، أو تراجع السوق المحلي والدولي، وتلك المتعلقة بالتصدير والاستيراد وغير ذلك من المعلومات التي تساعد أصحاب هذه المؤسسات على التخطيط السليم، والتسيير الواعي.

تمكينها من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع وتقنيات تسيير الموارد الاقتصادية، والبشرية، وغير ذلك من خبرات الدعم التكنولوجي والإداري والتنظيمي الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة.

إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقات والبرتوكولات الثنائية والمتعددة الأطراف مع الدول أو التجمعات الاقتصادية، وكذا ربطها ببنوك المعلومات، قصد دعم هذه المؤسسات الوطنية فيما يتعلق بالتصدير والاستيراد والمبادلات التجارية. ومدها بالمعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب على المستوى الوطني والدولي. وكذا إدماجها في النشاطات الترويجية التي يتم تقديمها بهدف تسهيل تسويق المنتوجات والسلع محلياً ودولياً، عن طريق وسائل الإعلام والاتصال والمعارض وغيرها.

توفير الخدمات الموجهة لبعض الفئات المهنية أو الاجتماعية، كالشباب، أو النساء، أو ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف مساعدتها على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة متكيفة مع خصوصياتها، ومساعدتها على الاندماج في المنظومة المؤسساتية الوطنية.

تشجيع وتعميم التسهيلات والخدمات الداعمة للإبداع والتطوير، بما فيها تقديم الحوافز والجوائز، عن الأعمال والإنتاج وإدارة المؤسسات الناجحة، وكذا تلك المتعلقة ببراءة الاختراعات والاكتشافات الصناعية والعلمية.

الخاتمة:

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير كانت ترمي إلى حث الشباب البطال على البحث عن فرص العمل، وقد كان لهذه التدابير الجانب الإيجابي والذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب البطال من عالم الشغل وبالتالي خفض معدل البطالة. ويبقى نجاحها مرتبط بدرجة كبيرة بمدى فعالية دور التوجيه و الإعلام و تقريب كل بطل بجهاز التشغيل الذي يلائمه.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَثَلِ اِحْمَلُوا نَسِيْرِي اللّٰهَ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلَهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ)

صدق الله العظيم.

إلهي لا يطيب الليل إلا بشرك... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك...

ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برويتك... والله جل جلاله.

إلى من بلغ الرسالة وأوى الأمانة ونصح الأمة... إلى نبي الرمة و نور العالمين...:

سيرنا محمد صلى الله عليه وسلم:

إلى ملائكي في الحياة... إلى معنى الحب و إلى معنى الحنان و التفاني... إلى بسمه الحياة و سر الوجود...

إلى من كان وعادها سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي إلى شجرة متقدة تنير ظلمة حياتي... أمي العزيزة:

إلى من كلفه الله بالهيبه و الوقار... إلى من علمني العطاء برون (انتظار... إلى من أسمل اسمه بكل افتخار...

أرجو من الله أن يمر في عمرك لثرى ثماراً قد حان ثقاتها بعد طول انتظار... ستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها

اليوم و في الغد و إلى الأبد... والدي العزيز:

إلى من أرى التفاؤل بعينهم... و السعاده في ضحكتهم... إلى الوجود المفعمة بالبراهة و العبه...:

أخواتي هاجر بتول وإلهام و اللؤلؤة الصغيرة شيراز:

إلى توأم روحي و رفيقة وربي... إلى صاحبة القلب و الندوايا الصاوقة... إلى من رافقتني منذ أن حملنا

حقائب صغيرة و معك سر الرب خطوة بخطوة... و ما تزال ترافقني حتى الآن... سهيلة:

إلى الأخوات اللواتي لم تلهين أسي... إلى من تملو بالأخاء و تميزوا بالوفاء و العطاء... إلى ينايع الصدق الصاني...

إلى من عرفت كيف أجههم و علموني ألا أضيعهم صديقاتي:

و أخيراً أخص بالذكر جدي العزيز و أسأل اللدنى عز و جل أن يطيل في عمره.

المقدمة:

من خلال دراستنا للإطار النظري للبطالة و الأليات التي اتبعتها الجزائر من أجل الحد من تفاقم مشكل البطالة الذي بات يهدد المجتمع والسبب الرئيسي لانتشار الفقر خصصنا هذا الفصل لمعرفة ما مدى مساهمة الوكالة الوطنية في توفير مناصب الشغل للشباب العاطل فهي تعتبر كنوع من الأليات التي تساهم في امتصاص جزء من البطالة حيث قمنا بدراسة ميدانية بالوكالة.

المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ*

من خلال هذا المبحث سوف نقوم بالتعرف على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المطلب الأول: التعريف بالوكالة

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ جهازا لإنشاء و تمويل المؤسسات المصغرة بصيغة القرض الحسن، و هي تلك المؤسسات التي يقل عدد العاملين فيها عن 10 عمال، و بداية من هذا العدد تعتبر مؤسسة صغيرة حسب تعريف القانون الجزائري للمؤسسات الصغيرة.¹

في سبيل إنشاء مؤسسات مصغرة في إطار جديد يكون أحسن تكييفا مع اقتصاد السوق الحر الذي تنتبه الجزائر بعد الدخول في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية بداية التسعينيات من القرن الماضي تم الشروع في إنشاء جهاز جديد للإدماج المهني اتجاه الشباب منذ السداسي الثاني لسنة 1997 وكلفت الهيئة المعروفة باسم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بتأطير و تطبيق هذا الجهاز الذي يعمل على تغطية نوعين من النشاط:

- المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة.
 - التكوين و التدعيم اللازم لمسيري المؤسسات المصغرة.
- يقوم الجهاز على ثلاث مبادئ أساسية:²
- إدماج مشاريع الشباب المستثمر في اليات السوق.
 - ضمان التمويل الأنسب حسب المنطق الاقتصادي و المالي فيما يخص تقييم الأخطار و اتخاذ الآراء لتمويل المشاريع.

* ANSEJ : Agence Nationale de soutien à l'emploi des Jeunes.

¹ . القانون التوجيهي رقم: 01-18 المؤرخ في: 12-12-2001 و المتضمن ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

² . المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة التشغيل، جوان 2002، ص 115.

- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة و الاستشارة.

