



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د)
في العلوم السياسية
تخصص: إدارة عمومية وتنمية سياسية
الموسومة بعنوان:

سياسات التشغيل في الجزائر
بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل
- ولاية تلمسان أنموذجا -

إشراف :
أ. د عواج بن عمر

من إعداد :
لعربي محمد

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	كاري نادية أمينة
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	عواج بن عمر
ممتحنا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	حمو بوعلام
ممتحنا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر أ	قناد محمد

السنة الجامعية:
(1444 – 1445 هـ الموافق 2022-2023 م)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

﴿ 114 ﴾ سورة طه الآية:

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله الذي بعزته وجلاله تتم الصالحات، وتدوم نعمه بشكره،
الذي وفقنا لإتمام هذا العمل.

ويسعدني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور "عواج بن عمر" حيث كان لجهوده المتميزة في الإشراف على هذه الأطروحة، الدور المهم والفعال في متابعة إنجاز هذا البحث وإخراجه في صورته النهائية، انطلاقاً من دقة ملاحظاته وجزارة علمه في جميع مراحل إعداد هذه الدراسة والإسهام في ثرائها، بخبرته ونصحه وإرشاده. كما أخص بالشكر الجزيل وعظيم الامتنان إلى جميع أساتذتي الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة: الأستاذة الدكتورة كاري نادية أمينة، والأستاذ الدكتور حموبوعلام الذي تحمل عناء التنقل إلى ولاية تلمسان، والدكتور محمد قناد.

والشكر موصول إلى كافة المحكمين الذين لم يترددوا في تسخير خبراتهم ومهاراتهم لتحكيم أداة القياس (الاستبيان) وأخص بالذكر أ.د نادية كاري، وأ.د منور مارييف من جامعة تلمسان، وأ.د تاج مزيان من المدرسة العليا لإدارة الأعمال والأستاذ يوسف سيفي من المركز الجامعي بالبيضا. الشكر والعرفان إلى الأخ الفاضل الدكتور مسعودي يونس الذي لم يبخل علينا بوقته ولا بعلمه ومنهجه وتحكيمه،

والسيدة زيان عائشة التي كان لنصائحها وتوجيهاتها دعماً لإنجاز هذا البحث وإلى جميع أساتذتي الكرام الذين ساهموا في توجيهنا وإثراء معلوماتنا طيلة مسارنا الدراسي.

وأختم شكري وتقديري بالثناء على كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا البحث، من زملاء ومن حاملي المشاريع الذين شرفونا بإجاباتهم لاستمارات البحث.

وإلى جميع من قدم لنا المساعدة من هيئات الدعم لاسيما مؤسستي « CNAC-ANGEM ».

الإهداء

إلى من ارتبط رضا الله برضاهما

وقال فيهما عزوجل في كتابه الكريم:

﴿وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُل رَّبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا﴾

سورة الإسراء : الآية [24]

أبي رحمه الله، وأمي أطل الله في عمرها ورزقها الصحة والعافية

إلى من كانت سنداً لي،

وتحملت معي أعباء هذا العمل، رمز التفاني والإخلاص والوفاء؛

زوجتي الغالية حفظها الله ورعاها

إلى فلذات الأكباد، وقررة عيني أبنائي : إسراء - رهام - حبيب

إلى جميع أفراد عائلتي وعائلة زوجتي وكل الأهل والأصدقاء ومعارفي الكرام

إليكم جميعاً أهدي ثمرة جهدي العلمي المتواضع

محمد لعربي

ملخص:

تتطرق هذه الأطروحة إلى طرح دراسة علمية تبحث في مدى تأثير خصوصيات سوق العمل وآليات الدعم في نطاقهما المحلي بولاية تلمسان على نجاعة سياسات التشغيل في الجزائر بمقاربة علمية حديثة، تأخذ في الحسبان تفاعل هذه السياسات ضمن ما توفره آليات الدعم والمتمثلة في مؤسسات «ANADE-CNAC-ANGEM»، من برامج ترقية التشغيل، وما يقابلها من متغيرات بيئة سوق العمل المحلي.

وخلصت الدراسة إلى أن ذوي المشاريع يتطلعون لمزيد من الإجراءات التنظيمية والإدارية والمالية لحماية مؤسساتهم من مختلف أشكال التعثر، مع ضرورة مواءمة متطلبات سوق العمل المحلي مع مخرجات التكوين.

الكلمات المفتاحية: سياسات التشغيل، سوق العمل، آليات الدعم والمرافقة "ANADE-CNAC-ANGEM"، المقاولاتية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

Résumé:

Cette thèse aborde la présentation d'une étude scientifique examinant dans quelle mesure les spécificités du marché du travail et les organismes de soutien dans leur contexte local dans la wilaya de Tlemcen affectent l'efficacité des politiques d'emploi en Algérie avec une approche scientifique moderne, en tenant compte de l'interaction de ces politiques au sein des programmes fournis par les organismes de promotion de l'emploi représentés par les institutions «ANADE, CNAC, ANGEM», et les variables correspondantes de l'environnement du marché du travail local.

L'étude a révélé que les entrepreneurs attendent avec impatience davantage de procédures réglementaires, administratives et financières pour protéger leurs institutions contre diverses formes d'échec, avec la nécessité d'adapter les exigences du marché du travail local aux résultats de la formation.

Mots clés : Politiques de l'emploi, marché du travail, organismes de soutien et d'accompagnement «ANADE-CNAC-ANGEM», entrepreneuriat, petites et moyennes entreprises.

Summary :

This thesis addresses the presentation of a scientific study examining to what extent the specificities of the labor market and support organizations in their local context in the wilaya of Tlemcen affect the effectiveness of employment policies in Algeria with a modern scientific approach , taking into account the interaction of these policies within the programs provided by the employment promotion organizations represented by the institutions "ANADE, CNAC, ANGEM", and the corresponding variables of the local labor market environment .

The study found that entrepreneurs look forward to more regulatory, administrative and financial procedures to protect their institutions against various forms of failure, with the need to adapt local labor market requirements to training outcomes.

Keywords: Employment policies, labor market, support and support organizations «ANADE-CNAC-ANGEM», entrepreneurship, small and medium enterprises.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

-			البسملة
-			كلمة شكر وتقدير
-			الإهداء
-			ملخص الدراسة
IX - I			فهرس المحتويات
XII - X			فهرس الجداول
XIV - XIII			فهرس الأشكال
XV			فهرس الملاحق
XVI			قائمة المختصرات

الصفحات	الموضوع
أ - ب	مقدمة
33-1	الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي والتقني للدراسة
1	تمهيد
1	المبحث الأول : الإطار المنهجي للدراسة
1	المطلب الأول: أهمية وأهداف البحث
1	أولا - أهمية البحث
4	ثانيا - أهداف البحث
5	ثالثا - مبررات اختيار موضوع
7	المطلب الثاني: أدبيات الدراسة
8	أولا : الدراسات السابقة المعتمدة في البحث
16	ثانيا : الدراسات السابقة بين التحليل ومجالات الاستفادة
17	1- تحليل الدراسات السابقة
18	2- مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة
18	3- المساهمة التي تقدمها الدراسة الحالية
19	المطلب الثالث : إشكالية الدراسة
21	المبحث الثاني: الإطار التقني للدراسة
21	المطلب الأول: فرضيات الدراسة
24	المطلب الثاني : منهجية البحث (المنهج - المقاربة - الأدوات)
24	أولا : المناهج
26	ثانيا : المقاربات
27	ثالثا : الأدوات
27	1- إستمارة الاستبيان
28	2- الملاحظة
28	3- المقابلة
29	المطلب الثالث : المفاهيم الإجرائية والمصطلحات ذات الصلة
29	1- المفاهيم المرتبطة بمتغير سياسات التشغيل

فهرس المحتويات

29 المفاهيم المرتبطة بمتغير سوق العمل
30 المفاهيم المرتبطة بمتغير المرافقة
30 المفاهيم المرتبطة بمتغير المقاولاتية
31 المطلب الرابع: هيكل الدراسة
33 خلاصة الفصل التمهيدي
108-35	الفصل الأول: تأصيل مفاهيمي ونظري لسياسات التشغيل وسوق العمل
35 تمهيد:
35 المبحث الأول: ماهية سياسات التشغيل
35 المطلب الأول: مفهوم سياسات التشغيل
36 أولا - تعريف التشغيل وسياسات التشغيل
36 (1)- تعريف التشغيل
37 (2)- تعريف وظيفة التشغيل
37 (3)- تعريف سياسات التشغيل
39 (4) - المصطلحات ذات الصلة بالتشغيل
39 أ- العمل اللائق
40 ب- البطالة
41 ثانيا - أنواع سياسات التشغيل
41 (1)- أنواع سياسات التشغيل حسب معيار تدخل الدولة
41 أ- سياسات التشغيل النشطة أو الإيجابية
42 ب- سياسات التشغيل السلبية
42 (2)- أنواع سياسات التشغيل حسب النمط الاقتصادي السائد
43 ثالثا - آليات وأسس سياسات التشغيل
43 (1)- آليات عمل سياسات التشغيل
44 (2)- أسس سياسات التشغيل
45 المطلب الثاني: أهداف وخصائص سياسات التشغيل
45 أولا : أهداف سياسات التشغيل
45 (1)- أهمية سياسات التشغيل
46 (2)- أهداف سياسات التشغيل
48 ثانيا : خصائص سياسات التشغيل
49 المطلب الثالث: الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل
50 أولا - الرهانات السياسية لسياسات التشغيل
51 ثانيا - البعد الاقتصادي لسياسات التشغيل
51 (1)- أهداف البعد الاقتصادي تجاه سياسات التشغيل
52 (2)- السياسات الهيكلية الداعمة للتشغيل
52 أ) - السياسة المالية
53 ب)- السياسة النقدية

54	ثالثا - البعد الاجتماعي لسياسات التشغيل
55	(1)- الحوار الاجتماعي ودوره في تحديد أولويات السياسة
57	(2)- دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار الاجتماعي
58	رابعا - البعد التنظيمي لسياسات التشغيل
59	المبحث الثاني : سوق العمل ، دراسة في " المفهوم والمؤشرات والخصائص "
60	المطلب الأول : مفهوم سوق العمل
60	أولا : تعريف سوق العمل
60	(1)- تعريف العمل
61	(2)- إنتاجية العمل
61	(3)- تعريف السوق (Market)
63	(4)- تعريف سوق العمل (Labour Market)
64	ثانيا : سوق العمل والمفاهيم ذات الصلة
64	(1)- مفهوم المرونة (Flexicurity) كمقترح جديد لتنظيم العمالة وأسواق العمل
64	(2)- مصطلح تدفق العمل (Flow of labour)
65	(3)- مصطلح تقسيم العمل (Division of labour)
65	(4)- حراك العمل (Labour movement)
66	ثالثا : أنواع ومكونات سوق العمل
66	(1)- مكونات سوق العمل
67	(أ)- الطلب على العمل
67	(ب)- عرض العمل
68	(ج)- التوازن في سوق العمل
68	(2)- أنواع سوق العمل
69	المطلب الثاني : مؤشرات ونظام معلومات سوق العمل
69	أولا : مفهوم مؤشرات سوق العمل
69	(1)- تعريف مؤشرات سوق العمل
70	(2)- أنواع مؤشرات سوق العمل
72	(3)- فوائد مؤشرات سوق العمل
72	(4)- إعداد مؤشرات سوق العمل
73	ثانيا: نظام معلومات سوق العمل
74	(1)- تعريف نظام معلومات سوق العمل
75	(2)- تطوير نظام معلومات لسوق العمل
76	(3)- معوقات وضع نظام معلومات لسوق العمل

77	المطلب الثالث : مميزات وخصائص سوق العمل
77	أولا : مميزات سوق العمل
77	(1)- العوامل المؤثرة على سوق العمل
78	(2)- مميزات تفاعل أسواق العمل
79	ثانيا : خصائص سوق العمل
79	(1)- مخرجات التكوين وسوق العمل
80	(2)- موقع العنصر النسائي بأسواق العمل
81	(3)- أثر النمو الديموغرافي على أسواق العمل
82	المبحث الثالث : التحليل النظري للتشغيل والفكر المقاولاتي
83	المطلب الأول : تطور المقاربات والنماذج النظرية للتشغيل وسوق العمل
83	أولا : موقع التشغيل وسوق العمل ضمن مقاربات المدارس الاقتصادية الكبرى
83	(1)- النظرية الكلاسيكية
85	(2)- النظرية الكينزية
86	(3)- النظرية النيوكلاسيكية
86	(1-3)- سياسة تنشيط الطلب الكلي في سوق العمل
87	(2-3)- سياسة تحسين كفاءة جانب العرض
87	(3-3)- سياسة تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات سوق العمل
87	(4-3)- سياسة تقديم إعانات مالية للعاطلين عن العمل ولأصحاب العمل والشركات
87	(5-3)- سياسة سوق العمل النشطة
87	(6-3)- سياسة زيادة مرونة سوق العمل
87	(7-3)- سياسة الاستقرار الوظيفي
88	ثانيا : النظريات الجزئية الحديثة المفسرة للتشغيل وسوق العمل
88	(1)- نظرية البحث عن العمل
89	(2)- نظرية اختلال سوق العمل
90	(3)- نظرية تجزئة سوق العمل
91	المطلب الثاني : النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي و تحديد الفرص الاستثمارية
91	أولا : الإطار المفاهيمي للفكر المقاولاتي
91	(1)- مفهوم المقاولاتية
94	(2)- التعليم المقاولاتي
94	أ)- تعريف التعليم المقاولاتي
94	ب)- أهداف التعليم المقاولاتي
95	(3)- مساق التعليم المقاولاتي
96	(4)- صفات المقاولاتي
97	5- الخدمات المقدمة من طرف هيئات الدعم والمرافقة

98	ثانيا : النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي
99	(1)- نموذج الحدث المقاولاتي " SHAPERO و SOKOL "
102	(2)- نموذج السلوك المخطط "Ajzen - 1991"
103	ثالثا : النماذج المفسرة لتحديد الفرص الاستثمارية
104	(1)- نموذج "Belley 1989":
105	(2)- نموذج "Martin"
107	خلاصة الفصل الأول
185 - 110	الفصل الثاني: واقع و آفاق سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر
110	تمهيد:
110	المبحث الأول: واقع سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر
111	المطلب الأول: الأطر التنظيمية والقانونية لسياسات التشغيل وسوق العمل بالجزائر
111	أولا - المخططات الوطنية لترقية التشغيل
112	(1)- مخطط العمل الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة
113	(2)- مخططات عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية
113	(أ)- في المقام الأول: فيما يخص محاربة البطالة
114	(ب)- في المقام الثاني: فيما يخص ضبط سوق العمل
115	ثانيا - التشريعات الناظمة لسياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر
115	(1)- النصوص القانونية الداعمة لترقية التشغيل
115	(أ)- القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
118	(ب)- ترقية التشغيل بين الدعم والتحفيز
119	(ب-1)- سبل دعم التشغيل
120	(ب-2)- إجراءات تحفيز التشغيل
121	(2)- دعم المشاريع المقاولاتية
122	(أ)- مشاتل المؤسسات
123	(ب)- مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
124	(ج)- التشريع القانوني المؤطر للمؤسسات الناشئة (Start-up)
125	المطلب الثاني : برامج وآليات تجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل في الجزائر
126	أولا : هيئات دعم ومرافقة أصحاب المشاريع
126	(1)- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية « ANADE »
127	(أ)- النشأة والمهام
128	(ب)- صيغ التمويل المقترحة من طرفة وكالة « ANADE »
128	(ب-1)- التمويل الثلاثي
129	(ب-2)- التمويل الثنائي
129	(ج)- حوصلة على نشاط وكالة « ANADE »

131	2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر « ANGEM »
132	أ- شروط التأهيل للاستفادة من الإعانات
132	ب- مهام الوكالة
132	ج- الأهداف المرجوة من الوكالة
133	د- الصيغ المالية الممنوحة من طرف وكالة ANGEM
134	هـ- حوصلة نشاطات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
136	3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة « CNAC »
136	أ- المهام الموكلة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
137	ب- حوصلة نشاطات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
140	ثانيا : الشركاء الآخرين المساهمين في سياسة الدعم والمراقبة
140	1- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار « ANDI »
143	2- صناديق الدعم والضمان
144	أ- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة "FGAR"
146	ب- صندوق ضمان قروض الإستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
148	المطلب الثالث : تحديات سوق العمل بالجزائر
148	أولا: انتشار سوق العمل غير الرسمي
150	ثانيا: مخرجات التكوين وسوق العمل
152	ثالثا: انعكاسات النمو الديمغرافي على سوق العمل
157	المبحث الثاني : أفاق سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر
157	المطلب الأول: سياسات التشغيل وسوق العمل ضمن أولويات السياسة المالية
158	أولا – الإجراءات الجبائية لترقية التشغيل
159	1- التحفيزات الجبائية ضمن ما توفره الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية « ANADE » ...
160	2- التحفيزات الجبائية ضمن ما توفره الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر « ANGEM » ...
161	3- التحفيزات الجبائية في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة « CNAC »
162	4- التحفيزات الجبائية في إطار الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار « AAPI »
163	ثانيا – أثر الإنفاق العام على إحداث التوازن بسوق العمل
165	المطلب الثاني : ديناميكية المتغيرات البيئية وأثرها على مستقبل سوق العمل في الجزائر
166	أولا : المتغيرات الخارجية وأثرها على سياسات التشغيل في الجزائر
166	1- المد العولمي وعلاقته بالعمل اللائق
168	2- مستقبل سياسات التشغيل وسوق العمل في عصر الأزمات الصحية
170	أ- تسيير المرفق العمومي عن طريق الرقمنة
172	ب- العمل عن بعد
173	ج- التجارة الالكترونية

174	ثانيا : ضرورة تكييف سياسات التشغيل الوطنية مع مستجدات المتغيرات المحلية
174	1-توليف السياسات القطاعية لدعم التشغيل
177	2-مواءمة مخرجات التكوين بمتطلبات سوق العمل
180	3-ضبط آليات الدعم والمرافقة مع ديناميكية أسواق العمل
185	خلاصة الفصل الثاني
278-187	الفصل الثالث : الدراسة الميدانية (دراسة وتحليل سياسات التشغيل بتلمسان ضمن ثنائية "آليات الدعم- سوق العمل)
187	تمهيد:
188	المبحث الأول: الواقع العملي لآليات الدعم بولاية تلمسان
188	المطلب الأول : ترقية التشغيل في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتلمسان
189	أولا : الملفات المودعة لخلق مؤسسة مصغرة
191	ثانيا : الملفات المقبولة من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل
193	ثالثا : المشاريع الممولة من طرف الوكالة المحلية لـ "CNAC"
194	رابعا : عدد مناصب الشغل المحتمل توفيرها
196	المطلب الثاني: إحصائيات حول سوق العمل المحلي في إطار جهاز القرض المصغر
196	أولا : حوصلة نشاطات الوكالة الوطنية للقرض المصغر (فرع تلمسان)
196	1- نشاطات الوكالة من تاريخ الإنشاء إلى أفريل 2017.
199	2- الملفات المؤهلة (Dossiers éligibles) حسب قطاع النشاط
201	3- الملفات الممولة (Dossiers financés) حسب قطاع النشاط
202	ثانيا: تكامل البنوك التجارية مع وكالة "ANGEM" في تمويل المؤسسات المصغرة:
203	1- حالة ملفات تمويل المؤسسات بين الوكالة والبنوك:
204	2- واقع مساهمة البنوك في تمويل المؤسسات المصغرة
205	المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية وأثرها على التشغيل المحلي
206	أولا : حوصلة نشاطات الوكالة المحلية (ANSEJ/ANADE)
207	1- توزيع الملفات حسب صيغ التمويل
207	2- إسهام البنوك في عملية التمويل
209	3- إحصائيات حسب قطاع النشاط
210	ثانيا : حوصلة نشاطات الوكالة المحلية (ANSEJ/ANADE) من سنة 2012 إلى 2015
212	المبحث الثاني : عرض وتحليل البيانات
212	المطلب الأول : أساليب القياس والاختبار
213	أولا: طريقة توزيع البيانات الشخصية والمهنية للاستبيان ضمن برنامج SPSS
214	ثانيا: خصائص أدوات القياس
214	1- صدق المحكمين
218	2- توزيع المتغيرات ضمن محاور الدراسة

فهرس المحتويات

218	3- صدق وثبات الاستبيان
219	ثالثا: العينة الاستطلاعية
220	1- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية
220	أ- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس
221	ب- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب العمر
222	ج- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي
223	د- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المؤسسة المانحة للدعم
223	هـ- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة
224	و- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب نشاط المؤسسة
225	ز- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب قطاع النشاط الممارس
226	رابعا: الأساليب الإحصائية المستعملة
227	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة الأساسية
227	أولا: مجتمع البحث
227	ثانيا: عينة الدراسة الأساسية
228	1- خصائص عينة الدراسة الأساسية
228	أ- عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس
229	ب- عينة الدراسة الأساسية حسب العمر
230	ج- عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى التعليمي
231	د- عينة الدراسة الأساسية حسب بلدية إقامة صاحب المشروع
232	هـ- عينة الدراسة الأساسية حسب المؤسسة المانحة للدعم
233	و- عينة الدراسة الأساسية حسب مقر المؤسسة المنشأة (البلدية)
234	ز- عينة الدراسة الأساسية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة
235	ح- عينة الدراسة الأساسية حسب نشاط المؤسسة
236	ط- عينة الدراسة الأساسية حسب قطاع النشاط الممارس
237	المطلب الثالث: مناقشة نتائج التحليل والاختبار
238	أولا: عرض نتائج البحث
238	1- نتائج المقابلة مع إطارات هيئات الدعم
238	أ- نتائج المقابلة مع إطارات (ANADE)
239	ب- نتائج المقابلة مع إطارات (ANGEM)
241	ج- نتائج المقابلة مع إطارات (CNAC):
242	2- استجابات العينة لبنود الاستبيان
242	أ- المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم
242	أ(1)- البعد 1: مرحلة إنشاء المؤسسات
244	أ(2)- البعد 2: مرحلة استغلال المؤسسات
246	أ(3)- البعد 3: مرحلة توسيع المؤسسات

فهرس المحتويات

247	ب- المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات.
247	ب-1- البعد 4: مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل.....
249	ب-2- البعد 5: اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية.....
251	ب-3- البعد 6: أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع.....
252	ج- المحور الثالث: سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاوالاتي.....
252	ج-1- البعد 7: الجدوى من رسم سياسات التشغيل.....
254	ج-2- البعد 8: ترسيخ الفكر المقاوالاتي لدى الشباب.....
255	ج-3- البعد 9: تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية.....
257	ثانيا: تفسير ومناقشة النتائج.....
258	1- تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.....
259	2- تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.....
260	3- تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.....
261	4- تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة.....
262	أ) - متغير الجنس.....
263	ب) - متغير العمر.....
265	ج) - متغير المستوى التعليمي.....
268	المطلب الرابع: النتائج العامة والتوصيات.....
269	أولاً: الاستنتاجات.....
269	1- الاستنتاجات المستوحاة من المقابلة مع إطارات هيئات الدعم.....
270	2- الاستنتاجات المسجلة من تحليل استجابات المبحوثين.....
270	أ) - استنتاجات المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم.....
270	ب- استنتاجات المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات.....
271	ج- استنتاجات المحور الثالث: سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاوالاتي.....
272	3- الاستنتاجات المسجلة في إطار تحليل فرضيات البحث.....
272	أ) - استنتاجات حول الفرضية الأولى.....
272	ب- استنتاجات حول الفرضية الثانية.....
273	ج- استنتاجات حول الفرضية الثالثة.....
274	د- استنتاجات حول الفرضية الرابعة.....
275	ثانيا: توصيات الدراسة الميدانية.....
278	خلاصة الفصل الثالث:
280	الخاتمة.....
287	قائمة المراجع.....
302	الملاحق.....

فهرس الجكاول

فهرس الجداول

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
الفصل الأول		
66	المصطلحات المستخدمة في تخطيط وتحليل سوق العمل	1
71	المعادلات المعتمدة لاحتساب المؤشرات	2
71	قائمة المؤشرات التي اقترحتها منظمة العمل الدولية	3
93	الأسئلة المفتاحية للمقاولاتية حسب "1991 Hofer و Bygrave"	4
الفصل الثاني		
116	أصناف المؤسسات حسب القانون التوجيهي 18-01	5
126	الوسطاء الناشطين في مجال سوق العمل الجزائري	6
129	صبيغ التمويل المقترحة من طرف وكالة « ANADE » (التمويل الثلاثي)	7
129	صبيغ التمويل المقترحة من طرف وكالة « ANADE » (التمويل الثنائي)	8
130	المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية إلى غاية ديسمبر 2019	9
134	توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى غاية 31 مارس 2021	10
135	القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب نمط التمويل إلى غاية إلى غاية 30 جوان 2021	11
138	المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب قطاعات النشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2019	12
143	تطور المشاريع المصرح بها عبر الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من 2016 إلى 2022	13
145	الوضعية العامة للملفات المعالجة من طرف صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "FGAR" من أفريل 2004 إلى جوان 2020	14
147	توزيع الضمانات المقدمة من طرف صندوق "CGCI" حسب قطاعات النشاط	15
153	تعداد سكان الجزائر والقوى العاملة من 2013 إلى 2021	16
154	تطور نسبة البطالة من إجمالي القوى العاملة في الجزائر من 2013 إلى 2021	17
155	توزيع المشتغلين والبطالين حسب فئة العمر في الجزائر من 2016 إلى 2018	18
الفصل الثالث		
189	الملفات المودعة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان، للفترة الممتدة من سنة 2004 إلى 2018	19
191	الملفات المقبولة للتمويل بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان، للفترة الممتدة من سنة 2004 إلى 2018	20
193	عدد المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط من سنة 2004 إلى سنة 2018	21
194	عدد مناصب الشغل المحتملة حسب قطاع النشاط من سنة 2004 إلى سنة 2018	22
197	تقييم نشاط الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع تلمسان منذ إنشائها إلى غاية 30 أفريل 2017	23
199	حوصلة الملفات المؤهلة من طرف وكالة "ANGEM" للفترة الممتدة من سنة 2017 إلى سنة 2022 حسب قطاع النشاط	24

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
201	حوصلة حول الملفات الممولة من طرف وكالة "ANGEM" للفترة الممتدة من سنة 2017 إلى سنة 2022 حسب قطاع النشاط	25
203	وضعية الملفات الخاصة بتمويل المؤسسات المصغرة بين الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والبنوك في ولاية تلمسان منذ إنشاء الوكالة إلى غاية فيفري 2016	26
204	وضعية عدد الملفات الممولة حسب كل بنك منذ إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع تلمسان إلى غاية أفريل 2017 و حسب مؤشري (قطاع النشاط - الجنس)	27
207	توزيع المشاريع الممولة من طرف وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008 حسب صيغ التمويل	28
208	إسهامات البنوك المحلية في تمويل المشاريع من طرف وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008	29
209	توزيع المؤسسات الممولة من طرف وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008 حسب قطاع النشاط	30
210	تطور الملفات الممولة من طرف وكالة ANSEJ من 2012 إلى 2015	31
214	فقرات الاستبيان المقترحة للحذف والتعديل من طرف المحكمين	32
215	تعديل وحذف فقرات الاستبيان حسب المحاور	33
219	معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان	34
220	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس	35
221	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب العمر	36
222	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي	37
223	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المؤسسة المانحة للدعم	38
224	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة	39
225	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب نشاط المؤسسة	40
226	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب قطاع النشاط الممارس	41
229	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس	42
229	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب العمر	43
230	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب المستوى التعليمي	44
231	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب بلدية إقامة صاحب المشروع	45
232	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب المؤسسة المانحة للدعم	46
233	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب مقر المؤسسة المنشأة	47
234	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة	48
235	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب نشاط المؤسسة	49
236	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب قطاع النشاط الممارس	50
242	استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الأول (مرحلة إنشاء المؤسسات)	51
244	استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الثاني (مرحلة استغلال المؤسسات)	52
246	استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الثالث (مرحلة توسيع المؤسسات)	53
247	استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الرابع (مواومة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل)	54
249	استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الخامس (اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية)	55
251	استجابات عينة الدراسة لبنود البعد السادس (أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع)	56

فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
252	استجابات عينة الدراسة لبنود البعد السابع (الجدوى من رسم سياسات التشغيل)	57
254	استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الثامن (ترسيخ الفكر المقاوالاتي لدى الشباب)	58
255	استجابات عينة الدراسة لبنود البعد التاسع (تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية)	59
257	اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الاستبيان عن طريق (Kolmogrov-smirnov test)	60
259	معاملات الارتباط بين سياسات التشغيل الكلية وبرامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم	61
260	معاملات الارتباط بين سياسات التشغيل الكلية والخصوصيات المحلية لسوق العمل	62
261	معاملات الارتباط بين سياسات التشغيل الكلية وترسيخ الفكر المقاوالاتي	63
262	معطيات إحصائية لأبعاد الدراسة حسب الجنس	64
262	اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لتحديد الفروق الإحصائية حسب الجنس	65
264	معطيات إحصائية لأبعاد سياسات التشغيل حسب الفئات العمرية ضمن اختبار (ANOVA)	66
265	نتائج اختبار (ANOVA) على أبعاد الدراسة حسب الفئات العمرية	67
266	معطيات إحصائية لأبعاد سياسات التشغيل حسب المستوى التعليمي ضمن اختبار (ANOVA)	68
267	نتائج اختبار (ANOVA) على أبعاد الدراسة حسب المستوى التعليمي	69

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
الفصل التمهيدي		
22	فرضيات الدراسة	1
الفصل الأول		
56	مسار المشاركة في صنع سياسات الحماية الاجتماعية	2
59	الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل حسب المفوضية الأوروبية	3
85	العلاقات الأساسية المحددة للبطالة عند "كينز"	4
101	نظرية تكوين الحدث المقاولاتي لـ Sokol و Shapero (1982)	5
103	نموذج السلوك المخطط عند "Ajzen & Fishbein"	6
105	نموذج إنشاء المؤسسات Belley (1989)	7
106	نموذج إطلاق مؤسسة جديدة « Martin »	8
الفصل الثاني		
131	المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية إلى غاية ديسمبر 2019	9
135	توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى غاية 31 مارس 2021	10
136	عدد القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية للقرض المصغر حسب نمط التمويل إلى غاية 30 جوان 2021	11
139	المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب قطاعات النشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2019	12
147	توزيع الضمانات المقدمة من طرف صندوق "CGCI" حسب قطاعات النشاط	13
153	تطور تعداد السكان والقوى العاملة في الجزائر من سنة 2013 إلى 2021	14
154	تطور نسبة البطالة من إجمالي القوى العاملة في الجزائر من 2013 إلى 2021	15
155	توزيع المشتغلين والبطالين حسب الفئات العمرية لسنة 2016	16
156	توزيع المشتغلين والبطالين حسب الفئات العمرية لسنة 2017	17
156	توزيع المشتغلين والبطالين حسب الفئات العمرية لسنة 2018	18
175	الروابط بين القطاعات	19
الفصل الثالث		
187	الموقع الجغرافي لولاية تلمسان	20
190	تطور عدد الملفات المودعة من سنة 2004 إلى سنة 2018	21
191	عدد الملفات المودعة حسب قطاع النشاط من سنة 2004 إلى سنة 2018	22
192	توزيع الملفات المقبولة للتمويل من طرف الصندوق حسب قطاع النشاط من سنة 2004 إلى سنة 2018	23
193	عدد المشاريع الممولة من سنة 2004 إلى سنة 2018	24

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
194	عدد المشاريع الممولة من سنة 2005 إلى سنة 2018 حسب قطاع النشاط	25
195	عدد مناصب الشغل المحتملة حسب قطاع النشاط من سنة 2005 إلى سنة 2018	26
198	تطور عدد الملفات من تاريخ الإنشاء إلى 30 أبريل 2017 حسب مختلف صيغ التمويل	27
198	المناصب المستحدثة من تاريخ الإنشاء إلى 30 أبريل 2017 حسب مختلف صيغ التمويل	28
200	توزيع الملفات المؤهلة حسب الجنس وصيغة التمويل حتى 40000 دج	29
200	توزيع الملفات المؤهلة حسب الجنس وصيغة التمويل من 40001 دج إلى 100000 دج	30
201	توزيع الملفات المؤهلة حسب الجنس وصيغة التمويل الثلاثي في حدود 1000000 دج	31
202	الملفات الممولة من طرف وكالة "ANGEM" من سنة 2017 إلى سنة 2022 حسب قطاع النشاط	32
205	عدد الملفات الممولة في وكالة ANGEM حسب كل بنك	33
208	عدد المؤسسات الممولة حسب البنوك ضمن وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008	34
209	عدد المناصب المستحدثة حسب البنوك ضمن وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008	35
210	عدد المناصب المستحدثة حسب قطاع النشاط ضمن وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008	36
211	عدد الملفات الممولة والمناصب المستحدثة ضمن وكالة ANSEJ من 2012 إلى 2015	37
221	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس	38
221	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب العمر	39
222	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي	40
223	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المؤسسة المانحة للدعم	41
224	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة	42
225	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب نشاط المؤسسة	43
226	توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب قطاع النشاط الممارس	44
229	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس	45
230	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب العمر	46
231	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب المستوى التعليمي	47
232	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب بلدية إقامة صاحب المشروع	48
233	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب المؤسسة المانحة للدعم	49
234	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب مقر المؤسسة المنشأة	50
235	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة	51
236	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب نشاط المؤسسة	52
237	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب قطاع النشاط الممارس	53
258	مخرجات توزيع بيانات الاستبيان (Tests de normalité)	54

فهرس الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
302	القائمة الإسمية للمحكمين.	1
303	أداة الدراسة (الإستبيان).	2
308	أداة الدراسة (دليل المقابلة).	3
309	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ لجميع بنود الاستبيان.	4
310	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم.	5
311	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، البعد الأول: مرحلة الإنشاء.	6
312	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، البعد الثاني: مرحلة الاستغلال.	7
313	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، البعد الثالث: مرحلة التوسيع.	8
314	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات.	9
315	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، البعد الرابع: مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل.	10
316	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، البعد الخامس: اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية.	11
317	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، البعد السادس: أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع	12
318	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، المحور الثالث: سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي.	13
319	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، البعد السابع: الجدوى من رسم سياسات التشغيل.	14
320	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، البعد الثامن: ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب.	15
321	مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ، البعد التاسع: تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية.	16
322	تكرارات المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة الأساسية.	17
323	تكرارات المتغيرات المهنية لعينة الدراسة الأساسية.	18
326	العلاقة الارتباطية بين أبعاد المحور الأول وسياسات التشغيل الكلية وفق اختبار بيرسون.	19
327	العلاقة الارتباطية بين أبعاد المحور الثاني وسياسات التشغيل الكلية وفق اختبار بيرسون.	20
328	العلاقة الارتباطية بين أبعاد المحور الثالث وسياسات التشغيل الكلية وفق اختبار بيرسون.	21

قائمة المختبرات

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات:

المعنى باللغة الأجنبية	المعنى باللغة العربية	تسمية المختصر
Bureau International du Travail	المكتب الدولي للعمل	BIT
l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	OCDE
United Nations Economic and Social Commission for Western Asia	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	UNESCWA
Key Indicators of the Labour Market	مؤشرات مفتوحة لسوق العمل	KILM
Indicateurs Clés du Marché du Travail		ICMT
Labour Market Information	معلومات سوق العمل	LMI
Labour Market Information System	نظام معلومات سوق العمل	LMIS
Office National des Statistiques	الديوان الوطني للإحصائيات	ONS
Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	ANGEM
Caisse Nationale d'Assurance Chômage	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	CNAC
Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	ANSEJ
Agence Nationale d'Appui et de Développement de l'Entrepreneuriat	الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية	ANADE
Agence de Développement Sociale	وكالة التنمية الاجتماعية	ADS
Agence Nationale de Développement de l'Investissement	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار	ANDI
Agence Algérienne de Promotion de l'Investissement	الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار	AAPI
Petite et Moyenne Entreprise	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	PME
Caisse de Garantie des Crédits d'Investissements -PME	صندوق ضمان قروض الاستثمار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	CGCI-PME
Fonds de Garantie des Crédits aux PME	صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	FGAR
Agence Nationale de Développement de la PME	الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	ANDPME
Commission Nationale de l'Emploi	اللجنة الوطنية للتشغيل	C.N.E
Agence Nationale de l'Emploi	الوكالة الوطنية للتشغيل	ANEM
Global Entrepreneurship Monitor	المرصد العالمي للمقاولاتية	GEM
Statistical Package for the Social Sciences	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية	SPSS

مقدمة

مقدمة:

منذ أن برز علم السياسة العامة كحقل معرفي مستقل بذاته وبعد تطور هذا العلم وتحولته من الوصف إلى التحليل وتغلغله في خبايا المجتمع ومتطلباته، توجهت أنظار الخبراء الأكاديميين والسياسيين والإداريين إلى المساهمة، من خلال هذا المقترح، إلى دراسة وتحليل مجمل الظواهر ذات الأهمية البالغة، بشكل يكفل متطلبات المجتمع، والتي أصبحت تمثل إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها مختلف البلدان المتقدمة منها والنامية عامة، والعربية خاصة.

ولعل من أبرز هذه التوجهات التي تسعى إليها الحكومات المعاصرة، هي تلك السياسات المتعددة الأبعاد كما هو الحال في موضوع دراستنا والمتعلق بسياسات التشغيل، فهي ذات بعد اجتماعي وذلك لارتباطها الوثيق بالمجتمع ودورها البالغ في التركيز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، كما لسياسات التشغيل بعد اقتصادي مؤداه إحداث التنمية الاقتصادية من خلال استثمار القدرات البشرية وتوظيفها في شتى مجالات الحياة الاقتصادية، أما في البعد السياسي لسياسات التشغيل، فإن أي خلل في هذه السياسات قد يعصف بالاستقرار السياسي وتغير الحكومات، بالإضافة إلى كونها تقبع بشكل كبير تحت تحكم وسيطرة الفواعل الرسمية المخولة لرسم هذه السياسات وتنفيذها وتقويمها.

إن من بين المصلحات المركبة التي تعرف ترابطا وثيقا في الدراسة والتحليل لدى مختلف الخبراء والباحثين وفي شتى المجالات نجد مفهومي "سوق العمل" و"سياسات التشغيل"، حيث شكلت هذه الثنائية ميدانا خصبا للبحث العلمي بشكل عام وموضوعا هاما لدى المختصين في علم السياسات العامة، فالسياسي يتطرق إليهما بحثا عن السبل الرامية لتحقيق الأهداف العامة للنظام السياسي، بينما يرى الباحثون في علم الاقتصاد أن هذا الموضوع يدرس في مجال طبيعة النظام الاقتصادي ومختلف مسارات الإصلاح المنتهجة، من جهة أخرى، يشير علماء الاجتماع إلى أن هذه السياسات من شأنها تحقيق الرفاه الاجتماعي والعمل اللائق مما يعود على المجتمع بالتنظيم والاستقرار.

وحيث أن التشغيل أصبح يحظى بجانب من الاهتمام على أنه حلقة يتواصل معها مسار التنمية، وعلى غرار معظم الدول التي شهدت تطورا كبيرا في جانب ترقية التشغيل في شقه المتعلق بإحداث المؤسسات المقاولاتية، تحاول الجزائر نهج تلك التجارب للمساهمة في ترقية الحياة الاجتماعية من جهة، وتعزيز البعد التنموي من جهة أخرى.

إن الأثر الاجتماعي والاقتصادي والسياسي المرتبط بموضوع بحثنا يرتب أساسا بتلك المساعي الرامية إلى احتواء أزمة البطالة وما ينجر عنها من آفات اجتماعية، بالإضافة إلى إحداث التنمية الاقتصادية، أما سياسيا فيظهر ذلك الأثر جليا في محاولات استتباب الأمن وتحقيق الاستقرار

السياسي والمؤسساتي. وعلى هذا الأساس أصبحت مسألة التشغيل، لاسيما في مجال التوجه المقاولاتي وإنشاء المؤسسات، من بين الإشكاليات التي تواجه معظم الحكومات المعاصرة، خصوصا في ظل تعدد وتنوع الخصوصيات البيئية والمتغيرات المختلفة التي من شأنها أن تؤثر على نجاح واستقرار المؤسسات المنشأة في هذا الإطار.

ومهما سعت الجزائر إلى الاستفادة من المزايا التي تنفرد بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وما يترتب عنها من مكاسب اقتصادية تساهم بشكل فعال في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فإن هذا لا ينفى وجود تلك العراقيل والصعوبات التي تواجه الشباب ذوي المشاريع سواء في مرحلة إنشاء مؤسساتهم وتطبيق أفكارهم المقاولاتية على أرض الواقع، أو في مرحلة النشاط التي تتطلب إجراءات خاصة لترقية هذه المؤسسات وحمايتها في نطاق بيئتها التي تتفاعل فيها من مختلف التغيرات التي قد تعرقل المسار الحسن لهذه المؤسسات، وفي مرحلة نهائية، يسعى صانع القرار في الجزائر إلى استمرارية المؤسسات المنشأة في تادية نشاطها مع إمكانية تطويرها وعصرنتها لتتكيف مع مختلف المستجدات التي قد تطرأ على الساحة الاقتصادية والاجتماعية وغيرها.

إن الحديث عن سياسة التشغيل في الجزائر في إطارها العام مقرون بعلاقات متعددة مع سياسات أخرى، لاسيما الاقتصادية والاجتماعية منها، من أجل ضمان نوع من التوازن في سوق العمل المحلي، وضبطه مع مختلف الخصوصيات المؤثرة عليه،

وتأسيسا لذلك، ارتأينا معالجة موضوع البحث في دراسة ميدانية بولاية تلمسان، لنستخلص واقع تفاعل المؤسسات المنشأة من طرف الشباب حاملي المشاريع مع مختلف الهيئات والآليات الداعمة لترقية التشغيل (CNAC, ANGEM, ANADE) وما يقابلها من تلك الخصوصيات المحلية المؤثرة على أسواق العمل، كمواءمة مخرجات التكوين مع متطلبات السوق، وطبيعة التركيبة البشرية المحلية، ومناطق توزيع المؤسسات وغيرها

وقبل أن نتطرق لمختلف فصول هذه الدراسة والموسومة بسياسات التشغيل في الجزائر بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل بدراسة ميدانية بولاية تلمسان، ارتأينا من خلال هذا الفصل التمهيدي، وضع إطارين متكاملين لمختلف جوانب الدراسة، حيث حددنا في المبحث الأول الإطار المنهجي للدراسة متطرقين من خلاله إلى أهمية الموضوع ومبررات دراسته ومختلف الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع بحثنا مع تحديد الإشكالية الجوهرية للبحث، أما المبحث الثاني فتمثل في الإطار التقني للدراسة لضبط فرضيات الدراسة، ومنهجية وأدوات البحث المعتمدة، وهو ما سنوضحه من خلال ما يلي.

الفصل التمهيدي:

الإطار المنهجي والتقني للدراسة

تمهيد:

تستند البحوث العلمية على مجموعة من التقنيات والخطوات البحثية المنظمة، والتي تساعدنا على عرض كافة العناصر المرتبطة بخطة البحث، والمتمثلة في الإشكالية والأهداف والأهمية والفرضيات وغيرها.

وعلى هذا الأساس، قسمنا تلك العناصر البحثية إلى مبحثين، حيث خصصنا المبحث الأول للإطار المنهجي للدراسة، متطرقين من خلاله إلى أهمية وأهداف البحث مع تحديد أهم المبررات أو العوامل الداخلية والخارجية التي كان لها أثرا بالغاً في زيادة اهتمام الباحث بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى تحديد مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع بحثنا والتي تدخل في إطار ما يسمى بأدبيات الدراسة، ونختتم هذا المبحث بأهم عنصر في هذا الإطار المنهجي والمتمثل في تحديد إشكالية البحث بما يتماشى ومتطلبات موضوع الدراسة.

أما المبحث الثاني، فخصصناه لمجموعة من التقنيات البحثية تحت عنوان الإطار التقني للدراسة، معرجين من خلاله إلى دراسة وتحديد أهم الفرضيات التي يقتضيها موضوع بحثنا، ومنهجية البحث المعتمدة في التحليل وما يترتب عنها من مقاربات ومنهج وأدوات بحثية، وفي مطلب آخر نشير إلى مجموعة من المفاهيم الإجرائية التي ذات الصلة بموضوع البحث، ونختتم هذا المبحث بعرض الخطة البحثية المنتهجة في إطار ما يعرف بتقسيم الدراسة.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

إن أهمية هذا المبحث تدخل في إطار تحديد الخطوات المنهجية المعتمدة في إعداد مختلف مراحل البحث، وسوف نركز أساساً على ثلاثة نقاط مهمة، تشمل الأهمية والأهداف والدراسات السابقة وتحديد الإشكالية، وذلك وفق المطالب التالية:

المطلب الأول: أهمية وأهداف البحث

نظراً للارتباط الوثيق بين أهمية الدراسة وما يقابلها من تلك الأهداف التي يسعى الباحث إلى تحقيقها، ارتأينا أن نحدد في النقطة الأولى من هذا المطلب، الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع دراستنا والمرتبطة بسياسات التشغيل وسوق العمل بالجزائر، مع تحديد مجموعة من الأهداف العلمية والعملية والتطلعية والتي نسعى إلى تحقيقها من خلال هذه الدراسة.

أولاً - أهمية البحث:

تشهد السياسات العامة بشكل عام، وسياسات التشغيل بشكل خاص، اهتماماً وتطوراً بالغين على كافة المستويات ولدى مختلف المجتمعات المعاصرة المتطورة منها والمتخلفة، وهو ما يعكس مدى اهتمام الحكومات بضبط التوازن بأسواق العمل من خلال تقديم التسهيلات اللازمة للشباب حاملي الشهادات، وذلك في إطار عمليات تنفيذ السياسات القطاعية للتشغيل.

من هنا تكمن أهمية هذه الدراسة في قيمة تحليل أحد الجوانب المهمة المتعلقة بتفاعل متغير سياسات التشغيل بمتغير سوق العمل على المستوى المحلي بولاية تلمسان، وذلك ضمن ما توفره آليات الدعم من خطط واستراتيجيات وتوجيهات.

إن الأهمية البالغة لموضوع "سياسات التشغيل في الجزائر بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل" تتجلى أساسا في أصالة البحث ضمن ما نسعى إليه من خلال رصد آراء المستفيدين من برامج ترقية التشغيل بمختلف أشكالها على المستوى المحلي، بالإضافة إلى تلميحنا إلى التميز العلمي للدراسة وانفتاحها على مختلف التخصصات العلمية الأخرى، وهو ما نوضحه في النقاط التالية:

1 - أصالة الموضوع:

تكمن في تجاوز الدراسات السابقة لموضوع سياسات التشغيل ومحاولة البحث في مدى تأثير مجالات رسم وتنفيذ هذه السياسات بخصوصيات أسواق العمل المحلية ضمن ما تطرحه آليات الدعم من مرافقة وتوجيهات.

2 - التميز العلمي: ويتمثل ذلك في ما يلي:

- ❖ الانطلاق من واقع سياسات التشغيل على المستوى المحلي لنصل إلى التحليل والتفسير.
- ❖ الاستفادة من الدراسات الكمية بالاعتماد على التحليل الإحصائي للبيانات حول عينة الدراسة ومجتمع البحث وفق برنامج SPSS، ويشمل ذلك مختلف المؤسسات المساهمة في ترقية التشغيل بولاية تلمسان.

3 - الأثر الاجتماعي والاقتصادي والسياسي:

ويظهر ذلك جليا في علاقات التأثير والتأثر التي تربط سياسات التشغيل بسوق العمل مع مختلف مجالات الحياة، والتي تتمثل أساسا في احتواء أزمة البطالة وما ينجر عنها من آفات اجتماعية، مع إحداث التنمية الاقتصادية بالإضافة إلى استتباب الأمن وتحقيق الاستقرار السياسي والمؤسسي. كما هو موضح فيما يلي:

- ❖ اجتماعيا: عن طريق احتواء أزمة البطالة وما يترتب عنها من:
 - تحقيق العمل اللائق للمواطن وبالتالي تحسين المستوى المعيشي.
 - تجاوز مختلف الآفات الاجتماعية الناجمة عن البطالة.

❖ اقتصاديا:

من خلال استثمار الكفاءات البشرية وتوظيفها في شتى مجالات الحياة الاقتصادية، والعمل على تنمية هذه القدرات بالشكل الذي يؤدي إلى تطوير المنتجات المحلية وخلق الثروة الاقتصادية، وذلك بالتركيز على الجانب المقاولاتي.

❖ سياسيا وأمنيا:

تكمن في سعي الحكومات إلى استتباب الأمن وتحقيق الاستقرار السياسي والمؤسساتي، وذلك عن طريق وضع السياسات الناجعة التي تستقطب طالبي العمل والتي من شأنها أن تجنب الشباب مختلف أشكال الجريمة والهجرة، وتقوي لديهم الروح الوطنية.

4 - الانفتاح على تعدد التخصصات:

تشارك العلوم والمعارف الإنسانية في عدة ترابطات بحثية وامتدادات ضمن تعدد النقاط المشتركة، فكل تخصص علمي يمكن له أن يستفيد من باقي التخصصات الأخرى، وهو ما نشير إليه خلال موضوع بحثنا الموسوم بـ "سياسات التشغيل في الجزائر بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل- ولاية تلمسان أنموذجا" والذي يشهد انفتاحا على باقي العلوم، كما هو مبين فيما يلي:

❖ العلوم السياسية:

موضوع البحث متغلغل ضمن مجال علم السياسة بشكل عام، لاسيما مجال تفاعل المؤسسات الرسمية مع مختلف الفواعل الأخرى كالأحزاب السياسية ومؤسسات المجتمع المدني، بالإضافة إلى ارتباطه الوثيق باقتراب صنع القرار، ودراسته ضمن متطلبات الحكم الراشد.

❖ علم السياسات العامة:

طبيعة الموضوع مرتبطة أساسا بعلم السياسات العامة الذي أصبح يشكل مجالاً خصباً للباحثين والسياسيين على السواء لحساسية القضايا التي يتناولها وتأثيرها على الحياة اليومية للمواطنين.

❖ العلوم الاقتصادية:

من خلال دراسة موضوع سياسات التشغيل ضمن المنظور التنموي بشكل عام أو في مجال السياسات الاقتصادية بشكلها الكلي أو الجزئي كالسياسات المالية، والسياسات الجبائية والسياسات النقدية وغيرها.

❖ العلوم الاجتماعية:

ويتمثل ذلك في اعتبار أن علم الاجتماع هو العلم الذي يهتم بدراسة الظواهر الاجتماعية أو النظم الاجتماعية أو الإنسان في علاقته بالبيئة والمجتمع، فله علاقة بسياسات التشغيل خصوصا في جانب تجاوز الآفات الاجتماعية الناجمة عن البطالة.

❖ العلوم القانونية:

إن موضوع بحثنا منفتح على العلوم القانونية اعتبارا من ذلك الزخم في القوانين والمراسيم المفعلة في مجال التشغيل، والذي يفرض اتخاذ سياسات تتماشى مع وضع آليات للتطوير المستمر للمفاهيم القانونية الضابطة لسوق العمل وسياسات التشغيل.

❖ العلوم الإدارية:

ترتبط نجاعة سياسات التشغيل بعلم الإدارة انطلاقاً من أن الأجهزة الإدارية والإدارات المحلية تعتبر الجهات المسؤولة على تنفيذ هذه السياسات.

ثانياً - أهداف البحث :

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة، إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن إيجازها عموماً في النقاط التالية:

- محاولة تقديم الاقتراحات والحلول للمساهمة في رسم سياسات كلية تأخذ في الحسبان وضع الفكر المقاولاتي في مقدمة الأولويات المعتمدة لترقية التشغيل.
- ضبط التوازن في سوق العمل من خلال اعتماد خطط واستراتيجيات لتحقيق المواءمة بين مخرجات التكوين وما يقابله من احتياجات سوق العمل.
- توحيد الرؤى وتوجيهها نحو السياسات القطاعية للتشغيل لما له من علاقة متعددة الأبعاد في الجانب الاجتماعي والاقتصادي والسياسي.
- محاولة رصد مكان النجاح للمؤسسات المقاولاتية لتعميمها والاستفادة من تجاربها، وما يقابلها من تحديد مظاهر فشل المؤسسات وتعطلها، بغية تجاوز كل العراقيل والعقبات مستقبلاً.

إن التغلغل في ثنايا هذه الأهداف، أدى بنا إلى بلورتها في ثلاثة أهداف رئيسية والتي نوجزها فيما يلي:

1 الهدف العلمي:

يكمن الهدف العلمي للبحث في طرح رؤى علمية أكاديمية حول واقع سياسات التشغيل في الجزائر، وأهم التحديات التي تواجهها، مع إبراز بعض الأطر النظرية المشخصة لمتغير سياسات التشغيل ومتغير سوق العمل، وتفعيل دور التشريعات الناظمة لترقية التشغيل وفق ما تقتضيه احتياجات أسواق العمل، وكذا إبراز دور ومكانة الفكر المقاولاتي في تحقيق التنمية من جهة، ومواجهة البطالة من جهة أخرى.

وعموماً كان الهدف العلمي لهذه الدراسة يتماشى مع المساعي التالية:

- محاولة تحديد جانب معرفي أكاديمي لدراسة مختلف المتغيرات المؤثرة على واقع سياسات التشغيل وما يقابله من تفاعلات بأسواق العمل المحلية.
- محاولة ضبط المصطلحات المرتبطة بالتشغيل لمواءمتها مع ذلك الكم الهائل من المؤشرات المعتمدة في عملية رصد أنظمة معلومات سوق العمل.

2 الهدف العملي:

تسعى الحكومات بشكل عام من خلال مخططاتها واستراتيجياتها إلى ترقية قطاع التشغيل بما يتماشى وأبعاد بيئته الدائمة التغيير، ولهذا كان هدفنا العملي لموضوع الدراسة مرتبط أساساً ببعض النقاط التي نوجزها فيما يأتي:

- الوقوف ميدانياً على آراء بعض الفاعلين المساهمين في تفعيل برامج ترقية التشغيل على المستوى المحلي بولاية تلمسان، ومدى مواكبتها لأهداف سياسات التشغيل الوطنية.
- تشخيص واقع سياسات التشغيل بالجزائر في ظل ما وفرتة الحكومة من ترسانة قانونية منظمة لترقية التشغيل، مع التطرق لمختلف الآليات والهيكل المنفذة لسياسات التشغيل وأسواق العمل ميدانياً.
- تحديد أهم التحديات التي تواجه عملية ترقية التشغيل على المستوى المحلي، وتعميم إيجاد الحلول المناسبة لها في إطار صياغة وتطوير سياسات سوق العمل.

3 الهدف التطلعي:

- ارتأينا من خلال الهدف التطلعي للدراسة تحقيق ما يلي:
- اقتراح خطة عمل لتطبيق أنظمة تشغيلية تتكيف مع مختلف مستجدات تفاعل المؤسسات المقاولاتية ضمن تعدد خصوصيات أسواق العمل المحلية.
- تقديم توصيات عملية لتجاوز بعض مظاهر العجز في مجال ترقية التشغيل بأبعاده المتعددة، سواء فيما تعلق بالمقاول في حد ذاته، أو ما هو مرتبط بهيكل الدعم والمرافقة.
- بناء تصور مستقبلي للتحكم في ضبط سياسات تشغيلية تتماشى ومتطلبات واحتياجات الشباب أصحاب المشاريع، بما يجعل هذه السياسات تتكيف مع مختلف العوامل البيئية الدائمة التغيير.
- إدراك الرهانات المستقبلية لقطاع التشغيل في الجزائر، بغية تجاوز كل أشكال القصور التي تؤثر على طبيعة التوازن بأسواق العمل المحلية.

ثالثاً - مبررات اختيار الموضوع:

إن البحث الحالي هو عبارة عن محاولة لوضع الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إبراز النواحي الإيجابية لسياسات التشغيل بالجزائر لتعميمها، وكشف المعوقات التي تؤثر سلباً على تحقيق التوازن بأسواق العمل المحلية لتجاوزها وإيجاد الحلول لها. وعلى هذا الأساس، تجلت مبررات اختيارنا لهذا الموضوع في اعتبارات موضوعية وأخرى ذاتية نوجزها من خلال الفقرات التالية:

بالنسبة للمبررات الموضوعية فمصدرها مرتبط بطبيعة قضايا السياسات العامة بشكل عام، وأحد أهم السياسات القطاعية المتمثل في سياسات التشغيل بشكل خاص، ويرجع ذلك بالأساس إلى أن هذه السياسات تمس شرائح أكبر في المجتمع، والتي أصبحت مجالاً خصباً للباحثين

والسياسيين على حد سواء، بما تتمتع به من تأثير على الحياة اليومية للمواطنين، وبالعكس، فإن إهمال هذه السياسات وعدم التكفل بها يهدد الاستقرار الاجتماعي للدولة.

وتأسيساً لما سبق، يحاول الباحث التعمق في الموضوع والمساهمة في هذا المجال البحثي وربطه بخصوصية أسواق العمل المحلية، وعليه فإن الأسباب الموضوعية التي أدت بنا لاختيار هذا الموضوع تتمثل فيما يلي:

- قابلية المشكلة للبحث، وذلك من خلال دراسة ميدانية على عينة البحث والتي تشمل فئة الشباب حاملي المشاريع لتحليل واقع استفادتهم من مشاريع ترقية التشغيل المنتهجة محليا بولاية تلمسان، حيث التمسنا من خلال دراسة استطلاعية رغبة العديد من المبحوثين الذين تمت مقابلتهم، لطرح آرائهم وتجربتهم المؤسساتية، لاسيما تلك المؤسسات التي شهدت تعثرا أو عجزا وذلك بغية تقريب مؤسساتهم من آليات ترقية التشغيل المحلية، وإيجاد الحلول المناسبة لإعادة بعث مؤسساتهم من جديد.
- الجدوى من إعداد هذا البحث، والمرتبط أساسا بالتقرب من آليات دعم ترقية التشغيل، ومقارنتها بواقع خصوصيات أسواق العمل المحلية، لتحديد عوامل نجاح وعجز مختلف المؤسسات المقاولاتية.
- من جهة أخرى، نشير إلى أن أهمية المشكلة البحثية ومدى ارتباطها بواقع الحياة اليومية للمواطنين، ومدى إلحاحها على الأكاديميين للبحث في ثناياها والتطرق لمضامينها، كانت من بين أهم الاعتبارات التي أدت بنا لدراسة هذا الموضوع.
- كما أشرنا سابقا، فإن أصالة الموضوع تعتبر أيضا من بين العوامل التي منحتنا فرصة للتغلغل في مضامين هذا الموضوع، بحيث أردنا من خلال هذه الدراسة إبراز جدية وأهمية موضوع سياسات التشغيل وسوق العمل بالنسبة لاهتمامات ومطالب المواطن الجزائري.
- إن أهمية ضبط التوازن بأسواق العمل ووضع سياسات ترقية التشغيل وعلاقتها بالمجتمع على المستوى المحلي شكلت هي الأخرى اعتبارا مهما يدفعنا إلى وضع هذه الدراسة ضمن أحد أدوات البحث القياسية والمتمثلة في "الاستبيان" وتحليله ضمن أحد أهم التطبيقات الإحصائية والمتمثل في "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية" والذي يشار إليه اختصارا ببرنامج "SPSS".
- ومن بين أهم الاعتبارات الموضوعية كذلك والتي دفعت بالباحث إلى اختيار هذا الموضوع هو ذلك الأثر الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي تتركه سياسات التشغيل وسوق العمل على الواقع المعاش للمواطن الجزائري، لاسيما حين ربط تلك السياسات بمدى أهميتها وعلاقتها بالمجتمع على المستوى المحلي.

أما بالنسبة للمبررات الذاتية، فهي تتمثل في محاولة توظيف الجوانب النظرية والمعرفية المكتسبة من خلال المسار الدراسي وتطبيقها على أحد أهم السياسات القطاعية والمتمثل في سياسات التشغيل.

وهي مرتبطة أيضا باهتمامات الباحث وتشكل بالنسبة له تحديا بحثيا يجدر بتفصيله وتحديد إشكاليته وطرح الفرضيات العلمية المناسبة لتحليله وتفسيره، مع وضع الاقتراحات والتوصيات ذات الاهتمام المشترك بين المجتمع وراسمي السياسات.

ومن بين أهم الاعتبارات الذاتية أيضا، هو كفاءة الباحث وقدرته على التخطيط وتنفيذ الدراسة، والذي يرجع أساسا بحكم أننا متخصصين مسبقا في مجال الإعلام الآلي الذي يساهم بشكل كبير في إعداد هذه الدراسة، سواء من خلال الإعداد النهائي للأطروحة، أو عن طريق تسهيل عملية الولوج لمختلف البرامج المعتمد عليها كبرامج (SPSS, EXCEL, WORD, POWERPOINT...).

ومن جهة عملية محضّة، وبصفتنا موظفا لدى إحدى الإدارات العمومية، شكل لنا هذا الواقع دافعا ذاتيا للتطرق لهذه الدراسة، عن طريق تغيير توجهاتنا المعرفية الإدارية من مجال الاهتمام بسياسات التوظيف المنحصرة في عدد المناصب المالية الموجهة لامتناس البطالة، إلى أحد أهم السياسات المرتبطة بالشباب والمتمثلة في سياسات ترقية تشغيل الشباب ضمن ما يعرف بالفكر المقاولاتي وإنشاء المؤسسات الخاصة، والذي ينجر عنه العديد من الفوائد، انطلاقا من امتصاص البطالة بالنسبة لأصحاب المشاريع، مع إمكانية توفير مناصب شغل جديدة، بالإضافة إلى المساهمة في تحقيق تنمية اقتصادية بشكل عام من خلال الخدمات والمنتجات التي توفرها هذه المؤسسات.

المطلب الثاني: أدبيات الدراسة

تعتمد البحوث العلمية المعاصرة على مرحلة مهمة من مراحل إعداد البحث العلمي والتي تتمثل في أدبيات الدراسة أو ما يطلق عليها بالدراسات السابقة، فالباحث يتوجب عليه استحضار أهم البحوث ذات الصلة بموضوع الدراسة للاستفادة من نتائجها وتجنب مشقة تكرار تلك البحوث، بمعنى آخر فإن الباحث ومن خلال استطلاع لمعظم الدراسات السابقة في مجال تخصصه تمكنه من تحديد وضبط إشكالية وفرضيات بحثه بطريقة تمكنه من إبراز الإضافة العلمية التي يسعى الباحث إلى طرحها في قالب بحثي متميز.

فموضوع سياسات التشغيل وسوق العمل يطرح تساؤلات متعددة في شقيه النظري والإمبيريقي، وهو ما دعا بالعديد من الباحثين الأكاديميين والقادة الإداريين إلى تقديم رؤى علمية وخطط واستراتيجيات لضبط هذين المتغيرين علميا وميدانيا من خلال تحديد جملة من المؤشرات التي يمكن من خلالها قياس نجاعة هذه السياسات من عدمها.

وكما أن القراءة التحليلية لمختلف الدراسات السابقة تساعد الباحث في تكوين أفكار جديدة وواضحة لما يجب أن يقوم به¹، فإن البحوث السابقة تكشف عن النتائج المتجاهلة والحقائق التي

¹ - محمد عبد الفتاح الصبوي، البحث العلمي (الدليل التطبيقي للباحثين)، ط1، عمان: دار وائل للنشر، 2002، ص93.

يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار قبل البدء في مشروع البحث، وكذلك فإنها تقترح معالجات جديدة في تخطيط عملية البحث¹.

وتأسيسا لما سبق، ارتأينا من خلال النقاط التالية تقديم موجز لأهم الدراسات السابقة التي قمنا بالاعتماد عليها من أجل فهم بعض النقاط المرتبطة بموضوع دراستنا وكذا تحليلها وتحديد مجالات الاستفادة منها، ثم نختم بعرض المساهمة التي تقدمها الدراسة الحالية.

أولاً: الدراسات السابقة المعتمدة في البحث

من أجل فهمنا لموضوع الدراسة بشكل منهجي وموضوعي، وبغية تحديد الزاوية الأفضل التي نقترب من خلالها لتحديد إشكالية بحثنا والفرضيات المعتمدة في التحليل، ارتأينا التركيز على جملة من الدراسات السابقة المتطرفة لموضوع سياسات التشغيل وسوق العمل بالجزائر لاسيما تلك التي تقترب من تفعيل ترقية التشغيل على المستوى المحلي.

ونظرا لكثرة إسهامات الباحثين الأكاديميين حول هذا الموضوع، حاولنا أن نستخلص منها الأكثر صلة بدراستنا، حيث قمنا بتحليل الدراسات المذكورة أدناه للاستفادة منها كما سنوضح ذلك من خلال ما يلي:

1- دراسة (قصاب، 2006)²:

الموسومة بـ "إختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر (1990-2004)"

تدخل هذه الدراسة في إطار إعداد أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر³، حيث ركزت الباحثة، انطلاقا من مفهوم استقرار سوق العمل في الفكر الاقتصادي، على تحقيق التوازن في سوق العمل في الجزائر أو الإقتراب منه، مع تفسير ظاهرة البطالة التي باتت تشكل خطرا اقتصاديا واجتماعيا.

وتمثل جوهر إشكالية هذه الدراسة في الاعتماد على تلك التناقضات والقيود التي يعيشها سوق العمل، وذلك من أجل تحديد الإطار الذي يتأثر فيه سوق العمل بالتحويلات الدولية التي تظهر على المستوى الاقتصادي والاجتماعي في الاقتصاديات الغربية المتقدمة وفي الاقتصاديات الانتقالية كحالة الجزائر، وهو ما دفع بالباحثة للاستفسار عن أسئلة تتعلق بظاهرة البطالة وأخرى بقيود الشغل التي أصبحت تشكل أكبر الانشغالات في الاقتصاد الجزائري، كالبحث عن السياسات الممكنة تصميمها لمواجهة اختلالات سوق العمل مثلا.

حاولت الباحثة الإجابة على الإشكالية منطلقة من وضع فرضية متكونة من ثلاثة عناصر أساسية، يمكن أن يؤدي تفاعلها إلى تغيرات ملموسة في سوق العمل نتيجة تبعية تطور السوق غير الرسمية لارتفاع معدلات البطالة الناتجة هي الأخرى عن تراجع النظام الأجرى، وتم طرح الفرضية

¹ - عامر قنديلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، عمان: دار اليازوري للنشر، 1999، ص71.

² - سعدية قصاب، إختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2005-2006.

التالية: "إن تراجع النظام الأجرى وارتفاع معدلات البطالة يغذيان السوق غير الرسمية، ويشجعان البطالين على المبادرة الذاتية لإيجاد العمل" أي:

- كلما ارتفعت معدلات البطالة كلما اتسعت الأنشطة غير الرسمية.
- انتشار البطالة لدى الشباب، يشجعهم على إنشاء مناصب عملهم بأنفسهم.

إن منهجية البحث التي اعتمدت عليها الباحثة تمثلت في المنهج الوصفي التحليلي بإخضاع سوق العمل إلى دراسة نقدية موضوعية، محاولة بذلك تجنب التحيز وتبرير المواقف أثناء تشخيص الأحداث الاقتصادية التي تمس سوق العمل، معتمدة في ذلك على أدوات تحليل إحصائية وأخرى اقتصادية.

وبعد التطرق لمختلف عناصر الموضوع، وعلى إثر حصر المتغيرات المكونة للفرضية المطروحة، أبرزت الباحثة مجموعة من الاستنتاجات يمكن إيجازها في النقاط التالية:

✓ عدم ملاءمة تحليل نظام الأجور للوضع الراهن، وعدم مواكبته للتطورات التي لحقت بسوق العمل، نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي أدت إلى تراجعه بسبب إدخال المرونة الشديدة في تعديل نظام الأجور.

✓ الاستثمار في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو المحرك للشغل والمولد له.

✓ خصوصية الأنشطة الاقتصادية ساعدت العمال المسرحين من المؤسسة الأم للانتقال من عمال أجراء إلى عمال أحرار في إطار السياسة التدرجية لترقية الشغل.

✓ شكل انخفاض الأجور الحقيقية أحد الأسباب المباشرة لتغيير الذهنية لدى طالبي الشغل لأول مرة، وهم على استعداد للانتقال من فئة الأجراء إلى أحرار إذا أتاحت لهم الفرصة.

2- دراسة (شاوي، 2010)¹:

الموسومة بـ "أثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة تطبيقية

لبعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف"

تم إعداد هذه الدراسة في إطار إعداد مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بجامعة فرحات عباس بولاية سطيف، حيث ركزت الباحثة، انطلاقاً من الواقع العملي لبعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف، على تحديد مختلف الاختلالات التي يؤثر من خلالها التنظيم الإداري على أداء تلك المؤسسات.

¹ - صباح شاوي، أثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة تطبيقية لبعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس بسطيف، 2010-2009.

وانطلاقاً من الاهتمام المتزايد بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تمثل جوهر إشكالية هذه الدراسة في أهمية التنظيم الإداري في عملية تطوير وترقية أداء المؤسسات ودعم استمراريتهما، وهو ما دفع بالباحثة لطرح الإشكالية التالية: "إلى أي مدى يمكن أن يؤثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟" مركزة في ذلك على أسئلة فرعية شملت في مجملها البحث عن واقع وأثر التنظيم الإداري على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على عدة مستويات متمثلة في درجة ربحيتها، وأداء عملياتها الداخلية، ورضا عملائها بالإضافة إلى قدرتها على التعلم والنمو.

ومن أجل ذلك طرحت الباحثة فرضية رئيسية مفادها أن التنظيم الإداري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة يؤثر بشكل إيجابي على مستوى أدائها، مركزة على الدور الإيجابي الذي تتركه تلك التنظيمات الإدارية تجاه مستويات الربحية والرضا وأداء العمليات الداخلية وتحقيق النمو والتعلم.

ومن أجل اختيار المنهج الأمثل للتحليل، اعتمدت الباحثة على توليفة منهجية، معتمدة من خلالها على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الاستقصائي، لتختتم بالمنهج الإحصائي المناسب لاختبار الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات. ومعتمدة أيضاً على مجموعة من الأدوات المتخصصة في جمع البيانات والتي تمثلت أساساً في الإستمارة والملاحظة والمقابلات الشخصية.

وتوصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ✓ لا ينتمي التنظيم الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى نظرية من نظريات التنظيم المعروفة بحد ذاتها، بل يأخذ فقط ما يمكن أن يتماشى مع طبيعتها الخاصة.
- ✓ تنظيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أكثر التنظيمات بساطة (من حيث بساطة المهام وقلة عددها) وتقيداً (من حيث تداخل المهام والعلاقات وغياب التخصص) في نفس الوقت.
- ✓ تعتبر الهياكل التنظيمية العضوية من أكثر الهياكل ملاءمة لطبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ✓ أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين العلاقات التنظيمية السائدة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية سطيف محل الدراسة، وأداء المؤسسة بمدخله الأربعة (مدخل الربحية، مدخل العمليات الداخلية، مدخل العملاء، ومدخل التعلم والنمو).

3- دراسة (هرقون، 2012)¹:الموسومة بـ "سياسات دعم المؤسسات المصغرة
وآثارها على التشغيل، دراسة حالة ولاية تيارت"

حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة والمسجلة ضمن إعداد مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد، تخصص: اقتصاد التنمية بجامعة وهران، التطرق لسياسات دعم المؤسسات المصغرة وآثارها على التشغيل، بغية تحقيق الأهداف التقييمية والمتمثلة في إمكانية تشخيص وتقييم واقع المؤسسات المصغرة على مستوى ولاية تيارت، وذلك بإعطاء إحصائيات خاصة عن عدد المؤسسات المنشأة بما فيها المؤسسات الناجحة وكذا عدد مناصب الشغل المتاحة من قبل هذه المؤسسات. واعتبارا من أهمية موضوع الدراسة، في كونه يقوم بإعطاء فكرة عن مدى فعالية هذا النوع من السياسات الداعمة لتشغيل الشباب خصوصا في ظل الأزمة الاقتصادية والاختلالات التي يعرفها سوق العمل سواء على المستوى الوطني أو المحلي، ارتأت الباحثة طرح الإشكالية التالية: هل تمكنت السلطات العمومية من خلال دعمها للمؤسسات المصغرة من توفير فرص عمل بالكفاءة والفعالية المطلوبة لتحقيق المستوى المطلوب؟ وإلى أي مدى ساهم تطبيق هذا البرنامج في إحداث تنمية محلية من شأنها تثبيت جزء من اليد العاملة في مناطق تواجدها؟

وعلى إثر هذه الإشكالية المركبة وضعت الباحثة ثلاثة فرضيات أساسية والمتمثلة فيما يلي:

- ✓ يعتبر الاستثمار في المؤسسات المصغرة من أهم محركات التنمية وإحدى دعائمها الرئيسية لقيام النهضة الاقتصادية على المستوى الوطني والمحلي، ولذلك ينظر إلى الاستثمار في المؤسسات المصغرة على أنه: "وسيلة للحد من البطالة وذلك من خلال تثبيت اليد العاملة".
- ✓ إن الاستثمار في مجال المؤسسات المصغرة ذو أهمية كبيرة بوصفه منفذا جديدا لاستغلال الموارد والخدمات المحلية وبالتالي المساهمة الفعالة في التنمية المحلية.
- ✓ حازت المؤسسات المصغرة في الجزائر على اهتمام كبير ضمن برامج التشغيل باعتبارها آلية من آليات ضبط اختلال سوق العمل ولذا وجب تقييمها.

منهجيا، ومن أجل الإجابة على التساؤلات الجزئية المنبثقة عن الإشكالية العامة، وإثبات صحة الفرضيات أو نفيها، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث عملت على عرض المعطيات وتحليلها بغية التوصل لجملة من الملاحظات والنتائج، معتمدة في ذلك على مجموعة من الأدوات البحثية والمتمثلة أساسا في الإحصائيات والتقارير والدوريات التي الحصول عليها من مختلف المصالح الرسمية، وكذا الاستمارة الموزعة على عينة البحث.

¹ - تفاحة هرقون، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وآثارها على التشغيل، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد، تخصص: اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران، 2011-2012.

- و على غرار الدراسات السالفة الذكر، توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:
- ✓ أن قطاع المؤسسات المصغرة في الجزائر لم يعرف اهتماما كبيرا في بداية الأمر، وأن هذه الإجراءات لم تكن نابعة من رؤية كاملة، بل كانت مرتبطة أساسا بتوجهات المخططين والسياسيين على حد سواء.
 - ✓ لم يحدد قطاع المؤسسات المصغرة في الجزائر بصورة دقيقة، حيث ارتبطت المؤسسات المصغرة في الاقتصاد الجزائري ارتباطا وثيقا بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.
 - ✓ يساهم الاستثمار في المؤسسات المصغرة في جذب المدخرات المحلية إذ أن تنمية هذا النوع من المؤسسات يساهم في عملية الاستثمار في النواحي الاقتصادية ولاسيما تجاه إخلال سلع محلية.
 - ✓ دور الاستثمار في المؤسسات الصغيرة في عملية التنمية المحلية نظرا إلى ما تتصف به من الانتشار الجغرافي في أنحاء الوطن كله، وهذا ما يمكن من تحقيق أهداف تنمية اجتماعية.
 - ✓ أوضحت الدراسة الميدانية أن المؤسسات المصغرة بكل أنواعها تلعب دورا كبيرا في خلق فرص عمل بالولاية، كما وجدنا أن الاستثمار في هذه المؤسسات يعاني من عدة معوقات وعراقيل إدارية (البيروقراطية، مشكلة التمويل، ثقل الضرائب، مشكل العقار...) أدت إلى التقليل من دورها، ويمكن أن تؤدي أيضا إلى زوال بعضها.
- 4- دراسة (قوجيل، 2016)¹:

الموسومة بـ "دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر-دراسة ميدانية"- تدخل هذه الدراسة في إطار إعداد أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، بجامعة قاصدي مرباح بولاية ورقلة، حيث أشار الباحث على أن هذا العمل يعتبر عملا أكاديميا يساهم بتقديم تحليل منهجي ودراسة ميدانية يمكن أن تساعد في تحليل الواقع وتحسين السياسة العمومية. وأشار الباحث لأهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- الأهمية بالنسبة للباحثين:

يعتبر موضوع المقاولاتية في الجزائر من المواضيع الفتية التي انتقلت من نظام اقتصادي مركزي تعتبر فيه الدولة المحرك الرئيسي للنشاط الاقتصادي وهي المقاول الوحيد، إلى نظام اقتصادي مبني على الحرية الاقتصادية وإنشاء المؤسسات من طرف المقاولين الذين يمتلكون الخصائص والإمكانات اللازمة.

¹ - محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر-دراسة ميدانية-، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015-2016.

- الأهمية بالنسبة للمهنيين:
 - دراسة تأثير هيئات الدعم والمرافقة في تنمية الروح المقاولاتية يعطي فكرة واضحة للخبراء والمهنيين في هذا المجال من أجل القيام بالإصلاحات الضرورية على هذه الهيئات وتكييفها مع متطلبات وخصوصيات الفئات المستهدفة.
- الأهمية بالنسبة للسلطات العمومية:
 - إن أهمية المقاولاتية في تنمية المجتمعات اقتصاديا من جهة، ومكافحة البطالة من جهة أخرى، جعل السلطات العمومية تعطي أهمية بالغة لتطوير وترقية وتشجيع المقاولين في المجتمع.
 - إن الأهمية البالغة للفكر المقاولاتي جعلت من الباحث يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:
 - ✓ التعرف على مختلف العوامل المؤثرة على البروز المقاولاتي، وكيف تساهم السياسات الحكومية في تفعيلها؛
 - ✓ تحديد أهم العناصر التي يجب التركيز عليها لتنمية ثقافة المقاولاتية في الجزائر؛
 - ✓ تقييم البيئة الاقتصادية والتشريعية وتحديد الايجابيات والنقائص بغرض الوصول إلى مناخ مشجع على النشاط المقاولاتي؛
 - ✓ تشجيع أداء هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر لضمان فعاليتها وبالتالي نجاح واستمرارية المؤسسات الناشئة وتحقيق أهدافها؛
 - ✓ محاولة بناء نموذج لتفعيل مختلف العوامل في تحقيق البروز المقاولاتي في الجزائر.
 - وتأسيسا لما سبق، تمثلت إشكالية هذه الدراسة في البحث عن سبب محدودة نجاح المؤسسات الصغيرة، بالرغم من تزايد عدد هذه المؤسسات التي يتم إنشاؤها سنويا، وطرح التساؤل حول طبيعة الأفراد الذين يقومون بإنشاء هذه المؤسسات، وكل ذلك يدخل في إطار الإشكالية العامة والتي تمثلت فيما يلي: "ما مدى فعالية السياسات الحكومية في دعم وتنمية البروز المقاولاتي في الجزائر؟".
 - طرح الباحث فرضية عامة مفادها أن: "السياسات الحكومية لدعم المقاولاتية في الجزائر لا تؤثر بشكل فعال في البروز المقاولاتي"، ثم قام بتجزئتها إلى ثلاثة فرضيات جزئية، أشارت الأولى منها على أن ثقافة المقاولاتية في الجزائر لا تساهم بشكل فعال في البروز المقاولاتي، أما الثانية تمثلت في فرض أن البيئة التشريعية والاقتصادية في الجزائر لا تشجع على البروز المقاولاتي، أما الثالثة تطرح فكرة أن هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر لا تؤثر بشكل فعال في البروز المقاولاتي.
 - وكناتج عامة للدراسة، أكد الباحث أن إستراتيجية دعم المقاولاتية يجب أن تقوم على سياسة شاملة يشترك فيها جميع الفاعلين، ولا تقتصر على هيئة أو وزارة واحدة تتحمل هذه المسؤولية، كما أظهر هذا البحث ضعف فعالية سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر حيث توصل الباحث إلى أن المقاولاتية تواجه قيودا كثيرة، من حيث الدعم الاجتماعي والثقافي، البيروقراطية

والفساد الإداري، إشكالية التمويل وضعف النظام المالي، المهارة أو التكوين، وكذا صعوبة تطبيق الإجراءات في الواقع.

5- دراسة (شليغم، 2016)¹:

الموسومة بـ " أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر "

حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة والتي تدخل في إطار أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص: تنظيم سياسي وإداري بجامعة الجزائر3، السعي بدراسة موضوع أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر من خلال تحليل مختلف المحطات التي مرت بها البطالة في الجزائر منذ الاستقلال وإبراز الأسباب الحقيقية التي جعلتها تأخذ البعد المتأزم، وتحليل طبيعتها ومن ثمة الوقوف على سياسات التشغيل الموضوعية خلال هذه المحطات ومدى فعاليتها. وباعتبار أن سياسة التشغيل في الجزائر باتت منذ أكثر من ثلاث عقود من الزمن تشكل الانشغال الأساسي لدى السلطات العمومية نتيجة تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة والتي دخلت منذ التسعينات في مرحلة متأزمة، وفي ضوء هذه المعطيات، ارتأت الباحثة طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى تلاءمت سياسة التشغيل الموضوعية في الجزائر في مختلف مراحل تطورها مع طبيعة البطالة؟

وعلى إثر هذه الإشكالية وضعت الباحثة ثلاثة فرضيات أساسية والمتمثلة فيما يلي:

- ✓ إن ارتكاز سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الموجه على الجانب الاجتماعي وغياب العقلانية الاقتصادية أضعف قدرات الاقتصاد الوطني وجعله عرضة للصدمات الخارجية.
 - ✓ إن تطبيق برنامج التصحيح الهيكلي وما نتج عنه من حل للمؤسسات العمومية وتسريح لعمالها أعطى لظاهرة البطالة في الجزائر بعدا متأزما.
 - ✓ يغلب على سياسة التشغيل في الجزائر الطابع الظرفي وهو ما يفقد من فعاليتها في غياب إستراتيجية بعيدة المدى التي تأخذ بعين الاعتبار كل العوامل المرتبطة بالتشغيل.
- منهجيا، ومن أجل الإجابة على التساؤلات الجزئية المنبثقة عن الإشكالية العامة، وإثبات صحة الفرضيات أو نفيها، اعتمدت الباحثة على توليفة منهجية تتطلبها طبيعة الموضوع لما يتميز به من تطور عبر مختلف المراحل الزمنية والحلول المتخذة لعلاج مشكل البطالة، وهو ما أدى بالباحثة إلى الاعتماد على المنهج التاريخي والمنهج الوصفي والمنهج الإحصائي والمنهج المقارن والمنهج التحليلي، وكذا الاعتماد على أحد أهم الاقتربات استخداما وهو المقترَب النسقي.
- و على غرار الدراسات السالفة الذكر، توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

¹ - سعاد شليغم، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص: تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر3، 2015-2016.

✓ ثبات صحة الفرضية الأولى التي مفادها أن ارتكاز سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الموجه على حساب العقلانية الاقتصادية هو الذي أضعف الاقتصاد الوطني وجعله عرضة للصدّات الخارجية، وذلك باعتبار أن سياسة التشغيل المكثفة التي تبنتها السلطة الحاكمة في هذه الفترة كانت في إطار شراء السلم الاجتماعي، بل هي التي أضعفت قدرات المؤسسات العمومية وحولتها إلى أداة للتشغيل بدلا من أن تكون أداة للإنتاج، فهذا الوضع لم يسمح ببناء هياكل اقتصادية قوية.

✓ نتيجة الإجراءات التي تضمنها برنامج التعديل الهيكلي والرامي إلى تخفيض النفقات العمومية أثرت على مستوى التشغيل نتيجة للتراجع في خلق مناصب جديدة، وفقدان لآلاف المناصب التي كانت موجودة وهو ما عمق معدل البطالة وأعطاهما البعد المتأزم.

✓ سياسة التشغيل في الجزائر يغلب عليها الطابع الظرفي وهو ما يفقد من فعاليتها، فديمومة التشغيل لم تعد مضمونة في إطار برامج التشغيل المتبناة والتي اتسمت بالظرفية

-6 دراسة (مدلس، 2018)¹:

الموسومة بـ "آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر

وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014"

إن هذه الدراسة شأنها شأن الدراسات السالفة الذكر تدخل في إطار سياسات التشغيل في الجزائر، وتم إعدادها لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، بجامعة محمد خيضر بولاية بسكرة، سعى من خلالها الباحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- دراسة جدوى الآليات المستحدثة للتشغيل في الجزائر من الناحية الاقتصادية والبحث في الصعوبات والأسباب التي تحول دون ذلك، خاصة وأنها من حيث المبدأ تبدو صحيحة وناجعة وقد تم إنشاؤها اقتداء بدول أخرى أثبتت فعاليتها فيها.
- تسليط الضوء على موضوع تشغيلية الموارد البشرية التي تعني ضمان العمل الفعال والمنتج وبصورة دائمة، والتي هي في الأصل مشروع فردي ومبادرة شخصية لكن هناك أطرافا أخرى تؤثر فيها، ويتعلق الأمر بالدولة التي ينبغي لها أن توفر برامج تكوينية ملائمة وأن توفر فرص استثمار جديدة، فضلا عن المؤسسات التي يجب أن تأخذ على عاتقها مسؤولية ضمان العمل الدائم للعاملين بها في إطار برامج تطوير الكفاءات أو عن طريق مساعدتهم على إنشاء مشاريع خاصة عندما يستحيل بقاؤهم فيها.

وتأسيسا لما سبق، وحيث أن النتائج التي حققتها الدولة الجزائرية في مجال الشغل عن طريق مختلف الآليات سواء المتعلقة بالشغل المأجور أو تلك المبنية على المقاولاتية والمبادرات الفردية،

¹ - شكري مدلس، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، أطروحة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-

دفعت الباحثة إلى طرح الإشكالية العامة والتي تمثلت فيما يلي: "ما تأثير آليات الشغل المستحدثة في الجزائر على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000 و 2014؟".

طرح الباحث فرضية عامة تتفرع عنها أربعة فرضيات جزئية وهي مرتبطة بموضوع بحثنا محل الدراسة، والتي نوجزها فيما يلي:

- (أ)- تأتي آليات التشغيل بمختلف أنواعها لمعالجة الاختلالات في سوق العمل الناتجة عن عجز السياسات الاقتصادية عن أداء دورها وتحقيق التوازن في سوق العمل.
- (ب)- يغلب الطابع الاجتماعي على آليات التشغيل المبنية على الشغل المأجور.
- (ج)- تساهم آليات التشغيل المبنية على المقاولانية في تنوع الاقتصاد وتطوير النسيج الصناعي، إلا أن تأثيرها على النمو الاقتصادي ضعيف.
- (د)- إن انخفاض معدلات البطالة في الجزائر لا يعكس زيادة في حجم العمل والإنتاج بقدر ما يعتمد على حجم الإنفاق الحكومي.