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 1996، و تعرف بأنها هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، وتعتمد إلى المساهمة في الاقتصاد من خلال إنشاء أو توسيع مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع و الخدمات، و لها عدة فروع ولائية وضعت تحت وصاية رئيس الحكومة في بادئ الأمر، ثم كلف وزير التشغيل بالمتابعة العملية لمختلف أنشطتها.¹

ألحقت بوزارة التشغيل و التضامن الوطني خلال السداسي الثاني لسنة 1997،² و لتكون الحل الأنجع لمعالجة مشكل البطالة أثناء الفترة الانتقالية نحو اقتصاد السوق الحر، في سبتمبر 2003 تم إدخال تعديل على جهاز دعم و تشغيل الشباب و هذا تماشيا مع معطيات المرحلة الجديدة و الواقع الذي فرض الأهمية الاقتصادية للمؤسسات المصغرة، و من بين التعديلات التي أجريت على الجهاز و كان لها الأثر الكبير في عمله هي مشاركة الشباب البطل في هذا الجهاز حيث تم رفع مستوى الاستثمار من 04 مليون دينار إلى 10 مليون دينار كحد أقصى، التخفيض من نسبة المساهمة الشخصية إلى 05% و 10% تمويل التوسع في المشاريع، و كان التطبيق الفعلي لتلك الاجراءات في جانفي 2004.

تتضمن الوكالة شبكة تحوي 54 فرعا موزعة على كافة التراب الوطني، الأمر الذي أمدّها بوجود قوي و عمل جوارى لصالح إنشاء مؤسسات مصغرة، سمح لها بالتقرب أكثر من الشباب المستثمر على حسب الإمكانيات المحلية.

¹ . الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية و التنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، جانفي 2004، ص 29.

² . Abdeghani MEBAREK, La Micro-Entreprise, Vecteur du Développement Local une Nouvelle Dynamique, Séminaire des WALIS sur le NOUVEAU DISPOSITIF ANSEJ et L'Emploi de Jeunes, 2003, p: 01

المطلب الثاني: مهام الوكالة

تتولى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب القيام بالمهام التالية:¹

تدعم و تقدم الاستشارة و ترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار إنجاز مشاريعهم الاستثمارية ولا سيما المتعلقة بمجال التركيب المالي و رصد القروض، كما أنها تقوم و في هذا الصدد بإقامة علامات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل.

تطبق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب، و استعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع و التنظيم المعمول به، كما تسير وفقا للتشريع تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لا سيما منها الإعانات و تخفيض نسب الفوائد في حدود الغلاف المالي الموضوع تحت تصرفها.

تشجع كل شكل آخر من الأعمال و التدابير الرامية لترقية استحداث الأنشطة و توسيعها باستحداث بنك للمشاريع المفيدة اقتصاديا و اجتماعيا، وكذا تبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و بالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها، حيث تضع بين أيديهم كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي، التقني، التشريعي، و التنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.

تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة، ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.

¹ . المادة: 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-96، المؤرخ في: 08 سبتمبر 1996.

تنظم دورات لتكوين الشباب و تجديد معارفهم في تقنيات التسيير (الإدارة) على أساس برامج خاصة يتم اعدادها مع الهياكل التكوينية، وفي هذا الصدد تبرم الوكالة اتفاقيات مع الهيئات و المؤسسات التي يمكن أن تستفيد من خلالها من انجاز برامج تكوين الشباب ذوي المشاريع.

- تمنح تكويننا حول تقنيات تسيير (إدارة) المؤسسات.

- تضمن متابعة المشروع منذ انطلاقه.

المطلب الثالث: أهداف الوكالة و هيكلها التنظيمي

يهدف إنشاء فرع للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مختلف ولايات الوطن إلى تكثيف

نسيج المؤسسات المصغرة في مختلف هذه الولايات، وذلك من أجل:¹

- إنشاء مناصب شغل للشباب البطال أو المسرحين نتيجة عمليات الخوصصة و إعادة الهيكلة.

- إعادة الاعتبار لبعض الأنشطة المهمشة كالحرف و الصناعات التقليدية.

- إدماج الشرائح التي تنشط في القطاع الغير الرسمي و الماكثين في المنازل ذوي المؤهلات

بالسماح لهم بإقامة نشاط خاص.

- تحرير المبادرة الخاصة و زرع ثقافة تبني العمل المستقل و تحمل المسؤولية.

- إحداث نوع من التوازن الجهوي فيما بين المناطق، خاصة النائية من خلال الامتيازات التي تمنح

في سبيل تحقيق ذلك.

¹ . صورية بوريدح: دور البنوك في تمويل و تنمية المؤسسات المصغرة، مذكرة ماجيستر في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2004-2005، ص116.

- تعمل على إنتاج السلع والخدمات، و بالتالي إعادة الاعتبار للمنتوج الوطني و طرحه للمنافسة محليا و حتى دوليا.

التنظيم-التسيير-العمل:

يسير الوكالة مجلس التوجيه و يديرها مدير عام، و تزود بمجلس مراقبة. حيث يقترح المدير

العام تنظيم الوكالة و يصادق عليه مجلس التوجيهي¹.

مجلس التوجيه:

يتكون مجلس التوجيه من الأعضاء الآتيين:

- ممثل الوزير المكلف بالتشغيل.
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية و الجماعات المحلية و البيئة.
- ممثل الوزير المكلف بالمالية.
- ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية.
- ممثل الوزير المكلف بالفلاحة و الصيد البحري.
- ممثل الوزير المكلف بالشباب.
- ممثل الوزير المكلف بالتخطيط.
- ممثل المجلس الأعلى للشباب.
- رئيس الغرفة الجزائرية للتجارة و الصناعة، أو ممثله.
- المدير العام لوكالة ترقية الاستثمارات و دعمها و متابعتها. أو ممثله.

¹ . بوطرفة ناريمان، بوعمران مليكة، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، تحت إشراف بوزيان العربي، كلية الحقوق و العلوم التجارية، جامعة مستغانم، تخصص مالية، 2000-2001، ص118-123.

- رئيس الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية و الحرف، أو ممثله.
 - رئيس الغرفة الوطنية للفلاحة أو ممثله.
 - رئيس جمعية البنوك و المؤسسات المالية أو ممثله.
 - مسؤول صندوق ضمان النشاطات الصناعية والتجارية و الحرفية المشتركة، أو ممثله.
 - ممثلان عن الجمعيات الشبانية ذات الطابع الوطني والتي يشبه هدفها هدف الوكالة.
- يتم تعيين هؤلاء الأعضاء من طرف الوزير المكلف بالتشغيل بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها و لفترة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- يجتمع مجلس التوجيه كل ثلاثة أشهر على الأقل، بدعوة من رئيسه. و يمكن أن يجتمع زيادة مع ذلك في دورة غير عادية، بدعوة من رئيسه، أو باقتراح من ثلثي أعضائه، أو بطلب من الوزير المكلف بالتشغيل، إذا دعت الحاجة إلى ذلك ليداول على ما يأتي:
- برنامج نشاط الوكالة.
 - نفقات تسيير الوكالة و تجهيزها.
 - تنظيم الوكالة و نظامها الداخليان.
 - المخطط السنوي لتمويل نشاطات الوكالة.
 - القواعد العامة لاستعمال الوسائل المالية الموجودة.
 - إنشاء فروع جهوية أو محلية للوكالة.
 - قبول الهبات و الوصايا.
 - اقتناء البنايات و استئجارها و نقل ملكية الحقوق المنقولة أو العقارية و تبادلها.