وكنتائج عامة للدراسة، أشار الباحث إلى النقاط التالية:

- إن آليات التشغيل المبنية على الشغل المأجور وإن تحملت في مضامينها إيجابيات خاصة فيما يتعلق بتأهيل العاطلين وإكسابهم خبرة وقابلية للاندماج في الحياة المهنية، إلا أنها لا تزال تتطلب إصلاحات وإعادة النظر.
- إن النتائج المتواضعة التي حققتها الآليات المبنية على المبادرات الفردية سواء فيما تعلق بحجم المشاريع أو الوظائف التي وفرتها، لا تعبر عن فشل هذه الآليات بقدر ما تستدعي إصلاحها والوقوف على سلبياتها.
- تعد سياسة الشغل في الجزائر أحد أوجه الإنفاق الحكومي، حيث يزيد حجم المبالغ المالية المخصصة لآليات الشغل بانتعاش الخزينة وبحدة الضغوط الاجتماعية الناتجة عن ارتفاع معدلات البطالة.
- إن الشغل في الجزائر بصفة عاملة وآليات الشغل بصفة خاصة، لا تساهم بصورة واضحة في تحقيق النمو الاقتصادي.

ثانيا: الدراسات السابقة بين التحليل ومجالات الاستفادة

سوف نحاول من خلال هذه النقطة إلى التطرق لمجموعة من الفقرات من أجل تحليل الدراسات السابقة، مع تحديد مجالات الاستفادة منها، وهو ما يفيدنا في توضيح الرؤى حول سياسات التشغيل وسوق العمل وربطها بموضوع دراستنا لتحديد المساهمة التي نسعى إلى تقديمها ضمن تفاصيل بحثنا هذا.

1- تحليل الدراسات السابقة:

إن ما تم عرضه من أدبيات الدراسة، والتي تطرقت إلى موضوع سياسات التشغيل في الجزائر وعلاقتها بسوق العمل في شقيها النظري والامبريقي، مكنتنا من تحصيل أفكار جديدة وواضحة حول موضوع الدراسة، إلا أننا سجلنا بعض الملاحظات والتي نوجزها فيما يلي:

- ركزت دراسة (قصاب، 2006) على إيجاد السبل الكفيلة لتحقيق فعالية أكبر لسياسات التشغيل في الجزائر، بغية تجاوز مختلف أشكال الإختلالات التي شهدتها سوق العمل، وذلك ما شجع الباحثة على الإشارة لتجاوز السياسات المعتمدة على أنظمة الأجور لضبط تلك السياسات، والتوجه نحو اعتماد مقاربات أخرى تأخذ في الحسبان منح الفرص للشباب لولوج عالم المقاولاتية من خلال إنشاء مؤسساتهم الخاصة في إطار السياسة التدرجية لترقية التشغيل.
- أما دراسة (شاوي، 2010) فأشارت إلى بعد في غاية الأهمية لتحليل أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو متغير "التنظيم الإداري" وما كان له من دلالات إحصائية ذات تأثير إيجابي على أداء المؤسسات بأبعادها المختلفة، بالتركيز على الدراسة الميدانية والتي غالبا ما يكون لها تشخيص حقيقي مرتبط بالواقع الفعلي للسياسات.
- وفي دراسة أخرى (هرقون، 2012)، أكدت الباحثة على ضرورة خلق سياسات ترقية التشغيل موجهة أساسا للمؤسسات المصغرة، لما تركه هذه الأخيرة من آثار على التشغيل بشكل عام، كما أشارت الباحثة إلى تجاوز ذلك التهميش والعراقيل التي مست مختلف أشكال المؤسسات الصغيرة، ومحاولة ضبطها لتحقيق الفعالية المرجوة، مع السعي للاستثمار في هذه المؤسسات لتحقيق التنمية بمختلف أبعادها.
- وتضيف الدراسة الميدانية (قوجيل، 2016) حول سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، دعما أكاديميا يشمل في طياته التركيز على أهمية الاعتماد على سياسات ترقية التشغيل في شقها المقاولاتي، سواء بالنسبة للباحثين الأكاديميين أو بالنسبة للمهنيين والخبراء للمساهمة في تقديم الإصلاحات الضرورية لهذا القطاع، وكذا ربط الأهمية بالنسبة إلى السلطات العمومية لما تتوخاه من تحقيق ترقية المجتمعات. إلا أن هذه الدراسة خلصت إلى ضعف فعالية سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر وذلك بالنظر إلى مختلف القيود التي تواجهها ميدانيا.
- وتختلف دراسة (شليغم، 2016) عن سابقتها، حيث لم تركز على الدور الكبير الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية واعتبارها كأحد الحلول الناجعة لتجاوز مشكل البطالة، بل ركزت الباحثة على إبراز الأسباب الحقيقية التي جعلت من البطالة تأخذ بعدا متأزما، مع الإشارة إلى أن سياسة التشغيل في الجزائر يغلب عليها الطابع الظرفي وهو ما يفقد من فعاليتها.

- ونختم هذا التحليل وفق دراسة (مدلس، 2018) والتي تتوافق مع الدراسات السابقة حول أهمية الفكر المقاولاتي ولكن بالتطرق من زاوية أخرى تركز على مختلف الهياكل والآليات التي وفرتها الدولة لترقية التشغيل، والدور الذي تساهم من خلاله تلك المرافق عن طريق الوساطة والترقية، إلا أنها لم تؤدي دورها بالشكل الفعال وهي تستلزم إجراء بعض الإصلاحات لمواكبة مختلف التغيرات التي تشهدها البيئة الاقتصادية والاجتماعية للتشغيل.

2- مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تعتبر الدراسات السابقة في البحوث العلمية أمراً ضرورياً ومهماً بالنسبة للباحث، كما تمثل قاعدة متينة للبحث العلمي، ومن بين أوجه استفادتنا منها نذكر ما يلي:
- منحتنا أدبيات الدراسة المذكورة سالفاً مساهمة بالغة في عملية الإلمام بمختلف المواضيع ذات الصلة بسياسات التشغيل وسوق العمل.
 - من خلال إطلاعنا على الدراسات السابقة، تمكنا من وضع الخطوط العريضة للمحاور التي تطرقنا إليها في الدراسة سواء النظرية منها أو الميدانية.
 - إن عملية التمهيد والمقارنة بين تلك الدراسات، لاسيما فيما يخص الإحصائيات المنشورة على نسب البطالة والتشغيل عبر مختلف آليات الدعم، منحتنا الفرصة لتحصيل البيانات الأكثر دقة، والمؤشرات الأكثر اعتماداً في التحليل.
 - بالإضافة إلى أن هذه الدراسات، والمرتبطة بسياسات التشغيل خصوصاً في شقها المقاولاتي زودتنا بالعديد من الأفكار التي اعتمدنا عليها ضمن هيكل الدراسة لتحديد المجالات التي تتفاعل فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - وفي نقطة بالغة الأهمية، كان لهذه الدراسات دوراً في إطلاعنا على السبل الكفيلة لضبط الفروض ومتغيرات الدراسة، لاسيما أن موضوع سياسات التشغيل يلتقي في عدة نقاط مشتركة بين مختلف التخصصات العلمية.

3- المساهمة التي تقدمها الدراسة الحالية:

عن طريق أدبيات الدراسة يستطيع الباحث أن يبرهن على أهمية البحث العلمي الذي يتناوله، وذلك عن طريق تجاوز الدراسات السابقة وفق ما تستدعيه أصالة الموضوع، وهو ما جعلنا نسعى إلى تقديم الجديد المنتظر كنتائج لهذه الدراسة، فموضوعنا يقترب من زاوية مغايرة عن ما تم التطرق إليها سابقاً، والتي تدخل في نطاق البحث في مدى تأثير مجالات رسم وتنفيذ سياسات ترقية التشغيل في شقه المقاولاتي، بخصوصيات أسواق العمل المحلية ضمن ما تطرحه آليات وهياكل الدعم من مرافقة وتوجيهات للشباب ذوي المشاريع.

وينطلق التميز العلمي لهذه الدراسة من واقع سياسات التشغيل على المستوى المحلي لنصل إلى التفسير، بالإضافة إلى الاستفادة من الدراسات الكمية بالاعتماد على التحليل الإحصائي للبيانات

المسجلة ضمن الاستثمارات الموجهة لأفراد عينة الدراسة، والتي تشمل مجموعة من الشباب حاملي المشاريع عبر مختلف دوائر وبلديات ولاية تلمسان.

كما تسهم هذه الدراسة في تحليل واقع سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، من خلال رصد جل الأطر القانونية والتنظيمية الموجهة لترقية التشغيل وطنيا ومحليا لمواكبة مختلف التغيرات والمتطلبات التي تشهدها المجتمعات المعاصرة كنتائج لتأثيرات العولمة أو مخرجات الأزمات الاقتصادية أو الصحية التي لها أثر مباشر على سيرورة العمل المقاولاتي.

ويسعى الباحث من خلال هذه الدراسة أيضا إلى تحديد الواقع العملي الذي تشهده مختلف آليات الدعم وتجسيدها ميدانيا على المستوى المحلي ومحاولة تقييمها من طرف أفراد عينة الدراسة، ويتم كل ذلك بأخذ تحديات سوق العمل المحلي بعين الاعتبار. ومن جهة أخرى، نشير إلى آفاق سياسات التشغيل وسوق العمل لاسيما في ظل ديناميكية المتغيرات البيئية وأثرها على مستقبل سوق العمل بالجزائر.

المطلب الثالث: إشكالية الدراسة

إن تغلغل سياسات التشغيل وسوق العمل ضمن مختلف أبعاد التنمية، سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمنية أو حتى السياسية منها، أرغمت المشرع الجزائري على انتهاج خطط ووضع استراتيجيات تتماشى ومتطلبات المجتمع لاسيما فئة الشباب منه، سواء على مستوى السياسات العامة في إطارها الكلي، أو في مجال السياسات القطاعية التي ترمي إلى تعزيز ترقية التشغيل.

وعليه، فإن مواكبة الركب العالمي في مجال سياسات التشغيل وضبط التوازن بسوق العمل في الجزائر أصبح أمرا ضروريا يتطلب توفير بيئة ملائمة لتجاوز متطلبات المجتمع في هذا المنحى، مع تخطي كل العراقيل والتحديات التي تواجه مختلف التفاعلات بسوق العمل الجزائري، مع تهيئة كل المعطيات اللازمة لجعل القوى العاملة طرفا فاعلا في تسريع وتيرة التنمية.

ومن أجل الفهم الجيد لسوق العمل تطلب الأمر منا استعراض هذا المفهوم ضمن حركيته مع طبيعة البيئة المحيطة به من جهة، ودراسة إشكالات تناسب وتوافق مخرجات التكوين والمتمثل في مؤهلات الشباب حاملي المشاريع مع ما يقابلها من نسب الطلب المعروضة في السوق من جهة أخرى.

لقد تبنت الجزائر في السنوات الأخيرة خيارات إستراتيجية فحواها أن الاهتمام بالمجال المقاولاتي وتحفيز الشباب على إنشاء المؤسسات الخاصة بهم أصبح أمرا مهما، يدخل في نطاق الاستجابة لمتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية من أجل القضاء على مشكل البطالة وما يترتب عنها من آثار اجتماعية، مع تحقيق التنمية الاقتصادية التي تصبوا الجزائر إلى تحقيقها في إطار سياسات دعم ترقية التشغيل المعتمدة.

وتعتبر إشكالية التشغيل في شقها الداعم لإنشاء المؤسسات عنصرا محوريا تلتقي في ثناياه العديد من الدراسات الأكاديمية ومن مختلف التخصصات العلمية، وتعود أهمية سياسات ترقية التشغيل لما لها من أثر بالغ على متطلبات أكبر شريحة في المجتمع والمتمثلة في الشباب، كما تبرز تلك

الأهمية في رغبة صانعي القرار في استحداث مؤسسات صغيرة ومتوسطة تستقطب من خلالها أصحاب الأفكار المقاولاتية بغية تحقيق نوع من التوازن بسوق العمل، مما يؤدي إلى تحقيق التنمية على المستوى المحلي في إطار استغلال الموارد والفرص المتاحة.

وسعيًا منه لمرافقة المؤسسات المصغرة والناشئة وتحقيق الفكر المقاولاتي على أرض الواقع، صاغ المشرع الجزائري سياسات تشريعية وتنفيذية تمثل مضمونها في توفير مجموعة من الأجهزة والآليات مخولة بالدعم والتمويل لأصحاب المشاريع، بالإضافة إلى المرافقة والتحفيز لبلوغ أعلى مستويات التوازن بسوق العمل، وبطبيعة الحال، فإن هذه الآليات تختلف من حيث الخدمات والقروض المقدمة بحسب الشروط المقررة قانونًا وحسب طبيعة الفئة المستهدفة ميدانيًا.

إن ضرورة التكيف مع دينامية متطلبات سياسات التشغيل تستوجب إعادة النظر في مختلف الأبعاد المرتبطة بها لتجاوز كل الاضطرابات التي يعرفها سوق العمل وآلياته ومتطلباته وتحدياته، مع إشراك جميع الفاعلين في رسم السياسات التشغيلية وفق إطار عام يضمن تحقيق توازن سوق العمل بالجزائر بصفة عامة، وضمان السير الحسن لترقية التشغيل في شقه المقاولاتي على مستوى ولاية تلمسان بصفة خاصة، في إطار تحقيق التناسق بين ما وفرته الحكومة من هيئات المرافقة والدعم على المستوى المحلي مع ما يصبوا إليه الشباب حاملي المشاريع.

وتأسيسًا لما سبق، وسعيًا من الباحث لمحاولة تحليل آراء عينة الدراسة لاستنباط عوامل نجاح المؤسسات لتعميمها، وكشف عوامل فشل المؤسسات لتجاوزها وتصحيحها (سواء ما هو مرتبط بالخصوصيات المتعلقة بصاحب المشروع من جهة أو فيما يتعلق بضرورة عمل آليات الدعم في نطاق تقديمها لمختلف أشكال المرافقة)، تم طرح إشكالية الدراسة والمتمثلة فيما يلي:

ما مدى تأثير خصوصيات سوق العمل وآليات الدعم في نطاقهما المحلي بولاية تلمسان

على نجاعة سياسات التشغيل في الجزائر؟

ومن أن أجل الإسهاب في تحديد جزئيات هذه الإشكالية وتوضيح مختلف جوانبها، ارتأينا

طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تصب في حيثيات الموضوع والمتمثلة فيما يلي:

- هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين مستوى ترقية التشغيل وما توفره آليات الدعم من برامج؟
- هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين الخصوصيات المحلية لسوق العمل واستدامة المؤسسات؟
- هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين نجاعة سياسات التشغيل الوطنية وترسيخ الفكر المقاولاتي؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لنجاعة سياسات التشغيل لدى أفراد العينة تعزى للمتغيرات الشخصية؟

المبحث الثاني: الإطار التقني للدراسة

يتضمن الإطار التقني لموضوع البحث مجموعة الطرق والوسائل والإجراءات التي يعتمد عليها الباحث في مختلف مراحل إعداد دراسته، والتي ينصب هدفها على جمع المعلومات المرتبطة أساساً بفرضيات البحث، وعلى هذا الأساس ارتأينا أن نتطرق إلى هذا المبحث من خلال تحديد جانب تقني مخصص لطرح الفرضيات المناسبة لموضوع الدراسة، بالإضافة إلى دراسة منهجية البحث المعتمدة بالاعتماد على المقاربات والمناهج والأدوات، ونظراً لتعدد المصطلحات المرتبطة بالتشغيل، سوف نتطرق لمختلف المفاهيم الإجرائية والمصطلحات ذات الصلة بمصطلحي سياسات التشغيل وسوق العمل ضمن إطارها التقني، ونختتم هذا المبحث بتحديد هيكل الدراسة من أجل ضمان تقديم مواضيع البحث في نسق متسلسل للأفكار النظرية والميدانية.

المطلب الأول: فرضيات الدراسة

باعتبار أن الفروض عامة تعتبر تفسيراً مقترحاً للمشكلة موضوع الدراسة، كما أنها تفسير مؤقت يوضح العوامل أو الأحداث أو الظروف التي يحاول الباحث أن يفهمها،¹ واعتماداً على ما توصل إليه الباحثون والمتخصصون على أن الافتراضات الجيدة تتميز بالصفات التالية:²

- أن يكون الفرض موجزاً مفيداً وواضحاً يسهل فهمه.
- أن يكون الفرض مبنيًا على الحقائق الحسية والنظرية والذهنية لتفسير معظم جوانب المشكلة.
- أن يكون الفرض قابلاً للاختبار والتحقيق.
- أن لا يكون الفرض متناقضاً مع الفروض الأخرى للمشكلة الواحدة أو متناقضاً مع النظريات والمفاهيم العلمية الثابتة.
- تغطية الفرض لجميع احتمالات المشكلة وتوقعاتها.

ارتأينا التطرق لإشكالية البحث المذكورة ضمن الإطار المنهجي للدراسة، والتي مفادها "ما مدى تأثير خصوصيات سوق العمل وآليات الدعم في نطاقهما المحلي بولاية تلمسان على نجاعة سياسات التشغيل في الجزائر؟" من خلال تفسيرها وطرح وإجابات مؤقتة لها، إلى حين اختبارها والتأكد من مدى صحتها، ومما سبق اقترحنا الفرضيات التالية:

- 1- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين مستوى ترقية التشغيل وما توفره آليات الدعم من برامج.
- 2- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين الخصوصيات المحلية لسوق العمل واستدامة المؤسسات.
- 3- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين نجاعة سياسات التشغيل الوطنية وترسيخ الفكر المقاولاتي.

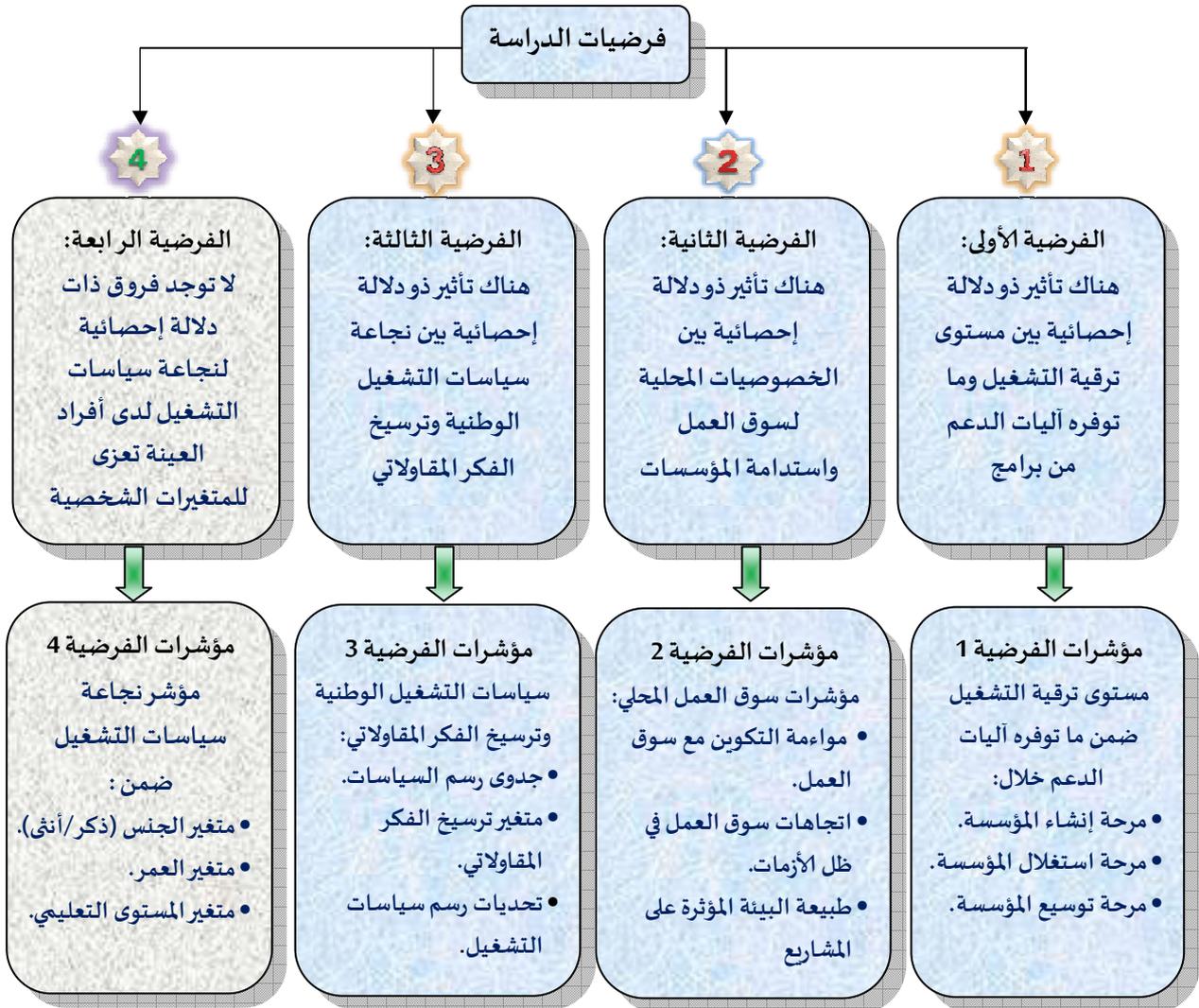
¹ - علي معمر عبد المؤمن، *البحث في العلوم الاجتماعية*، طرابلس: منشورات 07 أكتوبر، 2008، ص 42.

² - كامل محمد المغربي، *أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011، ص 49.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لنجاعة سياسات التشغيل لدى أفراد العينة تعزى للمتغيرات الشخصية.

وسوف نعمل على جعل هذه الفرضيات تحمل مجموعة من التطبيقات لاختبار العلاقة التي تقوم وتؤكد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في تأثير خصوصيات سوق العمل المحلي بولاية تلمسان وما تتضمنه برامج هيئات دعم وترقية التشغيل على نجاعة سياسات التشغيل الوطنية، وكل ذلك سنشرحه ضمن الشكل التالي:

الشكل رقم (01): فرضيات للدراسة



وتأسيساً لما سبق، ومن أجل تسليط الضوء على الحالة الراهنة لسوق العمل المحلي بولاية تلمسان، وما توفره الخصائص الهيكلية والتنظيمية لآليات ترقية التشغيل بذات الولاية، حاولنا أن نقترح المؤشرات المذكورة في الشكل رقم 01 أعلاه، لدراسة إمكانية استخدامها كمدخلات أولية لأغراض تقييم فعالية السياسات التشغيلية في إطار نطاقها "المؤسساتي-المقاولاتي"، وتنفيذها ميدانياً على عينة الدراسة التي تحوي العديد من الشباب ذوي المشاريع.

من هذا المنطلق، حاول الباحث التطرق لفرضيات البحث واضعاً مجموعة من المؤشرات المعتمد عليها في الدراسة الميدانية من خلال توزيع الاستبيان على العينة المختارة للبحث، ورصد الملاحظات المتعلقة بالموضوع وكذا تحليل نتائج المقابلة التي تدخل في سياق خصوصيات سوق العمل المحلي.

وتتجلى مؤشرات الفرضية الأولى في رصد زمرة من الدلالات الإحصائية التي تصب في دراسة التأثير بين مستوى ترقية التشغيل وما يقابله من برامج معتمدة من طرف آليات الدعم، ويمكن الإشارة إليها من خلال مجموعة من المتغيرات التي تمس هياكل ترقية التشغيل والمتمثلة فيما يلي:

- مرحلة الإنشاء: لقراءة الإجراءات الموفرة للشباب حاملي المشاريع من مرونة وشفافية ومساعدة.
- مرحلة الاستغلال: لتشخيص واقع الخدمات المقدمة في إطار السير الفعلي للمؤسسة، من خلال التحفيز الممنوحة، ومعالجة مختلف العرائض والشكاوى إذا تطلب الأمر ذلك.
- مرحلة التوسيع: أي مساهمة آليات الدعم من عدمها في توسيع نشاط المؤسسات الناشئة لتحقيق استدامة المشاريع.

أما الفرضية الثانية، فخصت هي الأخرى بجانب إحصائي لتحديد دلالاته التي تركز على قيم التأثير الحاصل بين الخصوصيات المحلية لسوق العمل واستدامة المؤسسات، وهذا من خلال المتغيرات التالية:

- مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل.
 - اتجاهات سوق العمل في ظل الأزمات الصحية.
 - البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع.
- ومن أجل رصد دلالات إحصائية حول نجاعة سياسات التشغيل ضمن آليات وضوابط وإجراءات ترسيخ الفكر المقاولاتي، ركز الباحث على مجموعة من المتغيرات تمثلت فيما يلي:
- الجدوى من رسم سياسات التشغيل.
 - واقع ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب.
 - التحديات التي تواجه عملية رسم سياسات التشغيل الوطنية.

ونختم فرضيات هذا البحث من خلال جزئيات الفرضية الرابعة، والتي أردنا أن نركز فيها على نفيها لوجود فروق ذات دلالة إحصائية لنجاعة سياسات التشغيل لدى أفراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية، وهذا ضمن حيثيات المتغيرات التالية:

- دراسة متغير الجنس أو النوع وما له من مساهمة أو عدمها في نجاعة السياسات التشغيلية.
- نفي وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الفئات العمرية.
- المستوى التعليمي وأثره على نجاح المؤسسة المقاولانية من عدمه.

المطلب الثاني: منهجية البحث (المنهج - المقاربة - الأدوات)

إن البحوث العلمية تتطلب ضبط مجموعة من المناهج والأساليب والمقاربات والأدوات المعتمد عليها في تحليل جزئيات موضوع الدراسة من جهة، ورسم معالم الأفكار الجوهرية لموضوع الدراسة من جهة أخرى.

وحيث أن السياسات العامة بشكل عام والقطاعية منها بشكل خاص تتسم بنوع من التعقيد والتشابك، لكونها تدرس مشاكل مجتمعية في غاية الاهتمام، ونظرا لتعدد أبعاد سياسات التشغيل وسوق العمل ضمن مجالات العلوم الاجتماعية والإدارية والاقتصادية والسياسية وغيرها، تطلب من الباحث الاعتماد على مجموعة من المناهج العلمية والاقترابات والأدوات، مع ضرورة توظيفها حسب الحالات المتطلب تحليلها، ومن أجل كل ذلك ارتأينا الاعتماد على ما يلي:

أولاً: المناهج

فالاختلاف الحاصل في طبيعة البحوث العلمية، كان له أثرا بارزا في تحديد مناهج البحث العلمي المنتهجة، وعلى سبيل المثال لا الحصر، نذكر المنهج التاريخي والمنهج المقارن والمنهج الوصفي وغيرها، وخلال دراستنا الموسومة بـ "سياسات التشغيل في الجزائر بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل" في نطاقها المحلي بولاية تلمسان، ونظرا لطبيعة الموضوع المتغلغلة ضمن أحد أهم السياسات القطاعية التي تعنى بمتطلبات الشباب لاسيما تلك الفئة الباحثة عن ترجمة أفكارها المقاولانية على أرض الواقع، كان لزاما علينا، ودون التطرق لمضامين الجدل الحاصل بين الأكاديميين حول تصنيف المناهج وطرق استخدامها، الاعتماد على توليفة منهجية متكاملة لضمان التحليل المناسب لهذا النوع من السياسات، ونوجز هذه المناهج فيما يلي:

1- المنهج الوصفي:

يعد من المناهج المناسبة لهذه المواضيع كونه لا يهدف فقط إلى وصف الواقع وصفا مجردا كما هو بل يتجاوزه، وذلك بغرض الوصول إلى استنتاجات تساعدنا على فهم ذلك الواقع على حقيقته¹.

¹ - عبد القادر حسين، "الحكم الراشد في الجزائر وإشكالية التنمية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012، ص10.

إن توضيح معالم سياسات التشغيل الوطنية بالجزائر ومايربطها من تفاعلات مع محاولات ضبط التوازن بسوق العمل، كان من بين العوامل التي أدت بالباحث إلى اعتماد المنهج الوصفي، وذلك من أجل استخدامه لتفسير الوضعيات والاختلالات التي ميزت سوق العمل المحلي. فالأسلوب الوصفي، نوع من أساليب البحث، يدرس الظواهر الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية الراهنة دراسة كيفية توضح خصائص الظاهرة، وكمية توضح حجمها وتغيراتها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى¹. وهو ما نسعى إليه من خلال رصد البيانات من المبحوثين سواء كانت كمية أو نوعية لتحديد معالم المعاملات بين آليات الدعم والشباب حاملي المشاريع ضمن بيئتها الدائمة التغيير.

2- المنهج المقارن:

باعتبار أن المقارنة في العلوم الاجتماعية تقوم مقام التجربة في العلوم الطبيعية وتحقق الكثير من وظائفها، اتخذت العديد من الدراسات في العلوم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية هذا المنهج أساسا لها²، وسعى الباحث من خلال هذا المنهج إلى المقارنة بين مختلف الإحصائيات والبيانات المتعلقة بسياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، بالإضافة إلى مقارنة الإجراءات والتحفيزات التي توفرها آليات الدعم على المستوى المحلي بولاية تلمسان.

3- منهج تحليل المضمون:

في إطار وصف موضوعي وقياس كمي لمحتوى الظاهرة محل الدراسة، ارتأينا الاعتماد على هذا منهج تحليل المضمون، ويتميز هذا النوع من التحليل بالاعتماد على التقارير وعلى وسائل الإعلام والسجلات الرسمية، فتستخرج منها الاتجاهات الحقيقية المعبرة عن واقع معين³. ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة والمرتبطة أساسا بسياسات ترقية التشغيل بالجزائر، اعتمدنا على المنهج بغية إعطاء تحليل وتفسير لمجمل التقارير والنصوص والمراسيم القانونية الناظمة لسوق العمل بالجزائر، وعلى رأسها مختلف المراسيم التنفيذية والرئاسية التي أعطت أهمية بالغة للمؤسسات الناشئة والمقاولاتية وحاضنات الأعمال لندستشف من خلالها رغبة صانع القرار في إيجاد الحلول المناسبة لوضع إطار قانوني تشريعي يرافق ذوي المشاريع في تحقيق أفكارهم المقاولاتية على أرض الواقع.

¹ - بومدين طاشمة، الأساس في منهجية تحليل النظم السياسية (دراسة في المفاهيم، الأدوات، المناهج والاقترابات)، الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2013، ص124.

² - محمد شلي، المنهجية في التحليل السياسي، (المفاهيم، المناهج، الاقترابات والأدوات)، الجزائر: د د ن، 1997، ص70.

³ - عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، 2009، ص150.

4- منهج دراسة الحالة:

هو ذلك المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة، سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظاما اجتماعيا، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها، وذلك بقصد الوصول إلى تعميمات متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المتشابهة¹.

ولقد اعتمد الباحث على هذا المنهج لإعداد جانب تطبيقي من خلال دراسة حالة آليات وهيئات دعم ترقية التشغيل بولاية تلمسان، سواء عن طريق المقابلات الميدانية التي شملت بعض مسؤولي هذه الهيئات، أو من خلال استنباط المعلومات من نتائج تفريغ بيانات استمارات الاستبيان الموجهة لعينة الدراسة والمدرجة ضمن برنامج SPSS وذلك بغية وضع تعميمات شاملة لمجتمع البحث.

5- منهج المسح الاجتماعي:

يعتبر منهج المسح الاجتماعي أحد أهم المناهج المستخدمة في الدراسات التي تشمل شرائح كبيرة من المجتمع، وهو ما يرتبط بموضوع دراستنا لاسيما في شقها الميداني، والتي اقترنت بدراسة الجدوى والفعالية المتعلقة بسياسات التشغيل على المستوى المحلي بولاية تلمسان، ولقد اعتمد الباحث على المسح الاجتماعي بالعينة وذلك نظرا للعدد الكبير من المستفيدين من صيغ تمويل المشاريع في إطار مختلف آليات دعم ترقية التشغيل، مثل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر "ANGEM"، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "CNAC"، والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية "ANADE".

ومن ميزات هذا المنهج أنه يساعد على ترميز البيانات الوصفية وتحويلها إلى أرقام، كما سيساعدنا ذلك في إدراجها ضمن أحد أهم برامج التحليل الإحصائي والذي نعتمد عليه في هذه الدراسة، وهو برنامج "SPSS" وهو ما يسهل علينا دراسة المتغيرات المرتبطة بموضوع البحث.

ثانيا: المقاربات

إن مقتضيات طبيعة المواضيع التي لها أبعاد ضمن مختلف مجالات العلوم الأخرى، مثلما هو الأمر في موضوع بحثنا المرتبط بمتغيري سياسات التشغيل وسوق العمل على المستوى المحلي، تستلزم نقل الظواهر والأحداث من مجالها الميداني إلى الجانب الفكري من أجل فهمها وتحليلها وتفسيرها، وهذا ما أدى بالباحث إلى اعتماد مجموعة من الاقتربات التي يراها مناسبة لتحديد مجموعة من الزوايا التي يمكن التطرق من خلالها إلى تفاصيل محاولات إيجاد أجوبة للإشكالية العامة للدراسة.

ونظرا لتمييز الدراسات المعاصرة وارتباطها الوثيق بوجهات نظر الباحثين الأكاديميين، تم توظيف العديد من الاقتربات والمتشكلة زمنيا عبر عدة مراحل متميزة بذاتها، ونوجز هذه الاقتربات فيما يلي:

¹ - عبد الباسط حسن، أصول البحث الاجتماعي، في: عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، 2009، ص130.

1- الاقتراب المؤسسي:

بالنظر لطبيعة موضوع البحث، والتي تُعنى بأحد أهم السياسات القطاعية والمتمثلة في سياسات التشغيل، فإن هذا المقتراب ينظر إلى هذه السياسات على أنها نتاج تفاعل المؤسسات المؤثرة بشكل كبير في العملية السياسية، واعتبارها كوحدة للتحليل، وفي دراستنا هاته، ومن خلال هذا المقتراب حاولنا تحديد فاعلية مؤسسات الدولة وطبيعة التفاعلات القائمة بينها في إطار وضع آليات تُعنى بمطالب الشباب فيما يخص إنشاء المؤسسات الخاصة بهم.

2- الاقتراب القانوني:

إن التعدد الواضح لأهداف وأبعاد سياسة التشغيل الوطنية في الجزائر، أفضى إلى حتمية تأطيرها وضبطها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، ومن هذا المنطلق أراد الباحث الاعتماد على هذا المقتراب من خلال الرجوع إلى مختلف المراسيم والقوانين المنظمة لسياسات التشغيل في الجزائر وما يقابلها من أطر تنظيمية لسوق العمل الوطني والمحلي، وبالتالي يمكن الكشف عن مجمل التغيرات الحاصلة في هذا القطاع، سواء بالنسبة للهيئات النازمة والمرافقة لترقية التشغيل أو بالنسبة لتحصيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب حاملي المشاريع.

3- اقتراب السياسات العامة:

بالرغم من حداثة علم السياسة العامة، إلا أنه قد تمكن من استقطاب العديد من الباحثين الأكاديميين والإداريين على حد سواء، للإسهاب في دراسة المشاكل المجتمعية ومحاولة إيجاد الحلول لها، فيرى الباحث أن هذا المقتراب يمكننا من التفريق بين الفواعل الرسمية والغير رسمية التي تجتهد في رسم وتنفيذ وتقييم السياسات، وبالتالي إمكانية معرفة موقع الفواعل المحلية في تنفيذ السياسات العامة في الجزائر، من خلال رصد ضوابط وإجراءات عملها وتحديد مستوى التفاعل الحاصل بينها.

ثالثا: الأدوات

بغية التفسير العلمي للظواهر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، على حد سواء، يقتضي استخدام مجموعة من الأدوات الأساسية لتحصيل مختلف الآراء والاقتراحات بخصوص موضوع معين، وعلى هذا الأساس، ارتأى الباحث الاعتماد على ثلاثة أدوات منهجية في غاية الأهمية، لجمع المعلومات من مصدرها الميداني المرتبط بعينة الدراسة، ومن بين هذه الأدوات نذكر ما يلي:

1- إستمارة الاستبيان:

انطلاقا من التعريف العام والشامل الذي يصف الاستمارة على أنها: " مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين"¹، أراد الباحث أن يبين أهميتها في تحصيل البيانات حول الظاهرة محل الدراسة بأساليب حسابية وإحصائية.

¹ - محمد عبيدات وآخرون، "منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات"، ط2، عمان: دار وائل للطباعة والنشر، 1999، ص63.

ومن أجل نجاح هذه الأداة المعرفية، يجب تكييف الأسئلة المطروحة في فقراتها مع الوضع الخاص بالمبحوثين، مع التركيز عند طرح السؤال على تحديد مجموعة من العوامل المساعدة أو المعرّقة لأهداف المؤسسة.

ومن خلال عينة الدراسة، والمتمثلة في مجموعة من الشباب حاملي المشاريع عبر مختلف دوائر ولاية تلمسان، يحاول الباحث بعد تفريغ الاستمارات ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS استخلاص النتائج الكمية للدراسة، عن طريق رصد آراء أفراد هذه العينة حول مدى مرافقة هيئات وآليات الدعم لمشاريعهم من جهة، وتحليل مدى تأثير السياسات المنتهجة محليا بالخصوصيات المحلية لسوق العمل من جهة أخرى.

2- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة إحدى التقنيات المنهجية المباشرة والرئيسية التي تستخدم في البحث العلمي، ومصدرا أساسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة، وتعتمد على قدرة الباحث على ترجمة ما لاحظته وتلمسه إلى أفكار وعبارات لها معنى ومقصد تسمح له بوضع فروض مبدئية يحتمل تحققها¹. ومن خلال اعتماد الباحث على الملاحظة سواء أثناء المقابلة الرسمية مع ممثلي إطار هيئات آليات الدعم بالولاية، أو بالاعتماد على تقنيات الملاحظة في إطارها الغير الرسمي، والتي قد تعطي نتائج مقبولة مقارنة بالملاحظة الرسمية التي تجعل من المبحوث يأخذ بعض الاحتياطات والتحفظات أثناء إجراء المقابلة معه، يسعى إلى تحصيل مجموعة من الملاحظات التي يمكن تدوينها في سجلات خاصة لكي يتم الاعتماد عليها أثناء فترة التحليل.

3- المقابلة:

باعتبار جل التعريفات لهذه الأداة البحثية تصب في اتجاه واحد، وهو أن المقابلة تشير إلى ذلك اللقاء المباشر ما بين طالب المعرفة والمتمثل في الباحث العلمي، وأفراد عينة الدراسة المرتبطة بموضوع البحث، وذلك بغية تحصيل البيانات والمعلومات التي يرى الباحث أنها تشكل إضافة معرفية تحليلية لجزئيات فرضيات الدراسة.

فمن خلال المقابلة، يسعى الباحث إلى إجراء مقابلات مباشرة مع مسؤولي وإطارات الهيئات المكلفة بترقية التشغيل في جانبها المتعلق بإنشاء المؤسسات، والمتمثلة في الآليات التالية (CNAC, ANGEM, ANADE) لطرح بعض الأسئلة بخصوص تلك العلاقة التبادلية بين هيئات الدعم والشباب حاملي المشاريع.

¹ - فريد سلام، التقنيات المنهجية الملائمة للبحث الاجتماعي (الملاحظة، المقابلة، الاستمارة)، ضمن الكتاب الجماعي الموسوم بـ "منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دليل الطالب في إنجاز بحث سوسولوجي" يتضمن أشغال الندوة العلمية حول: منهجية البحث العلمي، يوم 5 ماي 2016، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، ص282.

المطلب الثالث: المفاهيم الإجرائية والمصطلحات ذات الصلة

يشمل الإطار المفاهيمي لمتغيري "سياسات التشغيل" و"سوق العمل" العديد من المصطلحات، والتي سيعتمد عليها الباحث في مختلف أطوار إعداد هذه الدراسة، ومن خلال هذا المطلب سوف نحاول رصد أهمها عن طريق تقديم تعريفات إجرائية معتمدة للتحليل والتفسير في جزئيات هذا البحث، سنحدد بعضها فيما يلي:

1. المفاهيم المرتبطة بمتغير سياسات التشغيل:

إن دمج مصطلح التشغيل مع متغيرات أخرى نتج عنه العديد من المصطلحات المركبة الثنائية وسنتطرق إلى بعضها من خلال تعريفات إجرائية مبسطة تساعدنا على التحليل، وذلك وفق ما يلي:

أ. سياسات التشغيل:

نعتمد من خلال هذه الدراسة على تعريف إجرائي مفاده أن سياسات التشغيل تشمل ذلك التكامل بين مختلف السياسات القطاعية ذات الصلة، لاسيما الاقتصادية والاجتماعية منها، وفق تشريعات مرنة بما يكفل إشراك جميع الفواعل لرسم هذه السياسات وتنفيذها وتقويمها ضمن نطاق بيئي دائم التغيير، وذلك من أجل تحقيق جدوى هذه السياسات والمتمثل أساسا في تحقيق التنمية الشاملة والتي تضمن التوازن في سوق العمل.

ب. برامج التشغيل:

تمثل مختلف التدابير التي تبنتها الدولة في مجال التشغيل وذلك لمواجهة البطالة من جهة. وتحقيق التنمية بمختلف مجالاتها من جهة أخرى، كبرامج الإصلاحات والتضامن والإدماج وغيرها.

ج. مشاريع التشغيل:

في ظل تحقيق نجاعة مخرجات سياسات التشغيل، تسعى الحكومات إلى توفير إعانات وتحفيزات عن طريق مجموعة من الإجراءات المتسقة فيما بينها لوضع مشاريع التشغيل حيز التنفيذ.

د. إستراتيجية التشغيل:

يتم اعتماد استراتيجيات التشغيل وفق خطط عمل منتظمة، وأنظمة تشغيل وتكوين متكاملة ومتناسقة بما يضمن تطبيق البرامج الحكومية بسوق العمل.

2. المفاهيم المرتبطة بمتغير سوق العمل:

أ. سوق العمل:

يمكننا اقتراح تعريف إجرائي لهذا المصطلح المركب الثنائي "سوق العمل" على أنه ذلك المكان المجازي الذي يجمع بين عارضي العمل والطالبيين عليه ضمن نظام علائقي من التأثير والتأثر لضبط أسعار الخدمات في ظل حركية بيئة هذا النظام.

ب. العرض والطلب بسوق العمل:

تسمى آليات أو مكونات سوق العمل، حيث يشير الطلب بسوق العمل إلى مجمل ما يمكن أن توفره الشركات وأصحاب الأعمال من احتياجات لليد العاملة، أما العرض بسوق العمل، فهو يمثل تلك الفئة من الأشخاص الباحثة عن العمل والتي تمتلك خصائص معينة ومستوى معين من التأهيل.

ج. التوازن في سوق العمل:

التوازن في سوق العمل مرهون بذلك التقارب بين نسب الخدمات المعروضة من الأشخاص المؤهلين وما يقابلها من نفس نسب الخدمات المطلوبة، سواء المطروحة من طرف المؤسسات وأصحاب الأعمال أو ما يوفره السوق من فرص مقاولاتية.

د. مؤشرات سوق العمل:

عبارة عن مجموعة المتغيرات المعتمدة في وضع نظام معلومات سوق العمل، والتي توفر للباحث مجموعة البيانات يمكن اعتمادها في عمليات تقييم حركية سوق العمل ونجاعة سياسات التشغيل.

هـ. نظام معلومات سوق العمل:

يمثل آلية برمجية للبيانات والمعلومات المرتبة في مجموعات منتظمة من المؤشرات تساعد صانع القرار في سرعة ودقة تحصيل البيانات المعتمدة في عمليات الدراسة والتحليل.

3. المفاهيم المرتبطة بمتغير المرافقة:

أ. مرافقة حاملي المشاريع:

مجموعة من الإجراءات والمساعدات الموجهة لحاملي المشاريع، سواء على مستوى دور المقاولاتية بالجامعات ومصالح التكوين المهني، أو على مستوى ما تقدمه آليات وهيئات الدعم من مساعدات وتوجيهات ذوي المشاريع.