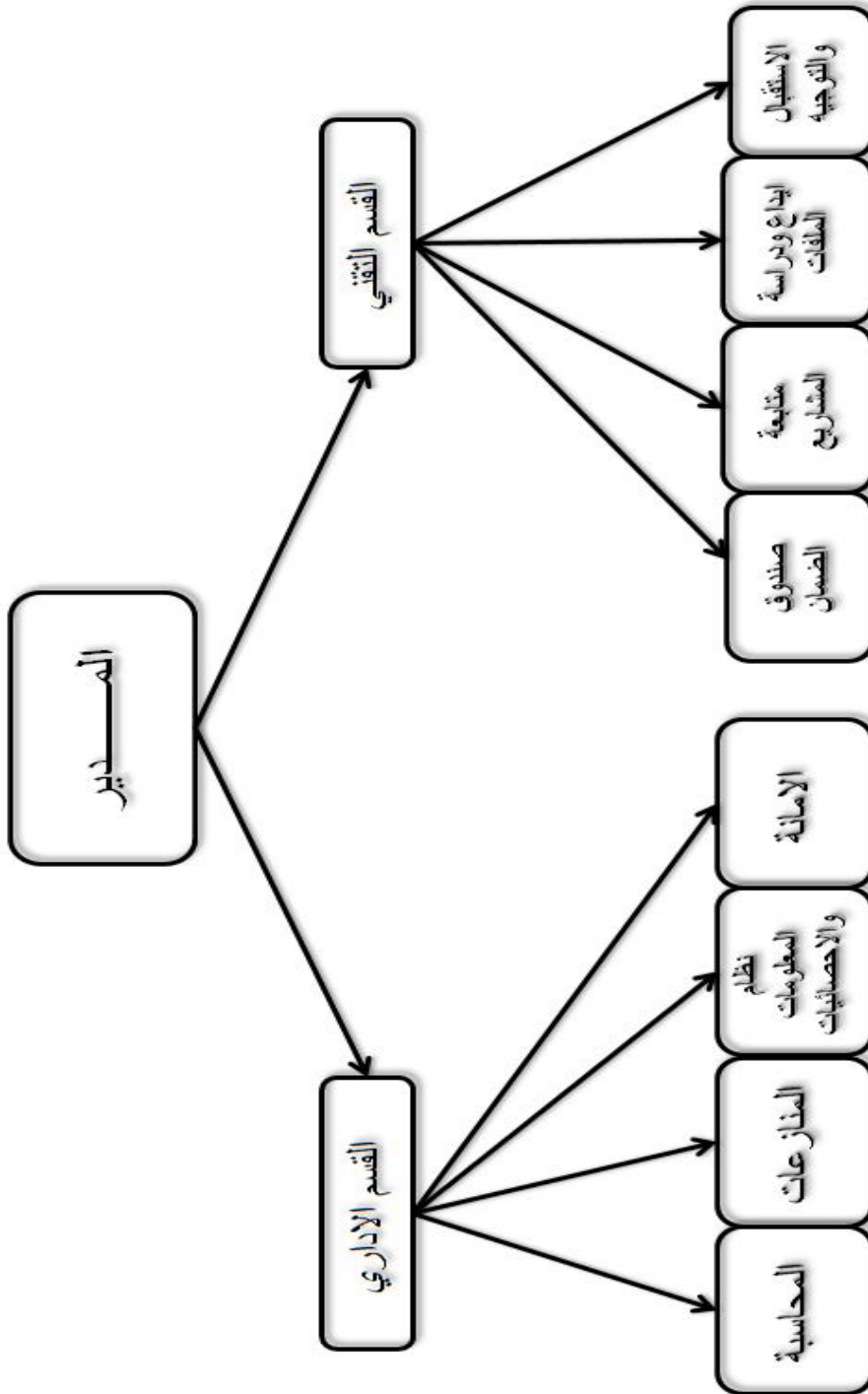
- المسائل المرتبطة بشروط توظيف مستخدمي الوكالة و تكوينهم.
- الحصائل و حسابات النتائج.
- تعيين محافظ (أو محافظي) الحسابات الذي (أو الذين) يحدد مرتبه (أو مرتبهم).
- كل تدبير، أو كل برنامج غرضه إشراك الوكالة في حفز أجهزة أو مؤسسات مدعوة إلى دعم عملها في مجال الاستثمارات التي يقوم بها الشباب ذوي المشاريع أو إنشائها.
- المدير العام: يعين المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالتشغيل.
- تصنف وظيفة المدير العام للوكالة استنادا الوظيفة العليا للدولة، المكلف بمهمة لدى رئيس الحكومة.

و تتمثل مهام المدير العام فيما يلي:

- يمثل الوكالة إزاء الغير و يمكنه أن يوقع كل العقود الملزمة للوكالة.
- يحرص على إنجاز الأهداف المسندة للوكالة، و يتولى تنفيذ قرارات مجلس التوجيه.
- يضمن سير المصالح و يمارس السلطة السلمية على جميع موظفي الوكالة. و يعين الموظفين حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
- يقاضي أمام العدالة و يقوم بكل إجراء تحفظي.
- يعد البيانات التقديرية للإيرادات و النفقات و يعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها.
- يعد الحصيلة و حسابات النتائج و يعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها.
- يبرم كل صفقة أو عقد أو اتفاقية أو اتفاق في اطار التنظيم المعمول به.

- يأمر بصرف نفقات الوكالة.
- يقدم في نهاية كل سنة مالية تقريراً سنوياً عن النشاطات، مرفقاً بالحصائل و حسابات النتائج و يرفعه إلى الوزير المكلف بالتشغيل بعد موافقة مجلس التوجيه.
- يعد مشروع التنظيم الداخلي للوكالة و يعرضه على مجلس التوجيه ليوافق عليه، و يحرص على احترام تطبيقه.
- لجنة المراقبة: تتكون لجنة المراقبة في الوكالة من ثلاثة أعضاء، يعينهم مجلس التوجيه. تكلف لجنة المراقبة بممارسة الرقابة اللاحقة لتطبيق قراراتها، لحساب مجلس التوجيه. و تجتمع بحضور المدير العام في نهاية كل ثلاثة أشهر من أجل:
- تقديم إلى المدير العام كل الملاحظات أو التوصيات المفيدة عن أحسن الكيفيات لتطبيق البرامج و المشاريع التي شرعت فيها الوكالة.
- إدلاء برأيها في التقارير الدورية عن المتابعة و التنفيذ و التقييم التي يعدها المدير العام.
- تقديم لمجلس التوجيه ملاحظاتها و توصياتها عن البيانات التقديرية لإيرادات الوكالة و نفقاتها و برنامج نشاطها و كذا التقرير السنوي عن تسيير المدير العام.
- المراقبة و تدقيق الحسابات عن استعمال أموال الوكالة.
- و يترتب عن اجتماعات لجنة المراقبة:
- إعداد محاضر ترسل إلى الوزير المكلف بالتشغيل.
- تقديم تقارير سنوية للوالي و كذا للهيئات الإحصائية التابعة للولاية.
- تقديم تقارير إلى رئيس الحكومة لإظهار الوضعية العامة التي يسير عليها عمل الوكالة.