ب. هيئات/آليات الدعم:

تلك المؤسسات التي اعتمدها الحكومة لترقية التشغيل على المستوى المحلي ومرافقة الشباب من مرحلة الفكرة المقاولاتية إلى مرحلة بلورتها ميدانيا، ونذكر على سبيل المثال: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية «ANADE»، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر «ANGEM»، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة «CNAC».

4. المفاهيم المرتبطة بمتغير المقاولاتية:

أ. الفكر المقاولاتي:

كتعريف إجرائي يمكن اعتبار الفكر المقاولاتي كأحد أقطاب التنمية الشاملة والمستدامة، أي تعتبر المقاولاتية كسيرورة يتم على أساسها استحداث تنمية اقتصادية واجتماعية، وفق ما تمليه الأفكار النابعة عن إبداعات الأفراد أو المؤسسات، واعتمادها كضرورة تنظيمية أو اغتنام الفرص الاستثمارية، أو تلك العلاقة التبادلية بين ثنائية (الفرد-خلق القيمة).

ب. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يصعب تحديد تعريف شامل لمصطلح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتكمن هذه الصعوبة لتعريف هذا المفهوم المركب في عدة اعتبارات منها تعدد المؤشرات المعتمدة في قياس حجم هذه المؤسسات كعدد العمال ومعيار رأس المال.

ج. مشاتل المؤسسات:

هي عبارة عن مؤسسات عمومية تسعى من خلالها الحكومة إلى مساعدة ودعم إنشاء المؤسسات التي تدخل في إطار ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويمكن أن تتخذ المشاتل الأشكال التالية:

✎ المحضنة: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات؛ فهي بذلك توفر الشروط والظروف الملائمة من أجل ضمان نجاح المشاريع الصغيرة؛

✎ ورشة الربط: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية؛

✎ نزل المؤسسات: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

المطلب الرابع: هيكل الدراسة

في إطار سعينا للإجابة عن الإشكالية العامة حول موضوع دراستنا والموسوم بـ "سياسات التشغيل في الجزائر بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل: ولاية تلمسان أنموذجاً"، ومن أجل الإلمام بمختلف الجوانب النظرية والتطبيقية لمتغيرات الدراسة، قمنا بتقسيم هذا البحث إلى مقدمة تشمل الإطار العام للموضوع في سياقه الدولي والوطني والمحلي، تليها أربعة فصول، وفي الأخير وضعنا خاتمة تضم في محتواها نتائج وتوصيات وآفاق موضوع البحث.

أولاً: الفصل التمهيدي

والمعنون بالإطار المنهجي والتقني للدراسة، ففي جانبه المنهجي ركز الباحث على تحديد أهداف وأهمية الدراسة مع ذكر مبررات اختيار الموضوع الذاتية منها والموضوعية، وفي مطلب ثان تم ذكر جانب من أدبيات الدراسة التي لها صلة وطيدة بموضوع سياسات التشغيل، لنختتم من خلال مطلب ثالث نعالج فيه إشكالية البحث وأسئلتها الفرعية.

أما الجانب التقني، فاستهله الباحث بوضع إجابات مسبقة لإشكالية الدراسة من خلال طرح الفرضيات المعتمدة في التحليل، ليتبعه بعد ذلك مطلب آخر يعنى بمنهجية البحث لتحديد المناهج والمقاربات والأدوات البحثية باعتبارها تقنيات لا بد من توفرها كإحدى أهم ركائز البحث العلمي، وبعد ذلك تم التركيز على مجموعة من المفاهيم الإجرائية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة.

ثانياً: الفصل الأول

حاول الباحث إعطاء إطار نظري مفاهيمي لسياسات التشغيل وسوق العمل وفق ثلاثة

مباحث تتمثل فيما يلي:

المبحث الأول، خصص لمهية سياسات التشغيل من خلال رصد مفهومها وأهدافها وخصائصها، بالإضافة إلى تحديد الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل (السياسية والاقتصادية والاجتماعية).

أما المبحث الثاني، فقد تم تخصيصه لمتغير سوق العمل من خلال التطرق للمفهوم والمؤشرات المتداولة والمعتمدة في تحليل التفاعلات الحاصلة بسوق العمل، مع ذكر مميزات وخصائص سوق العمل.

وبخصوص المبحث الثالث، أراد من خلاله الباحث التطرق لتطور المقاربات والنماذج النظرية للتشغيل والفكر المقاولاتي، عن طريق رصد جانب معرفي لتطور المقاربات والنماذج النظرية للتشغيل وسوق العمل، مع تحديد النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي وتحديد الفرص الاستثمارية.

ثالثا: الفصل الثاني

من خلال مبحثين، تم تخصيص هذا الفصل لتشخيص واقع وآفاق سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، أين تم التركيز في المبحث الأول على ذلك الواقع الذي ميز سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، من خلال التعرّيج على مجموعة الأطر القانونية النازمة لسياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، وذكر البرامج والآليات المجسد والمنفذة لسياسات ترقية التشغيل، ليختم الباحث بالتطرق لمختلف التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر.

أما المبحث الثاني، فخصص لدراسة آفاق سياسات التشغيل في الجزائر والتي تدخل في إطار ما يسمى باتجاهات سوق العمل، وذلك بالتركيز على سياسات التشغيل وسوق العمل ضمن أولويات السياسة المالية، بالإضافة إلى ذكر آفاق تلك السياسات في إطار ديناميكية المتغيرات البيئية وأثرها على مستقبل سوق العمل في الجزائر.

رابعا: الفصل الثالث

يشمل في مجمله تفاصيل الدراسة الميدانية والمتعلقة بدراسة وتحليل التشغيل بولاية تلمسان ضمن ثنائية آليات الدعم-سوق العمل، حيث تم تخصيص المبحث الأول لرصد وتحليل مجموعة من الجداول الإحصائية للواقع العملي لآليات الدعم بولاية تلمسان، لهيئات (CNAC-ANADE-ANGEM).

أما المبحث الثاني، تم التركيز من خلاله على عرض وتحليل البيانات المستخلصة من أدوات البحث العلمي المعتمدة في هذه الدراسة كالمقابلة والاستبيان. مستهلين ذلك بتحديد مجتمع وعينة الدراسة، ثم جمع المعطيات وتحليلها وفق برنامج SPSS، لنختم بالنتائج العامة والتوصيات.

خلاصة الفصل التمهيدي

تمكننا من خلال الفصل التمهيدي وفي إطار شامل ومتكامل، رصد مجموعة من التقنيات المهمة والضرورية لتحليل موضوع دراستنا، ولعل تسميتنا لهذا الفصل بالإطار المنهجي والتقني كان نابعا عن ضرورة الفصل بين المتغيرات المنهجية المعتمدة في التحليل كالإشكالية ومبررات اختيار الموضوع وأدبيات الدراسة من جهة، ومجموع التقنيات التي تسهل على الباحث عملية الولوج إلى جزئيات البحث المرتبط بسياسات التشغيل وسوق العمل كالفرضيات والمقاربات والأدوات البحثية من جهة أخرى.

وتأسيسا لما سبق، أردنا أن نشير إلى أن هذا الفصل شمل خطوات بحثية منظمة، تتسم بعلاقة الترابط والتكامل فيما بينها، فأهمية موضوع سياسات التشغيل في الجزائر متداخلة مع الأهداف المسطرة من طرف الباحث، مما يؤدي بالباحث إلى الفهم الجيد للموضوع وبالتالي طرح الإشكالية العامة للدراسة بطريقة تشمل جميع المتغيرات.

وقبل ذلك كله، نشير إلى أن هذا الفصل سمح لنا بالتطرق لمجموعة من العوامل التي تعتبر مهمة للبحوث العلمية، حيث ركزنا على تحديد أصالة موضوع البحث وما يقابله من تميز علمي، بالإضافة إلى الأثر الاجتماعي والسياسي والاقتصادي الناجم عن ممارسة هذا النوع من السياسات القطاعية، ونختم من خلال الإشارة أن موضوع البحث منفتح على معظم التخصصات العلمية، بحكم أن العلوم والمعارف الإنسانية تشترك في عدة ترابطات بحثية وامتدادات ضمن العديد من النقاط المشتركة.

الفصل الأول:
تأصيل مفاهيمي ونظري
لسياسات التشغيل وسوق العمل

تمهيد:

إن دراسة الظواهر أو الوقائع الاجتماعية بشكل عام تتطلب تحديد جملة من المفاهيم والمصطلحات المعتمدة في التحليل، والتي تشكل أساس الاتصال بين الخبراء والأكاديميين في مختلف المجالات المعرفية.

ولابد من الإشارة إلى أن المفاهيم ما هي إلا اللبنة الأولى المعتمدة من العلماء لفهم العلم وأن التفكير العلمي ما هو إلا مجموعة من المفاهيم تستخدم في حقول المعرفة أيا كان نوعها، وإن هذه المفاهيم في مجال تلك المعرفة ما هي إلا لغة وصف عالم المعرفة¹.

وباعتبار أن لسياسات التشغيل مجموعة من الآليات تجعلها في تفاعل دائم مع متغير سوق العمل لترقيته والاستجابة لمتطلباته وتحدياته، ارتأينا من خلال هذا المحور أن نتطرق إلى مصطلحي "سياسات التشغيل" و"سوق العمل" في إطار فكري معرفي يشمل ماهية هذين المتغيرين، بالإضافة إلى دراسة تطور المقاربات والنماذج النظرية للتشغيل وسوق العمل وذلك وفق المباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية سياسات التشغيل

تنصبُّ الدراسة في هذا المبحث على تحديد ماهية سياسات التشغيل وذلك من خلال التطرق لمضامين هذا المصطلح وفق ما تشمله مختلف العلوم الاجتماعية من تعدد في الرؤى حول تحديد التعريفات والأنواع والأسس، بالإضافة إلى التعرّيج على بعض الخصائص العامة التي تميز هذه السياسات مع الإشارة إلى أهم الأهداف الكبرى المرجوة منها، وفي آخر نقطة من هذا المبحث سيتم ذكر مختلف الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل، وكل ذلك من خلال التطرق إلى المطالب التالية:

المطلب الأول: مفهوم سياسات التشغيل

إن الحديث عن سياسة التشغيل في مختلف المجتمعات مقرون بالسياسات الاقتصادية وحتى السياسات الاجتماعية المعتمدة من طرف صناع القرار في كل مراحل إعدادها وتنفيذها وتقييمها، مع دراسة البيئة التي تتفاعل فيها في جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية والتنظيمية، ولا يمكننا فهم تلك الإجراءات إلا من خلال استعراض أهم التعريفات المتعلقة بسياسات التشغيل وما يحويه هذا المصطلح من تعدد الرؤى المحددة لمعناه ومختلف المصطلحات ذات الصلة به، مع التطرق إلى أنواع هذه السياسات ضمن معايير التصنيف المعتمدة، بالإضافة إلى دراسة أسس التشغيل المنتهجة لتحديد الاستراتيجيات الوطنية للتشغيل.

¹ - معمر عبد المؤمن علي، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية (الأساسيات والتقنيات والأساليب)، بنغازي: دار الكتب الوطنية، 2008، ص 98.

أولا - تعريف التشغيل وسياسات التشغيل:

من أجل أن تكون المفاهيم واضحة ودقيقة ومتفق عليها، ارتأينا أن نفرق، من خلال هذا المدخل، بين مصطلحين في غاية الأهمية وهما "التشغيل" و "سياسات التشغيل" واللذان يقترنان ببعضهما البعض في كثير من الحالات.

وانطلاقا مما أشار إليه الأستاذ مدني بن شهرة "على أن سياسات التشغيل تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية فضلا عن سياسة اقتصاد السوق، حيث يكون الهدف من هذه الإجراءات هو أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل"¹، إن مصطلح "سياسات التشغيل" شهد العديد من التعريفات انطلاقا من تعدد الإقترابات التي تم على أساسها دراسة هذا الموضوع.

وقبل التطرق لهذه التعريفات كان لزاما علينا التعرّيج على مجموعة من المفاهيم المرتبطة بسياسات التشغيل مثل التشغيل و وظيفة التشغيل

(1)-تعريف التشغيل:

يستند مفهوم التشغيل على تباين وتعدد كبير في شرحه سواء لدى الاقتصاديين أو الباحثين في علم الاجتماع وغيرهم، وهذا التباين نابع من اختلاف الزوايا التي يتم من خلالها النظر إلى الموضوع. فمن منظور اقتصادي يعرف التشغيل على أنه: "استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص في العمل، لرفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين، وكذا حقه في الامتيازات المترتبة خلال مساره المهني"².

ويعرف التشغيل أيضا بأنه: "الجهد الإرادي المبذول في سبيل الحصول على المنفعة، إذن فهناك قوة يقتضى بذلها، وهي إرادية أي ليست نزوة طارئة على الإنسان للتسلية، ويجب أن تتوفر للجميع الإمكانيات التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل"³.

كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي والحديث استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، أو الإدارية أو الخدمائية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة⁴.

¹ - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، ص164.

² - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص46.

³ - برتراند بوغارو، المشكلات الاقتصادية الكبرى في العصر الحديث، ترجمة: دار رضا، بيروت: دار المكتبة الحياة، دت، ص23.

⁴ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص36.

أما لدى المنظور الإداري تعريف آخر لعملية التشغيل مفادها: "أن عملية التشغيل هي مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة"¹.

من جهة أخرى يشار إلى التشغيل بأنه: "تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية، حيث عرف المكتب الدولي للعمل من خلال الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية، مع إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات"².

(2)- تعريف وظيفة التشغيل:

وظيفة التشغيل أو كما يسميها بعض الدارسين في مجال الموارد البشرية ووظيفة التوظيف أو الاستقدام ... الخ، هي إحدى الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية إلى جانب وظيفة التكوين والتنمية والتحفيز وأخيرا الصيانة والمحافظة.

وتعني هذه الوظيفة الحصول على العاملين وتوظيفهم في المناصب الشاغرة ويتضمن الاستقدام أيضا أنشطة الاستقطاب والاختيار، حسب حاجة المؤسسة، أي استقطاب أفضل الموارد البشرية الموجودة في سوق العمل³، والتعيين والتوجيه واختيار وانتقاء أفضلها كفاءة ومهارة وتعيينها في المناصب المناسبة، وتوجيهها للتأقلم السريع مع الأعمال المطلوب إنجازها.

ولقد شهدت وظيفة التشغيل تطورا في ممارساتها كنتيجة للتطور الذي شهدته إدارة الموارد البشرية، التي أصبحت مسؤولة عن خلق قوة عمل فعالة قادرة على إنجاز إستراتيجية المؤسسة وتحقيق أهدافها. ولا يتم ذلك إلا بتصميم برامج ووضع سياسات حديثة وفعالة تمكن من استقطاب أفضل الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة من سوق العمل، وتنتقي أنسبها باستخدام تقنيات حديثة للكشف عن المهارات والقدرات العملية للموارد البشرية⁴.

(3)- تعريف سياسات التشغيل:

هناك العديد من التعريفات الخاصة بسياسات التشغيل، ويرجع هذا التعدد لما لعنصر العمل من أهمية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للدولة، ذلك أن برامج التشغيل باتت تأخذ حيزا كبيرا من الأهمية عند رسم السياسات المرتبطة بالتشغيل.

¹ - سميرة عبد الصمد، سياسات التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات، مداخلة أقيمت بالمؤتمر الوطني "سياسات التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية"، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، يومي 13 و 14 أفريل 2011.

² - عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، ص 191.

³ - محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، بيروت: الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 1993، ص 34.

⁴ - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة. بعد استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، 2005، ص 13.

ولقد تم تعريف سياسة التشغيل (Politique d'emploi) على أنها: "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموًا متناسقًا في مختلف الصناعات والمناطق".¹ ومن منظور آخر، تمت الإشارة إلى سياسات التشغيل على أنها مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أدائه والتقليل من الاختلالات التي يمكن أن تبرز أو تظهر في هذا السوق.²

كما يقصد بسياسات التشغيل "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفرادًا كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة)، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه".³

ومن جهة أخرى، عرف المكتب الدولي للعمل (BIT) سياسات التشغيل على أنها "رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين".⁴

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على أنها "مجموع الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج".⁵

ومن وجهة نظر أخرى، تم تعريف سياسات التشغيل على أنها: "مجموع التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة-أصحاب العمل-العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل. كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددتها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية، وتشغيل الباحثين عن العمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل، وبما يتفق مع السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة ومعالجة مستويات الفقر والحد منه، وتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية وأهداف التشغيل".⁶

¹ - زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، إنجليزي-فرنسي-عربي، ط2، بيروت: دار الكتاب اللبناني، 1994، ص178.
² - محمد ادريوش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع: اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، الجزائر، 2012-2013، ص35.
³ - بلقاسم سلاطونية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، ص61.

⁴ - Département des politiques de l'emploi (BIT), **guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi**, première édition, Genève, 2012, p15.

⁵ - عبد الرزاق مولاي لخضر، المرجع السابق، ص191.
⁶ - مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي "خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي"، 30 نوفمبر-3 ديسمبر 2008، منظمة العمل الدولية، ص9.

وبالرغم من اختلاف طرق الاستعمال واعتبارا لخصوصيات الدول الاقتصادية منها والاجتماعية فقد ساد تعريف عام لسياسات التشغيل على أنه مجموعة من التوجهات التي تتبناها الدولة من أجل تأمين:¹

- أكبر قدر ممكن من فرص العمل المجزية لمواطنيها من خلال الإعفاءات والحوافز والتشجيعات دون الإخلال بالسياسات الاقتصادية العامة للبلد؛
- الملاءمة بين تأهيل الموارد البشرية وحاجيات الاقتصاد؛
- مرونة سوق الشغل عن طريق مراجعة تشريعات العمل؛

ونعتمد من خلال هذه الدراسة على تعريف إجرائي مفاده أن سياسات التشغيل تشمل ذلك التكامل بين مختلف السياسات القطاعية ذات الصلة، لاسيما الاقتصادية والاجتماعية منها، وفق تشريعات مرنة بما يكفل إشراك جميع الفواعل لرسم هذه السياسات وتنفيذها وتقويمها ضمن نطاق بيئي دائم التغيير، وذلك من أجل تحقيق جدوى هذه السياسات والمتمثل أساسا في تحقيق التنمية الشاملة والتي تضمن التوازن في سوق العمل.

(4) - المصطلحات ذات الصلة بالتشغيل:

لا تكاد تخلوا معظم الدراسات الأكاديمية والبحثية من مفاهيم ومصطلحات فرعية ذات صلة بالموضوع الرئيسي للبحث، فموضوعنا المرتبط أساسا بسياسات التشغيل يحتاج إلى التطرق لمجموعة من المفاهيم السائدة والمستقاة من الموضوع ذاته، فطبيعة هذه الدراسة تتطلب منا التطرق إلى المصطلحات الأخرى مثل:

(أ) - العمل اللائق:

يعتبر من بين المفاهيم التي شهدت رواجاً وتداولاً كبيرين في الآونة الأخيرة، لاسيما من طرف المنظمات الدولية، كمنظمة العمل الدولية وجمعيات حقوق الإنسان، كما تم التطرق إليه في عدة محافل معرفية كالملتقيات والندوات العلمية والاجتماعات الإدارية.

ولقد تبنت منظمة العمل الدولية عام 1999 مفهوم "العمل اللائق" على أنه: "العمل المنتج الذي يليق بالإنسان وبقدراته وإمكانياته ويحقق له مستوى لائقاً من العيش الكريم ويحقق له الحرية والعدالة والأمن".²

ونظراً للاهتمام المتزايد لدعم العمل اللائق على صعيد جميع المستويات، سارعت منظمة العمل الدولية إلى نشر "إعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة"، وهو يمثل إطاراً للنهوض بعوامة عادلة قائمة على العمل اللائق.³

¹ - محمد ادريوش دحمانى، المرجع السابق، ص 58.

² - محمد عدنان وديع، العمل اللائق، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، شوهد يوم: 2019/09/26، عبر الموقع: <http://www.arab-api.org>

³ - منظمة العمل الدولية، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جوان 2008، منشورات المكتب الدولي للعمل، سويسرا، 2008، ص 1.

كما يعتبر العمل اللائق ضمانا للسلام في المجتمعات ويعكس اهتمامات كل من الحكومات والعمال وأصحاب العمل الذين يشكلون التركيبة الثلاثية التي تتميز بها منظمة العمل الدولية، والتي تعتبر أساس وضع أي سياسة للتشغيل التي تمكن من تعزيز العمل اللائق للجميع؛ هذا الأخير الذي من خصائصه أنه عمل منتج وآمن، يضمن احترام حقوق العامل كما يوفر دخلا ملائما وحماية اجتماعية مع ضمان الحوار الاجتماعي وحرية النقابات والمفاوضات والمشاركة.¹

(ب)- البطالة:

تعتبر البطالة من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية التي تشهدها المجتمعات سواء المتقدمة منها أو المتخلفة، فهي بذلك تمثل تحديات عظمى تواجه صناع القرار وتجبرهم على بذل المزيد من السياسات التي تعنى بجانب التشغيل.

ولقد عرفت منظمة العمل الدولية البطالة بأنها: "مصطلح يشمل كل الأفراد ضمن سن العمل والقادرين عليه والراغبين به، وفي نفس الوقت لا يجدون فرص عمل رغم بحثهم".²

كما تشير البطالة إلى ذلك "الفرق بين حجم العمل المعروض، وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة والمطلوبة عند مستوى معين من الأجور".

وحسب معايير الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) فإن البطال هو كل شخص تتوفر فيه الشروط التالية³:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 سنة و 50 سنة.
 - أن لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي.
 - أن يكون في حالة بحث عن العمل وقد قام بالإجراءات اللازمة للعثور عليه.
 - أن يكون في تمام الاستعداد للعمل وأن يكون مؤهلا لذلك
- وفي ذات السياق، يمكن التمييز بين المصطلحات التالية:⁴
- ❖ الموظفون: العاملون بشكل كامل مقابل العمالة الناقصة، نوعية التوظيف (الدخل، واستخدام المهارات، والأمن الوظيفي، والحماية القانونية والاجتماعية ... الخ).
 - ❖ العاطلون عن العمل: الباحثون عن العمل الأول مقابل الأشخاص الذين لديهم خبرة عمل سابقة، ومدة البطالة، والتغطية بالتأمين ضد البطالة، وما إلى ذلك.
 - ❖ غير نشيطين اقتصاديًا: درجة الارتباط بسوق العمل (مثل العمال المحبطين).

¹ - محمد عدنان وديع، سياسات التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، شوهديوم: 2019/09/26، على الرابط : <http://www.arab-api.org/images/training/programmes/1/2007/27C27-6.pdf>

² - الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية، 2014، (www.ilo.org).

³ - Office National des Statistiques, **l'emploi et le chômage**, (données statistiques, n° 226, éditions ONS), Algérie, 1995, p8.

⁴ - Monica D. Castillo, **Labour Force Framework: Concepts, Definitions, Issues and Classifications**, ILO Department of Statistics – Geneva, 2011, P21.

ثانيا - أنواع سياسات التشغيل:

إن مجالات سياسات التشغيل واسعة ومتعددة في مختلف مستوياتها، كما أنها ترتبط بإدراك صناع القرار بمدى أهمية هذه السياسات وارتباطها الوثيق بالتنمية الشاملة من جهة، وبالحيوة اليومية للمواطن من جهة أخرى، وعلى هذا الأساس فإن أنواع سياسات التشغيل يمكن تمييزها وتصنيفها وفق مجموعة من المعايير مثل:

1- أنواع سياسات التشغيل حسب معيار تدخل الدولة:

يركز المختصون في تحديد أنواع سياسات التشغيل على معيار تصنيف يأخذ بعين الاعتبار إيجابية وسلبية هذه السياسات، وعلى هذا الأساس تم اقتراح نوعين وهما:

أ- سياسات التشغيل النشطة أو الإيجابية:

تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة، وتستعمل زمرة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، وتعمل على تنشيط الطلب ومواءمة التعليم والتدريب بناء على معلومات سوق العمل.¹

وتتمثل في كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الاحتفاظ بمستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحث عن عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد، ووفقا لهذه السياسة فقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تندرج ضمنها، وهي المصالح العمومية للتشغيل، والتكوين المهني، والتناوب على الوظائف وتقسيم العمل، وحوافز العمل، وخلق فرص عمل مباشرة وكذا إعانات لخلق المؤسسات.²

ويمكن رصد أهم ملامح سياسة التشغيل النشطة في العناصر التالية.³

- ✓ الخدمات التي تقدمها مصالح التشغيل العمومية أي مؤسسات الوساطة الرسمية.
- ✓ التدريب لفائدة طالبي الشغل الجدد والمفصولين عن العمل، والمهنيين بالفصل والعمال المستخدمين.
- ✓ الإجراءات والحوافز الخاصة بتشغيل الشباب.
- ✓ التشغيل المدعم وإحداث مواطن الشغل عن طريق العمل المستقل وإحداث المؤسسات.
- ✓ الإجراءات والحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية ذات الحاجيات الخصوصية.

¹ - إيناس بوسحلة وآخرون، دور سياسة التشغيل في الجزائر في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة ماجستير ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل، قسم علم الاجتماع، جامعة ورقلة، الجزائر، 2009، ص 40.

² - عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة (2001-2012)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص: الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة سطيف، الجزائر، 2014-2015، ص 44.

³ - راضية بوزيان، سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشطة للحد من البطالة في الجزائر، مقارنة سوسيو-اقتصادية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول "استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 8.

(ب)- سياسات التشغيل السلبية:

وهي تعالج مظاهر المرض، وليس أسبابه وجذوره، وتترك مفهوم التشغيل الكامل، وغالبا ما تكون مجرد اصطناع إحصائي للتخلص من البطالة، وتتجه نحو الأمد القصير.¹

وعلى عكس الآليات المعتمدة من خلال سياسات التشغيل النشطة، فهناك وسائل نابغة عن سياسات التراجع عن التشغيل أو الاتجاه السلبي نحو عمليات التشغيل، تدور أساسا حول تشجيع تراجع معدلات التشغيل وذلك لتحقيق أهداف قد تتضمنها أهداف السياسة الاقتصادية بشكل عام، ويمكن تعداد هذه الآليات ضمن هذا النطاق وفق ما يلي:²

- ❖ الاعتماد على منحة البطالة كتعويض للعاطلين.
- ❖ تحفيز عمليات تراجع معدلات النشاط، تمويل عمليات الإحالة على التقاعد المبكر، كما يمكن اللجوء إلى طرد الجاليات الأجنبية إلى بلدانهم الأصلية.
- ❖ اعتماد تخفيض سن التقاعد.
- ❖ اعتماد تقسيم العمل عن طريق توقيت العمل.

(2)- أنواع سياسات التشغيل حسب النمط الاقتصادي السائد:

وبالإضافة إلى معيار التصنيف السالف الذكر والمتمثل في سياسات التشغيل بحسب وسائل تدخل الدولة، نذكر معيارا آخر وهو أنواع سياسات التشغيل بحسب النمط الاقتصادي السائد والذي تم من خلاله التمييز بين النوعين التاليين:³

(أ)- سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الاشتراكي:

إذ لا تخرج هذه السياسات عن نطاق الدولة وتعتبر القطاع الموظف وتقوم بعملية تخطيط السياسة التشغيلية وتحدد البرامج والآليات قصد تنفيذها، فالدولة تقع ضمن مسؤوليتها مهمة التكفل بخلق فرص عمل جديدة ودائمة.

(ب)- سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الحر:

في هذا النوع من الأنظمة تقوم الدولة برسم الخطوط العريضة لسياسة التشغيل إلا أن عملية التنفيذ لا تتم إلا بإشراك القطاع الخاص وهنا تلجأ الدولة إلى تشجيع الأفراد على خلق فرص عمل لذواتهم وللآخرين، ففي ظل هذا الاقتصاد لا تتحمل الدولة تكلفة التوظيف في أغلب القطاعات ماعدا بعض المجالات والفئات الاجتماعية المعينة.

¹ - إيناس بوسحلة وآخرون، المرجع نفسه، ص 40.

² - Des ressources pour la spécialité de SES au baccalauréa , académie de Lyon , sue le site : www.brises.org, vu le 18/05/2018.

³ - منظمة العمل العربية، موجز التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية " نحو سياسات وآليات فاعلة، مصر، 2008، ص 69.

ثالثا - آليات وأسس سياسات التشغيل:

يقتضي الحديث في هذا الجانب على أهم الآليات المعتمدة لتحديد الاستراتيجيات الوطنية للتشغيل، وكذا مختلف الأسس المرتبطة بسياسات التشغيل ضمن إرهاصات توفير مناصب الشغل وتفاعلاتها ضمن تنوع التشغيل والجدوى منه، وكل ذلك من خلال ما يلي:

(1)- آليات عمل سياسات التشغيل:

من أجل السير الحسن لسياسات التشغيل، وفي نطاق علاقاتها الوطيدة بحالة سوق العمل وتفاعل آلياتها ضمن الحركية الاقتصادية لكل دولة، وضعت مجموعة من الوسائل والتي لها أهمية بالغة في رسم وتنفيذ هذه السياسات، والتي من شأنها مراعاة خطط إستراتيجية لخلق المزيد من فرص العمل وتحقيق أفكار الشباب المقاولاتية على أرض الواقع.

إن هذه الإستراتيجية تعمل أساسا على تطبيق مبدأ التحضير للعمل، لتحتم على العاطلين عن العمل الذين يستفيدون من منحة البطالة البحث عن عمل وتحسين قدراتهم التشغيلية، وذلك باعتماد الفعالية في خدمات إعادة الدمج، ولهذا نجد الآليات المعتمدة في هذا الشأن كما يلي:¹

- تحفيز المؤسسات على توظيف اليد العاملة، مثلا عن طريق تخصيص منح خاصة بتوظيف الشباب أو تخفيض تكاليف العمل بتخفيض أو إعفاء الاشتراكات الاجتماعية.
 - خلق فرص عمل في القطاع العمومي ومساعدة العاطلين في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الخاصة.
 - المساعدة على خلق فرص عمل في القطاع الغير تجاري بتمويل من القطاع العمومي كعقود العمل التضامنية.
 - تحسين آليات سوق العمل باعتماد آليات اتصال فعالة بين العرض والطلب عن طريق التوجيه الحسن للعاطلين.
 - إعطاء الأولوية للتدريب المهني من أجل مواكبة اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية الحديثة.
 - زيادة المرونة بدرجة أكبر في سوق العمل.
- إن الهدف من هذه السياسات من خلال هذا الكم الهائل من الإجراءات هو تحقيق تنمية حقيقية تضمن الحلول الملائمة لأزمة البطالة وفق ما تشمله من تعدد وتنوع في آليات دعم عمليات التشغيل.

¹ - Lasary ' Economie générale, la collection de l'étudiant', Alger : El Dar el Othmania, 2007, p163.

(2)- أسس سياسات التشغيل:

تتعدد وتنوع أسس سياسات التشغيل حسب الجدوى المرجوة من هذه السياسات، معتمدين في ذلك على التنوع في التشغيل من الكامل إلى الإنتاجي وصولاً إلى التشغيل المستمد من حرية الاختيار وما يكفله من استقرار، حيث يمكن إجمالها فيما يلي:¹

(أ)- التشغيل الكامل:

ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي، والقادرين على العمل والراغبين فيه، والذين لا عمل لهم، أي انتهاج سياسة متواصلة لإحداث مناصب الشغل وتكوين العمال، والمطلوب كذلك هو الاستجابة للمقتضيات الإنتاجية التي يؤدي ارتفاعها إلى توفير فائض على قوى العمل.

(ب)- التشغيل الإنتاجي:

والمقصود منه هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة، ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل. والعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة.

(ج)- التشغيل المستمد من حرية الاختيار:

ويتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام، وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية، فقد أكد تصريح "فيلا دلفيا" على مسؤولية منظمة العمل الدولية نحو فحص ومراعاة آثار السياسات الاقتصادية والمالية على السياسة العمالية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر أن لجميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع، الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية والروحية بحرية وكرامة في ظل أمن اقتصادي وغرض متساوية.

(د)- كفالة الاستقرار:

ينص مؤتمر منظمة العمل الدولية على أن سياسة التشغيل ينبغي أن تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان، وذلك بحصر التغيرات غير المناسبة للعمل إلى أدنى حد مستطاع، وضمان الاستقرار في العمل يتطلب:

- ❖ التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية: وذلك عن طريق إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين أو بدورات التطوير.
- ❖ اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها: لأنها تؤدي أحيانا إلى تقليص العمل في العملية الإنتاجية، والتكنولوجيا تلعب دورا كبيرا في استمرارية التشغيل واستقراره.

¹- رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 2011، ص 68.

المطلب الثاني: أهداف وخصائص سياسات التشغيل

باعتبار أن مضمون سياسات التشغيل يدرس في إطار عام يشمل مختلف السياسات القطاعية، وحيث أن دراسة السياسة العامة بشكل عام تعتبر أحد الاتجاهات الحديثة في حقل النظم السياسية المقارنة، والتي تنضوي تحت حركية النظام السياسي وتسلط الضوء على مخرجاته، وعلى ضوء ذلك فإن أهداف وخصائص سياسات التشغيل ما هي إلا جزء من أهداف وخصائص السياسات العامة بشكل عام، فمن خلال هذا المطلب ارتأينا أن نخرج على جدوى تلك السياسات والتي تشير أساساً إلى مختلف أهدافها، بالإضافة إلى أهم الخصائص التي ميزتها في نطاق تفاعلاتها ضمن علاقتها بمختلف الحقول المعرفية.

أولاً: أهداف سياسات التشغيل

ومن أجل فهم المآلات والرؤى المدرجة ضمن مساعي تحقيق أهداف سياسات التشغيل، ارتأينا في البداية أن نشير إلى أهمية هذه السياسات ضمن متطلبات إحداث التوازن بين آليات العرض والطلب في سوق العمل، ثم نخرج بعد ذلك على مختلف الأهداف العامة المرجوة من اتخاذ استراتيجيات التشغيل، وذلك وفق النقاط التالية:

1- أهمية سياسات التشغيل:

اعتباراً من أن مؤشر سوق العمل قد أصبح من المؤشرات الرئيسية المؤثرة على فعالية المخططات والإستراتيجيات التنموية السياسية والاجتماعية والاقتصادية المعتمدة من طرف المجتمعات المعاصرة، وبما أن سياسات الشغل تأتي لمعالجة الاختلالات التي تطرأ على سوق العمل، والتي عجزت عنها السياسات الاقتصادية، لذلك يجب النظر في دور هذه الأخيرة في تطوير الشغل، فالسياسة الناجعة التي تستجيب لمتطلبات التشغيل الكامل يجب أن تحيط بجوانب عديدة منها:¹

- تشجيع الطلب الذي من شأنه المحافظة على الوظائف الحالية وخلق وظائف جديدة.
- إصلاح القطاع المالي والمصرفي بما يتماشى ومتطلبات الاستثمار.
- المحافظة على استقرار سعر الصرف، تنافسية العملة وكذا تنافسية الدولة.
- تشجيع التصدير والتحكم في حركة رؤوس الأموال خاصة نحو الخارج، وتوجيهها داخليا نحو القطاعات والمناطق بالشكل الذي يسمح بخلق الوظائف وتحقيق التنمية.

¹ - Azita BERAR AWAD, Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi, BIT, 1^{ère} édition, 2012, p 15.

(2)- أهداف سياسات التشغيل:

- يسعى كل من صناع القرار و مؤسسات المجتمع المدني إلى الاعتماد على مجموعة من المعارف والأدوات التي تساعدهم، وفق آلية التشارك وفي إطار ما يسمى بشبكة السياسة العامة (Policy Network)، على تطوير سياسات التشغيل من خلال وضع الأهداف وتطوير المنهجيات المعتمدة.
- وتهدف سياسات التشغيل عموماً إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:¹
- توفير فرص العمل، وهذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة.
 - تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها، مع تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
 - خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة ويرفع من مستوى معيشتهم، واستخدام أكثر كفاءة لقدرات العمال، بما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني ويرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية للبلد.
 - توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
 - استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
 - تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

وتهدف سياسات التشغيل إلى إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع وفق آليات ترفع مناصب الشغل، كما تساهم في القضاء على البطالة وبالتالي ما يصاحبها من آفات اجتماعية خطيرة كال فقر والتخلف والامية².

كما تختلف أهداف سياسات التشغيل من مجتمع إلى آخر ومن منطقة محلية إلى أخرى، وهذا يعود أساساً إلى الأهداف العامة المرجوة من اتخاذ استراتيجيات التشغيل، إلا أنه يمكن التركيز على عدة أهداف رئيسية يمكنها أن تكون مشتركة في كل المجتمعات والتي نذكرها فيما يلي:³

- ✓ زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- ✓ رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- ✓ توفير فرص العمل وحرية الاختيار لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل.

¹ - عمار رواب، صباح غربي، المرجع السابق، ص70.

² - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، المرجع السابق، ص166.

³ - سعدية زابدي، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، العدد 13، 2017.

- ✓ استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن.
 - ✓ تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
 - ✓ تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
 - ✓ التخفيف من حدة أزمة البطالة والتخفيف من آثارها السلبية بقدر الإمكان.
- أما لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية التابعة لمكتب العمل الدولي، فقد لخصت أهداف سياسات التشغيل على النحو التالي:¹
- (أ) - خلق العمالة:

تدعم سياسات الشغل إنشاء أو توليد الوظائف من خلال الأشغال العامة وإقامة المنشآت والمشاريع فضلاً عن توفير إعانات التوظيف وغيرها من التدابير التي تسمح بخلق الوظائف بصورة مباشرة، وبصورة غير مباشرة تساهم سياسات الشغل في خلف الوظائف من خلال تحسين قابلية الاستخدام عن طريق التكوين وضمان كفاءة بورصات العمل التي توفر معلومات أفضل عن سوق العمل.

(ب) الأمن المصاحب للتغيير:

لقد أدى الانفتاح الحالي على التجارة والاستثمار والتطور التكنولوجي المستمر إلى إحداث عمليات إعادة التوزيع الداخلية لليد العاملة، ونتيجة لذلك تجد الحكومات نفسها مجبرة على إيجاد السبل الكفيلة بمواجهة هذه التغيرات، وتعد سياسات سوق العمل النشطة من أدوات التصدي للآثار السلبية للتغيير الهيكلي وتناقص الطلب على اليد العاملة، ومن ثم فهي تحقق الأمن المصاحب للتغيير.

(ج) الإنصاف:

تتمثل إحدى المهام المباشرة لسياسات التشغيل في ضمان مشاركة فئات مستهدفة، وهذا يسمح بالقضاء على أشكال التمييز ضد كبار السن أو الشباب أو المعاقين أو المهاجرين وكذا التمييز ضد المرأة،

(د) التخفيف من حدة الفقر:

تسهم سياسات سوق العمل في التخفيف من حدة الفقر من خلال مختلف التدابير والبرامج التي توفر العمل، والتكوين والدخل، ولأن العمل اللائق هو أفضل ضمان ضد الفقر، نجد سياسات

¹ - مدلسي شكري، أليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، 2017-2018، ص 80-81.

سوق العمل تركز على كل ما من شأنه تحقيق الاستخدام الأمثل للفرد من برامج تكوينية للتأهيل وإعادة التأهيل أو إعانات التوظيف أو المساعدة على إنشاء مشاريع.

ثانياً: خصائص سياسات التشغيل

اعتباراً من "السياسة العامة من منظور الحكومة" فإنها قد ترسم من طرف قواعد رسمية والمتمثلة في الحكومة والتي تقوم باتخاذ القرارات وتنفيذها حيث عرفها جيمس أندرسون على أنها: "برنامج عمل مقترح يعقبه أداء فردي أو جماعي في التصدي لمشكلة أو مواجهة قضية معينة"¹

وانطلاقاً من أن السياسة العامة تناقش ثم تقر ثم تصدر من جهات رسمية مخولة دستورياً بذلك، وحيث لا يمنع من مشاركة الجهات غير الرسمية في بلورة أفكارها وبدائلها²، وحيث أن السياسات لا تكون عامة إلا إذا توافقت مع بيئتها، وما يسودها من قيم وعقائد ونظم اجتماعية³، فإن سياسات التشغيل تتميز بمجموعة مترابطة من الخصائص الأساسية التي لا بد من توافرها لتحقيق أهدافها ونجاحتها، والتي ويمكن أن نستشفها من خلال خصائص السياسات العامة ونوجزها على النحو التالي:

- السياسة العامة تعكس ما يسمى بالجدوى السياسية: أي أنه لا بد أن تقيم السياسة العامة قبل المباشرة في تنفيذها، حيث تمثل الجدوى مؤشراً هاماً من مؤشرات نجاح السياسة العامة، وذلك بطرح تساؤلات حول النتائج والأهداف المرجوة من قبل تلك السياسات.⁴ فمن خلال هذه الخاصية، تسعى سياسات التشغيل إلى البحث مسبقاً عن طريق طرح الرؤى والتساؤلات حول مدى تحقيق الأهداف المرجوة ضمن تفاعل تلك السياسات مع متطلبات سوق العمل.
- السياسة العامة ذات سلطة شرعية: حيث بمجرد إقرار سياسة عامة معينة من قبل صانعيها، لا بد من إصدار قانون بشأنها أو مرسوم⁵، وهو ما لمسناه حقاً من خلال ذلك الكم الهائل من القوانين والمراسيم التي تسنها حكومات المجتمعات المعاصرة لضبط سياسات التشغيل مع ما يتماشى وتكييفها مع تغيرات بيئة هذه السياسات الدائمة التغيير.
- السياسة العامة هي توازن بين الفئات والجماعات المصلحية لأنها خلاصة التفاعلات المختلفة داخل البيئة، مما يجعلها محلاً للصراع والمساومة والتفاوض بغية تحقيق المكاسب والمنافع لصالح فئة دون أخرى⁶. إن هذا التوازن يمثل واقع التفاعل بين ما تصبو إليه الحكومات من

¹ - عامر خضر الكبيسي، صنع السياسات العامة. جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، 2008، ص15.

² - جيمس أندرسون، مرجع سابق، ص10.

³ - عامر خضر الكبيسي، السياسات العامة. مدخل لتطوير أداء الحكومات. جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، 2008، ص11.

⁴ - سلوي شعراوي جمعة وآخرون، تحليل السياسات العامة في الوطن العربي، القاهرة: مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، 2002، ص112.

⁵ - حسن أبشر الطيب، الدولة العصرية دولة مؤسسات، القاهرة: الدار الثقافية، 2000، ص37.

⁶ - محمد قاسم القريوتي، رسم وتنفيذ وتقييم وتحليل السياسة العامة، الكويت: زدك، 2006، ص33.

تحقيق أهداف السياسة الاقتصادية بشكل عام، وسياسات التشغيل بشكل خاص، وما يقابله من محاولة تجاوز متطلبات المجتمع المدني والقطاع الخاص المعنيين بهذه السياسات. وفي هذا الصدد، فإن التوازن بين الجماعات المصلحية يحدد بالنفوذ النسبي للجماعات، ويؤدي تغيير هذا النفوذ إلى تغيير في السياسة العامة، إذ تصبح أكثر تعبيراً عن إرادة الجماعات التي يزداد نفوذها وأقل تعبيراً عن تلك التي يتقلص نفوذها.¹

- السياسة العامة قد تكون إيجابية في صياغتها أو سلبية، فهي قد تأمر بالتصرف باتجاه معين، وقد تنهى القيام بتصرفات غير مرغوبة، أو قد يعد سكوتها أو عدم التزامها بالتصرف إزاء ظواهر معينة بمثابة توجه، فالحكومة قد تتبنى مثلاً سياسة عدم التدخل أو رفع اليد، إزاء ظاهرة معينة أو في ميدان ما². وهو ما يظهر جلياً في أنواع سياسات التشغيل المعتمدة من خلال معيار تدخل الدولة من عدمه، والمتمثلة أساساً في سياسات التشغيل النشطة أو الإيجابية، وما يقابلها من سياسات التشغيل السلبية.