الشكل 02: الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر: منشورات داخلية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

المبحث الثاني: تمويل الوكالة الوطنية للمؤسسات الصغيرة

المطلب الأول: مفهوم المؤسسة الصغيرة و مراحل إنشائها

اختلفت الدراسات التي اهتمت بالمؤسسات الصغيرة حول المعايير التي يمكن إتباعها لتعريف المؤسسة الصغيرة، و ذلك نظرا لاختلاف أهدافها و المناطق التي تقام فيها هذه الأبحاث و درجة التفوق الصناعي الذي تتمتع به الدولة المعنية.

و يوجد أكثر من 250 تعريف للمؤسسة الصغيرة.

فمثلا تهتم النقابات بعدد العمال، بينما تهتم المؤسسات المصرفية و المالية بقدرة المؤسسات على الوفاء بالالتزامات و بأصولها الثابتة... الخ.

و تعتمد منظمة العمل الدولية في تعريف المؤسسة الصغيرة على عدد العمال و الذي يتراوح بين 5-49 عاملا، و هذا ما اتفق عليه الخبراء العرب خلال المؤتمر المنعقد ببيروت عام 1968.

و نخلص في الأخير إلى هذا التعريف للمؤسسة الصغيرة على أنها : كيان اقتصادي يسمح لكل شخص طبيعي طالب العمل أو مسرح في الاستثمار، في إنتاج السلع و تقديم الخدمات بصفة فردية أو جماعية و لحسابه الخاص. إذ يمكن أن تنشأ من طرف شاب واحد أو مجموعة من الشباب و هي تمس كافة القطاعات الاقتصادية، و يتحدد نطاقها بعدد العمال أو حجم الاستثمارات، و يجري التركيز على حجم الاستثمار بحيث لا يتعدى 4 ملايين دينار جزائري.¹

¹ . نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الطبعة الأولى، مجد للنشر و التوزيع، بيروت، 2007، ص 24.

الهدف من إنشائها:

إن خلق وإقامة المؤسسات المصغرة في مختلف جهات الوطن يرمي إلى تحقيق العديد من الأهداف:¹

ترقية روح المبادرة الفردية و الجماعية باستحداث أنشطة اقتصادية، سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، أو إحياء أنشطة تم التخلي عنها لسبب أو لآخر ومثال ذلك إعادة بعث و تنشيط الصناعات التقليدية، المناولة في قطاع الصناعة وقطاع البناء و الأشغال العمومية.

استحداث فرص جديدة للعمل سواء بصورة مباشرة بالنسبة لأصحاب المؤسسات المستحدثة بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين، و بهذا يمكن أن تساهم في مجال الشغل.

إعادة إدماج العمال المسرحين من مناصبهم جراء إفلاس بعض المؤسسات أو بفعل تقليص حجم العمالة من خلال إعادة الهيكلة.

تعتبر أداة فعالة في توطين الأنشطة في المناطق النائية مما جعلها أداة هامة في ترقية الثروة المحلية وإحدى وسائل الاندماج و التكامل بين المناطق.

تشكل حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال العلاقات التي تربطها بالمؤسسات المختلطة و المتفاعلة معها و التي تشترك في استخدام ذات المدخلات.

إعطاء الفرصة لفئات عديدة من المجتمع ممن يمتلكون الأفكار الاستثمارية الجيدة و لا يملكون المقدرة المالية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.

تمثل إحدى مصادر التدخل بالنسبة لأصحابها و لمستخدميهم، كما تشكل مصدر إضافة لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات و الضرائب المختلفة.

¹ . ماهر حسن الخروق، ايهاب مقابلة، المشروعات الصغيرة و المتوسطة، أهميتها و معوقاتهما، مركز المنشآت الصغيرة و المتوسطة، الأردن، آذار، 2006، ص03.

و هي أيضا إحدى وسائل الإدماج للقطاع العائلي و القطاع غير المنظم.

خصائصها:

تمتاز المؤسسات الصغيرة بالعديد من الخصائص و التي تجعلها محولة لتحقيق الأهداف السابقة

الذكر:¹

- صغر حجمها وقلة التخصيص في العمل مما يساعد على المرونة و التكيف مع الأوضاع الاقتصادية المحلية الوطنية، و حتى الدولية في ظل العولمة و التفتيح الاقتصادي.
- الضآلة النسبية لرأس مال هذه المؤسسات مما يجعل تمويلها سهلة و ممكنة خاصة إذا كان أصحاب هذه المؤسسة يمتلكون نصيبا من رأس المال بصورة نقدية أو عينية، و يشترط أثناء تأسيس المؤسسة مساهمة شخصية من قبل المستثمر يتغير مستواها حسب مستوى الاستثمار الشيء الذي يخفف من الأعباء المالية للبنوك والهيئات التمويلية الأخرى.
- سرعة الاستجابات لحاجات السوق، ذلك أن صغر الحجم و ضآلة رأس المال وقلة التخصيص كلها عوامل تسمح بتغيير درجة و مستوى النشاط أو طبيعته على اعتبار أنه سيكون أقل كلفة مما لو كان عليه الحال في مؤسسة كبيرة.
- قدرة هذه المؤسسات على الاستجابة للخصوصيات المحلية و الجهوية تبعا لدرجة وفرة عناصر الإنتاج و مستوى القاعدة الهيكلية.
- سرعة و سهولة اتخاذ القرار نظرا لتركزه في يد صاحب المشروع و الشركاء وبالتالي معالجة المشاكل التي يمكن أن تطرح في حينها مما يمكن أيضا من استقرار اليد العاملة.

¹ . سعاد نائف برنوطي: إدارة الأعمال الصغيرة للريادة، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2005، ص 35-38.