- إن السياسة العامة هي أسلوب لإحداث التغيير الهادف أو منعه أو تقييده، لهذا فهي مطالبة بعنصرين: أولهما الاستمرارية بالقدر الذي يمكن من تحقيق وتأصيل التغيير المطلوب، ويعني ذلك بالضرورة الحد من عمليات التغيير المتسارعة في توجهات وأهداف السياسة العامة، وثانيهما التجدد بمعنى التكيف واستيعاب المتغيرات الظرفية، والقدرة على الإفادة من التغذية الاسترجاعية أثناء مراحل التنفيذ، لإجراء التعديلات الضرورية التي لا تغير جوهر الأهداف وإنما تزيد من كفاءة وفعالية التنفيذ وفقاً لواقع ومستجدات التجربة العملية³. وعلى هذا الأساس فإن سياسات التشغيل باعتبارها تنضوي تحت اهتمامات السياسة العامة، فهي الأخرى تتميز بخاصيتي الاستمرارية والتجدد، بما يسمح لها من مواكبة مختلف التغيرات التي تمس بيئة هذا النوع من السياسات.

المطلب الثالث: الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل

إن التعقيد الذي تتميز به السياسات العامة بشكل عام، وسياسات التشغيل بشكل خاص يعود بالأساس إلى تعدد جوانب دراسة هذا الموضوع، ومن هذا المنطلق كان لسياسات التشغيل مجموعة من الأبعاد كالبعد الاجتماعي الذي يتطرق لدراسة الآفات الاجتماعية الناتجة عن عجز هذه السياسات على احتواء مشاكل طالبي العمل، والبعد الاقتصادي لإحداث تنمية اقتصادية مستدامة تأخذ في الحسبان التركيز على استثمار رأس المال البشري، كما لسياسة التشغيل بعد تنظيمي وهيكلية من أجل إشراك جميع الفاعلين في عمليات التخطيط وإعداد الاستراتيجيات.

¹ - تامر كامل محمد الخزرجي، النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة، ع ط 1، عمان: دار مجدلاوي، 2004، ص 31.

² - جيمس أندرسون، صنع السياسات العامة، ترجمة: عامر الكبيسي، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 1998، ص 16.

³ - حسن أبشر الطيب، المرجع السابق، ص 37.

وتعتبر سياسات التشغيل ومكافحة البطالة جزءا من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المعاصرة، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، وبما أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير الرعاية الاجتماعية، والرفاهية وضمان نوعية حياة لائقة للمجتمع، وهذا لا يتأتى إلا بخلق فرص عمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والآليات الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من خريجي الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

إن الحديث عن مجالات تطور سياسات التشغيل لم يكن مقترنا فقط بإيجاد الحلول لمشكل البطالة أو ليس مجرد برنامج لخلق فرص العمل، بل إنها تأخذ بالاعتبار نطاقا كاملا من القضايا الاجتماعية والاقتصادية¹، ويعزى ذلك إلى بيئة هذه السياسات وتفاعلاتها في نطاق تعدد الأبعاد والفواعل، وسوف نتطرق من خلال هذا المحور إلى أبعاد سياسات التشغيل وذلك وفق النقاط التالية: **أولا - الرهانات السياسية لسياسات التشغيل:**

يرمي هذا البعد إلى إلزامية توفير شرعية السلطات المخولة بإعداد السياسات التشغيلية، فهذه الأخيرة لها علاقة وطيدة بالاستقرار السياسي، لذلك نجد أن معظم الأنظمة السياسية، ومن خلال أجندتها الحكومية، تسعى إلى تحقيق الموازنة في سوق العمل لما تكتسيه من رهانات سياسية. ويعكس هذا البعد ضرورة توفير شرعية السلطات الحاكمة ويعني هذا وصولها وممارستها للحكم بطريقة تتوافق مع ما تصبو إليه الإرادة الشعبية، وتلعب المؤسسات التمثيلية التشريعية دور حلقة الوصل بين النظام السياسي والشعب، ويقوم النظام السياسي بوضع القواعد القانونية والرقابية على أعمال مؤسساته السياسية، وهو ما يؤدي بالدولة إلى الاهتمام بعملية الاستقرار السياسي الذي يؤدي إلى بلورة وتطوير المشاريع خدمة للمجتمع، وعلى هذا الأساس نجد أهمية السياسة التشغيلية في أجندة الحكومات من أهم أولويات الشعب للحصول على منصب عمل². وتحتل سياسات التشغيل أولويات الأجندة الحكومية في أي بلد، اعتبارا من أن استقرار الأنظمة السياسية لاسيما في البلدان النامية بات مرتبطا بمدى تحقيقها لفعالية الأداء الذي يظهر أساسه من خلال تحقيق التشغيل التام، والتقليل من حدة البطالة.

¹ - منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية: دليل لمنظمات العمال، ط1، جنيف، 2015، ص1.

² - سفيان فوكة، الحكم الراشد والاستقرار السياسي ودوره في التنمية في الجزائر، ورقة مقدمة بالندوة الوطنية حول "الحكم الراشد"، جامعة الشلف، 16 و 17 ديسمبر 2008.

وتؤدي البطالة إلى التأثير بشكل عام على الوضع السياسي والأمني مع ظهور تداعيات خطيرة، ومنها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى:¹

- اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة.
- التطرف والإرهاب.
- تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دول أخرى.
- تؤدي البطالة كذلك إلى الهجرة الخارجية للبحث عن العمل.²
- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة.
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها.³

ثانيا - البعد الاقتصادي لسياسات التشغيل:

يرتكز هذا البعد على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط الاقتصادي مما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.⁴

1- أهداف البعد الاقتصادي تجاه سياسات التشغيل:

إن البعد الاقتصادي يأخذ في الحسبان ترقية سياسات التشغيل من منظور برامج الإصلاح الاقتصادي كالتعديل الهيكلي والخصخصة وغيرها، بالإضافة إلى آثار برامج الاستثمار وانعكاساتها على التشغيل، وكذا السياسات الهيكلية الداعمة للتشغيل كالسياسة المالية والسياسة التمويلية والسياسة الصناعية والسياسة النقدية مع دراسة مساهمة القطاع الخاص في هذه السياسات.

يسعى البعد الاقتصادي إلى تحقيق جملة من الأهداف، نذكر على سبيل المثال لا الحصر:⁵

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة؛
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل؛
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن؛
- تنمية روح المقاول لاسيما لدى الشباب.

¹ - خبايا عبد الله، خبايا صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي تحت عنوان: "إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة"، المسيلة، 15 و 16 نوفمبر، 2011، ص 7.

² - أسامة السيد عبد السمیع، المرجع السابق، ص 56.

³ - سليم عقون، المرجع السابق، ص 15.

⁴ - مصطفى بوضياف، المرجع السابق، ص 9.

⁵ - عبد القادر لحسين، مكافحة البطالة في الجزائر دراسة تحليلية للسياسة العامة للتشغيل، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011، ص 4.

2- السياسات الهيكلية الداعمة للتشغيل:

تعتمد سياسات التشغيل الوطنية على مجموعة من الآليات الداعمة والتي تؤثر بشكل كبير سواء في نجاح أو عرقلة تلك السياسات، وتتمثل بشكل أساسي في جزئيات السياسات الاقتصادية المعتمدة كالسياسة المالية والسياسة النقدية والسياسة الصناعية والسياسة التمويلية والتي غالباً ما يكون لها انعكاسات سلبية أو ايجابية على سياسات التشغيل وحركية سوق العمل، وسوف نقتصر في دراستنا على السياستين المالية والنقدية وفق ما يلي:

أ) - السياسة المالية:

تعتبر السياسة المالية من بين أهم السياسات الهيكلية المؤثرة على سياسات التشغيل، وذلك من خلال ضبط مستويات الإنفاق ومعدلات الضرائب لرصد التأثير على اقتصاد البلاد بشكل عام، وعلى جزئيات حركية سوق العمل.

وتعرف السياسة المالية على أنها: "سياسة استخدام أدوات المالية العامة من برامج الإنفاق والإيرادات العامة لتحريك متغيرات الاقتصاد الكلي مثل الناتج القومي والعمالة والادخار والاستثمار، وذلك من أجل تحقيق الآثار المرغوبة وتجنب الآثار غير المرغوبة فيها على كل من الدخل والناتج القومي ومستوى العمالة وغيرها من المتغيرات الاقتصادية".¹

وتتمثل أنواع السياسة المالية فيما يلي:²

• السياسة المالية التوسعية «Expansionary Fiscal Policy»:

حيث تقوم الحكومة بتطبيق السياسة التوسعية في حالات الركود، وتعتمد هذه السياسة على زيادة السيولة في الدولة عن طريق زيادة الإنفاق الحكومي أو خفض الضرائب بهدف تحفيز الاقتصاد ويطلق عليها أيضاً "السياسة التسهيلية".

• السياسة المالية الانكماشية «Contractionary Fiscal Policy»:

تقوم الحكومة بتطبيق السياسة الانكماشية في حالات الفجوة التضخمية، وتعتمد هذه السياسة على خفض السيولة في الدولة عن طريق تقليل الإنفاق الحكومي أو رفع الضرائب أو الجمع بينهما ويطلق عليها كذلك "السياسة التشديدية".

وانطلاقاً من كلتا السياستين، بما تتضمنانه من ضرائب بشتى أنواعها وإنفاق حكومي بكل مكوناته من إنفاق استهلاكي أو استثماري أو تحويلي، فإن سياسات التشغيل سوف تتأثر حتماً سواء بالسلب أو الإيجاب في إطار ذلك التفاعل بين تحفيز الاقتصاد من جهة، وضمان العمل اللائق من جهة أخرى.

¹ - محمود حسين الوادي، زكرياء أحمد عزام، المالية العامة والنظام المالي في الإسلام، عمان: دار المسيرة، 2000، ص182.
² - الموسوعة السياسية، مادة " السياسة المالية - Fiscal Policy " عبر الموقع : <https://political-encyclopedia.org> بتاريخ: 2022/05/29.

ومن جملة الأهداف التي تسعى إل تحقيقها السياسة المالية والتي لها علاقة مباشرة بسياسات التشغيل نذكر ما يلي:¹

- **زيادة معدلات الاستثمار:** حيث تستخدم أدوات السياسة المالية لتشجيع بعض الأنواع من الاستثمارات وعرقلة للبعض الآخر غير المرغوب فيه، بالإضافة إلى أن التحفيز المالي كالإعفاءات الضريبية من الممكن أن تعكس صورة ايجابية في زيادة نمو الاستثمارات وخصوصا في القطاع الخاص. وهو ما يؤثر بشكل مباشر على سياسات التشغيل الوطنية.
 - **زيادة فرص العمل:** وهو يدخل في صميم موضوع سياسات التشغيل، اعتبارا من أن السياسة المالية تهدف إلى معالجة مشكلة البطالة من خلال زيادة فرص العمل للأفراد العاطلين عن العمل من خلال إقامة المشروعات وتشجيع القطاع الخاص عبر الإعفاءات الضريبية والقروض الميسرة والإعانات.
 - **تشجيع الاستقرار الاقتصادي:** حيث أن الحالة الاقتصادية الوطنية تكون أكثر عرضة للتقلبات الدورية التي تحدث في الاقتصاد العالمي، ولغرض تقليل أثر التقلبات الدورية العالمية المؤثرة في اقتصاديات البلدان النامية فإن الضرائب على الصادرات والواردات يمكن أن تستخدم لضبط أسواق العمل المحلية تماشيا مع سياسات التشغيل المنتهجة.
- (ب) - السياسة النقدية:

تعتبر السياسة النقدية من بين السياسات الظرفية التي تهدف إلى استرجاع التوازنات الاقتصادية والمالية القصيرة الأجل كتوازن سوق العمل، وتوازن سوق السلع والخدمات وغيرها، مما يعود على سياسات التشغيل بالتأثير البالغ والمستمر.

وتعرف على أنها: "عبارة عن سيطرة وتحكم البنك المركزي في كمية النقود ومعدلات أسعار الفائدة بغرض تحقيق أهداف السياسة الاقتصادية، حيث تعمل على زيادة كمية النقود وتخفيض أسعار الفائدة في فترات الانكماش، ورفع أسعار الفائدة وتخفيض كمية النقود في فترات التوسع بهدف المحافظة على الاستقرار والتوازن الاقتصادي".²

وعلى هذا الأساس، فإن السياسات النقدية تلعب دورا بارزا في تحقيق أهداف سياسات التشغيل جنبا إلى جنب مع مختلف السياسات الأخرى، فأى خلل يمس النظام النقدي سوف يؤثر بشكل مباشر على جل المتغيرات الاقتصادية مثل النمو والتشغيل والدخل.

¹ - محمد عبد صالح، محمد سلمان جاسم، أثر السياسة المالية على البطالة في الاقتصاد العراقي بعد 2003، مجلة كلية التراث الجامعية، العدد 18، جامعة النهدين، كلية اقتصاديات الأعمال، 2015، (213-232)، ص7.

² - محمد ضيف الله القطابري، دور السياسة النقدية في الاستقرار والتنمية الاقتصادية (نظرية-تحليلية-قياسية)، عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع، 2011، ص18.

كما تهدف السياسة النقدية إلى التأثير في عروض النقود لإيجاد التوسع أو الانكماش في حجم القوة الشرائية للمجتمع، والهدف من زيادة القوة الشرائية هو تنشيط الطلب والاستثمار وزيادة الإنتاج وتخفيض البطالة، وأهم أدواته تتمثل في:¹

- رفع أسعار الفائدة.
- تحديد السقوف الائتمانية الخاصة بالائتمان المحلي.
- التحكم في الإصدار النقدي وترشيده.

ومن خلال الدليل الاسترشادي لسياسات التشغيل الوطنية الذي أقرته منظمة العمل الدولية، أكدت على أن تحليل أثر السياسة النقدية على التشغيل يركز على مجموعة من الأسئلة نوجزها فيما يلي:²

- ما هي غايات وأهداف السياسة النقدية فيما يتعلق بالتضخم والنمو وفرص التشغيل والفقير؟
- هل ينخرط البنك المركزي بنشاط في توجيه مخصص الائتمان للتأثير على التحول الهيكلي من جهة، وتشجيع المبادرات التي تعزز فرص حصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة على الائتمان؟
- هل يستخدم البنك المركزي أي نظام للرصد وللتقييم بصفة منهجية لقياس تأثير سياسته على التشغيل والفقير؟
- إلى أي مدى ساعدت أم أعاققت السياسة النقدية عملية توليد فرص عمل مستدامة ومنتجة والحد من الفقر؟
- ما الذي ينبغي تغييره لكي تدعم السياسة النقدية عملية توليد فرص التشغيل والحد من الفقر بصورة أكثر فعالية؟

ثالثا - البعد الاجتماعي لسياسات التشغيل:

يتمحور البعد الاجتماعي لسياسات التشغيل حول ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن أفة البطالة ولاسيما بالنسبة للشباب عامة وذوي المؤهلات الجامعية خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتمهيش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها أنها تضر هؤلاء الشباب أولا وبالبلاد ثانيا.³

¹ - كربالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، جامعة محمد خيضر، بسكرة، جانفي 2005، ص9.

² - منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشادي، 2014، ص105.

³ - سليمان حميمة، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول "السياسات العامة في بناء الدولة وتنمية المجتمع"، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 26-27 افريل 2009، ص7.

فالبعد الاجتماعي مرتبط أساساً بمدى قدرة هذه السياسات على احتواء أزمة البطالة في المجتمع من خلال سعي الحكومات إلى تحقيق غاية السلم الاجتماعي بالقضاء على كل ما يهدد الاستقرار الاجتماعي وذلك بخلق مناصب شغل دائمة.

لقد شغلت مسألة العمل في النظرية السوسولوجية الحديثة بشكل خاص حيزاً هاماً من الأبحاث والدراسات المعمقة والمستفيضة لا لشيء سوى لعلاقته الوطيدة بمختلف الأنساق الاجتماعية، لذلك نجد أن العديد من البحوث الإمبريقية والنظرية التي تأتي في سياق علم اجتماع العمل قد ساهمت في إثراء رصيد النظرية السوسولوجية العامة، إذا فالعمل لم يعد وسيلة اقتصادية منتجة بقدر ما أصبح يمثل بعداً اجتماعياً تلتقي عنده كثير من التصورات، " ذلك لأن تعطل جزء من المجتمع ليس له فقط انعكاساً اقتصادياً وإنما له أيضاً آثاراً اجتماعية عميقة سواء على المستوى الفردي أو المجتمعي، فعلى المستوى الفردي الذي يتقلص دور الفرد العاطل وإمكاناته في تحقيق الذات وفي شعوره بأن له قيمة إيجابية في المجتمع، والبطالة تعني على مستوى المجتمع خسارة المجتمع لجزء من قوة العمل وأيضاً لقدرة من طاقات التنمية فضلاً عما قد ينجر عنه من آفات وسلوكات ضارة للمجتمع".¹

إن المتغيرات الاجتماعية متعددة ومتنوعة ومتغلغلة في مختلف جوانب حياة المجتمعات، وأردنا أن نتطرق لبعضها ونشير إلى علاقتها بسياسات التشغيل، وذلك من خلال ما يلي:

1- الحوار الاجتماعي ودوره في تحديد أولويات السياسة:

يساهم مختلف الشركاء والفاعلين، عن طريق آلية الحوار الاجتماعي، في ضبط أولويات سياسات التشغيل وإرهاصات العرض والطلب في سوق العمل، وذلك عن طريق المشاركة في مختلف مراحل إعداد السياسات من رسم وتنفيذ وتقييم.

ويعرف الحوار الاجتماعي على أنه أي تفاوض أو تشاور أو أي نوع آخر من التفاعل داخل المجتمع، تضطلع بها جميع فئات المجتمع أو بعضها من أجل صياغة توصيات أو اتخاذ قرارات أو صياغة سياسات تحقق مصلحة المجتمع. ويهدف الحوار الاجتماعي عادة إلى التركيز على مواضيع مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد والتعليم والصحة والتشغيل وظروف العمل وغيرها.²

الحوار الاجتماعي، وفق تعريف منظمة العمل الدولية، يتضمن كافة أنواع التفاوض أو المشاورات أو ببساطة تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك المتصلة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية.³

¹ - خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، القاهرة: مجموعة النيل العربية، ط1، 2004، ص60.

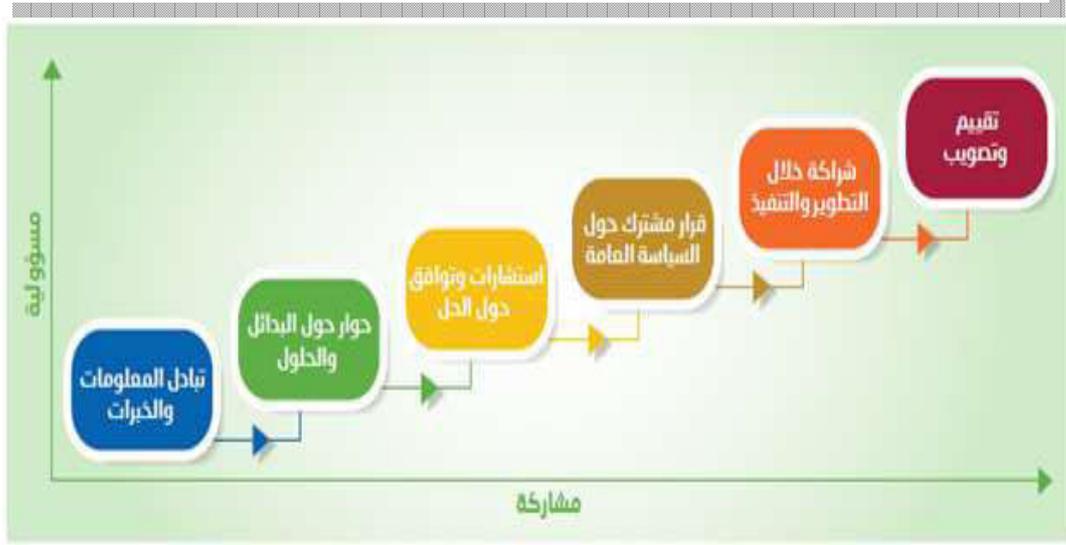
² - عواد بلعدون، دور الحوار الاجتماعي في دعم استقرار المؤسسات وتحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جوان 2017، (40-67)، ص43.

³ - منظمة العمل الدولية، الحوار الاجتماعي: مفتاح تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030، عبر الموقع:

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_718291/lang--ar/index.htm بتاريخ 2022/06/08.

إن الحديث عن الحوار الاجتماعي وعلاقته بسياسات التشغيل يتمثل أساسا في ذلك الترابط المباشر بين مشاركة الجهات المعنية برسم وتطوير وتنفيذ السياسة العامة، والتي يمكن تشخيصها بوضوح من خلال مراحل التدرج في المشاركة بدءا من تبادل المعلومات خلال مرحلة التحليل وصولا إلى الشراكة الكاملة في مراحل التطوير والتنفيذ، والتي نوضحها من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2): مسار المشاركة في صنع سياسات الحماية الاجتماعية



المرجع: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، دليل بناء القدرات لتطوير سياسات الحماية الاجتماعية القائمة على المشاركة، 2019، ص 72 من الموقع: www.unescwa.org.

يعتمد إجراء حوار اجتماعي فعال على مجموعة من المبادئ التي يجدر بالجهة الداعية للحوار الاهتمام بها وهي:¹

- إشراك أكبر عدد من الجهات المعنية، الحكومية وغير الحكومية.
- إيجاد الرغبة لدى كافة المؤسسات لتصميم سياسة حماية اجتماعية.
- التفكير والتصرف على أساس أن عملية تصميم وتنفيذ سياسة الحماية الاجتماعية هي عملية سياسية وليست عملية تقنية.
- خلق نوع من المحفزات للجهات الحكومية.
- الاتفاق على عقد اجتماعي.
- تطوير آليات التواصل.

¹ - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، دليل بناء القدرات لتطوير سياسات الحماية الاجتماعية القائمة على المشاركة، 2019، ص 77 من الموقع: www.unescwa.org.

2- دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار الاجتماعي:

إن اعتماد الاستقرار الاجتماعي كمتغير تابع لسياسات التشغيل يظهر جليا من خلال اعتماد هذه السياسات على مجموعة من البرامج والأجهزة والمضبوطة بالعديد من المراسيم والقوانين، بالإضافة وضوح معنى الاستقرار الاجتماعي ضمن أجندة السياسات التشغيلية المعتمدة ودراستها عند مستوى أهدافها والجدوى من تحقيقها وفق أداء متكامل وفعال.

فتحقيق الاستقرار الاجتماعي المستديم، والقائم على سياسات تشغيل وأجور وتوزيع الدخل العادلة، من شأنه أن يساعد على توفير "البيئة الممكنة" والمناخ المواتي الذي يحتاج إليه الإستثمار¹ ومما سبق، فإن سياسات التشغيل تساهم في تجاوز مجموعة من متطلبات الاستقرار الاجتماعي مثل: الأمن الاجتماعي، والعدالة الاجتماعية، والرفاه الاجتماعي، والتنمية الاجتماعية.

تعاني المجتمعات المعاصرة من العديد من المشاكل المجتمعية على غرار البطالة وأزمة السكن وسوء المعيشة والتي تنصب في إطار ما يعرف بالفقر. وحيث أن التشغيل يعد مطلباً اجتماعياً يحقق طموحات الأفراد والحكومات والمجتمعات، كان على هذه الأخيرة، السعي إلى تحقيق أعلى مستوى للتنمية الاجتماعية من خلال الاعتماد على استراتيجيات سياسات التشغيل وآليات سوق العمل.

ومن زاوية تحقيق الاستقرار الاجتماعي عن طريق تعزيز المساواة وعدم التفرقة بين الجنسين في مجال العمل، كان على قرارات التشغيل أن تكون محايدة وخالية من التحيز والمحسوبية، ولا تخضع للتمييز بين الجنسين أو أي نوع من التمييز².

وكخلاصة مبسطة لهذا البعد، فيمكن القول أن سياسات التشغيل تتضمن في محتواها مختلف الإجراءات والقوانين والمراسيم التي تعنى بمتطلبات المجتمع لاسيما تلك المتعلقة بالرعاية الاجتماعية، والرفاهية ونوعية الحياة، متجاوزة بذلك مختلف الآفات الاجتماعية المترتبة عن بطالة الشباب بشكل عام، ومساهمة في توفير الظروف المناسبة لإدماج الشباب في المجتمع، وتخليصهم من كل أشكال التهميش والإقصاء.

¹ - برهان غليون وآخرون، المتغيرات الدولية والأدوار الإقليمية الجديدة، ط1، عمان: مؤسسة عبد الحميد شومان، 2005، ص123.

² - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، المرجع السابق، ص90.

رابعا - البعد التنظيمي لسياسات التشغيل:

ينطلق هذا البعد من مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من مستوى التجمعات السكانية.¹

كما يشير إلى وجود جهاز إداري قوي وفعال ومنظم يقوم بأداء الوظائف الإدارية المسندة إليه بصورة فعالة وبطريقة شفافة، من خلال وضع قيود وضوابط تحدد حقوق وواجبات الموظفين من أجل زيادة فرص التدريب والتكوين ولزيادة الخبرة العملية والجودة لتحقيق سياسة تشغيلية ناجحة عن طريق اتخاذ قرارات وسياسات ولا بد من تنفيذها على المستوى المحلي ثم الوطني لتحقيق الأهداف الكلية الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية للسياسة التشغيلية.²

ويرمي البعد التنظيمي والهيكلية لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:³

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل؛
- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق العمل؛
- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه، بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل؛
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل؛
- ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتسيير الإدماج في عالم الشغل؛
- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.

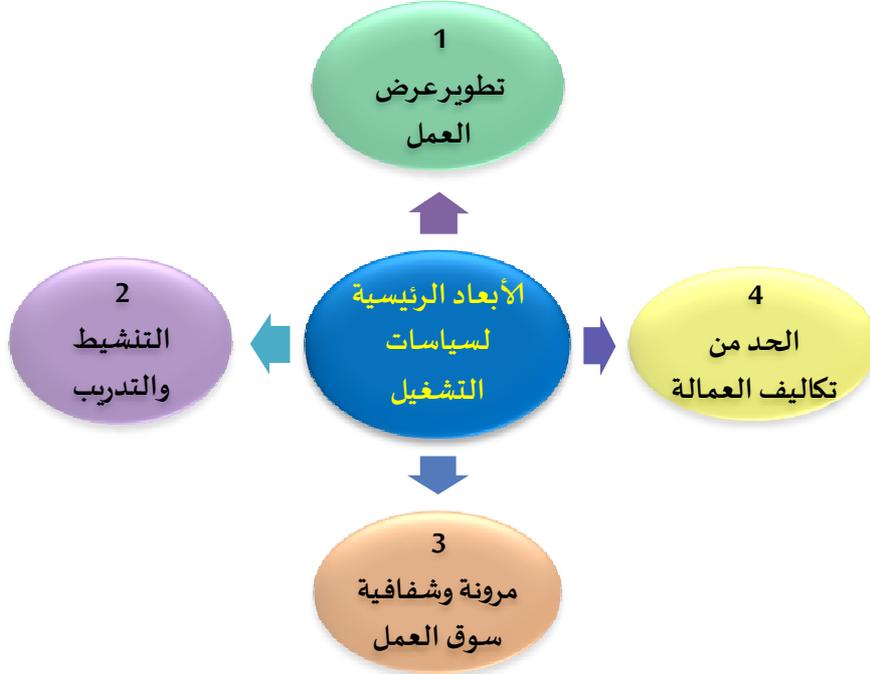
¹ - ماجدة أبو زنت، عثمان غنيم، "التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد 01، 2006، ص166.

² - هشام بخوش، الآليات القانونية والتنظيمية: البرامج المختلفة التي وضعت لتجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل، ورقة قدمت في ندوة وطنية حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 13-14 أفريل 2011.

³ - عبد القادر لحسين، المرجع السابق، ص4.

بالإضافة إلى الأبعاد التي أشرنا إليها سالفًا، فإن المفوضية الأوروبية قدمت نظرة مغايرة لأبعاد سياسات التشغيل، وذلك من خلال طرح أربعة أبعاد والتي نوضحها في الشكل التالي:¹

الشكل رقم (3): الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل حسب المفوضية الأوروبية



حيث أن تطوير عرض العمل يعني جذب واستبقاء المزيد من الأفراد في سوق العمل، بينما يشير التنشيط والتدريب إلى كل العمليات التي تشمل جميع إجراءات الدعم الفردية للعاطلين عن العمل، من جهة أخرى ينظر إلى المرونة وشفافية سوق العمل بالفعل على أنها ضرورة يملها تطور الاقتصاد، والحد من تكاليف العمالة لا يتعلق "بالحد من الأجور" بل "إنشاء إطار مناسب لمفاوضات الأجور لمراعاة التحديات التي يجب مواجهتها من وجهة نظر الإنتاجية".

المبحث الثاني: سوق العمل، دراسة في "المفهوم والمؤشرات والخصائص"

إن الفهم الجيد لسوق العمل يستوجب علينا استعراض هذا المفهوم من خلال مختلف التعريفات التي تناولته بشيء من التفصيل، بالإضافة إلى ذكر أهم الخصائص التي ميزت هذا السوق في جوانبه المحلية والوطنية مع الإشارة إلى معظم المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها لضبط نظام معلومات سوق العمل والذي يمكننا بدوره من فهم واقع سوق العمل وإدراك حركيته.

¹ - من إعداد الباحث اعتماداً على المرجع:

- Thierry Berthet, Bernard Conter, Activation des politiques de l'emploi : stratégie européenne et transformation de l'action publique nationale et locale en Wallonie et en France, Congrès AFSP (Association Française de Science Politique), Grenoble, 2009, p3.

المطلب الأول: مفهوم سوق العمل

نستهدف من خلال هذا المطلب عرض إطار مفاهيمي لسوق العمل عن طريق استعراض أهم التعريفات التي وصف بها هذا المصطلح ضمن تعدد الخلفيات العلمية والإسهامات الفكرية، ومحددات ذلك مختلف المفاهيم ذات الصلة به، ثم رصد مختلف أنواع أسواق العمل والتي تمكننا من فهم آلياتها وتفاعلاتها ضمن بيئتها الدائمة التغيير.

أولاً: تعريف سوق العمل

من خلال هذا التقديم سوف نتطرق لتعريفات موجزة ومتسلسلة نبدوها من تعريف العمل ثم إنتاجية العمل، لنعرج بعد ذلك لمصطلح السوق وما شهده من تعريفات، لنصل في الأخير إلى محاولة تقديم تعريف لأحد متغيرات الدراسة والمتمثل في "سوق العمل".

1-تعريف العمل:

يعرف العمل لغة بأنه المهنة والفعل والصنعة¹، كما يعرف لغويًا بأنه المهنة والفعل من عمَلٍ عملاً والجمع أعمال، وأعمله واستعمله غيره طلب إليه العمل، والعمَلُ أي العاملون بأيديهم، والعامل من يعمل في مهنة أو صنعة².

أما اصطلاحاً فنجد للعمل مجموعة متنوعة من التعريفات نذكر أهمها فيما يلي:
 فيعرف العمل على أنه نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو اجتماعي³.
 كما يعرف بأنه النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، وهو العنصر الذي اعتبره الاقتصادي آدم سميث (Adam Smith) كأساس لثروة الأمم وخلف كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها⁴.

ومن منظور اقتصادي فلا يقتصر العمل على الأيدي العاملة في المصانع والمزارع فقط، وإنما يشمل جميع الجهود البشرية والفكرية والجسدية التي تستخدم في إنتاج السلع والخدمات⁵.

¹ - محمود المسعدي. القاموس الجديد للطلاب- معجم عربي، مدرسي، ألفبائي. الجزائر: المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، 1984، ص699.

² - حميد ناصر الزري، مفهوم العمل في الإسلام و أثره في التربية الإسلامية، الشارقة: منشورات دائرة الثقافة والإعلام، 1998، ص15.

³ - ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص95.

⁴ - محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، ط1، عمان: إثناء للنشر والتوزيع، 2008، ص19.

⁵ - نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي - مبادئ وتطبيقات، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006، ص237.

2- إنتاجية العمل:

إن من بين المصطلحات المركبة والأكثر ارتباطاً بمفهوم العمل، نجد "إنتاجية العمل" والذي يستخدم بشكل أكبر في دراسات التحليل والتقييم المنتهجة لتحديد فعالية وجدوى السياسات المتخذة تجاه العمل.

فالإنتاجية هي مؤشر اقتصادي يقيس عوامل الإنتاج، ويعبر عنها بإقامة النسبة بين كمية الإنتاج وكمية إحدى عوامل الإنتاج (كالعامل مثلاً)، فإن إنتاجية العمل مفهوم اقتصادي، يستخدم للتعبير عن فاعلية العمل المنتج الحي في مجال إنتاج المنتجات والخدمات المادية، حيث أن زيادة إنتاجية العمل تعني:¹

- إنتاج نفس الكمية من القيمة الإستعمالية بفترة زمنية أقل (مرتبطة باستخدام أقل من العمل المبذول لكل وحدة زمنية)؛
- إنتاج كمية أكبر من الكمية الإستعمالية بنفس الفترة الزمنية (مرتبطة باستخدام نفس العمل المبذول).

3- تعريف السوق (Market):

السوق لغة هي موضع البياعات، وسميت بذلك لأن التجارة تجلب إليها وتساق نحوها المبيعات.² أما اصطلاحاً فهو المكان الحقيقي أو الافتراضي الذي تطبق فيه عمليات الطلب والعرض؛ إذ يوفر تفاعلاً بين البائعين والمشتريين من أجل تقديم الخدمات وبيع السلع مقابل المقايضة أو المال.³ ويعرف السوق بأنه "المكان الذي يتم فيه التقاء المشتريين بالبائعين من أجل تحقيق تبادل السلع والخدمات وما يرتبط بذلك من عوامل مؤثرة في قرارات الشراء والبيع".⁴ وبناء على ما سبق، يمكن الإشارة إلى مفهوم السوق على أنه غير مرتبط بمكان محدد، وإنما يركز على وجود التبادل والتفاعل بين طرفين بمختلف طرق الاتصال سواء المباشرة أو غير المباشرة حول سلع معينة أو خدمات محددة.

وتجدر الإشارة إلى هناك ما يسمى بالأسواق المستقبلية "Future markets" والتي يجري من خلالها التعاقد على بيع وشراء سلع لم تنتج بعد، بل إن أغلب عمليات البيع والشراء التي يتم التعاقد عليها من خلال هذه الأسواق لا يترتب عليها تملك ولا تسليم ولا تسلم لأن أغلبها عمليات صورية.⁵

¹ - محمد طاقة، حسين عجلان حسن، المرجع السابق، ص 169.

² - ابن منظور، لسان العرب، القاهرة: دار المعارف، 1981، ص 2153.

³ - Market", Business Dictionary, Retrieved 6-3-2017. Edited.

⁴ - سعيد البطوطي، التسويق السياحي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 2012، ص 155.

⁵ - سمير عبد الحميد رضوان، دراسات في الاقتصاد الإسلامي، 2، أسواق الأوراق المالية ودورها في تمويل التنمية الاقتصادية، ط1، القاهرة: المعهد العالمي للفكر الإسلامي، 1996، ص 23.

وإذا ربطنا مصطلح السوق بمتغير المنافسة فإننا سوف نحصل على مواقف السوق التالية:¹

(أ)- موقف المنافسة الكاملة:

وينشأ هذا الموقف في السوق عندما تتوافر الشروط التالية :

- أن تكون المنتجات أو الخدمات بالسوق متجانسة، لا يمكن التمييز بينها بسهولة.
- أن يتواجد بالسوق عدد كبير من البائعين والمشتريين، ويكون لديهم معلومات متكاملة عن السوق.
- يكون من السهل دخول السوق بالنسبة للبائعين والمشتريين، ولا تجد المنظمات الجديدة صعوبات إذا فكرت في أن تبدأ النشاط، كما أنه بإمكان العملاء الجدد الدخول إلى السوق.
- لا يمكن الرقابة على الأسعار، لأن المنافسة هي التي تفرض الأسعار، وغالبا ما تكون في صالح المشتريين.

(ب)- موقف احتكار القلة:

في هذا الموقف نجد بأن هناك عدد قليل من المنافسين يقدمون منتجات متشابهة لعدد كبير من العملاء، ولن تتحرك كل الأسواق نحو المنافسة الكاملة، ومن ثم سيبقى البعض في موقف الاحتكار، وينشأ هذا الموقف في ظل الشروط التالية:

- يوجد بالسوق بعض المنتجات أو الخدمات المتجانسة مثل الكيماويات الصناعية والبازين، وخدمات السفر والسياحة مثلا.
- يوجد عدد قليل من البائعين أو قلة من المنظمات الكبيرة، ويوجد العديد من المنظمات المتوسطة الحجم، ويوجد العديد من المنظمات الصغيرة وهي تتبع القادة من المنظمات الكبيرة.

(ج)- وقف المنافسة الاحتكارية:

في هذا الموقف تسعى المنظمة إلى الابتعاد عن المنافسة أو موقف احتكار القلة وتود أن يكون عندها رقابة أكبر على السوق، وينشأ موقف المنافسة الاحتكارية عندما:

- يضم السوق منتجات أو خدمات مختلفة نسبيا من وجهة نظر العملاء، مثل سوق الأجهزة الكهربائية، أو سوق التعليم الخاص؛
- يشعر البائعون بوجود بعض المنافسة في السوق؛
- يكون لمستوى الأسعار والخدمات المقدمة قبل وبعد البيع أثرا كبيرا في جذب العملاء.

¹ - المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، دراسة السوق: تحديد سوق المنتج أو الخدمة. الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، المملكة العربية السعودية، د س ن ، ص 4.

(د) - موقف الاحتكار الكامل:

وينشأ هذا الموقف عندما:

- يوجد تمايز في المنتجات أو الخدمات بالسوق.
- لا يشعر البائعون بوجود أي منافسة تواجههم بالسوق.

4- تعريف سوق العمل (Labour Market):

إذا عدنا إلى المصطلح المركب الثنائي "سوق العمل" فهو يعتبر أحد أشكال السوق بشكل عام، حيث يخضع تحديد مفهومه إلى تعدد وتنوع كبيرين، ويرجع ذلك إلى مصادر المرجعيات النظرية والفكرية المعتمدة كأساس لتحديد تلك التوجهات.

حيث يعرف مدحت القرشي سوق العمل ضمن مفهوم اقتصاديات العمل على أنه: "العلاقة بين كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، أي أن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري"¹.

ويُعتبر سوق العمل عن: "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل، وتمتاز سوق العمل بعدة خصائص وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل، وظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرار العرض والطلب والحركة"².

كما أن سوق العمل يمثل ذلك السوق الذي تباع فيه خدمات العمل وتشتري، نتيجة التفاعل بين جانب الطلب والممثل بأصحاب المؤسسات، وجانب العرض المتمثل في العاملين أو الباحثين عن العمل، وهو الآلية التي تحدد مستويات الأجور والتوظيف، كما أنه المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة بين الأفراد"³.

وفي إطار المنظمات الدولية، عرفت منظمة العمل الدولية على أنه: "الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينيًا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين"⁴.

ومن جانب اقتصادي يمكن تعريف سوق العمل على أنه: "آلية تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف"⁵.

¹ - مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص 21.

² - حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أبريل 2003، ص 3.

³ - محمد طاقة، حسين عجلان حسن، المرجع السابق، ص 31.

⁴ - منظمة العمل الدولية، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات، جنيف: منشورات منظمة العمل الدولية، 2009، ص 49.

⁵ - نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1997، ص 11.

وكخلاصة للتعريفات السابقة، يمكننا اقتراح تعريف إجرائي لهذا المصطلح المركب الثنائي "سوق العمل" على أنه ذلك المكان المجازي الذي يجمع بين عارضي العمل والطالبين عليه ضمن نظام علائقي من التأثير والتأثر لضبط أسعار الخدمات في ظل حركية بيئة هذا النظام.

ثانياً: سوق العمل والمفاهيم ذات الصلة

لكل مجال معرفي مجموعة من المصطلحات المترابطة والتي تتكامل فيما بينها مانحة الباحثين تصورات ورؤى حول الظواهر موضوع الدراسة، وعلى هذا الأساس ارتأينا أن نطرح ثلة من هذه المصطلحات التي لها علاقة مباشرة بسوق العمل وتساهم على الفهم الجيد لتفاعل هذا السوق ضمن بيئته الدائمة التغيير، ومن أبرزها نذكر ما يلي:

1- مفهوم المرونة (Flexicurity) كمقرب جديد لتنظيم العمالة وأسواق العمل:

التغير المستمر لبيئة الأنظمة بشكل عام أدى إلى تطور مستمر في المفاهيم بغية التكيف مع مستجدات ومتغيرات العصر الحالي، ومن المفاهيم المرتبطة بموضوعنا نشير إلى مصطلح "الأمن المرن" (Flexicurity) والذي أصبح مفهوماً مؤثراً في الخطاب الأكاديمي والسياسي، يهدف إلى توسيع نطاق التحليل والنقاش السياسي فيما يتعلق بسوق العمل¹. ويجمع مفهوم الأمن المرن بين فكرة المرونة للأعمال التجارية والضمان الاقتصادي والاجتماعي للعمال².

كما أن عدم مرونة علاقة العمل يؤدي إلى جمود سوق العمل وهو الجمود الذي تتضاءل معه حركة العمل توظيفاً وتسريحاً الأمر الذي يفاقم من مشكلة البطالة لاسيما بين الوافدين الجدد إلى سوق العمل³.

2- مصطلح تدفق العمل (Flow of labour):

هو تحول العمال من نشاط يقل أو يسوء فيه الطلب على العمال إلى نشاط آخر أفضل، والمفروض نظرياً أن يحقق قانون العرض والطلب التوازن، ولكن هناك صعوبات عملية تحول دون ذلك كميول العمال واستعداداتهم، وارتباطاتهم البيئية والعائلية وأقدميتهم في العمل⁴.

¹ -Luigi Burroni, and Maarten Keune, Flexicurity: A conceptual critique, European Journal of Industrial relations, University of van Amsterdam, 2001, p75.

² - Solé Montse, Flexicurity as a Labour Policy, A comparative analysis, BRUSSELS: Coppieters Foundation, 2020, p8

³ - لطرش الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول "إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة" جامعة المسيلة، 16 نوفمبر 2011، ص10.

⁴ - المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، ما المقصود بمصطلح تدفق العمل Flow of labour؟ عبر الموقع: <https://hrdiscussion.com/hr111122.html> ، بتاريخ 2019/08/07.