- حرية اختيار النشاط لصاحب أو أصحاب المشروع يسمح بالكشف عن القدرات الذاتية للأفراد و ترقية المبادرات الفردية، و إعطائها الفرصة للإبداع و الاختراع.
- سهولة تأسيس هذا النوع من المؤسسات يفسح المجال أمام تحقيق الشغل الذاتي و ترقية الاقتصاد العائلي مما جعل هذه المؤسسات تفرض نفسها في أنحاء متعددة من العالم.
- سرعة الإعلام و سهولة انتقال المعلومة داخل هذا النوع من المؤسسات يمكنها من التكيف و التأقلم مع الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية.

الإطار التشريعي للمؤسسة المصغرة:

يحدد القانون التجاري في مختلف الأشكال القانونية للشركات التجارية الخاضعة للتسجيل في السجل التجاري، و يعطي للمؤسسات المصغرة إمكانية اتخاذ الأشكال التالية:

• شركة تضامن (SNC).

• شركة ذات مسؤولية محدودة (SARL).

• الشركة الفردية (EURL).

و هي الأشكال الأكثر ملائمة للمؤسسات المصغرة لمسؤولية الشركاء.

مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في ظل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

للاستفادة من دعم الفرع في تأسيس مؤسسة مصغرة لا بد من توفر الشروط التالية:¹

¹ . المادة: 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-96، المؤرخ في: 08 سبتمبر 1996.

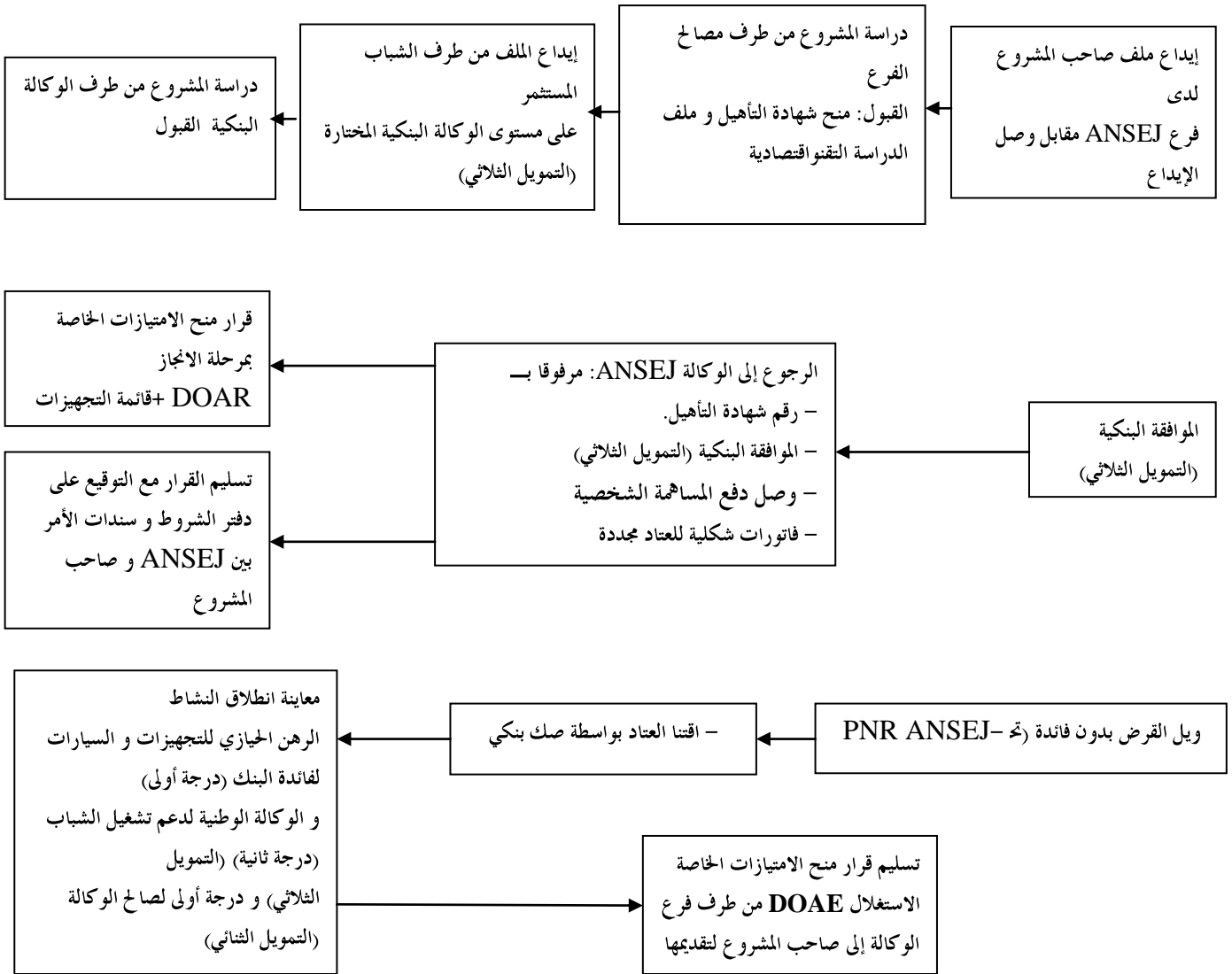
• أن يتراوح عمر الشاب أو الشباب ما بين 19 و 35 سنة، و يمكن رفع سن المسير (المكلف بالإدارة) إلى 40 سنة كحد أقصى مع شرط إحداث ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل بما في ذلك صاحب المشروع.

- أن يكون حاصلًا على تأهيل مهني أو ملكيات معرفية معترف بها.
- القدرة على تقديم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يحدد من طرف الفرع.
- لا يشغل وظيفة مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة من الفرع.

لإنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، عمدت الوكالة إلى

وضع مخطط يشرح هذه العملية للشباب وفق المراحل التالية:

الشكل 03: مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في ظل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.



المصدر: منشورات داخلية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

من الشكل يمكن تلخيص مراحل إنشاء المؤسسة المصغرة عبر الوكالة الوطنية في الخطوات

التالية:

يتوجه الشاب أو الشباب الراغب في إنشاء مؤسسة مصغرة إلى فرع الوكالة الموجود في محل إقامته و يقوم بإيداع ملف المشروع على مستوى مصلحة الاستقبال، مكون من ملف إداري و ملف مالي، يقوم الفرع بدراسة الملف و عند القبول تمنح لصاحب المشروع شهادة تأهيل و ملف الدراسة

(التقنية و الاقتصادية) على مستوى مصلحة التأهيل، ليتم التوجه إلى البنك المختار لطلب التمويل في حالة تمويل ثلاثي.

أما في حالة التمويل الثنائي فيتوجه الشاب أو الشباب إلى المرحلة الموالية مباشرة مرفوقا بالوثائق التكميلية لإجراءات الإنشاء، يتحصل من خلالها صاحب المشروع على قرار منح الامتيازات من طرف الفرع بالإضافة إلى قائمة التجهيزات، فيتم توقيع شروط بينه و بين فرع الوكالة مع الإمضاء على سندات لأمر بقيمة مبلغ القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الفرع.

و الملاحظ أن المستثمر يمكن أن يقع في مشكل ارتفاع سعر العتاد المراد شراؤه، نظرا لطول اجراءات المرحلة الأولى و يتحمل المستثمر دفع فارق السعر، و الذي قد يؤدي به أحيانا إلى عدم استكمال الاجراءات. يتوجه بعدها إلى مصلحة المحاسبة و التمويل لتحويل مبلغ القرض لحساب المؤسسة المصغرة، بعد دفع مساهمته الشخصية و تسلمه الأمر باستلام صك لصالح المورد لجلب العتاد و الذي بعد جلبه و تهيئة مكان إقامة المشروع و الدخول في مرحلة الاستغلال، يعود مرة أخرى للفرع ليأتي دور مصلحة المتابعة لمعينة انطلاق المشروع و إجراء الرهن الحيازي لفائدة الفرع، مع دفع مبلغ الاشتراكات في صندوق ضمان أخطار القروض، ثم تتم إجراءات تسليم قرار منح الامتيازات الخاصة بالاستغلال من طرف الفرع لتقديمها إلى مصلحة الضرائب لاستفادته من الاعفاءات الضريبية.

المطلب الثاني: تمويل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ للمؤسسات المصغرة

يوجد نوعان من تركيبة التمويل: تمويل ثنائي و تمويل ثلاثي، وبعد التعديلات التي أدخلتها

الحكومة على هذه التركيبة في اجتماعها بتاريخ: 2011/02/22 أصبحت كما يلي:¹

¹ . المنشورات التعريفية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

التركيبة المالية لإنشاء مؤسسة مصغرة بتمويل ثنائي:

تشكل التركيبة المالية من:

- المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع التي تتغير قيمتها حسب الاستثمار.
- القروض بدون فائدة (و التي يمكن اعتبارها قروضا حسنة) التي تمنحها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تتغير قيمة هذا القرض حسب مستوى الاستثمار.

الإعانات المالية و الامتيازات الجبائية:

تمنح الإعانات المالية و الامتيازات الجبائية للمؤسسة المصغرة المنشأة في إطار التمويل الثنائي

و يتعلق الأمر بـ:

- الإعانة المالية: هذه الإعانة تأخذ شكل قرض بدون فائدة طويل المدى تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بواسطة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب للمؤسسة المصغرة.
- الامتيازات الجبائية: تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

في مرحلة أنجاز المشروع:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لشراء التجهيزات و الحصول على الخدمات التي تدخل مباشرة في تطبيق المشروع.

- تطبيق معدل محفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار.

- الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على الاكتسابات العقارية.

- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

- في مرحلة استغلال المشروع: (لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو ستة سنوات للمناطق الخاصة).
 - الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، الضريبة على الدخل الإجمالي و الرسم على النشاط المهني.
 - تمديد فترة الإعفاء لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محددة.
 - الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و إضافات البنايات.
 - الإعفاء من الكلفة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية و المؤسسات الصغيرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.
- و يتمثل الهيكل المالي للتمويل الثنائي في الجدول التالي:

الجدول 05: الهيكل المالي للتمويل الثنائي

المستوى الأول:

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	قيمة الإستثمار
%75	%25	2.000.000 دج

المستوى الثاني:

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	قيمة الإستثمار
%80	%20	من 2.000.001 دج إلى 10.000.000 دج

المصدر: المنشورات التعريفية للوكالة الوطنية

التركيبة المالية لإنشاء مؤسسة مصغرة بتمويل ثلاثي:

تشكل التركيبة المالية من:

- المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع التي تتغير قيمتها حسب مستوى الاستثمار و موطنه.
- القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و تتغير قيمته حسب مستوى الاستثمار.
- القرض البنكي الذي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة.

و يتمثل الهيكل المالي للتمويل الثلاثي في الجدول التالي:

الجدول 06: الهيكل المالي للتمويل الثلاثي.

نسب تخفيض معدلات الفائدة:

المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق القطاعات
%80	%95	القطاعات ذات الأولوية
%60	%80	القطاعات الأخرى

المصدر: المنشورات التعريفية للوكالة الوطنية

الهيكل المالي للتمويل الثلاثي:

المستوى الأول:

القرض البنكي		المساهمة الشخصية		القرض بدون فائدة	قيمة الاستثمار
المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	%25	حتى 2.000.000 دج
%70	%70	%05	%05		

المستوى الثاني:

القرض البنكي		المساهمة الشخصية		القرض بدون فائدة	قيمة الاستثمار
المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	%20	من 2.000.001 دج إلى 10.000.000 دج
%70	%72	%08	%10		

المصدر: المنشورات التعريفية للوكالة الوطنية

إن طرق الاستثمار المبينة في الجداول السابقة وفق صيغتين تتمثل في استثمار الإنشاء، وهناك استثمار التوسعة للمؤسسة المصغرة، و يتمثل في توسيع الاستثمارات المنجزة من طرف المؤسسة المصغرة المستفيدة من تمويل الوكالة عند إنشائها، وهذا بعد أن تكون قد مرت بمرحلة الاستغلال المحددة بثلاث (03) سنوات.

دخلت الاستفادة من استثمار التوسعة حيز التطبيق إثر التعديلات الجديدة في نصوص الجهاز في سبتمبر 2003 و للاستفادة من توسعة الاستثمار فإن ذلك يتطلب بالنسبة للمؤسسة المصغرة:

- تسديد على الأقل 70 % من القرض البنكي الممنوح لاستثمار الإنشاء بالنسبة للتمويل الثلاثي إذا اختار صاحب المشروع نفس البنك الممول لاستثماره الأول.

• تسديد على الأقل 70 % من القرض بدون فائدة الممنوح لاستثمار الإنشاء بالنسبة للتمويل الثنائي.

• لاستهلاك الكلي لفترة الإعفاءات الضريبية بالنسبة للمشروع، والمحددة بثلاث (03) سنوات بالنسبة للمناطق العامة، وست (06) سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة (الهضاب العليا والجنوب)

• تقديم الحصيلة الجبائية لمعرفة التطور الإيجابي للمؤسسة المصغرة.

أما بالنسبة للتركيبية المالية لاستثمار التوسعة سواء كان التمويل ثنائياً أو ثلاثياً، فإنها نفس التركيبات السابقة الذكر بالنسبة لتمويل استثمار الإنشاء سواء كان ثنائياً أو ثلاثياً.