وبالتالي فإن الإحصاءات الخاصة بتدفقات سوق العمل تصف تجربة الأفراد في سوق العمل خلال الفترة المرجعية، أي عدد الأشخاص الذين انتقلوا إلى وظائف وخرجوا منها ، ودخلوا وخرجوا من سوق العمل أو خارجه.¹

3- مصطلح تقسيم العمل (Division of labour):

عملياً يعرف تقسيم العمل على أنه الفصل بين مهمات العمل والوظائف في عملية الإنتاج والذي يحدث اعتماداً اقتصادياً واسعاً متبادلاً.² ويتم تقسيم العمل بين مجموعة العاملين القائمين به على أساس قيام كل عامل بأداء عملية واحدة تبعاً لاستعداده وكفاءته في إنجازها بأعلى مستوى ممكن من الجودة وبأقل تكلفة ممكنة، وفي الوقت المحدد لها، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل ككل واضطراب نمو مهارة العامل في ممارسة العملية التي يؤديها.³

ويرتبط تصنيف الأعمال أو المهن بمفهوم تقسيم العمل، الذي يرتبط بدوره ارتباطاً وثيقاً بعوامل اقتصادية، واجتماعية وتربوية، وعندما يقصد بالعمل النشاطات المرتبطة بمهنة الفرد، أو سيرته الوظيفية، يصبح مفهوم تقسيم العمل جزءاً من مفهوم أكثر شمولية هو (تقسيم النشاطات) الذي يشمل العمل والراحة أيضاً.⁴

4- حراك العمل (Labour movement):

يعرف مصطلح "حراك العمل" في قاموس كامبريدج "Cambridge Dictionary" بأنه: "مجموعة منظمة من العاملين الذين يتحدون من أجل حماية حقوقهم وتحسين أجورهم وظروف عملهم".⁵ كما يشار إلى حراك العمل على أنه مبادرة ينظم فيها الموظفون أو العمال للمطالبة بظروف عمل وأجور وساعات عمل أفضل، فهذه الإجراءات من شأنها تحديد لوائح بشأن المدة التي يمكن للموظفين العمل فيها دون انقطاع، والحد الأدنى للأجور، ومعايير السلامة.⁶ وهناك العديد من المصطلحات قل التركيز عليها خلال عمليات التخطيط والتحليل لأسواق العمل، وبالمقابل امتازت مصطلحات أخرى بزيادة التركيز عليها، وسنوضح تلك الزيادة أو النقصان في التركيز والاهتمام بها من خلال الجدول الموالي:

¹ - Key Indicators of the **Labour Market (KILM)**: 2001-2002, International Labour Organisation, Geneva, 2002, page 689, from Glossary of Statistical Terms (Labour Market Flows), in www.oecd.org, on 18/06/2021.

² - فيليب صاتن، أنتوني غيدنز، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، ترجمة محمود الذواوي، ط1، الدوحة: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2018، ص131.

³ - المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، المرجع السابق.

⁴ - عبد السلام سعد مرعي، أساسيات في الثقافة المهنية، عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع، 2016، ص78.

⁵ - Labour movement, Cambridge Dictionary, in: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/labour-movement>, on 11/11/2022.

⁶ - Studysmarter, **Labor Movement**, from: <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/microeconomics/labour-market/labor-movement>, in 13/11/2022.

جدول رقم (1) : المصطلحات المستخدمة في تخطيط وتحليل سوق العمل

المصطلحات التي قل التركيز عليها	المصطلحات التي زاد التركيز عليها
التخطيط	التحليل / صنع السياسات
القوى البشرية	قوة العمل
الاهتمام بأعداد العمالة	قياس الأجور
مسوح العاملين بالمنشآت	مسوح الأسرة المعيشية
مسوح الرأي	الدراسات التتبعية
التصنيف المهني	التصنيف التعليمي
القطاع الحكومي	القطاع الخاص والغير الرسمي
الاهتمام فقط بالكفاءة الإنتاجية	المساواة والفقير
الأجور الثابتة	الأجور المرنة
التدريب الخاص بمهارة معينة	التدريب العام
التدريب التابع للمدرسة	التدريب التابع للمنشأة
التدريب / التعليم المجاني	استرداد التكلفة
التدريب / التعليم العام	التدريب / التعليم الخاص
سد فجوة المهارات طويلة الأجل	تصحيح تشوهات العمل الحالية

المرجع :

- Psacharopoulos George, from man power planing to labor market analysis, international labor review, vol 130, 1991, p460.

ثالثاً: أنواع ومكونات سوق العمل

نحاول في هذا المدخل دراسة مكونات سوق العمل والتي يشار إليها في أدبيات العلوم الاقتصادية بآليات سوق العمل والمتمثلة في آليات العرض والطلب والتوازن بينهما، ثم نعرض بعد ذلك على أهم أنواع أسواق العمل.

1- مكونات سوق العمل:

مكونات سوق العمل والتي يسميها بعض الباحثين بآليات سوق العمل، تتمثل في كل من عرض العمل والطلب عليه، والذي تسعى من خلاله الحكومات المعاصرة إلى تحقيق التوازن بينهما في إطار رصد وتوجيه ذلك التفاعل الحاصل بينهما، وعلى هذا الأساس نطرح التساؤل التالي: ما معنى عرض العمل؟ وما معنى الطلب على العمل؟

(أ)- الطلب على العمل:

يؤكد مدحت القريشي على أن "الطلب الإجمالي للعمل يشكل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف اليد العاملة عند أجر حقيقي معين، كما أن الطلب على خدمات العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها"¹.

وفي نفس السياق، يقصد بالطلب (Demand) الشركات والجهات وأصحاب الأعمال الذين يبحثون بالفعل عن موظفين ولديهم النية والإمكانية لتوظيفهم، ويمكن أن تتوافر صفة الطلب لكل أنواع الشركات والمشروعات، سواء كانت حكومية أو خاصة، ربحية أو غير ربحية.²

كما عرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق، أي رب العمل يطلب ليس من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر عليه بما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه، ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية، والطلب على المنتج وأسعار المنتج وعوامل الإنتاج الأخرى.³

كما أن هناك عوامل أخرى تؤثر في الطلب عدا الأجر، نذكر منها معدل النمو الاقتصادي، والاستثمار والتطور التكنولوجي، وزيادة وانخفاض معدلات النمو السكاني بالإضافة إلى نوع النشاط الاقتصادي ومختلف القوانين والتشريعات.⁴

(ب)- عرض العمل:

يمثل جانب عرض العمل، القوى العاملة الراغبة في عرض خدمات عملها لقاء أجر معين، وبصفة أدق يعني مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج، لقاء أجر معين، وخلال فترة زمنية معينة.⁵

و عرض العمل يقصد به الأشخاص القابلين لشغل الوظائف والباحثين عنها، وهم أشخاص مؤهلون وأصحاء، ويشكلون معظم السكان في غالب دول العالم خصوصا النامية منها، ويعدون من القوة العاملة للدولة (Labour Force) حتى لو لم يكونوا موظفين فعليا، وذلك لأنهم مناسبون بالفعل للعمل ويبحثون عن الوظائف.⁶

ويعرف عرض العمل أيضا على أنه عدد العمال الراغبين في العمل عند معدل الأجر السائد،⁷ وهنا ينبغي التمييز بين الأفراد الذين يشكلون عرض العمل وبقية أصناف السكان.

¹ - مدحت القريشي، المرجع السابق، ص32.

² - محمد قيس، مفهوم سوق العمل، موقع "مقالات" عبر الرابط : <https://mqalaat.com> بتاريخ 2019/02/26.

³ - فارس شلال، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزئية، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد كمي، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2015-2016، ص06.

⁴ - راجع بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء التطبيقي "ENSSEA"، الجزائر، 2011-2012، ص39.

⁵ - مدحت القريشي، المرجع السابق، ص77.

⁶ - محمد قيس، المرجع السابق.

⁷ - ضياء مجيد الموسوي، "النظرية الاقتصادية"، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1994، ص77.

(ج)- التوازن في سوق العمل:

وفي الأخير نشير إلى أن التوازن في سوق العمل يحدث نتيجة تفاعل قوى العرض والطلب على العمل، مما ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وعدد ساعات العمل المعروضة والمطلوبة، ومن ثم فإن توازن سوق العمل يعني: "عدد الساعات التي يرغب العمال في عرضها وبيعها، والتي تساوي عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها"¹.

2- أنواع سوق العمل:

اعتباراً من معيار فرص العمل مقارنة مع عدد الباحثين عن العمل، يسمى سوق العمل الذي توجد فيه فرص عمل أكثر من الباحثين عن العمل بـ"سوق العمل المحكم" (Tight Labour Market)، أما سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل على عدد الوظائف المتاحة فيسمى بـ"سوق العمل الراكد" (Slack Labour Market)، وهو من أهم مسببات البطالة².

وعموماً تحدد أسواق العمل بالنظر إلى الصفة التي تمثلها فهناك الأسواق المحلية والأسواق الإقليمية أو القطرية، وكذلك الأسواق العالمية أو الدولية وترتبط هذه الأسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم³:

(أ)- الأسواق العالمية:

فبالأسواق العالمية أسواق واسعة تتمثل بكثافة دول العالم، وتشمل اقتصاديات جميع دول العالم.

(ب)- الأسواق الإقليمية:

تتمثل الأسواق الإقليمية بأسواق دول إقليم معين وهي أقل اتساعاً من الأسواق العالمية ومن أمثلة ذلك: السوق الأوروبية المشتركة والسوق العربية والسوق الخليجية ... الخ.

(ج)- الأسواق المحلية:

الأسواق المحلية هي أسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة أو القطر، وهي الأصغر في منظومة الأسواق السالفة الذكر، حيث تعمل بشكل منتظم وفق تشريعات وقيود محددة، بينما تعمل بعض الأسواق بشكل غير منظم وغير رسمي، وعليه فإن النشاطات التي تقوم بها أسواق العمل ينتج عنها عناصر مختلفة تتمثل في:

- التشغيل: من حيث الفترة الزمنية والتكاليف والأرباح والخسائر.
- البطالة: من حيث حجمها وأثارها السلبية على الفرد والمجتمع.
- الأجور: من حيث ارتفاعها أو انخفاضها.

¹ - مدحت القريشي، المرجع السابق، ص 111.

² - محمد قيس، مفهوم سوق العمل، موقع "مقالات" عبر الرابط: <https://mqalaat.com> بتاريخ 2019/02/26.

³ - مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، مرجع سابق، ص 17.

المطلب الثاني: مؤشرات ونظام معلومات سوق العمل

من خلال الجزء الأول لهذا المطلب، سوف نقوم بوضع إطار مفاهيمي لمؤشرات سوق العمل متطرقين بذلك إلى بعض التعريفات المعتمدة لهذا المصطلح، بالإضافة إلى أنواع المؤشرات وتباينها بين الكم والكيف، ثم نختم بمجموعة من المراحل المتسلسلة لضبط وإعداد المؤشرات المطلوبة. أما الجزء الثاني من هذا المطلب، فسوف نعتمد من خلاله على دراسة الهدف من إعداد كل هذا الكم من المؤشرات، والمتمثل في السعي إلى وضع نظام معلومات سوق العمل الذي يساعد صناع القرار في توضيح الرؤى لاعتماد السياسات المناسبة، وذلك من خلال تعريف نظام معلومات سوق العمل وسبل تطوير هذا النظام، بالإضافة إلى دراسة مختلف المعوقات التي تحول دون تحقيق فعالية أنظمة معلومات أسواق العمل.

أولاً: مفهوم مؤشرات سوق العمل

لقد تزايد الاهتمام نحو وضع مؤشرات حول سوق العمل والموارد البشرية من أجل دراسة ومتابعة تأثير السياسات والبرامج على سوق العمل بمختلف جوانبه¹، وعلى هذا الأساس، يعد موضوع توفير البيانات الدقيقة حول سوق العمل من أهم المتطلبات التي تساعد صناع القرار في بلورة سياسات تتماشى ومتطلبات طالبي العمل ضمن منظور يتناسق مع سياسات التنمية الشاملة المستدامة التي تسعى الحكومات المعاصرة إلى تحقيقها، من هنا كان للمؤشرات المرتبطة بسوق العمل اهتماماً كبيراً من طرف الأكاديميين والباحثين لإعطاء تحليل إحصائي وفق بيانات كمية تضمن التحليل الأنسب لسياسات التشغيل.

وعلى العموم، فإن المؤشرات الرئيسية لسوق العمل تعتبر كأحد المكونات الهامة لنظام معلومات سوق العمل، من خلال توفير بيانات دقيقة عن هياكل وتفاعلات سوق العمل، كما يمكن الاعتماد عليها كمعلم أو كمرجع خلال مرحلة تقييم سياسات التشغيل ومدى نجاعتها وفعاليتها.

1- تعريف مؤشرات سوق العمل:

المؤشر بشكل عام عبارة عن رقم مطلق أو نسبي أو تعبير لفظي عن وضع سائد أو عن حالة معينة، ويقاس المؤشر التغير الحاصل في ظاهرة معينة عبر الزمن، وهو ما يعطي القدرة لمتخذي القرار لتقييم التقدم باتجاه تحقيق الهدف.²

¹ - عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل العربية، ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول: "تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، تحت شعار "دعم المشروعات الصغرى دعم للاقتصاد الوطني"، سلطنة عمان، مسقط: 8-12 ديسمبر 2017، ص2.

² - نادر مريان، ممدوح السلامات، خميس رداد، دليل مؤشرات سوق العمل، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، المملكة الأردنية الهاشمية: المكتبة الوطنية، 2006، ص6.

أما مؤشرات سوق العمل فتم تعريفها على أنها أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل، وقد ترتبط بمنظومات أخرى، فهي أدوات لتلخيص حالة سوق العمل وهي وسيلة إنذار مبكر، كما تستخدم هذه المؤشرات لمقارنة الظواهر على المستوى الوطني.¹

كما تستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل من جهة، ومقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة من جهة أخرى، وبالتالي مقارنة كفاءة منظومة سوق العمل المحلي مقارنة بالأسواق الخارجية، فمؤشر البطالة مثلاً يستخدم للحكم جزئياً على أداء منظومة سوق العمل، فالبطالة المرتفعة تعني أن هناك خللاً في تلك المنظومة، قد يكون سببه الخلل في منظومة التعليم مثلاً.²

(2) - أنواع مؤشرات سوق العمل:

إن تعدد البيانات حول سوق العمل مرتبط أساساً بطبيعة تلك البيانات، وهو ما يتطلب تبني إستراتيجيات واضحة من خلال نظام معلومات يأخذ في الحسبان ضبط المعلومات والبيانات وتبويبها ضمن مؤشرات متنوعة، وعموماً هناك نوعين أساسيين من المؤشرات هما:³

(أ) - المؤشرات الكمية:

وهي عبارة عن مقاييس إحصائية ومثال ذلك الرقم والتكرار والنسبة وغيرها؛ أو أنها تمثل المقياس الكمي للتغير في مستويات النتائج المتحققة خلال فترة زمنية معينة، وهذا النوع من المؤشرات يركز على النتائج الملموسة (المادية)، ولكل مؤشر كمي أهمية في تحديد وحدة القياس المرجعية التي تستخدم لمقارنة الأهداف مع الإنجازات.

(ب) - المؤشرات النوعية:

تعد هذه المؤشرات من المقاييس غير الإحصائية التي يعبر عنها بواسطة قياس اتجاهات السكان المستفيدين أو المعنيين من خدمة معينة عن طريق إبداء آرائهم وملاحظاتهم في الحكم على مستوى الرضا أو النجاح، وبالتالي يحكمون عليها في تقييم الانجاز المتحقق عن المؤشر النوعي ذو العلاقة.

¹ - عبد الحليم جلال ، اتجاهات سوق العمل في الجزائر ، مجلة وحدة البحث في تنمية و إدارة الموارد البشرية المجلد 08 العدد 02 ديسمبر 2017 ، ص79.

² - نادر مريان، ممدوح السلامات، المرجع السابق، ص نفسها.

³ - عادل لطفي، المرجع السابق، ص6.

ومن خلال الجدول الموالي، سوف نعرض مجموعة من المعادلات المعتمدة ضمن المعايير الدولية للأمم المتحدة والمتوافقة مع معايير منظمة العمل الدولية لاحتساب المؤشرات:

جدول رقم (2): المعادلات المعتمدة لاحتساب المؤشرات

المؤشر	معادلة الاحتساب
قوة العمل	= (عدد المشتغلين + عدد العاطلين)
معدل البطالة	= (عدد العاطلين ÷ إجمالي قوة العمل)
معدل البطالة للذكور	= (عدد العاطلين للذكور ÷ إجمالي قوة العمل للذكور) × 100.
معدل البطالة للإناث	= (عدد العاطلات للإناث ÷ إجمالي قوة العمل للإناث) × 100.
معدل التشغيل	= (عدد المشتغلين ÷ إجمالي قوة العمل) × 100.
معدل التشغيل للذكور	= (عدد المشتغلين للذكور ÷ إجمالي قوة العمل للذكور) × 100.
معدل التشغيل للإناث	= (عدد المشتغلين للإناث ÷ إجمالي قوة العمل للإناث) × 100.
معدل المشاركة في القوى العاملة	= (إجمالي قوة العمل ÷ إجمالي عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)) × 100.
معدل المشاركة في القوى العاملة للذكور	= (إجمالي قوة العمل للذكور ÷ إجمالي عدد السكان الذكور في سن العمل (15 سنة فأكثر)) × 100.
معدل المشاركة في القوى العاملة للإناث	= (إجمالي قوة العمل للإناث ÷ إجمالي عدد السكان الإناث في سن العمل (15 سنة فأكثر)) × 100.

(المصدر : الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية، عبر الموقع: <https://www.stats.gov.sa/ar> بتاريخ 2021/01/31)

وفي هذا السياق، نشير إلى إصدار المكتب الدولي للعمل منذ 1999، لدليل تحت مسمى: "مؤشرات مفتاحية لسوق العمل" بالانجليزية: "Key Indicators of the Labour Market (KILM)" وبالفرنسية: "Indicateurs Clés Du Marché Du Travail (ICMT)", ومن أجل تامين نظام معلومات سوق العمل في المجتمع الدولي، تم وضع مجموعة من المؤشرات والتي يعتمد عليها في رصد بيانات متنوعة تمنح لصانع القرار بدائل متعددة لوضع السياسات والاستراتيجيات، ولعل أبرزها تلك المعتمدة من طرف قسم الإحصاء بمكتب العمل الدولي.¹

إن هذه المؤشرات الرئيسية لسوق العمل يمكن الاعتماد عليها في رصد مستويات التقدم في إنجاز وتحقيق خطط التنمية ودرجة فعالية سياسات العمل المنتهجة، وعلى أساسها أيضاً، يمكن توفير مجموعة التسهيلات لفهم اتجاهات سوق العمل وتحليلها.

وفيما يلي سوف نعرض ضمن الجدول المدون أسفله، قائمة المؤشرات التي اقترحتها منظمة

العمل الدولية:

جدول رقم (3): قائمة المؤشرات التي اقترحتها منظمة العمل الدولية

الرقم	اسم المؤشر باللغة العربية	اسم المؤشر باللغة الانجليزية
1	المشاركة في قوة العمل	Labour Force Participation Rate
2	نسبة العاملين إلى السكان	Employment-to-Population Ratio
3	الحالة العملية	Status in Employment
4	العمالة / التشغيل بحسب القطاع	Employment by Sector
5	العاملون بدوام جزئي	Part time Workers
6	ساعات العمل	Hours of work
7	التشغيل في القطاع غير المنظم	Employment in the Informal Economy
8	البطالة	Unemployment

1 - RAFAEL Diez de medina, Indicateurs clés du marché du travail, Neuvième édition, bureau international du travail, Genève, 2015, p16-21.

Youth Unemployment	بطالة الشباب	9
Long-Term Unemployment	البطالة طويلة الأمد	10
Unemployment by Educational Attainment	البطالة بحسب المؤهل التعليمي	11
Time-related underemployment	التشغيل الناقص المرئي	12
Inactivity Rate	معدل غير النشيطين	13
Educational Attainment and Illiteracy	المؤهل التعليمي والامية	14
Manufacturing wage indices	الأرقام القياسية للأجور في الصناعة التحويلية	15
Occupational wage and earning indices	الأرقام القياسية للأجور حسب الدخل والمهنة	16
Hourly compensation costs	تكاليف التعويض المالي للعاملين بالساعة	17
Labour productivity and Unit Labour costs	إنتاجية العمل وتكاليف وحدة العمل	18
Labour market Flows	حراك سوق العمل	19
Poverty and income distribution	الفقر وتوزيع الدخل	20

(المصدر : ILO-KILM Key Indicators of Labour Market , March 2005) .

(3)- فوائد مؤشرات سوق العمل:

تمثل المؤشرات أحد المكونات الهامة لنظام معلومات سوق العمل الوطني، والتي بإمكانها تحقيق العديد من الأغراض منها:¹

- تسليط الضوء على الحالة الراهنة لسوق العمل؛
- توفير المعلومات بشأن الخصائص الهيكلية لسوق العمل؛
- رصد التقدم المحرز باتجاه تحقيق الغايات أو الأهداف التي حددتها الحكومة كأولويات وطنية؛
- إمكانية استخدامها كمدخلات أولية لأغراض تقييم فعالية السياسات.

(4)- إعداد مؤشرات سوق العمل:

إن مشروع إعداد مؤشرات سوق العمل والتي تتماشى والتغيرات البيئية المستمرة تتطلب منا إتباع منهجية دقيقة، تأخذ في الحسبان مجموعة متكاملة من الخطوات كتحديد الأهداف المرجوة، واشتقاق المؤشرات المرتبطة أساساً بتلك الأهداف، أخذين بعين الاعتبار تعريف هذه المؤشرات وتحديد طرق حسابها رياضياً، وسوف نوجزها فيما يلي:²

(أ)- تحديد الأهداف:

يتم تحديد أهداف مؤشرات سوق العمل من عدة مصادر مثل التشريعات الناظمة لسوق العمل، أو من الخطط والاستراتيجيات الموجودة في هذا الجانب، وفي حال عدم توفر ذلك يتم اللجوء إلى اشتقاق هذه الأهداف.

¹ - الإدارة المركزية للإحصاء، نظام معلومات سوق العمل: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل في دولة الكويت، الكويت، فبراير 2014، عبر الموقع: <http://lmls.csb.gov.kw>.

² - عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، المرجع السابق، ص8.

(ب)- اشتقاق المؤشرات:

تشتق المؤشرات من الأهداف المحددة لسوق العمل، وبعد عملية الاشتقاق يتم تبويب هذه المؤشرات وتقسيمها لغايات حسابها.

(ج)- تعريف المؤشرات:

يتم اللجوء إلى تعريف محدد وواضح لكل مؤشر بحيث يكون هذا التعريف غير قابل للتأويل.

(د)- الصيغة الرياضية (الحسابية):

يتم الاتفاق على الصيغة الرياضية لحساب كل مؤشر من هذه المؤشرات، ومن ثم اعتمادها من طرف جميع الفاعلين.

(هـ)- مصادر البيانات:

هناك العديد من مصادر البيانات الخاصة بمؤشرات سوق العمل، ومن أبرزها التعدادات والمسوح التي تقوم بها أجهزة الإحصاء المركزية، مثل تعدادات السكان ومسوح العمالة والبطالة، كما قد يلجأ إلى السجلات الإدارية مثل سجلات مكاتب العمل والتقارير السنوية.

(و)- استخدام المؤشرات:

يكون هذا الاستخدام عادة لقياس ما تحقق من أهداف موضوعة لسوق العمل، والمقارنة مع سنوات ماضية، علاوة على المقارنة مع دول أخرى. كما تساعد هذه المؤشرات المخططين ومتخذي القرار في التعرف على الاتجاهات في مختلف الظواهر ذات العلاقة بسوق العمل.

(ز)- أسلوب عرض مؤشرات سوق العمل:

هناك العديد من الأساليب المتبعة في عرض هذه المؤشرات، ويعتمد كل أسلوب نوع الجمهور المستهدف، فقد يتم ذلك بواسطة جداول إحصائية بمواصفات معينة، أو عن طريق أشكال ورسوم بيانية أو مطويات أو ملصقات أو من خلال الانترنت.

ثانيا: نظام معلومات سوق العمل

لقد تم الاعتماد على استراتيجيات أو أنظمة معلومات سوق العمل بالنظر لما توفره من دقة المعلومات، والسرعة في تحصيلها، وهو ما يساعد صناع القرار وكل من لهم علاقة بسياسات التشغيل وسوق العمل، في اتخاذ القرارات المناسبة ضمن إطار معلوماتي يشمل العديد من المؤشرات التي تساعد على الدراسة والتحليل، وعليه سوف نتطرق لهذا الجزء من خلال تحديد بعض التعريفات لنظام معلومات سوق العمل وما يتضمنها من مراحل لتطوير هذا النظام وكذا سرد مجموعة من العراقيل والعوامل التي تحول دون تحقيق نظام معلومات يتماشى ومتطلبات سوق العمل.

(1)- تعريف نظام معلومات سوق العمل:

باعتبار أن المعلومة في هذا العصر أصبحت من المرتكزات الأساسية والمعتمد عليها في صياغة السياسات والاستراتيجيات، كان من الضروري استحداث نظام من أجل الاستغلال التام لكل التقارير والإحصائيات والبيانات والذي تمثل في "نظام معلومات سوق العمل".

وتعرف معلومات سوق العمل (LMI) على أنها معلومات تتعلق بحجم وتكوين وخصائص سوق العمل والمشاكل التي تعترضه، وتكون هذه المعلومات مشتقة من قواعد بيانات كمية دقيقة أو كيفية والتي من خلالها التعرف على احتياجات سوق العمل.¹

أما نظام معلومات سوق العمل فيعرف من طرف مكتب العمل الدولي على النحو التالي: "نظام شامل يتضمن جمع وتحليل ونشر بيانات كمية وكيفية عن أوضاع وتوجهات آلية العرض والطلب لليد العاملة، كذلك العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى انحرافات فيما بينها، وذلك في شتى القطاعات الاقتصادية والمهن والمناطق في البلد المعني".²

وفي ذات السياق، وفي إطار تفاعل هذا النظام مع مختلف الأطراف الفاعلة، يؤكد مكتب العمل الدولي على أن نظام معلومات سوق العمل عبارة عن شبكة من المؤسسات والأشخاص والمعلومات التي لها أدوار واتفاقيات ووظائف معترف بها، بشكل متبادل فيما يتعلق بإنتاج وتخزين ونشر واستخدام المعلومات والنتائج المتعلقة بسوق العمل من أجل حسن صياغة السياسات المطبقة وصياغة البرامج وتنفيذها.³

ولا نقصد بقاعدة المعلومات، بيانات مستخرجة من أنظمة الحاسب الآلي لأي جهة مختصة بتسجيل العمالة فقط بل بقاعدة من المعلومات تجمع بين مصادر معلومات إدارية ومعلومات إحصائية.⁴

ويرتكز نظام معلومات سوق العمل الوطني في وضع مجموعة من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. ويمكن أن تحقق هذه المؤشرات عدة أغراض:⁵

- تسليط الضوء على الحالة الراهنة لسوق العمل؛
- توفير المعلومات بشأن الخصائص الهيكلية لسوق العمل؛
- رصد التقدم المحرز باتجاه تحقيق الغايات أو الأهداف التي حددتها الحكومة كأولويات وطنية.

¹ - أحمد الربيع، دراسات في نظرية الهجرة ومشكلاتها الاجتماعية والثقافية، مرجع سابق، ص 37.
² - كامل صالح الصالح وآخرون. سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، البحرين، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 1998، ص 376.

³ - International Labour Organization « ILOSTAT », **Labour Market Information Systems (LMIS), what is LMIS and how we can help?** from: <https://ilostat.ilo.org/ressources/labour-market-information-systems/>, 03/07/2022.

⁴ - محمد ديتو، إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي، مخاطر وفرص، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا- الإسكوا، دائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية - ديسا، "اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية: التحديات والفرص"، بيروت، 15-17 ماي، 2006، ص 22.

⁵ - الإدارة المركزية للإحصاء، نظام معلومات سوق العمل، دولة الكويت، فبراير 2014، عبر الموقع: <http://lms.cs.gov.kw> بتاريخ: 2021/01/21.

(2) - تطوير نظام معلومات لسوق العمل:

تكتسي أنظمة معلومات أسواق العمل أهمية بالغة لدى المجتمعات المعاصرة، ويرجع ذلك إلى المساعدة التي توفرها هذه الأنظمة لصناع القرار من أجل رسم سياسات التشغيل المواكبة لدينامية سوق العمل ضمن حركية آليتي عرض العمل والطلب عليه. ولأجل ذلك، وبغية تصور مسار مجموعة من الإجراءات من شأنها أن تساهم في بلورة أنظمة إحصائية ميدانية لسوق العامل، يمكن وصف تطوير نظام معلومات لسوق العمل «LMIS» في خمسة خطوات وتتمل فيما يلي:¹

(أ) - الخطوة الأولى: صياغة أهداف التحليل

قد تشمل التوظيف، والتعليم، والاقتصاد أو الصناعة ذات الصلة. حيث يجب تحديد المستوى الذي يجب أن يكون فيه التحليل فعالاً (وطني، إقليمي، قطاعي)، والتوقيت المناسب (قصير المدى، متوسط المدى، طويل المدى)، بالإضافة إلى البيانات المطلوبة وانتظام التحديثات.

(ب) - الخطوة الثانية: تدقيق البيانات

هناك بيانات مختلفة المصادر، حيث أن توافرها وانتظامها وموثوقيتها ومستوى التنمية يختلف باختلاف الدول، لذلك، يجب أن يعتمد تدقيق البيانات على تحديد مصادر البيانات الأكثر فائدة لرصد وتوقع مهارات العرض والطلب. قد يعود تدقيق البيانات أيضاً إلى الفجوات الكبيرة في البيانات والمعلومات، والتي من شأنها اقتراح الحاجة إلى تحسين الأدوات الموجودة أو تطوير طرق جديدة لجمع البيانات.

(ج) - الخطوة الثالثة: بناء القدرات

استخدام نظام معلومات سوق العمل يتطلب البنية التحتية لجمع وتحليل تطوير نظام معلومات سوق العمل ونشر البيانات وكذلك التدريب والاعتماد على المحللين ذوي الخبرة القادرين على العمل مع البيانات. يجب أن يشمل بناء القدرات تحسين البنية التحتية الإحصائية وتدريب المحللين والموظفين الآخرين في المؤسسات ذات الصلة، وبناء ثقة المستجيبين ومستخدمي البيانات من خلال لوائح حماية البيانات.

¹ - European Training Foundation, **labour Market Information System, collecting information and data on labour market trends**, 2017, from : www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/LMIS.pdf , p3, date:03/07/2022 .

(د) - الخطوة الرابعة: التحليل

ويشمل اختيار الطرق والأساليب ذات الصلة، وصياغة أسئلة البحث وتحليل البيانات وكذا تفسير النتائج والتأكد من صحتها.

(هـ) - الخطوة الخامسة: نشر واستخدام معلومة سوق العمل

الغرض الرئيسي من جمع البيانات و التحليل هو تزويد الجهات الفاعلة في سوق العمل بالمعلومات المفاتيحية التي يمكن استخدامها لاتخاذ القرارات المناسبة لحل مشاكل عدم التطابق.
(3) - معوقات وضع نظام معلومات لسوق العمل:

تواجه الباحث في أسواق العمل معضلة شبيهة زممنة وهي نقص المعلومات وعدم دقتها في حال تواجدها، حيث أن غياب المعلومات المستخرجة من المسح الإحصائي للقوى العاملة يجعلنا أمام مصدر وحيد يمكن الاعتماد عليه إحصائياً وهو تعداد السكان، وهي تجري كل عشر سنوات في غالبية الدول¹. وعلى غرار معظم النماذج، هناك مجموعة من المعوقات التي تحول دون بناء نظام معلوماتي لسوق العمل، ونذكر منها:²

- قدرة الحصول على معلومات سوق العمل بكفاءة وبصورة منتظمة، وفي الوقت المناسب؛
- صعوبة الحصول على بيانات عن الاقتصاد غير الرسمي؛
- عدم كفاية الموارد المخصصة للبرامج والأنشطة الإحصائية والتي تهدف إلى توفير بيانات ومعلومات عن سوق العمل؛
- عدم قدرة سوق العمل على الاستجابة السريعة في حالة حدوث تغيرات جوهرية وخاصة في حالة جمود سوق العمل؛
- غياب التنسيق بين منتجي البيانات؛
- عدم تقييم المعلومات من خلال مختلف المستخدمين خارج الجهات الحكومية.

وبالإضافة لما سبق، تجدر الإشارة إلى ذكر مجموعة من العوامل التي من شأنها أن تجعل من نظام (LMIS) أقل فعالية وأقل صلة بواقع تفاعلات آليات العرض والطلب في أسواق العمل، ونوجز هذه العوامل في النقاط التالية:³

- محدودية القدرات والأدوات ذات الفعالية لجمع ومعالجة وتحليل معلومات سوق العمل؛
- ضعف البنية التحتية الإحصائية (المنهجيات المختلفة؛ التصنيفات المتعددة والمتنوعة؛ أحجام العينات غير كافية؛ نقص الموارد البشرية المؤهلة)؛

¹ - محمد ديتو، المرجع السابق، ص23.

² - The African Capacity Building Foundation, Situation of national labor market information system in participating countries, Regional Project on Improving the Quality of Labour Market Statistics and Strengthening the Management of Labour Market Information (LMI) and Poverty Monitoring Systems in Africa, december 2004, «LMI» Available at www.afristat.org/contenu/pdf/lmis/sitnatlab.pdf.

³ - European Training Foundation, labour Market Information System, collecting information and data on labour market trends, 2017, from : www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/LMIS.pdf , p5, date:03/07/2022

- عدم القدرة على التوفيق وضبط المعلومات بين مختلف المصادر؛
- عدم كفاية الموارد للبرامج الإحصائية وغيرها من الأنشطة والتي تهدف أساسا إلى تسيير نظام معلومات سوق العمل؛
- عدم قدرة المستخدمين على تحديد الاحتياجات وتحويلها إلى صانعي سياسات وأنظمة معلومات سوق العمل؛
- ضعف الآليات الهيكلية لربط السياسات مع تطور سوق العمل.

المطلب الثالث: مميزات وخصائص سوق العمل

إن ما يزيد من أهمية فهم أسواق العمل وتفاعلاتها بين آليات العرض والطلب هو التركيز على خصائص ومميزات سوق العمل وتحليلها، وذلك من أجل التعرف على مشاكلها وتحديد آفاق تطويرها، وتكييفها مع المستجدات المرتبطة بسياسات التشغيل وعلاقتها بالمتغيرات البيئية المتسارعة التطور. وعلى هذا الأساس، ارتأينا أن نتطرق من خلال هذا المطلب إلى تحديد مميزات سوق العمل من جهة، وذلك بالتركيز على العوامل المؤثرة على سوق العمل مع إبراز مميزات التفاعل الحاصل بأسواق العمل، ومن جهة أخرى، تحديد مختلف خصائص سوق العمل، اعتمادا على تلك العلاقة الكامنة بين مخرجات التكوين وآليات العرض والطلب بسوق العمل بالإضافة إلى تحديد موقع العنصر النسائي وأثره المباشر وغير المباشر على سياسات التشغيل، دون أن نهمل أثر النمو الديمغرافي على مختلف السياسات المنتهجة في نطاق أسواق العمل.

أولا: مميزات سوق العمل

يسجل الأكاديميون والأخصائيون مجموعة من المؤثرات والتي تتحكم في سوق العمل وتؤثر في قراراته ومواقفه، بالإضافة إلى مجموعة من المميزات التي تميز سوق العمل ضمن آليات العرض والطلب من جهة، ومميزات نابعة عن مقارنة سوق العمل مع الأسواق الأخرى.

1- العوامل المؤثرة على سوق العمل:

- إضافة إلى ما أشرنا إليه سالفنا، على أن هناك مؤثرات متنوعة تجعل من القرارات والمواقف المتخذة حيال سياسات سوق العمل تتأثر أساسا بسلوك وقرارات الآخرين سواء من خلال الرواتب أو مزايا العمل أو المهارات التي تقدم، ونوجز بعض هذه المؤثرات فيما يلي¹:
- الأيدي العاملة والمتمثلة في مختلف المهارات والاختصاصات الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة؛
- أصحاب العمل أو أصحاب رؤوس الأموال الراغبين في توظيف أيد عاملة مدربة وخبيرة، تؤمن لهم منتجات منافسة محليا وإقليميا وحتى عالميا؛

¹ - مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، مرجع سابق، ص 17.

- النقابات العمالية التي تسعى لتحقيق برامجها وأهدافها وغاياتها والتي تتمثل في الدفاع عن العمال وأصحاب الحرف وإنصافهم، وتحصيل حقوقهم، والتحسين من أوضاعهم سواء داخل العمل أو خارجه؛
- المنظمات المهنية، وما لها من أدوار متقدمة في المساهمة لتحديد ملامح التفاعل بين آليات العرض والطلب بأسواق العمل المختلفة؛
- الدولة صاحبة السلطة والسيادة باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب، إضافة لسن التشريعات والقوانين والأبحاث ورسم السياسات المختلفة.

2- مميزات تفاعل أسواق العمل:

اعتمدنا من خلال هذه النقطة على دراسة مبسطة لمحورين يتضمنان مميزات سوق العمل وفق تلك الاختلافات الحاصلة ضمن آليتي العرض والطلب في نظام سوق العمل، بالإضافة إلى التطرق إلى مميزات سوق العمل في إطار مقارنته مع غيره من الأسواق.

(أ)- مميزات سوق العمل ضمن آليتي العرض والطلب:

يتميز سوق العمل ضمن آليتي العرض والطلب بالاختلافات التالية:¹

- بالنسبة لجانب الطلب: فالطلب على خدمات العمل هو طلب مشتق من الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، ومن ثم فهو لا يعكس منفعة مباشرة، ماعدا بعض الخدمات كالطب والتعليم مثلا.
- بالنسبة لجانب العرض: فالعامل يبيع خدمات عمله محتفظا برأس ماله بنفسه، كالطبيب مثلا، فهو يقدم خدمة ولكن لا تنتقل خبراته إلى مشتري هذه الخدمة؛ كما أنه يستحيل الفصل بين العامل وخدمات العمل التي يقدمها؛ بالإضافة إلى أن تقديم قدرات متخصصة لنوعيات معينة من خدمات العمل، يتطلب فترة طويلة لإعدادها (التعليم والتدريب).

(ب)- مميزات سوق العمل في إطار مقارنته مع غيره من الأسواق:

لا يمكن فصل سوق العمل عن التغيرات الحاصلة في الأسواق الأخرى المتمثلة في: سوق النقد، سوق السلع والخدمات، وتلك العلاقة التبادلية من شأنها أن تؤثر على تحليل هذه العلاقات وتفسير الاختلافات أو التوازنات ضمن تفاعل مختلف المدارس الفكرية التي تعنى بأسواق العمل والتشغيل.

وإذا ما قارنا سوق العمل مع غيره من الأسواق فإننا سنجد أنه يتميز بالنقاط التالية:²

- غياب المنافسة الكاملة: وهو عدم وجود أجر واحد لنفس الأعمال المتشابهة، بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف ذات الأجور المرتفعة من جهة، ولعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي أو المهني من جهة ثانية.

¹ - نعمت الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2002، ص16.

² - المرجع نفسه، ص15.

- سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى وإن تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو أسباب أخرى كالسن والثقافة.
- تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم: سواء تعلق الأمر بكمية وقت الفراغ، ومستوى الدخل ونوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وكذا نظام التأمينات والمعاشات... الخ؛ وهو ما يختلف عن طبيعة العرض في سوق السلع والخدمات، الذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.
- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني: وهو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:
 - ✓ إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري، أين حلت الآلة محل الإنسان؛
 - ✓ ظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة.

ثانياً: خصائص سوق العمل

إذا كان سوق العمل كغيره من الأسواق يتوفر على عنصري العرض والطلب، فإنه ينفرد عنها بمجموعة من الخصائص وهي:¹

- خدمات العمل تؤجر ولا تباع؛
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل؛
- ظروف العمل لا تقل عن السعر أو الأجر في تفسير قرارات العرض والطلب؛
- الطلب على العمل مشتق، أي هو طلب من أجل إنتاج سلع أو خدمات يتم تداولها وبيعها؛
- كثرة التشريعات والمؤسسات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق، إضافة للحكومة حيث توجد مؤسسات للتوسط بين المشتري والبائع لخدمات العمل.

وفيما يلي سوف نركز على مجموعة من خصائص سوق العمل الناتجة عن ذلك التفاوت الحاصل بين العرض والطلب، عن طريق ذكر بعض الخصائص ضمن تفاعل مخرجات التكوين بسوق العمل، ثم التعرّيج على خصائص أخرى ضمن مقارنة موقع العنصر النسائي وتفاعلاته ضمن آليات سوق العمل، ونختتم بتلك الخصائص المرتبطة بأثر النمو الديمغرافي على أسواق العمل، وذلك وفق النقاط التالية:

1- مخرجات التكوين وسوق العمل:

تسعى المجتمعات المعاصرة إلى المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وذلك استجابة للضرورة الملحة التي تفرضها متطلبات تكيف سياسات التشغيل مع عالم التحولات والتطورات اللامتناهية.

إن انسجام سياسة التعليم العالي ومخرجات معاهد ومراكز التكوين مع متطلبات سوق العمل يساهم من جهة في ضبط التطلعات التنموية في مجال سياسات التشغيل، ومن جهة أخرى تحقيق التنمية الشاملة التي تنعكس على حياة المواطن في شتى مناحي الحياة.

¹ - مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، مرجع سابق، ص 16.

تعتبر العلاقة بين النظام التعليمي والقوة العاملة أحد أبرز الجوانب التي تؤكد العلاقة الفاعلة والمترابطة بين النظام التعليمي وتطور المجتمع، وأن الدور الذي يمكن للتعليم (بالمفهوم النظامي المدرسي الموجه) أن يقوم بتحقيق التنمية وتطوير المجتمع، ويمكن تلخيص تأهيل القوى البشرية في القطاعات المختلفة وعلى كافة المستويات فيما يلي:¹

- التزويد بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة للعمل المستهدف؛
- التهيئة للتعايش مع العصر التقني وتطوير وسائله محليا؛
- التوازن في تأهيل القوى العاملة حسب الاحتياجات المتغيرة؛ ويتطلب ذلك التركيز على القاعدة العريضة في التأهيل أولا وتفريعه حسب الاحتياجات.

وتأسيسا لما سبق فإن الجامعات ومعاهد ومراكز التكوين المتنوعة تعتبر همزة وصل بين المجال الأكاديمي وما يقابله من واقع اقتصادي، والذي يستقطب كل أشكال الإبداع والابتكار لمنح الشباب أصحاب الشهادات فرص أعمال متنوعة في ضل نظام مرافقة ودعم لإطلاق مختلف المشاريع التنموية.

وفي هذا المجال يمكن ذكر بعض الخصائص والتي نوجزها فيما يلي:²

- سوق العمل هو جزء من المنظومة الاقتصادية التي تحقق فيها عملية التفاعل الديناميكي بين عرض العمل والطلب عليه، وصولا إلى تحديد المستوى التوازني؛
- اتساع الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل نتيجة ما يواجهه التعليم بشكل عام من مختلف التحديات التي تفرضها عليه التحولات والتغيرات المتسارعة، كالعولمة والتجارة الحرة وسرعة التواصل التقني؛
- تعتبر مشكلة المواءمة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل ظاهرة عالمية، فلم تعد تقتصر على اقتصاد بعينه أو مجموعة اقتصادية دون غيرها، رغم تفاوت حدتها وأبعادها بحسب التفاوت في قوة الاقتصاد أو ضعفه وفي طبيعة السياسات الاقتصادية المستخدمة ومستويات التعليم السائدة.

2- موقع العنصر النسائي بأسواق العمل:

تشهد المجتمعات المعاصرة لاسيما في الدول المتخلفة ظاهرة حديثة، تمثلت فيما يسمى بتأنيث سوق العمل، ويعود ذلك إلى مجموعة من الأسباب والعوامل نذكر منها ملاءمة البيئة الاقتصادية والتشريعية المناسبة لولوج المرأة عالم أسواق العمل، مع التطور الحاصل لنسب تعلم المرأة بالإضافة إلى مختلف الإصلاحات المؤسسية التي شكلت بدورها عاملا مهما لهذه الظاهرة.