يلاحظ إذن على تمويلات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أنها قرض بدون فائدة (أي قرض حسن)، و هو قرض طويل المدى تمنحه الوكالة للمؤسسة المصغرة و يكون معفى من دفع الفوائد، و يتم تسديد الشاب أو الشباب لمجموع التمويل عادة لمدة عشر سنوات، خمس سنوات لتسديد القرض البنكي أولاً (في حالة التمويل الثلاثي)، ثم خمس سنوات لتسديد قرض الوكالة، أي عند إكمال تسديد القرض البنكي يبدأ تسديد القرض بدون الفائدة الخاص بالوكالة، مع فترة سماح أولية تقدر بثلاث سنوات، أي أن مدة التسديد الإجمالية قد تمتد إلى 13 سنة، أما في حالة التمويل الثنائي فإن المقترض يبدأ بالتسديد مباشرة للوكالة.

و يمكن أن نشير هنا إلى أن عمل الوكالة يتم على أساس تخفيض في نسب الفوائد البنكية لصالح الشباب، و التي تدفع فروقاتها الوكالة للبنوك، و هي تصل إلى 80% بالنسبة للاستثمار في بعض القطاعات الحيوية كالزراعة و الصيد البحري و الأشغال العمومية و الصناعات التحويلية، وبنسبة

60% في بقية القطاعات الأخرى، كما أن الفرق بين المنطقة العامة و المنطقة الخاصة و يقصد بهذه الأخيرة في الجزائر منطقتي الهضاب العليا و الجنوب، لا يظهر في حجم مساهمة الشاب و لا مساهمة البنك كما في الجدول السابق، و إنما في تخفيضات الفوائد البنكية و التي تصل إلى 95% في المنطقة الخاصة بالنسبة للقطاعات الحيوية، و إلى 80% بالنسبة لبقية القطاعات. و كمحصلة للتخفيضات السابقة، فإن الشاب المقترض في المنطقة الخاصة يتكفل بدفع فائدة بنكية قد تصل إلى 0.5% فقط في حالة الاستثمار في القطاعات الحيوية و 1% في بقية القطاعات.

المطلب الثالث: تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و مساهمتها في التشغيل
الجدول الموالي يبين تطور عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مستغام و هذا وفقا للزمن (بداية من 2003-2014).

الجدول 07: تطور مناصب العمل من خلال المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

السنوات	المشاريع الممولة	مناصب العمل
2003	90	293
2004	131	410
2005	242	738
2006	167	547
2007	160	509
2008	207	645
2009	543	1641
2010	678	1825
2011	836	1569
2012	1196	2023
2013	1388	2748
2014	899	1765

المصدر: المنشورات التعريفية للوكالة الوطنية

التعليق على نتائج الجدول:

من خلال الجدول تبين أنه خلال سنة 2003 بلغ عدد المشاريع الممولة ما يقارب 90 مشروع ممول، و توقعت الدولة في هذه السنة ما يقارب 293 منصب عمل، و سرعان ما بدأ عدد المؤسسات

يرتفع تدريجياً ليصل سنة 2005 إلى 242 مشروع ممول يقابله 738 منصب عمل متوقع، إلا أن مناصب الشغل هي الأخرى لم تعرف توجهاً مستقراً، إذ انخفضت لتصل إلى 167 منصب عمل خلال سنة 2006، ثم عاودت الانخفاض و بعد سنة كاملة وصلت أقصاها بتوفير 160 مشروع ممول، يقابله 509 منصب عمل، ليبدأ في التصاعد مرة أخرى بداية من سنة 2008 بـ 207 مشروع ممول و ما يقارب 645 منصب شغل، ثم ليتجاوز 6 أضعاف ما كان عليه خلال هذه السنة ليصل بعد 5 سنوات و ذلك خلال سنة 2013 إلى الذروة بـ 1388 مشروع ممول من طرف الوكالة و 2748 منصب شغل متوقع و لكن ما حصل سنة 2014 قلب الموازين و تناقص عدد المؤسسات إلى أقصى حد ممكن مقارنة بالسنوات السابقة ليصل إلى 899 مشروع ممول وهذا يعود إلى توجه اهتمام بعض المستثمرين بنوع آخر من المشاريع ذات مزايا مهمة تقدمها الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار.

الجدول 08: توزيع المشاريع و مناصب الشغل على مختلف قطاعات النشاط.

قطاع النشاط	مناصب العمل	المشاريع الممولة
الصناعة	991	2884
البناء و الأشغال العمومية	667	2277
الفلاحة	661	1714
الخدمات	2893	6130
الحرف	484	1426

المصدر: المنشورات التعريفية للوكالة الوطنية

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الخدمات هو الأكثر استقطاباً من ناحية المشاريع الممولة حيث بلغ عدد هذه نحو 2833 ما يسمح بخلق 6130 منصب عمل متوقع، أما قطاع الصناعة فله المرتبة الثانية من ناحية التوظيف ما يسمح له باستحداث 2884 منصب عمل، يليه قطاع البناء و الأشغال

العمومية الذي يقوم بتوفير 667 مشروع ممول ليأتي بعده قطاع الفلاحة بتوفير 661 ، و هذا الأخير يسمح بتوفير 2277 بالنسبة لقطاع البناء و 1714 بالنسبة لقطاع الفلاحة.

و آخر قطاع مستحدث لمناصب العمل حسب المشاريع الممولة هو قطاع الحرف بـ 484 مشروع و توفير 1426 منصب عمل مستحدث.

و أخيرا نجد أن قطاعي الخدمات و الصناعة يحتلان الصدارة في خلق فرص العمل.

الخاتمة:

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها تبين لنا أن الوكالة الوطنية استطاعت تحقيق آمال آلاف الشباب بتشجيعها لكل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات صغرى لإنتاج السلع و الخدمات، كما أنها تستحق اهتماما أكبر لما حققت من نتائج وأرقام، وما ستحققه مستقبلا، بشرط معالجة مختلف العراقيل التي تواجهها من أجل الاضطلاع بدور أكثر فاعلية و بأساليب أكثر إقبالا في تشغيل الشباب.