¹ - سليمان الخضري الشيخ وآخرون، التعليم الجامعي والبناء المهني في قطر، الدوحة: الشركة الحديثة للطباعة، 1992، ص4.
² - حسن حجازي، مواءمة مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل: دراسة تحليلية نموذج سورية خلال الفترة (2001-2010)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 38، العدد 5، 2016، (45-57)، ص55.

إن مختلف الاتجاهات المسيطرة في الساحة الثقافية في هذا المجال، تعتبر أن عمل المرأة أصبح حقا بديهيا لمساواتها في الحقوق الإنسانية مع الرجل، وحاجة موضوعية تفرضها طبيعة التحولات الاجتماعية والاقتصادية، و ترى اتجاهات أخرى، أن عمل المرأة يعود إلى الحاجة لتحسين دخل الأسرة، حتى ولو لم تكن لديها قناعة بضرورة العمل، هذا دون إغفال دور المرأة في التنمية وضرورة مشاركتها وإسهامها في تنمية وتطوير مجتمعها كونها تشكل جزءا مهما منه إلى جانب أفراد المجتمع الآخرين.¹

وتمت الإشارة إلى إدماج المرأة في عملية التنمية المستدامة وذلك من خلال خلق مؤسسات مصغرة في إطار الاقتصاد المنزلي وبالتالي الحفاظ على الصناعات التقليدية والحرفية من الاندثار، حيث تقر منظمة العمل الدولية في مؤتمر العمل الدولي في جوان 2010 بأن العمال المنزليين² عمال حقيقيون ويأخذ بالاعتبار واقع أن الأغلبية الساحقة من العمال المنزليين في الاقتصاد المعولم هن من النساء.

3- أثر النمو الديموغرافي على أسواق العمل:

لا يمكن بأي حال من الأحوال إهمال الجانب الديموغرافي الذي يسهم في بلورة خصائص وميزات متعددة تمس العملية التفاعلية بأسواق العمل، وهو يلعب دورا مهما بخصوص مسألة البطالة وارتفاع معدلاتها، حيث أن المسألة السكانية التي لم تكن محل اهتمام كبير من ذي قبل، أدت إلى توافد كبير لعدد الداخلين الجدد لسوق العمل.³

إن من أهم المدخلات العملية والإنتاجية المعتمدة ضمن ضروريات التحليل الاقتصادي لأسواق العمل هو التركيز على العامل الديموغرافي وعلاقته بسوق العمل وذلك عن طريق دراسة وضعية السكان وتطورها، وذلك باعتبار أن متغير السكان يعتبر الخزان الأساسي الذي يساهم في زيادة عدد الوافدين الجدد إلى سوق العمل.

لقد تباينت وجهات نظر الأكاديميين والخبراء حول مدى تأثير النمو الديموغرافي على مختلف التفاعلات الحاصلة بأسواق العمل وأنظمة التشغيل المنتهجة ضمن السياسات العامة للحكومات، حيث تمت الإشارة إلى أن هذا المتغير -النمو الديموغرافي- يعد عاملا مهما لتزويد أسواق العمل باليد العاملة، كما يرى البعض الآخر أن الزيادة السكانية تساهم من جهة أخرى في رفع نسبة الطلب المرتبطة أساسا بالإنفاق الاستهلاكي، هذه الحركية من شأنها أن ترفع من زيادة نسب التشغيل.

¹ - Arthuis Patrick, Muet Pierre Alain, **théories du chômage**, paris : éd : Economica, 1995, p71.

² - منظمة العمل الدولية **العمل اللائق للعمال المنزليين**، مجلة عالم العمل، بيروت: مطبعة دار الكتب، لبنان، العدد 68 أوت 2010، ص3

³ - صديقي عبد النور، **سياسات الحد من البطالة في الجزائر**، دراسة مقارنة بين البرامج الحكومية وجهود مؤسسات المجتمع المدني، أطروحة أعدت لنيل شهادة الدكتوراه علوم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2018-2017، ص80.

وعلى الرغم من وجود نماذج عديدة تفسر أثر العوامل الديموغرافية على النمو، إلا أنه قد برز في النصف الثاني من التسعينات اتجاهات عالمية تعطي للعوامل الديموغرافية دورا أكبر في تحديد النمو والتشغيل من خلال تأثيرها على سوق العمل، فلقد كان للتوازن الديموغرافي في الماضي مرتكزا على معدلات مرتفعة للخصوبة والوفاء، غير أنه حدثت تغيرات في هذا النمط في المراحل اللاحقة إثر الانخفاض السريع لمعدلات وفيات الرضع، مع زيادة توقعات أمل الحياة للذان أحدثا تحولات في البنية العمرية للسكان، مما أدى بدوره إلى زيادة أعداد السكان في أعمار النشاط الاقتصادي (15-64).¹

وفي نفس السياق، نشير إلى خاصية أخرى والمتمثلة في تلك النزعة الديموغرافية المهمة الأخرى والتي تتعلق بتدفقات الهجرة، حيث أن الهجرة الدولية تغير على نحو متزايد من حجم وبنية قوى العمل في العديد من بلدان العالم.²

وانطلاقا من فكرة أن الاتجاهات الديموغرافية تفرض ضغوطا هائلة على أسواق العمل، كان للتحديات الديموغرافية مساهمة كبيرة في تحديد مسار الاتجاهات العالمية الحديثة التي تجعل من سياسات التشغيل أكثر أهمية من أي وقت مضى.

وتشكل الشيخوخة مصدر قلق لاسيما بالنسبة للاقتصاديات المتقدمة حيث تغطي حصة العمال الشيوخ على حصة الشباب، وتتكدس هذه الاقتصاديات تكاليف أعلى من أي وقت مضى على الخدمات الصحية والاجتماعية بفعل تقلص عدد السكان في سن العمل، وبالعكس، تندمج مناطق أخرى بسرعة النمو السكاني فيها يصحها "طفرة في الشباب" تستطيع قوة العمل الكبيرة الحجم والشابة أن تجلب الثروة إذا كان الاقتصاد ينمو في ظل توافر العناصر الصحيحة لذلك، ولكنها قد تصبح عبئا هائلا إذا كان الاقتصاد لا ينمو أو لا يخلق فرص عمل لائقة لهؤلاء الشباب.³

المبحث الثالث: التحليل النظري للتشغيل والفكر المقاولاتي

يزخر موضوع بحثنا بالعديد من النظريات والنماذج التي تناولتها معظم المدارس الفكرية سواء الكلاسيكية منها أو المعاصرة، وحيث أن ظاهرة البطالة وما يقابلها من سياسات التشغيل ظهرت جليا لدى الكثير من المفكرين، لاسيما أولئك المنضوين تحت لواء المدارس الفكرية الاقتصادية أو ما أصبح حاليا يدرس في إطار السياسات العامة والتي أولت أهمية بالغة للفكر المقاولاتي كأحد البدائل المعول عليها لوضع سياسات ناجعة تتماشى ومتطلبات المجتمعات المعاصرة.

وعلى هذا الأساس، ارتأينا أن نتطرق من خلال المطلب الأول إلى دراسة مجموعة من النظريات التي عالجت، ولو نسبيا، موضوع البطالة بشكل خاص، وموضوع سياسات التشغيل وحركية سوق العمل بشكل عام.

¹ - محمد صالي، عبد الكريم، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، ديسمبر 2014، ص 120.

² - مؤسسة التدريب الأوربية، التحدي الذي تمثله قابلية الشباب للتوظيف في بلدان حوض المتوسط العربية، دور برامج سوق العمل النشطة، 2015، ص 10.

³ - مكتب العمل الدولي، سياسات التشغيل الوطنية: دليل لمنظمات العمال، ما هي سياسة التشغيل الوطنية، ط 1، جنيف، 2015، ص 1.

وحيث أن الاقتصاديات المعاصرة أضحت أكثر اعتماداً على عوائد الفكر المقاولاتي في جل مجالات الحياة، وذلك بالنظر إلى أن هذا الفكر صار جزءاً لا يتجزأ من سياسات التشغيل الوطنية المعتمدة، كان لزاماً علينا تخصيص المطلب الثاني لدراسة بعض النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي وتحديد الفرص الاستثمارية.

المطلب الأول: تطور المقاربات والنماذج النظرية للتشغيل وسوق العمل

لقد تركزت آراء المدارس الاقتصادية من ذي قبل في تحليل سياسات التشغيل وأسواق العمل على دراسة متغير البطالة وما له من انعكاسات على المجتمعات، وبالتالي كان البحث على أنجع السياسات لمكافحة هذه الظاهرة يعتبر من الأوليات المسجلة ضمن أجندات الحكومات، وفيما يلي سوف نتطرق إلى مضامين تحليل سياسات التشغيل وسوق العمل وفق ما أشارت إليه بعض النظريات الاقتصادية الكبرى والجزئية.

أولاً: موقع التشغيل وسوق العمل ضمن مقاربات المدارس الاقتصادية الكبرى

ضمن هذا السياق، سوف نعتد أساساً على محاولة تحصيل ما طرحته بعض المدارس الاقتصادية الكبرى من نظريات وتفسيرات لظاهرة البطالة التي كانت تتضمن لب السياسات المرتبطة بالتشغيل وحركية سوق العمل.

1- النظرية الكلاسيكية:

ظهرت بوادر هذه المدرسة في القرن الثامن عشر وتزامنت أفكارها مع الثورة الصناعية، حيث تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل، ولهذه المدرسة مجموعة من الأفكار التي وضع أصولها "أدم سميث-A. SMITH"، وساهم في تطويرها كل من "ريكاردو"، "مارشال"، و"مالتوس".¹ وينطلق التحليل الكلاسيكي لسوق العمل من خمس فرضيات أساسية، نلخصها فيما يلي:²

- التجزئة : Atomicité: لا يستطيع احد العارضين للعمل أو الطالبين له أن يؤثر على السوق ، بمعنى أن الكل يساهم في تحديد مستوى التوازن.
- التجانس: مميزات العرض هي نفس مميزات الطلب، أي أن المنافسة تتوقف على السعر.
- حرية الدخول إلى السوق: لا يوجد ما يعيق (إعاقة قانونية ، مالية ، تقنية)دخول عارضين جدد أو طالبين جدد للعمل.

¹ - حمزة عبد القادر، ترشييد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر، مذكرة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص: الدراسات السياسية المقارنة، جامعة الجزائر3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم التنظيمات السياسية والإدارية، 2013-2014، ص76.

² - Arthuis Patrick Muet Pirrealain , Théories du chômage , Paris : Economica , 1995 , p 13.

- الشفافية: هناك علم كاف بمجريات السوق، بحيث لا يحتاج كل من العارض أو الطالب للعمل وقتا معيناً أو تكلفة معينة حتى يتحصل على المعلومة، أي الأجر الذي يدفعه طالب العمل هو نفس الأجر الذي يرغب عارض العمل الحصول عليه.
- الحركة: لا يقتصر التشغيل على نوع معين من العمل ونوع معين من النشاط ولا على منطقة معينة دون أخرى.

كما يعتمد التحليل الكلاسيكي لسوق العمل على الاعتبارات التالية:¹

- حجم الإنتاج يعتمد فقط على عنصر العمل لأن التحليل يكون في الأجل القصيرة؛
 - عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، مع حرية حركة آلية السوق التي تؤدي إلى الاستقرار وحدوث توازن التشغيل الكامل بصفة تلقائية ومستمرة؛
 - لا يوجد فائض في العرض الكلي أو عجز في الطلب الكلي للسلع والخدمات، حيث كل وحدة طلب تشكل تلقائياً وحدة للعرض (استحالة حدوث الأزمات)؛
 - العمل متجانس؛ وحدات العمل من نوعية واحدة (ساعات العمل، عدد العمال...).
- كما أن المدرسة الكلاسيكية ترى أن تحقيق مستوى الاستخدام الكلي لليد العاملة يحدث عندما يتحقق التوازن بتأثير المزاخمة بين أرباب العمل والعمال، فإن البطالة التي تبقى لا يمكن أن تكون إلا بطالة إرادية وذلك للسببين التاليين:²

من الناحية الأولى، إذا بقي في مستوى التوازن عمال بدون استخدام، فذلك لأنهم يطالبون بأجور مرتفعة بالنسبة للإنتاجية الجدية للعمل، وبطالة هؤلاء العمال يجب أن تعتبر إرادية، ومن ناحية أخرى، فإن النظرية الكلاسيكية تدعم فكرة أن المساومة على الأجور بين أرباب العمل والعمال تؤثر أيضاً على تحديد الأجور الحقيقية.

أما الاقتصادي الفرنسي "جان باتيست ساي" فقد جسد موقف المدرسة الكلاسيكية من مشكلة البطالة عبر قانونه المعروف باسم قانون "ساي" والذي يعتبر فيه أن "العرض يخلق الطلب المساوي له" وبالتالي فإن عرض قوة العمل لا بد أن يقابله بطلب مساوي وفقاً للتوازن في سوق تنافسية.³

¹ - شعيب بونوة، زهرة بن يخلف، مدخل إلى التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 155.

² - كوسة بوجمعة، سياسات التشغيل في الجزائر - عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2006، ص 26.

³ - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، 2009، ص 239.

2- النظرية الكينزية:

تعود هذه النظرية إلى مؤسسها كينز "John Maynard Keynes"، ومن خلال التحليلات التي قدمها في تحليله لسوق العمل، استطاع أن يجعل الفرضيات التي يستند إليها الكلاسيك تنهار، حيث قدم مجموعة من الانتقادات نلخصها فيما يلي:¹

- يعتبر كينز فرضية التجانس على أنها غير صحيحة لأن سوق العمل غير متجانس لاختلاف الكفاءة والخبرة بين العارضين، بل عملية الإنتاج نفسها تستدعي التنوع في الاختصاص والتجربة المهنية؛
- سوق العمل ليس سوقا شفافا لأن المعلومة فيه غير متناظرة، ومصادرها متنوعة؛
- حركة عارض العمل تختلف باختلاف السن والجنس... الخ، كذلك باختلاف الظروف الاقتصادية بحيث تشتد الحركة عند الأزمة وتقل عند التوسع.

ويرى كينز أن العلاج الأساسي للبطالة يتم من خلال إتباع سياسات مالية توسعية، وعليه، فلا بد من تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي، وهذا ما يتنافى مع فكرة تحقيق التوازن التلقائي عند مستوى التشغيل الكامل، وهو الموقف السائد من قبل الكلاسيك.²

وانطلقت النظرية الكينزية من حقيقتين أساسيتين هما:³

(أ-) من المستحيل أن نشبه سوق الشغل بسوق باقي السلع والخدمات بطريقة أن لا يكون للأجر دور المنظم (Régulateur) والذي أسند تقليديا إلى الأجور.

(ب-) تحديد البطالة يفسر بالترابط التالي، المبني على ثلاثة علاقات أساسية كما هي مبينة في الشكل التالي:⁴

الشكل رقم(4): العلاقات الأساسية المحددة للبطالة عند "كينز"



¹ - فارس شلال، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائية، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد كمي، قسم العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2015-2016، ص 27.

² - مصطفى يوسف كافي، الاقتصاد الكلي - مبادئ وتطبيقات، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2014، ص 237.

³ - حمزة عبد القادر، ترشيد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر، المرجع السابق، ص 78.

⁴ - من إعداد الباحث اعتمادا على المرجع:

- Dominique PLIHON, les grandes explications macroéconomiques du chômage, les cahiers français, documentation française, n°246, juin 1990, p20.

تمثل الرابطة الأولى الفكرة الجديدة التي أتى بها التفكير الكينزي وهي نظرية (الطلب الفعال)، إنتاج المؤسسات يتلاءم (يوافق) مع الطلب المتوقع من هذه الأخيرة على العمل، لأنه من المفروض أن تمتاز بمرونة في المدى القصير استناداً على قدراتها الإنتاجية غير المستعملة والمخزونات المتاحة، ومنه إذا وجدت بطالة فهذا راجع إلى قلة الطلب الموجه إلى المؤسسات، هذا الأخير ناتج عن ضعف المداخل الموزعة للأجراء بسبب البطالة، إذن البطالة حلقة مفرغة يجب كسرها بسياسة محكمة، لهذا يعتبر الكينزيون سوق السلع الركيزة الأساسية التي تساعد على تعديل سوق الشغل حيث تبرر هذه النظريات سياسات رفع الطلب كوسيلة لمحاربة البطالة، عندما تسجل المؤسسات ارتفاعاً في عدد عمالها، تلجأ إلى الرفع من الطلب على العمل الذي يعدل العرض، لكن التوازن الحاصل لا يمكن أن يكون بالضرورة توازناً للتشغيل الكامل وتظهر حالة البطالة الإرادية.

3- النظرية النيوكلاسيكية:

لقد ركزت المدرسة النيوكلاسيكية على جانب العرض الكلي، وذلك من خلال رفع كفاءة العرض عن طريق دعم ملكية ومردودية المشاريع الاستثمارية، وكذا تحسين كفاءة عنصر العمل. ومن بين أهم السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل وخلق مناصب العمل نذكر ما يلي:¹

(1-3)- سياسة تنشيط الطلب الكلي في سوق العمل:

تهدف هذه السياسة إلى زيادة عدد مناصب العمل وذلك من خلال تحسين مناخ الاستثمار، والتحفيز على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفيما يلي نذكر أهم السياسات المنتهجة لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

(أ)- سياسة تحسين مناخ الاستثمار:

وذلك من خلال استخدام أدوات السياسة المالية والنقدية قصد تحقيق الاستقرار في سعر الصرف، وخفض سعر الفائدة، وكذا التحكم في الإنفاق الحكومي ومعدلات التضخم، وكل ذلك من شأنه أن يوفر مناخاً مناسباً للاستثمار.

(ب)- سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة:

والتي تعتمد على تقديم المساعدات المالية والفنية وكذا الاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها مؤسسات ناشئة غير قادرة على المنافسة، وذلك انطلاقاً من كون هذه المؤسسات تعد آلية من الآليات المساهمة وبقدر كبير في خلق مناصب الشغل وبالتالي امتصاص البطالة.

(ج)- برنامج التشغيل في قطاع الخدمات:

يتمثل في تصميم وإقامة برامج للبطالين في قطاع الخدمات، وذلك في إطار ما يسمى ببرامج العمل الجماعي.

¹ - عالية المهدي، ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع، العدد الأول، بيروت، 2007، ص.ص: 138-139.

2-3- سياسة تحسين كفاءة جانب العرض:

تستخدم هذه السياسة في الحالة التي لا تتوافق فيها خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل، وتعتمد هذه السياسة على:

أ- سياسة التدريب:

والتي تعتبر كسياسات لتأهيل اليد العاملة، وبالتالي تحسين كفاءة العرض في سوق العمل ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق لخصائص العاطلين عن العمل، وكذا التتبع المستمر لتطورات سوق العمل.

ب- سياسة التعليم:

تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين وتطوير المهارات وقدرات اليد العاملة، ومن ثم فإن تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملاً أساسياً وفعالاً في تقليص البطالة الهيكلية.

3-3- سياسة تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات سوق العمل:

تهدف هذه السياسة إلى خلق توافق بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، أي بين الوظائف الشاغرة والباحثين عن العمل، وذلك من خلال إقامة هيئات مؤسسية مسؤولة عن القيام بدور الوسيط في عملية التوظيف، مع إقامة معارض تساعد على التقاء وتقريب الباحثين والعرضين للعمل.

4-3- سياسة تقديم إعانات مالية للعاطلين عن العمل ولأصحاب العمل والشركات:

تقوم هذه السياسة المالية على تقديم منح للبطالين فترة تعطيلهم عن العمل، وذلك إلى غاية اندماجهم في سوق العمل، بالإضافة إلى تقديم إعانات مالية للشركات لتحفيزهم وتشجيعهم على تدريب العمال وتشغيل البطالين.

5-3- سياسة سوق العمل النشطة:

تهدف برامج سياسة سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة في سوق العمل، وكذا تحقيق الموازنة بين العمالة المعروضة والوظائف الشاغرة.

6-3- سياسة زيادة مرونة سوق العمل:

تهدف إلى تقليص حجم القيود في سوق العمل، كتخفيض القيود المفروضة على عدد ساعات العمل، وكذا تخفيض الحد الأدنى للأجور، وذلك حتى لا يكون ذلك عائقاً أمام تشغيل اليد العاملة غير الماهرة.

7-3- سياسة الاستقرار الوظيفي:

من أهم أسباب عدم الاستقرار الوظيفي التوسع في الاعتماد على عقود العمل المؤقتة، ومن ثم فإن تحقيق الاستقرار في عقود العمل يتطلب تقديم مساعدات وتحفيزات تدفع أصحاب العمل إلى الإقلال من استخدام العقود المؤقتة، كمنح تخفيض في نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.

ثانيا: النظريات الجزئية الحديثة المفسرة للتشغيل وسوق العمل

تتعدد النظريات الاقتصادية الجزئية المفسرة لظاهرة البطالة بشكل خاص والسياسات المتبعة لضبط التشغيل وسوق العمل بشكل عام، وسوف نتطرق لأهم هذه النظريات والمرتبطة أساسا بموضوع بحثنا والمتمثلة في: نظرية البحث عن العمل، ونظرية اختلال سوق العمل، وأخيرا نظرية تجزئة سوق العمل.

1- نظرية البحث عن العمل:

نشأت هذه النظرية بوصفها نتيجة لمحاولات استخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية، وترجع هذه النظرية معدلات البطالة المشاهدة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص عمل ملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها، وتنطلق من الفرضيتين التاليتين:¹

- أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة؛
- وجود حد أدنى للأجور، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه ويرفض أي أجر أقل منه.

وحسب هذه النظرية فإن معدلات البطالة في المجتمع ترجع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص للعمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها، ومن ثم فإنه وفقا لهذه النظرية فإن البطالة السائدة في الاقتصاد تعد سلوكا اختياريا، كما أنه ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة والاستخدامات المختلفة، ومن ناحية أخرى فإن رجال الأعمال يفضلون الاحتفاظ بوظائف شاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها، وذلك بغرض التأكد من العثور على أفضل العناصر الملائمة، وقد أسهمت هذه النظرية في تفسير فترات البطالة، والسبب في إطالتها بين فئات معينة مقارنة بفئات أخرى من قوة العمل، وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، حيث أن انعدام خبراتهم يزيد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر أكبر من المعلومات.²

ورغم أن نظرية البحث عن العمل تعتبر خطوة متقدمة من النموذج التقليدي لسوق العمل، وذلك باعترافها بصعوبة الحصول على معلومات كافية عن سوق العمل، خاصة مع ازدياد درجة تعقد الحياة الاقتصادية، ولكن تفسيرها للبطالة فيه بعض أوجه القصور ومنها:³

(أ- من الصعب إرجاع الارتفاع المستمر للبطالة في الدول المتقدمة لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل؛

¹ - نجاة مشيمش وفريد بن عبيد، البطالة في تاريخ الفكر الاقتصادي والآثار السلبية لها، مداخلة ضمن المنتدى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 14.

² - عبد الغني دندان، محمد عبد الرحمان بن طجين، دراسة قياسية لمعدلات البطالة خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد 10، 2012، ص 178.

³ - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سابق، ص 245.

(ب)- هذه النظرية تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة في الأجل الطويل؛
 (ج)- أكدت الدراسات الميدانية في كثير من الدول المتقدمة مثل فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية أن الفرد يكون أكثر قدرة على البحث عن عمل وهو مشتغلا وليس متعطلا، وأن نسبة كبيرة من الأفراد يقومون بتغيير وظائفهم بدون المرور بحالة من التعطل.
 (د)- إن نسبة كبيرة من حالات البطالة ترجع إلى استغناء أصحاب الأعمال عن الأفراد، وليس لرغبة الأفراد في ترك العمل أو البحث عن فرص عمل أخرى، بما يعني أن البطالة هنا إجبارية وأنه في هذه الحالة يبحث الأفراد عن فرصة عمل أدنى وليست أفضل مما سبق، حيث يدفعهم ذلك إلى قبول أي فرصة عملا أخرى للهروب من البطالة.

2- نظرية اختلال سوق العمل:

ظهرت هذه النظرية على يد الكتاب الفرنسيين " E.Malinvand و J.C. Benassy " كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة التسعينات. وتعتبر هذه النظرية نتاج المحاولة التي قام بها الكينزيون الجدد والذين حاولوا من خلال تفسير البطالة والتشغيل حيث تأخذ بجمود الأجور والأسعار في الأمد القصير، ويرجع هذا الجمود من وجهة أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغيير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي.¹
 إن عجز الأسعار والأجور عن التغيير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود، يعرض سوق العمل لحالة الاختلال والمتمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة الإجبارية، ولا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، وإنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ يمكن أن ينتج عنه نوعين من البطالة هما:²
 (أ)- النوع الأول:

يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، ويترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج لا يمكنه تسويقه، وهو ما يتطابق مع التحليل الكينزي.
 (ب)- النوع الثاني:

في هذه الحالة تقترن البطالة بوجود نقص في عرض السلع مقابل الطلب عليها، وتكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض مردودية المشاريع الإنتاجية الإضافية، وهو ما يتطابق والتحليل الكلاسيكي.

¹ - دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، مرجع سابق، ص 66.
² - مدني بن شيرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سابق، ص 246.

ويتضح مما سبق أن نظرية الاختلال قدمت تحليلا نظريا لأسباب البطالة المعاصرة، حيث أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي وإنما يتوقف الأمر على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة، وعلى الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة إلا أنه قد وجه لها بعض الانتقادات أهمها:¹

- أنها تقتصر على تحليل البطالة في الفترة القصيرة فقط، ولا توضح أسبابها واستمرارها في الأجل الطويل؛
- افتراض تجانس عنصر العمل، الأمر الذي يعني إما تكون بطالة كينزية أو كلاسيكية، وهذا لا يعكس الواقع حيث توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل ومن ثم يمكن تزامن نوعي البطالة معا.

لقد قدمت نظرية الاختلال تحليلها الخاص لأسباب البطالة واختلالات سوق العمل، بحيث توصلت فيه كنتيجة أن أهم أسباب البطالة الإجبارية هو انخفاض مستوى الإنتاج الذي يؤثر بدوره على عامل ربحية الاستثمارات، لكن في المقابل نجد أن هذا التحليل لم يسلم من الانتقادات التي وجهها المفكرين المعاصرين لها، بحيث تمت الإشارة إلى أن نظرية الاختلال تهتم بالمدى القصير فقط من جهة، ومن جهة أخرى سلمت بإمكانية حدوث بطالة كينزية أو كلاسيكية، لكن الواقع يمكن أن يجمع بينهما هو ما لا تعالجه النظرية من خلال سياستها الاقتصادية.²

3- نظرية تجزئة سوق العمل:

ظهرت هذه النظرية على يد الاقتصاديين " M.Piore و P.B Doeringer "، وذلك بعد الدراسات العديدة التي قاما بها على الاقتصاد الأمريكي، وهما من الأوائل الذين قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي.³

ويهدف أصحاب هذه النظرية إلى تفسير استمرار ارتفاع معدلات البطالة في نهاية الستينيات والسبعينيات، وتوضح السبب في تزامن وجود معدلات مرتفعة للبطالة في قطاعات معينة مع وجود ندرة في عنصر العمل.⁴

وتقوم هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات العمل، وتهدف إلى تفسير أسباب وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى، كما تفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الاستقرار، كما

¹ - علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، مصر: الدار الجامعية، 2005، ص54.

² - دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، مرجع سابق، ص69.

³ - Eicher. J.e et Levy – Garboua, *Economique de l'éducation*, édition : Economica, Paris, 1979, p60

⁴ - حنان بقات، نمذجة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات لاقصادية منذ 1994، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2007، ص37

تفترض أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين، وذلك لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف بكل منهما.¹

(أ)- السوق الرئيسي:

سوق المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة لرأس المال والعمالة على درجة عالية من المهارة، ومن ثم يتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل وأجور أعلى، كما تتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الاستقرار.

(ب)- السوق الثانوي:

هو سوق المنشآت الصغيرة التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل، ويتسم هذا السوق بانخفاض الأجور، فضلا لتعرضه لدرجة أكبر من التقلبات، ومن ثم يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة.

المطلب الثاني: النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي وتحديد الفرص الاستثمارية

لقد أضحت الاقتصاديات المعاصرة أكثر اعتمادا على عوائد الفكر المقاولاتي في جل مجالات الحياة، وذلك بالنظر إلى أن هذا الفكر صار جزءا لا يتجزأ من سياسات التشغيل الوطنية المعتمدة، وما لها من تفاعلات ضمن مختلف الأبعاد.

وسوف نعالج هذا المطلب من خلال طرح إطار المفاهيمي للفكر المقاولاتي، ومتطرقين في نفس الوقت إلى مختلف النماذج النظرية المفسرة للتوجه المقاولاتي، مع تحديد جانب نظري للفرص الاستثمارية ضمن سياسات التشغيل الوطنية.

أولاً: الإطار المفاهيمي للفكر المقاولاتي

لقد شهد الفكر المقاولاتي اهتماما كبيرا من طرف المجتمعات المعاصرة، باعتباره أحد أقطاب التنمية الشاملة والمستدامة، وما يؤكد على ذلك هو الكم الهائل من الملتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية التي ناقشت الأهمية البالغة للمقاولاتية لدى الشباب.

ويرجع هذا الإهتمام بالأساس إلى تعدد مجالات مساهمة المقاولاتية في التشغيل مثل إنشاء أسواق جديدة واستحداث فرص عمل مع استغلال الفرص الاستثمارية الذي غالبا ما يؤدي إلى خلق مؤسسات جديدة.

من هذا المنطلق، واعتبارا من أن للفكر المقاولاتي دورا كبيرا في ضبط تلك الثغرة الموجودة بين آليتي العرض والطلب بسوق العمل، سوف نتطرق إلى هذا المدخل بوضع إطار مفاهيمي لدراسة مفهوم المقاولاتية والتعليم المقاولاتي، مع ذكر مختلف أدوار هذا الاتجاه.

1- مفهوم المقاولاتية:

لقد اتضح أن مجال المقاولاتية قد تم حصره في بدايته بدرجة كبرى في مجال علم الاقتصاد، ويرجع ذلك إلى أن علم الاقتصاد قد اهتم بشكل كبير بنماذج التوازن على المستوى الاقتصادي الكلي

¹ - عبد الغني دندان، مرجع سابق، ص 179.

والتي سيطرت على مجال الاقتصاد، لقد كان الهدف الأساسي للدول هو تحقيق التنمية من خلال تحفيز الأفراد على إقامة المشروعات والمساهمة في تنمية المجتمع، وحتى يتحقق هذا الهدف كان من المهم أن يتم التعرف على الأفراد الذين يتمتعون بالمهارات المقاولاتية.¹

نظرا لاقتران مصطلح المقاولاتية بعدة مجالات مختلفة لاسيما تلك المتعلقة بالتنمية في شقيها الاجتماعي والاقتصادي، فإننا لا نجد تعريفا واحدا يشملها بل يتعدى مفهوم المقاولاتية إلى عدة مداخل مفاهيمية لرصد واقع هذا الفكر في الجانب العملي. وفيما يلي نذكر جانبا من هذه المداخل التعريفية للمقاولاتية.²

(أ)- المقاولاتية كظاهرة تنظيمية:

يتزعم هذا الاتجاه "Gartner" والذي يشير من خلال هذا المدخل إلى أن المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمات جديدة، وحتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة.

(ب)- المقاولاتية استغلال للفرص:

حسب هذا الاتجاه يعرف "Shane" و "Venkatarman" المقاولاتية بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتأمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية، والفرصة حسب "Casson" تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات ومواد أولية جديدة، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم، وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها.

(ج)- المقاولاتية ازدواجية بين الثنائية (الفرد- خلق القيمة):

حسب هذا الاتجاه تتمحور المقاولاتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة التي أنشأها ويتأمله "Bruyat"، فبالنسبة إليه يتمثل الموضوع العلمي المدروس في مجال المقاولاتية في الثنائية الفرد وخلق القيمة، والثنائية هنا عبارة عن مبدأ اقترح من طرف "Morin" وهو يندرج ضمن ديناميكية للتغيير ويعرف من منظورين، الأول ينطلق من الفرد ويعتبره الشرط الأساسي في خلق القيمة فهو العامل الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج، أما المنظور الثاني فهو يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه يصبح معرفا به.

¹ - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007، ص54.

² - محمد علي الجودي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي: دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير. بسكرة: جامعة محمد خيضر، 2015، ص11.

ومن بين الأسئلة المركزة على المسار المقاولاتي من جهة، وعلى المقاول من جهة أخرى، نذكر الأسئلة المفتاحية في مجال المقاولاتية التي طرحها كل من "1991 Hofer و Bygrave" والتي نوجزها في الجدول التالي:

جدول رقم (4): الأسئلة المفتاحية للمقاولاتية حسب "1991 Hofer و Bygrave"

التركيز على المقاول	التركيز على المسار المقاولاتي
1- من هم الذين سيصبحون مقاولين؟	1- من هم القادرون على اقتناص الفرص بشكل فعال وعملي؟
2- لماذا يصبحون مقاولين؟	2- ما هي المهام الأساسية من أجل إنشاء منظمة بنجاح؟
3- ما هي مميزات المقاولين الناجحين؟	3- ما هو القدر الذي تكون فيه هذه المهام مختلفة عن تلك المساعدة على التسيير بنجاح؟
4- ما هي مميزات المقاولين الفاشلين؟	4- ما هي المساهمات المميزة للمقاول في هذه العملية؟

المصدر: محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر: دراسة ميدانية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ورقة: جامعة قاصدي مرباح، 2016، ص13.

أما الروح المقاولاتية فهي مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية، وتعكس سلوكها وتصرفها، حيث يتفق الباحثون على حصرها في ما يلي:¹

- اكتشاف الفرص والعمل على اقتناصها؛
 - خلق القيمة: حيث تعكس هذه القدرة إمكانية المقاولاتية الإبداعية في إيجاد توليفات جديدة للإمكانيات المتاحة وفي ظروف معينة لإنتاج سلع أو خدمات جديدة، أو إدخال طرق عمل جديدة وفتح أسواق جديدة، مع إيجاد مصادر تمويل وتمويل جديدة؛
 - إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي؛
 - اتخاذ القرارات الصائبة؛
 - تحمل الخطر وعدم خشية الفشل.
- وتلعب المقاول دورا مهما في التنمية الاقتصادية في مختلف دول العالم سواء المتقدمة أو المتخلفة، وفيما يلي نذكر بعض فوائد المقاولات:²
- توفر فرص عمل، مما يعزز دورها في امتصاص البطالة؛
 - قدرة المقاول في التأقلم تبعا لاحتياجات السوق المتغيرة؛
 - توفير العملة الصعبة من خلال تعويض الاستيراد والمساهمة في التصدير في أحيان كثيرة؛
 - المساهمة في تلبية بعض احتياجات المشروعات الكبيرة سواء بالمواد الأولية أو الاحتياجات الأساسية؛

¹ - اليمين فالتة، و لطيفة برني، البرامج التكوينية ودورها في تعزيز روح المقاولاتية. الملتقى الدولي: المقاولاتية - التكوين وفرص الأعمال، بسكرة: جامعة محمد خيضر، 2010، ص8.

² - محمد زيدان، وحاج قويدر قورين، المقاولات في الوطن العربي بين تحديات الواقع ومأمول المستقبل: مقارنة مع تجربة اليابان ومقومات نجاحها، الندوة الدولية حول: المقاولات والإبداع في الدول النامية. خميس مليانة، الجزائر، نوفمبر 2012، ص204.

- الاستفادة من الخدمات التكنولوجية والمحلية؛
- العمل على إقامة مشروعات البنى التحتية؛
- الإسهام في تنمية الملكية الوطنية ورفع مساهمة القطاع الخاص في الناتج القومي؛
- بث روح المنافسة بين الشركات المحلية.

2- التعليم المقاولاتي:

سوف نتطرق في هذه النقطة إلى تعريف التعليم المقاولاتي وأهم أهدافه وذلك من خلال:

أ)- تعريف التعليم المقاولاتي:

تم تعريف التعليم للمقاولاتية على أنه مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة.¹

تعرف موسوعة ويكيبيديا الانجليزية التعليم المقاولاتي بأنه تلك العملية التعليمية التعليمية التي تهدف إلى تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة، وإثارة دافعيتهم وتعزيزها، وذلك من أجل تحفيزهم وتشجيعهم على النجاح المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة.²

وعرف "Alain Fayolle" التعليم المقاولاتي بأنه: "كل الأنشطة الرامية إلى تعزيز التفكير، والسلوك والمهارات المقاولاتية وتغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار والنمو والإبداع."³

ولقد أوضحت عدة كتابات أن التأهيل والتعليم والتدريب هو العامل المحدد لظهور المقاولين في المجتمع، وأنه لا يوجد مقاولين بالفطرة، فالمقاولاتية ما هي إلا نظام يخضع للتعليم والتأهيل كغيره من المجالات.⁴

ب)- أهداف التعليم المقاولاتي:

إن أهداف التعليم المقاولاتي متعددة ومتنوعة، وهي بشكل عام تسعى إلى تزويد الطلبة بمختلف أطوارهم العمرية، بالسمات الأساسية للمقاولة والخصائص السلوكية التي تميزها مثل: المبادرة والمخاطرة والاستقلالية وذلك من أجل خلق جيل جديد من المقاولين يمتاز باحتراف الإبداع والتميز.

¹ - اليونيسكو، و منظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، منظمة العمل الدولية، 2010، ص21.

² - موسوعة ويكيبيديا. (10، 12، 2014). (ويكيبيديا، المحرر) تاريخ الاسترداد 15 03، 2021، من

http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education.

³ - محمد علي الجودي، مرجع سابق، ص143.

⁴ - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007، ص117.

- وعموماً يمكن أن نوجز هذا التعدد والتنوع لأهداف التعليم المقاولاتي في النقاط التالية:¹
- تمكين الأفراد لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية؛
 - التركيز على القضايا والموضوعات المهمة قبل التوجه لتنفيذ وتأسيس المشروع مثل أبحاث ودراسات السوق، وتحليل المنافسين، وتمويل المشروع والقضايا والإجراءات القانونية وقضايا النظام الضريبي في البلد؛
 - تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية، وأخذ المخاطرة والمبادرة، مع قبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيفية سيبدأ المشروع وإدارته بنجاح؛
 - تمكين الأفراد ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولاتية لديهم؛
 - تطوير الشخصية: الثقة بالنفس والتحفيز المستمر والقدرة على التأمل الذاتي مع القدرة على التحمل والمثابرة.

وتؤكد الدراسات في هذا الشأن على أن تعليم المقاولاتية والتوجه بالاقتصاد المعرفي يمثل ركيزة أساسية وذات أثر واضح في نجاح المؤسسات الناشئة، وتظهر الدراسات أن 54% من أصحاب المشاريع الناشئة ذات التوجه الريادي من خريجي التعليم المقاولاتي كما أن دخلهم يتزايد عن زملائهم بما يتراوح من 27% إلى 62% بما يؤكد على أن تعليم المقاولاتية يمثل مساهمة كبيرة في النمو الاقتصادي.²

3- مساق التعليم المقاولاتي:

إن مساق التعليم المقاولاتي تشمل المراحل التالية:³

- تعلم أساسيات المقاولاتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة للملكية المشاريع فيتعلمون أساسيات الاقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، والدافعية للتعلم والإحساس بالفرص هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.
- الوعي بالكفاءة: التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم.
- التطبيقات الإبداعية: من خلال حضورهم العديد من الندوات والتي تضمن العديد من التطبيقات الإبداعية فيكتسبون معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة، بالإضافة إلى تجربة وممارسة عمليات الأعمال.

¹ - أيوب صكري، و آخرون، واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر: الإنجازات والتحديات، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، JEBE ، 2017، ص16.

² - أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، القصيم، السعودية، سبتمبر 2014، ص154.

³ - عوض مبارك مجدي، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي. مصر: عالم الكتب، 2011، ص95.

- بدء المشروع: من خلال توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقني والمهني، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة للأفراد في الكليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء وتأسيس المشروع، وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.
- النمو: إن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب وحلها بفاعلية، مما يمكن من تطوير المشروع.

4- صفات المقاولاتي:

يتميز رواد المشاريع الناجحون بمجموعة من الصفات والميزات الضرورية لتحقيق ولوجهم لأسواق العمل بطرق سلسلة تمتاز بالنجاعة والفعالية، ومن بين هذه الصفات نذكر ما يلي:¹

(أ)- القدرة على تحديد الفرص:

إن رائد المشروعات الناجح يكون ذو بصيرة جيدة يكتشف الفرص والأفكار المحيطة به ثم يطورها، ولكن لا يجب دائما أن يكون هو صاحب الفكرة وإنما يلتقطها من أشخاص آخرين ليس لهم القدرة على تحقيقها ويقوم هو بدراستها وتطويرها.

(ب)- القدرة على تدير الموارد:

يتميز رائد المشروعات بقدرات تنظيمية عالية تتمثل في البحث عن الموارد البشرية التي تساعد على دراسة المشكلة، وتنظيم الفكرة وتمويلها، وإدارتها، كما أن القدرات التنظيمية تمتد إلى البحث عن الموارد المالية أو بإدخال شركاء في الفكرة أو بالاقتراف من البنوك والمؤسسات المالية.

(ج)- النزعة لتحمل المخاطر:

رواد المشروعات لديهم نزعة أكبر من غيرهم لتحمل المخاطر، فهم يحسبون درجة المخاطرة وينظمون ويدرسون ويحللون حتى يمكنهم تحمل المخاطرة، وذلك مرتبط أساسا بأن تكون فرص النجاح عالية ودرجة المخاطرة محسوبة ومعقولة.

(د)- القدرة على التعايش والتأقلم مع المتغيرات:

يتميز أصحاب المشروعات بأنهم قادرين على العيش في ظل ظروف متغيرة ومعلومات قليلة وهو ما يفسر ذلك الغموض الذي يميز أسواق العمل.

(هـ)- حب الاستقلال في العمل:

ينتاب رواد المشاريع نزعة إلى الاستقلال والفردية في العمل، فهم يحبون أن يسيطروا على مقدرات الأمور في أعمالهم ولا يحبون سيطرة الآخرين عليهم.

¹ - مني شادي، إعداد الشباب لسوق العمل (دليل المتدرب)، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، 2017، ص 38-39.

(و)- الرغبة في الانجاز:

تشير الرغبة في الانجاز إلى حب إتمام العمل بنجاح، ويخلط البعض الرغبة في الإنجاز مع الرغبة في القوة والنفوذ، وهذا خطأ، حيث وضحت العديد من الدراسات أن الراغبين في القوة والنفوذ ليسوا بالضرورة رواد أعمال، بينما تؤكد أن الراغبين في الإنجاز هم فعلا رواد الأعمال.

(ز)- الإيمان بالقدرات الذاتية:

يؤمن رواد المشاريع بقدراتهم الذاتية وهم واثقون من أنفسهم، وأن قدراتهم ومهاراتهم وشخصياتهم قادرة تماما على تحقيق أحلامهم وتحويلها إلى واقع عملي، فهم لا يؤمنون بالحظ والتواكل وإنما بالحساب والتنظيم والتدبير، وهم ينكرون تأثير الظروف والآخرين على نجاحهم، بل يرون أن نجاحهم مرتبط بتأثيراتهم ومهاراتهم الذاتية.