الخاتمة العامة:

إن البطالة ظاهرة وواقع معقد و تحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي و الاجتماعي، وأن استمرارها و عدم الاهتمام بها يزيد من حدتها. لقد تمكنت الجزائر من خفض معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه باتخاذ تدابير و إجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بأجهزة للتشغيل المؤقت، التي لم ترقى أن تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة بل حل مؤقت و إعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار في البلاد خلال هذه الفترة بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع و تطوير الاستثمار من بينها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و التي يتمثل دورها في مساعدة الشباب العاطل عن العمل في تنفيذ مشاريعهم الاستثمارية. حيث ساهمت في خلق مناصب عمل للشباب العاطل و في التخفيف من معدل البطالة و من خلال تربصنا بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أنساج اتضحت لنا عدة أمور كانت غامضة من قبل و المتعلقة بـ:

- عمل الوكالة و دورها في تخفيف البطالة.
 - علاقتها مع الشباب العاطلين أصحاب المشاريع و كذا البنوك التجارية.
 - الشروط التي يجب أن تتوفر في الشاب للاستفادة من إعانة صندوق الوكالة.
 - المراحل التي تتبعها لمعالجة ملف طلب تمويل لاتخاذ القرار النهائي.
- و أهم الملاحظات التي استطعنا الخروج بها من خلال تربصنا بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أنساج ما يلي:

- التزايد المستمر لعدد الشباب العاطلين المقبلين و الراغبين في الاستفادة من إعانات الصندوق الوطني للوكالة، و هذا ما يدل على أمرين:
 - تزايد شعبية الوكالة أنساج عند أوساط الشباب.
 - زيادة رغبة الشاب في الاستثمار و الخروج من أزمة البطالة.
 - مدى التسهيلات التي تمنحها الوكالة إلى الشباب العاطلين لمساعدتهم على إنشاء المؤسسات الصغيرة، و بالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية للبلاد عن طريق زيادة المشاريع الاستثمارية في مختلف القطاعات (الفلاحة، الخدمات، الصيد، الحرف، الصناعة، النقل،
 - سهولة الاتصال بالوكالة نظرا لوجود 54 فرع موزعين على كامل التراب الوطني.
 - سرعة معالجة الملفات و اتخاذ القرار مقارنة بما كانت عليه سابقا، و بالتالي زيادة المشاريع الممولة.
 - للوكالة علاقة بمختلف البنوك، حيث تتعامل مع البنك التي يتم اختياره للشباب و هذا ما يسرع عملية دراسة الملفات لعدم اكتظاظ طلبات التمويل لدى بنك واحد.
- و من المظاهر السلبية للوكالة ما يلي:
- قلة عدد المستخدمين أمام كثرة طلب ملفات التمويل.
 - ضيق مساحة الوكالة بالمقارنة مع عدد الشباب المقبلين إليها.
 - نقص الدراسة الموضوعية للوكالة التي تركز على النسب و المعايير و تقييم مردودية المشروع التي يجب على أساسها اتخاذ القرار، لضمان أموال الوكالة من خطر عدم قدرة الشاب على تسديد القرض.

- أخيرا يمكن وصف المهمة التي تؤديها الوكالة بالنبيلة و الاستراتيجية لكون التسهيلات و القروض الممنوحة من أجل إنشاء المؤسسة المصغرة التي تساهم مباشرة في امتصاص عدد البطالين في الجزائر و تطوير الاقتصاد الوطني لتحقيق التنمية.
- وأخيرا تمكنا من الإلمام بمجموعة من الاقتراحات تمثلت فيما يلي :
- الحرص و المحافظة على نسبة التوظيف بضبطها أو زيادتها من سنة إلى أخرى و ذلك باتجاه نوع الاستثمار.
- الاستغلال الأمثل للعروض و توظيف أكبر نسبة من الطلبات.
- تكييف مخرجات التعليم و التكوين مع متطلبات السوق.
- البحث عن آليات جديدة لمكافحة البطالة بشكل أكبر.
- ضبط معدل البطالة بصورة دقيقة يقتضي الأمر إجراء تحقيق ميداني (مسح كل ثلاث أشهر) و إجراء تحقيق حول مصدر مجيء البطال (داخل لأول مرة أو للمرة الثانية، خروج إرادي أو إجباري من العمل)، و توحيد مصادر الإحصائيات بإسنادها إلى هيئة واحدة رسمية.
- تنمية ودعم دور القطاع الخاص لإنشاء فرص عمل و تشجيعه من خلال تقديم تحفيزات (تخفيض الضرائب، تخفيض الأعباء الاجتماعية)، باعتباره الأكثر استقطابا للأيدي العاملة.

قائمة الجداول و الأشكال:

الصفحة	الجدول	رقم
45	تطور معدل البطالة خلال الفترة 2010-2014.	01
45	توزيع عدد البطالين عبر السنوات.	02
46	بنية البطالة في أوساط الجامعيين.	03
47	توزيع نسبة التشغيل حسب قطاع النشاط للمؤسسة.	04
49	جدول الهيكل المالي للتمويل الثنائي.	05
50	جدول الهيكل المالي للتمويل الثلاثي.	06
99	تطور مناصب العمل من خلال المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.	07
100	توزيع المشاريع و مناصب الشغل على مختلف قطاعات النشاط.	08

الصفحة	الجدول	رقم
39	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1985-2009.	01
86	الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.	02
92	مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في ظل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	03

الفهرس

	تشكرات
	الإهداء
	الفهرس
	قائمة الجداول و الأشكال
44	مقدمة عامة
44	الفصل الاول: الإطار النظري للبطالة و التشغيل
44	مقدمة الفصل الاول
	المبحث الاول: الإطار النظري للبطالة
	المطلب الاول: مفهوم البطالة وأنواعها
	المطلب الثاني: أسباب البطالة و الاثار المترتبة عنها
	المطلب الثالث: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة
	المبحث الثاني: سياسة التشغيل مفهوم عام
	المطلب الاول: مفهوم و أنواع التشغيل
	المطلب الثاني: مفهوم سياسة التشغيل
	المطلب الثالث: أهداف و أسس سياسة التشغيل
	خاتمة الفصل الأول
	الفصل الثاني: تجربة الجزائر في ميدان التشغيل و محاربة البطالة
	مقدمة الفصل الثاني
	المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر
	المطلب الأول: تطور معدلات البطالة عبر الفترات الزمنية
	المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر
	المطلب الثالث: أنواع البطالة في الجزائر

المبحث الثاني: ترتيبات الجزائر لمكافحة البطالة

المطلب الأول: أبعاد سياسة التشغيل

المطلب الثاني: آليات سياسة التشغيل

المطلب الثالث: واقع تفعيل و نجاح سياسة التشغيل

خاتمة الفصل الثاني

الفصل التطبيقي: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

مقدمة الفصل التطبيقي

المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

المطلب الأول: التعريف بالوكالة

المطلب الثاني: مهام الوكالة

المطلب الثالث: أهداف الوكالة و هيكلها التنظيمي

المبحث الثاني: تمويل الوكالة الوطنية للمؤسسات المصغرة

المطلب الأول: مفهوم المؤسسة المصغرة و مراحل إنشائها

المطلب الثاني: تمويل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للمؤسسات المصغرة

المطلب الثالث: تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و مساهمتها في

التشغيل

خاتمة الفصل التطبيقي

خاتمة عامة

قائمة المراجع

الملاحق