5- الخدمات المقدمة من طرف هيئات الدعم والمرافقة:

لقد تطورت هيئات الدعم والمرافقة منذ سنوات الثمانينات من القرن الماضي، حيث برز هذا التوجه بشكل كبير في الدول المتقدمة وغيرها، وارتكزت عمليات دعم مرافقة المؤسسات الصغيرة قبل وخلال إنشاء المؤسسة، وتمثل هذه الخدمات خلال كل مرحلة فيما يلي:¹

(أ)- الاستقبال:

عند التحاق أي مقاول لأول مرة إلى إحدى هيئات المرافقة تقام معه جلسات أولى تسمى بمرحلة الاستقبال، ويختلف مضمون وشكل هذه العملية من هيئة إلى أخرى، حيث يكتفي بعضها في أول لقاء بتقديم المعلومات وتوجيه المقاول، أما الأخرى فتقوم بإجراءات أخرى مثل تحليل وتقييم إمكانيات المشروع (شكل المشروع، المنتج، السوق... الخ).

وبالتالي فإن هذه المرحلة تقوم أساسا على التعارف بين كل من صاحب المشروع والهيئة المرافقة، كما تسعى إلى معرفة حالة تقدم المشروع واحتياجاته بالإضافة إلى التوفيق بين أهداف هيئات الدعم مقارنة بمتطلبات صاحب المشروع، ولذلك فإن هيئات الدعم تحتاج إلى كفاءات مهنية وخبرات عالية في الميدان لاستقبال وتوجيه حاملي المشاريع، والإجابة على مختلف أسئلة المقاولين الذين يخلفون في أهدافهم وطموحاتهم وفي أشكال المشاريع المقترحة.

¹ - ناصر بوشارب، إلهام موسى، تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمشاريع النسوية الخاصة بالبناء والأشغال العمومية - دراسة حالة ولاية سطيف، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الثالث، جوان 2015، ص 97.

(ب)- المرافقة خلال الإنشاء:

وتتميز هذه المرحلة بمجموعة من الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة والتي تتمثل أساسا فيما يلي:

- إعداد وتشكيل ملف إنشاء المشروع والمتمثل في خطة عمل تتضمن تقديم صاحب المشروع؛ ووصف المشروع مع تحديد الوسائل المادية لتحقيق المشروع على أرض الواقع؛
- البحث عن الوسائل المالية كالقروض والإعانات وغيرها؛
- القيام بالخيارات الجبائية والاجتماعية والقانونية؛
- المرافقة يمكن أن تصل إلى غاية المساعدة في تخطيط وإنجاز خطوات إنشاء المشروع.

(ج)- المرافقة بعد الإنشاء (المتابعة):

القليل من هيئات الدعم تقوم بمتابعة المؤسسات الصغيرة بعد إنشائها، ومع ذلك تهتم الهيئات المتخصصة في الدعم المالي كثيرا بهذه العملية، والسبب في ذلك بدون شك هو محاولة التأكد من إمكانية استرجاع الأموال المقرضة، وعموما تتضمن المتابعة بعد الإنشاء مواعيد شهرية مع صاحب المشروع طوال السنتين الأوليتين، يتم فيها بحث العناصر التالية:

- التسيير: من خلال الخزينة، الوضعية المالية، تشكيل لوحة قيادة مالية؛
- الجانب التجاري عن طريق البحث عن الزبائن، الاتصال؛
- الرؤية الإستراتيجية؛
- أسئلة مختلفة مرتبطة بالعقود والمناقصات... الخ.

وفي حالة وجود بعض المشاكل المحتملة في بعض المشاريع، يتم تنظيم مواعيد دورية مع صاحب المؤسسة لتجاوز تلك الإختلالات، كما أن بعض الهيئات تقوم بتنظيم اجتماعات إعلامية كل شهرين أو ثلاثة أشهر يقوم بتنشيطها مختصون، تتمحور حول تسيير المؤسسات الصغيرة، في مجال طرق التوظيف، وتأمين الممتلكات والأشخاص، والإعفاءات... الخ.

ثانيا: النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي

تمتاز عملية إنشاء المؤسسات بالتعقيد والتشابك، ومن أجل توضيح الظاهرة المقاولاتية لأصحاب المشاريع حاول العديد من المفكرين إلى اقتراح عدة نماذج بغية تحديد عوامل النجاح وتجاوز نقاط الفشل، وذلك ضمن إطار ديناميكي يخضع لمختلف تفاعلاته داخل بيئته الداخلية والخارجية. لقد تعددت النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي والتي ساهمت بدورها في إعطاء أكثر التفسيرات دقة حول الحدث المقاولاتي والنية المقاولاتية، وعلى سبيل الذكر لا الحصر، نذكر نموذج السلوك المخطط (Ajzen & Fishbein)، ونموذج (Shapiro & Sokol) ونموذج (Krueger) ونموذج (Davidsson) وغيرها من النماذج التي لاقت اهتماما كبيرا من أصحاب المشاريع والأكاديميين في نفس

الوقت، وبخصوص بحثنا فسوف نقتصر على دراسة موجزة لنموذجين مهمين ساهما بشكل واضح في تفسير مسارات وتوجهات المقاولاتية، وذلك وفق ما يلي:

1- نموذج الحدث المقاولاتي " SHAPERO و SOKOL ":

لقد أسس "شاييرو 1975-SHAPERO" لما يعرف بالحدث المقاولاتي، بمعنى مختلف العناصر التي تشرح اختيار المقاول، ولقد أشار إلى الحدث المقاولاتي على أنه نتيجة لتوليفة من أربعة متغيرات وهي:¹

(أ)- الانتقالات السلبية و الايجابية، والوسطية.

(ب)- إدراك الرغبة.

(ج)- إمكانية الانجاز يأخذ بعين الاعتبار العوامل المنحدرة من المحيط الثقافي والاقتصادي والسياسي والاجتماعي.

(د)- الميل للعمل.

وبعدها تم طرح نموذج " SHAPERO و SOKOL - 1982" من طرف الباحثين "L.SOKOL" و "A.SHAPERO" والذي يشار إليه أيضا بالحدث الريادي، حيث قاما بتأسيس نموذج يعتبر لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاول، والفكرة الأساسية للنموذج ترمي إلى أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة فيجب أن يسبق هذا القرار حدق ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد.²

يعتبر الباحثان أول من سلط الضوء على المنظور الإجرائي لظاهرة المقاولاتية، بحيث حاولا فهم إطلاق الحدث المقاولاتي من خلال ربطه بالعوامل الظرفية والفردية، بهدف دراسة العناصر التوضيحية لاختيار المقاول، ويشيران إلى أن أي حدث مقاولاتي هو نهاية عملية وبداية أخرى، وينتج الحدث المقاولاتي عن مزيج من أربعة متغيرات وهي:³

(أ)- متغير الموقف: حالة تعجل فعل المقاولاتية.

(ب)- المتغير السوسولوجي: إدراك الرغبة في الفعل " الأهمية المعطاة له من قبل البيئة الاجتماعية الموثوقة (المرغوبة)، الشركة القائمة لزيادة موقف (نية) الأفراد تجاه إنشاء شركة.

(ج)- المتغير الاقتصادي: جدوى الفعل"، الدرجة التي يمكن للفرد أن يؤسس فيها مشروعاً تجارياً.

¹ - Colot. Comblék et Iadhrvi. J, **Influence des facteurs- socio- économique et culturels sur l'entrepreneuriat**, documents d'économie et de gestion working paper: 03-2007 centre de recherche warocque p5.

² - قواسمي رشيدة، **التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي**، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد 04، 2020، ص165.

³ - بوطغان محمد الطاهر، **المقاولاتية**، محاضرة أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص علم النفس العيادي، منصة التعليم عن بعد، جامعة البليدة 2، عبر الموقع: <https://elearning.univ-blida2.dz/resource/view>، شوهد بتاريخ: 2020/12/15.

(د)- المتغير النفسي: نزعة نفسية" تجد السمات الشخصية للفرد (الدافع، المواقف ...). لذلك يتم تقديم المقاولاتية على أنها سلوك نمارسه.

لقد ركز هذا النموذج على ثلاثة عناصر لشرح اختيار المسار المقاولاتي بدلا من أي مهنة أخرى من خلال الاستناد على مفهوم الانتقالات الثلاثة (السلبية - الإيجابية - الوسيطة) التي تغير مسار الحياة، فعملية تغيير المسار الفردي يمكن وصفها من حيث ناقلات القوى التوجيهية التي تقود الفرد للذهاب في اتجاه واحد في وقت واحد، ويمكن تصنيف هذه الانتقالات إلى ثلاث فئات هي:¹

❖ الانتقالات السلبية (Negative displacement):

وهي مختلف الحالات التي يمر بها الأفراد كالهجرة والطلاق والطرده من العمل... الخ، عموما هذه الأخيرة هي ليست تحت سيطرة الفرد بل مفروضة عليه من الخارج، هذه العوامل هي الأكثر شيوعا، لكن غالبا ما يؤدي مزيج العوامل الإيجابية والسلبية إلى إنشاء المؤسسة، حيث لاحظ "شايبرو" أن منشئي المؤسسات يمكن أن يكونوا قد عانوا من صدمة في حياتهم الخاصة أو المهنية، الأمر الذي أوقف في نفوسهم الرغبة المقاولاتية، ويضيف الكاتب بأن الرغبة هنا يمكن أن تكون كنتيجة للتكوين.

❖ الظروف الوسيطة (Between things):

ويتعلق الأمر بالخروج من الخدمة العسكرية، أو المدرسة، أو السجن، وهي حالات ناجمة عن انقطاع هام وقع في مرحلة من مراحل الحياة، وقد تضع الفرد بين حالتين أو إلزاميتين، وهي تختلف عن الانتقالات السلبية التي يمكن التنبؤ بها.

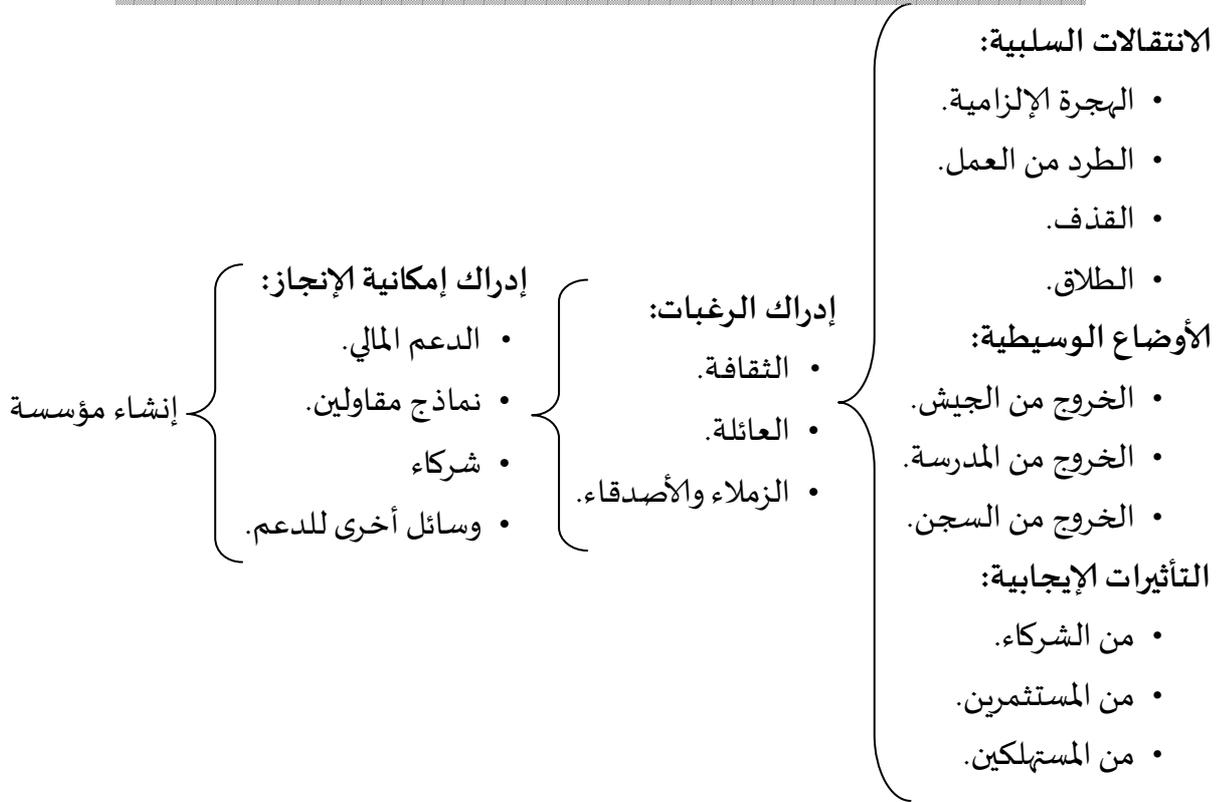
❖ الانتقالات الإيجابية (Positive Pull):

وتتضمن تأثير العائلة، وتواجد فرص في السوق، واستثمارات محتملة،... الخ. عموما يكون مصدر هذه الأحداث هو الفرص وليست دائما مهنية.

¹ - زرزار العياشي، غياد كريمة، بن وريدة حمزة، دراسة تحليلية لأبعاد التوجه المقاولاتي وفق نموذج الحدث المقاولاتي لـ SHAPEROL و SOKOL، "Journal of Economic Growth and Entrepreneurship JEGE"، المجلد 5، العدد 9، 2021، ص 81.

ومن خلال الشكل الموالي نوضح نموذج الحدث المقاولاتي¹:

الشكل رقم (5) : بوضوح نظرية تكوين الحدث المقاولاتي لـ Shapero و Sokol (1982)



ومن بين المتغيرات التي تفضي في الأخير إلى الفعل المقاولاتي، بمعنى إدراك الفرد لإمكانياته الشخصية في خلق مؤسسة مع توفر الموارد اللازمة، أشار "شاييرو" إلى دور العوامل الاقتصادية في تحديد قابلية تجسيد الحدث المقاولاتي ووضحها في النقاط التالية²:

- ❖ رأس المال: يشجع امتلاك المالي الكافي لبداية المقاول في خلق مؤسسته الخاصة، وعكس ذلك يسبب صعوبات جمة كما هو معروف.
- ❖ القوى العاملة: يشجع توافر اليد العاملة المؤهلة في ميدان النشاط يشجع الفعل المقاولاتي.
- ❖ الآلات والتجهيزات: والمرتبطة أساسا بالجانب التكنولوجي والقدرة على امتلاك أو نقل الخبرات التكنولوجية.

¹ - Azzedine Tounés, "L'intention entrepreneuriale; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE", Thèse de Doctorat Sciences de gestion, France, Université de Rouen, 2003, p163.

² - رشيد بوحجر، إشكالية تنمية الروح المقاولاتية في الجزائر، دراسة ميدانية لعينة من طلاب الجامعات الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2019-2020، ص83-84.

- ❖ السوق: وهي إمكانية الدخول للأسواق، ومدى وجود عوائق وصعوبات للدخول، فوجود الأسواق المفتوحة يشجع على الفعل المقاولاتي، بالمقارنة مع الأسواق المشبعة أو المفروضة فيما قيود وقوانين صارمة يصعب هذا بل يجعل الفعل المقاولاتي مستحيلا.
- ❖ الإدارة والكفاءات: المؤسسات المصغرة تجد صعوبة في توظيف موارد بشرية ذات كفاءة عالية، وذلك بسبب عدم قدرتها في بداية نشاطها على منح نفس الامتيازات والأجور التي تمنحها المؤسسات الكبيرة.

2- نموذج السلوك المخطط "Ajzen - 1991":

وهو يمثل درجة تقييم الفرد الإيجابية والسلبية لأداء سلوك معين، ويتم تحديد الموقف تجاه السلوك من خلال مجموعة من المعتقدات الفردية عن نتائج إيجابية أم سلبية القيام به¹، إذن فالموقف اتجاه المقاولاتية هو عملية إدراكية تقييمية للنشاط المقاولاتي، فكلما كان تقييم الفرد إيجابيا للنشاط المقاولاتي يزيد ذلك من نيته لكي يصبح مقاولا، والعكس فإذا أدرك الفرد تقييما سلبيا على النشاط المقاولاتي فهذا من شأنه أن يضعف نيته للتوجه المقاولاتي.²

❖ محددات نظرية السلوك المخطط:

وينص هذا النموذج على أن توجهات الفرد هي التي تحدد سلوكه، حيث أن التوجه المقاولاتي هو نتيجة لثلاثة محددات وهي:³

(أ)- الموقف تجاه السلوك "Attitude toward the behavior": وهو يمثل درجة تقييم الفرد الإيجابية والسلبية لأداء سلوك معين، ويتم تحديد الموقف تجاه السلوك من خلال مجموعة من المعتقدات الفردية عن نتائج إيجابية أم سلبية القيام به، كما أنه يمثل درجة من الاستحسان حيث يشكل توقع النتائج الناجمة عن هذا السلوك، ويفترض أن المعتقدات السلوكية تؤثر على المواقف تجاه السلوك، حيث يربط كل معتقد السلوك بنتيجة معينة، والتي يتم تقييمها بالفعل بشكل إيجابي أو سلبيا.

(ب)- المعايير الذاتية "Subjective norms": تتعلق المعايير الذاتية بالتأثيرات الاجتماعية أو الضغوطات المتصورة من الفرد حول الخوض أو عدم الخوض في سلوك معين، وتتعلق المعايير الذاتية عن معتقدات الأفراد حول كيفية نظر مجموعاتهم المرجعية إليهم إذا قاموا بسلوك معين. ومن وجهة نظر علم النفس الاجتماعي أن ضغط المعايير الاجتماعية الذي يشعر به الأفراد يمكن إدراكه من خلال المعايير الذاتية للفرد، حيث أن المعايير الذاتية هي تنفيذ شخصي لسلوك توافق عليه العلاقات المهمة الأخرى بين الناس.

¹ - عبد النور بلميمون، وآخرون، دور نظرية السلوك المخطط في دراسة التوجه المقاولاتي لخريجات الجامعات، دراسة حالة طالبات كلية العلوم الاقتصادية لجامعة معسكر، حوليات، المجلد 4 العدد 2، جامعة بشار، 2017، ص 135

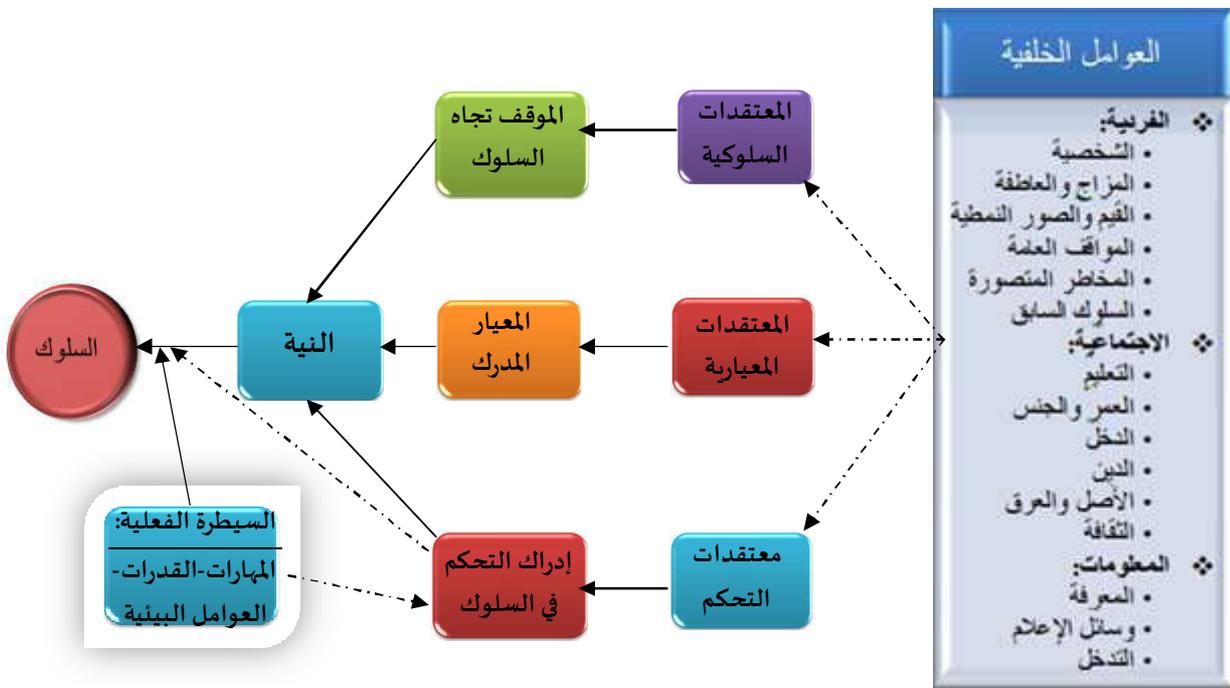
² - سيد أحمد بوسيف، تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين بجامعة تلمسان، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2018، ص 56.

³ - محمد الشريف ناصري، النية المقاولاتية بين نموذج الحدث المقاولاتي ونظرية السلوك المختلط. مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد 5، العدد 1، 2021، ص.ص: 249-250.

ج)- التحكم السلوكي المدرك "Perceived behavioral control": قام "Ajzen" بدراسة البنية المفاهيمية للتحكم المدرك في السلوك، حيث يتضح التحكم المدرك في أداء السلوك على الرغم من أنه يتكون من مكونات قابلة للفصل تعكس المعتقدات حول الكفاءة الذاتية المدركة وحول إمكانية التحكم، ويشير "باندورا" إلى أن الكفاءة الذاتية المتصورة عبارة عن معتقدات الأفراد حول قدراتهم على ممارسة السيطرة على مستوى أدائهم الوظيفي والأحداث التي تؤثر على حياتهم، وقدرتهم على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لإنتاج مستويات معينة من التحصيل.

ويوضح الشكل رقم 5 المشار إليه أسفله¹، نموذج السلوك المختلط وفق ما طرحه "Ajzen & Fishbein" من خلال مختلف أشكال المعتقدات وتفاعلها مع مواقف ومعايير السلوك لتحصيل النية المؤثرة على السلوك.

الشكل رقم (6): نموذج السلوك المخطط عند "Ajzen & Fishbein"



ثالثاً: النماذج المفسرة لتحديد الفرص الاستثمارية

تعتبر الفكرة الاستثمارية أساس نجاح المشروع، فنجاح أي مشروع استثماري يقوم على اختيار الفكرة الجيدة، وتعتبر فكرة مشروع المؤسسة اللبنة الأولى لبنائها، إذ تعبر عن موضوع النشاط أو السبب الذي ستنشأ المؤسسة لأجله، وكلما كانت الفكرة ناجحة وقابلة للتطبيق ميدانياً، كلما زاد ذلك من احتمال نجاح المشروع والعكس صحيح، فمهما امتلك المنشئ من إمكانيات مالية وتجارية ومادية فإن ذلك لن يكون له تأثيراً إذا ما كانت الفكرة غير قابلة للتطبيق.

¹ - محمد الشريف ناصري، المرجع السابق، ص 251.

لقد شهد مصطلح الفرصة العديد من التعريفات وسوف نقتصر عن تعريفين فقط لاثنين من عمالقة مجال المقاولاتية وفق ما يلي:

يعرف "SCHUMPETER" الفرصة على أنها: "توليفة جديدة لعوامل الإنتاج تتجلى في إدخال منتج جديد، أو طريقة إنتاج جديدة، أو استغلال سوق جديدة، أو غزو مصدر جديد للإمداد وأخيرا شكل جديد لمنظمة صناعية".¹

أما "KIRZNER" فعرّف الفرصة على أنها: "اختلال في السوق أو عدم توازن اقتصادي يمكن استغلاله من طرف المقاول من خلال إعادة السوق إلى حالة التوازن".²

من هذا المنظور نجد أن المقاولاتية تقوم على عملية الدراسة التي يقوم من خلالها المقاول بتحديد واستكشاف الفرصة³، والتي تشير أساسا إلى مجمل التطورات المستقبلية التي ستؤثر إيجابا في نجاح المشروع، وتسمح للمقاول بالاستفادة من نتائجها لصالح المشروع، وكأمثلة عن هذه الفرص: خروج بعض المنافسين من السوق، النجاح في الولوج إلى أسواق جديدة غير الأسواق التقليدية، الاستفادة من تطور أو ابتكار أو اكتشاف ما، التوسع في المشروع ليشمل مجالات وأنشطة جديدة.⁴

هناك العديد من النماذج النظرية التي ساهمت في محاولة تحديد الفرص الاستثمارية، مثل نموذج (Belley) ونموذج (Martin) و نموذج (Watkins)، وبخصوص بحثنا فسوف نقتصر على دراسة نموذجين من بين أهم هذه النماذج والتي تعتبر أساس نجاح المشاريع والمؤسسات وهي:

1- نموذج "Belley 1989":

تم انتقاد نموذج "شايبرو" للحدث المقاولاتي من طرف "André BELLEY" الذي قدر بوجود إدراج مفهوم الفرصة في هذا النموذج، ومن بين أحد المقالات التي لقيت اهتماما كبيرا من طرف الباحثين في هذا المجال، تلك التي قدمها "Belley" في مجلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME) بعنوان "فرص الأعمال: الموضوع المهم في البحث حول إنشاء المؤسسات".⁵

أما بخصوص مصادر الحصول على الفرص فقد حددها هذا النموذج وفق ثلاثة مصادر أساسية تمثلت فيما يلي:⁶

- خبرة المقاول وحياته المهنية السابقة، فالميكانيكي القديم يفتح ورشة لتصليح السيارات، أما الخباز القديم يفتح مخبزة، والجزار يفتح محل اللحوم ...، غالبا الوحدات المنشأة تعرف غيابا

¹ - صباح ترغيني، الفرصة المقاولاتية، المحاضرة الرابعة أقيمت على طلبت السنة أولى ماستر، مالية وتجارة دولية، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020-2021، ص16.

² - المرجع نفسه.

³ - Perruchoud, A. and Girod. B, formation à l'entrepreneuriat par immersion: Analyse du programme business expérience, journée thématique de l'Académie de l'entrepreneuriat, Troyes, 1-2 octobre, 2009, p2.

⁴ - أحمد عبد الرحمان الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك، مرجع سبق ذكره، ص38.

⁵ - محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، دراسة ميدانية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015-2016، ص50.

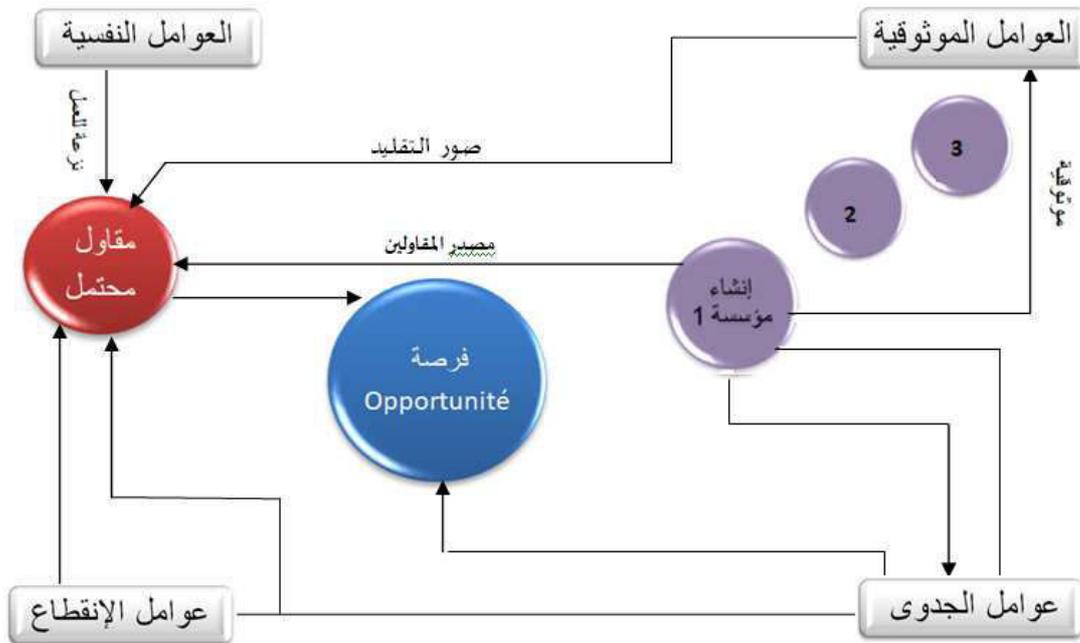
⁶ - Emil-Michel Hernandez, L'entrepreneuriat: Approche Théorique, Editions L'Harmattan, Paris, 2001, p61.

تاما للأصالة مقارنة بتلك الناتجة عن المقاولين (Créateurs) من أجل الإجابة على التعبير المستعمل من طرف علماء التسويق، إنه عهد "me too" (أنا أيضا)؛

- الحالات الطرفية، مثلا مقابلة شريك مستقبلي محتمل، استغلال إجازة أو امتياز ... الخ.
- البحث النظامي عن فرصة أعمال من خلال بعض التقنيات، كالعصف الذهني (Brainstorming)، الحل الاجتماعي للمشاكل (Synectics). التي تتطلب مجهودات حتى يتم استعمالها من طرف المقاول.

ومن خلال الشكل الموالي¹، يمكن الإشارة إلى عدة اعتبارات والتي تصب جميعها في تحديد الفرصة "Opportunité" من أجل إنشاء المؤسسات، والمحددة وفق النموذج الذي طرحه "Belley" والمتمثلة أساسا في العوامل الموثوقية والعوامل النفسية وعوامل الجدوى وعوامل الإنقطاع:

الشكل رقم (7): نموذج إنشاء المؤسسات Belley (1989)



2- نموذج "Martin":

اقترح "Martin" سنة 1984 نموذجا يلخص مختلف مساهمات سابقه، حيث وضع أربعة عوامل أساسية تفسر إنشاء المؤسسة، والمتمثلة في:²

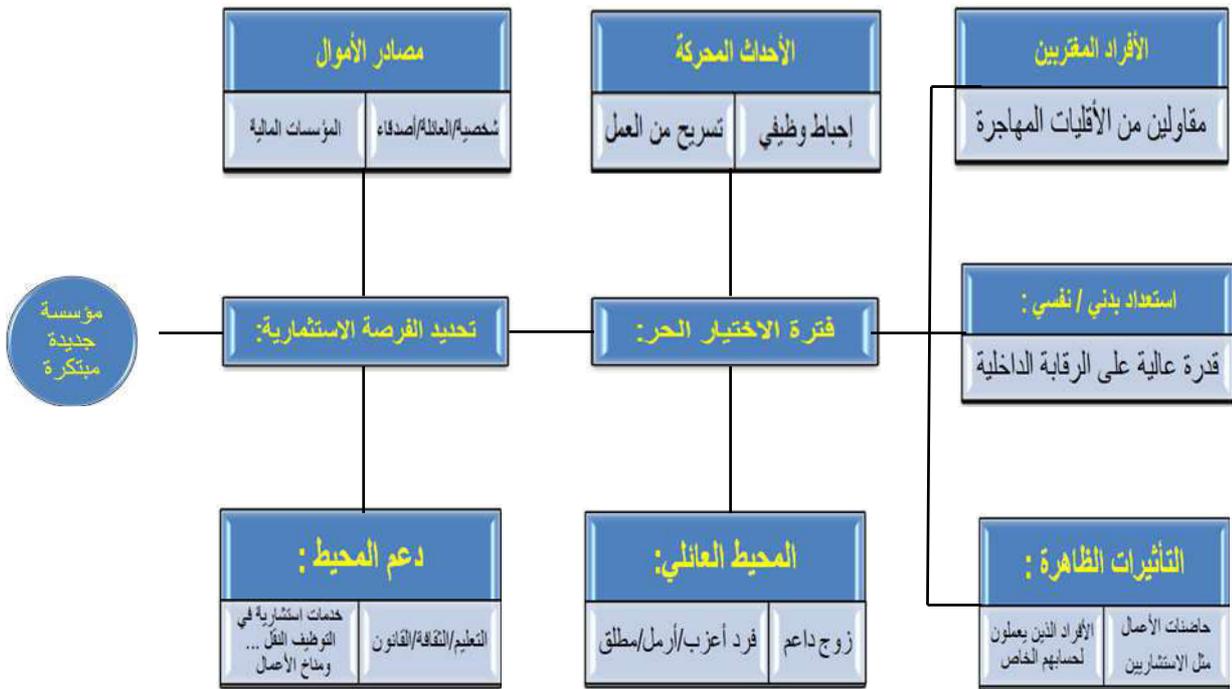
- الاستعداد للعمل؛
- تسارع الأحداث خلال فترة الاختيار الحر؛
- وجود بيئة داعمة؛
- التعرف على فرصة المشروع.

¹ - Emil-Michel Hernandez, Op Cit, p72

² - محمد قوجيل، المرجع السابق، 52.

وكتب "Martin" في هذا الموضوع: "إذا كانت نسبة كبيرة من هذه العوامل موجودة في شخصية الفرد، فمن المعقول أنه سوف يقوم بإنشاء مؤسسة".
 ووفق الشكل رقم 8 المشار إليه أسفله،¹ يقدم "Martin" نموذجاً لإطلاق مؤسسة جديدة، أخذاً بعين الاعتبار مختلف الأحداث المحركة للأفراد، وتفاعلاتها ضمن بيئة المشاريع الداخلية والخارجية، ومدى تناسق الفرصة الاستثمارية مع طبيعة الاستعداد البدني والنفسي لانجاز المؤسسات الجديدة من جهة، وتوافقها مع مصادر التمويل من جهة أخرى.

الشكل رقم (8): نموذج إطلاق مؤسسة جديدة « Martin »



¹ - Christian BRUYAT, création d'entreprise: Contributions Epistémologiques et Modélisation, Thèse pour le doctorat, Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès, France (Grenoble II Ecole Supérieure des Affaires, 1993, 417.

خلاصة الفصل الأول

إن الحديث عن سياسات التشغيل وسوق العمل كمتغيرين للدراسة في إطار تفاعلهما ضمن متطلبات السياسات الاقتصادية والاجتماعية، يعتبر من الأولويات التي تعتمدها المجتمعات المعاصرة، سواء في جانبها الأكاديمي المعرفي لإيجاد السبل الكفيلة لتجاوز مختلف تحديات سوق العمل، أو من منظور إداري عملي يدخل في إطار رسم السياسات التشغيلية وتنفيذها وتقويمها.

وتأسيساً لما سبق، كان من الضروري التطرق لماهية سياسات التشغيل من مدخل مفاهيمي يساعدنا على فهم مختلف الآليات التي تجعل هذه السياسات في تفاعل مستمر مع متغير سوق العمل، لتوقيتها والاستجابة لمتطلباته وتحدياته، ومحاولة تجاوز ذلك التعقيد الذي يميز هذه السياسات والذي يعود بالأساس إلى تعدد أبعاد سياسات التشغيل.

فمتغير سوق العمل شهد هو الآخر العديد من الدراسات والأبحاث بغية تحديد وإدراك حركية هذا السوق وإحداث التوازن فيه بين العرض والطلب، ولا يكون هذا الأمر ممكناً إلا من خلال الفهم الجيد لمصطلح سوق العمل، والتطرق لخصائصه المرتكزة على وجود ذلك التبادل والتفاعل بين عرض العمل والطلب عليه.

وعليه يكمن الفهم الأمثل لإدراك حركية سوق العمل عن طريق السعي لإعداد نظام معلومات لسوق العمل بالنظر إلى أهميته لما يوفره من دقة المعلومات والسرعة في تحصيلها، خاصة في هذا العصر الذي أصبحت فيه المعلومة من المرتكزات الأساسية والمعتمد عليها في صياغة السياسات، ولا يمكن تحصيل ذلك إلا من خلال تحديد العديد من المؤشرات الرئيسية والثانوية بسوق العمل، والتي يمكن الاعتماد عليها في رصد مستويات التقدم في إنجاز وتحقيق خطط التنمية ودرجة فعالية سياسات العمل المنتهجة.

وقبل أن تصبح اهتمامات الشغل وسوق العمل ضمن دراسات وأبحاث علم السياسة العامة المعاصر، كانت هناك العديد من المحاولات الفكرية والتي طرحت في شكل نظريات ونماذج تعنى بتحليل سياسات التشغيل وما لها من انعكاسات على المجتمعات. فلقد ساهمت النظريات الاقتصادية الكبرى

وكذا النظريات الجزئية الحديثة في تفسير ظاهرة البطالة من جهة، وضبط التشغيل وسوق العمل بشكل عام من جهة أخرى.

أما بخصوص الجانب النظري للفكر المقاولاتي، فقد شهد هو الآخر مجموعة من النماذج التي ساهمت في تكييف عوائد هذا الفكر وما يقابله من فرص استثمارية مع مختلف مجالات الحياة باعتبار أن مجال المقاولاتية يمثل أحد أقطاب التنمية.

الفصل الثاني:
واقع وآفاق سياسات التشغيل
وسوق العمل في الجزائر

تمهيد:

إن اللحاق بالركب العالمي في مجال سياسات التشغيل وضبط التوازن بسوق العمل، يتطلب توفير مناخ ملائم لتجاوز متطلبات المجتمع في هذا المنحى، مع تخطي كل العراقيل والتحديات التي تواجه مختلف التفاعلات بسوق العمل الجزائري، مع تهيئة كل المعطيات اللازمة لجعل القوى العاملة طرفا فاعلا في تسريع وتيرة التنمية.

وعلى هذا الأساس، فإن دراسة واقع وآفاق سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر تقتضي منا التطرق إلى تشخيص تلك الترسنة من النصوص القانونية والتنظيمية المنتهجة والمعتمدة من طرف صناعات القرار بالجزائر، وما يقابلها من هيئات وآليات لدعم الشباب في إنشاء مشاريعهم ومرافقتهم خلال مسارهم المقاولاتي، وذلك بغية تجاوز العديد من العراقيل والتحديات التي أرهقت كاهل الشباب الباحث عن خلق مشاريعه الخاصة من جهة، ومن جهة أخرى، لتمكين الحكومة من خفض مستويات البطالة مع تحقيق المسار التنموي المسطر.

بالإضافة إلى ما سبق، فإن دراستنا في الشق الثاني من هذا الفصل تمحورت حول آفاق سياسات تنظيم التشغيل وأسواق العمل، أو ما تسمى باتجاهات أسواق العمل بالجزائر، وذلك بالاعتماد على سياسات التشغيل وسوق العمل ضمن أولويات السياسة الاقتصادية، مع تحليل الأساس المنطقي لدراسة هذه السياسات والتطرق إلى السبل الكفيلة لدعم سياسات التشغيل من المستوى الكمي إلى المستوى الكيفي، ونختم هذا الفصل بالتعريج على حركية وديناميكية المتغيرات البيئية وأثرها على مستقبل سوق العمل في الجزائر.

المبحث الأول: واقع سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر

إن تغلغل سياسات التشغيل وسوق العمل ضمن مختلف أبعاد التنمية، سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمنية أو حتى السياسية منها، أرغمت المشرع الجزائري على انتهاج خطط ووضع استراتيجيات تتماشى ومتطلبات المجتمع لاسيما فئة الشباب منه.

ولقد تم اعتماد سياسات سوق العمل النشطة بالجزائر لتحقيق جملة من الأهداف أهمها:¹

- رفع مؤهلات اليد العاملة الوطنية وتوفير التخصصات المطلوبة في السوق؛
- تكييف مخرجات الجامعة والتكوين مع متطلبات سوق العمل؛
- تحسين وتفعيل دور آليات الوساطة في سوق العمل؛
- دعم الاستثمار المولد لمناصب العمل؛
- ترقية روح المقاولالية والمبادرات الفردية؛
- عصنة آليات المتابعة والمراقبة؛
- مكافحة البطالة وتقليص معدلاتها إلى أدنى المستويات.

¹ - حسية بن عمار، مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل في دول المغرب العربي، دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة 2، 2018، ص238.

ومن أجل تحليل الأهداف السالفة الذكر في نطاق واقِع سياسات التشغيل وسوق العمل بالجزائر، ارتأينا تفصيل هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، أين سنتطرق من خلال المطلب الأول إلى تلك الأطر القانونية والتنظيمية لسياسات التشغيل وسوق العمل بالجزائر وما لها من أثر إيجابي على وضع مخططات العمل الوطنية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

أما المطلب الثاني، فخصصناه لدراسة واقِع برامج وآليات تجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل في الجزائر، وإسهاماتها في دعم ومرافقة برامج "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" و "الفكر المقاولاتي" وما ينجر عنها من خلق مؤسسات جديدة، والتي من شأنها أيضا أن تساعدنا على فهم وتحديد المتطلبات الأساسية لتحقيق التفاعل الأمثل بين المدخلات الثلاث اللازمة لنجاح المقاولاتية والمتمثلة في: روح المقاولاتية، التمويل والوسطاء.

وختاما لهذا المبحث، أردنا أن نشير من خلال المطلب الثالث إلى اختلالات أو تحديات سوق العمل بالجزائر، والمرتبطة أساسا بانتشار سوق العمل غير الرسمي، وانعكاسات النمو الديمغرافي على سوق العمل، بالإضافة إلى تلك العلاقة التبادلية بين مخرجات التكوين وسوق العمل والتي لها الدور الكبير في ضبط التوازن بين العرض والطلب على مستوى أسواق العمل.

المطلب الأول: الأطر التنظيمية والقانونية لسياسات التشغيل وسوق العمل بالجزائر

إن التعدد الواضح لأهداف وأبعاد سياسة التشغيل الوطنية في الجزائر، أفضى إلى حتمية تأطيرها وضبطها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، والتي تسهل من عملية تطبيقها عمليا، وعلى هذا الأساس، فإن تشعب وتعقد وضع السياسات بشكل عام ينطبق تماما على صعوبة حصر مجموع النصوص القانونية الناظمة لسوق العمل وتفاعلاته بين العرض والطلب، إلا أننا حاولنا من خلال هذه الدراسة رصد مجموعة من الأطر التنظيمية السارية المفعول في مجال التشغيل والتي نلتمسها ضمن المخططات الوطنية لترقية التشغيل، وأهم التشريعات والأطر القانونية الناظمة لسياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، والتي نوضحها من خلال ما يلي:

أولا - المخططات الوطنية لترقية التشغيل:

جزأنا هذه النقطة إلى اتجاهين، ندرس من خلال الاتجاه الأول موقع سياسات التشغيل ضمن مخطط العمل الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المعتمد منذ سنة 2008، أما الاتجاه الثاني فتمحور حول إسهامات مخططات عمل الحكومة في امتصاص البطالة مع تعزيز سبل تحقيق التنمية.

(1)- مخطط العمل الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة:

أردنا أن نشير من خلال هذه الدراسة إلى أن سياسة التشغيل في الجزائر تستند أساسا على مخطط عمل وطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة والذي تم المصادقة عليه من قبل الحكومة في سنة 2008، ويرتكز هذا المخطط على مسعى شامل ومتناسق يأخذ بعين الاعتبار:¹

- واقع السياق الاقتصادي والاجتماعي؛
 - تطور الإطار الاقتصادي الكلي؛
 - مختلف العوامل المؤثرة في التشغيل، لاسيما الاستثمارات والنمو خارج المحروقات؛
 - مساهمة الفاعلين والشركاء في مكافحة البطالة؛
 - ضرورة تعزيز المرفق العمومي للتشغيل من أجل تسيير سوق العمل بكفاءة؛
 - ضرورة إرساء مسعى قطاعي مشترك لمعالجة مسألة التشغيل والبطالة.
- ومن أجل تحقيق الأهداف الرئيسية للسياسة الوطنية للتشغيل، والمتمثلة أساسا في محاربة البطالة عن طريق مقاربة اقتصادية تفضل دعم الاستثمار المنتج، المحدث لفرص العمل، مع تنمية الموارد البشرية من خلال تنفيذ سياسة تكوين تلي احتياجات سوق العمل، وتعزيز روح المقاوالتية عند الشباب بالإضافة إلى تحسين وتفعيل الوساطة في سوق العمل، ركز المشرع الجزائري ضمن مخطط العمل على المحاور الأساسية التالية:²

- دعم الاستثمار بالقطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال تنفيذ التدابير الضريبية وشبه الضريبية والعقارية وتسهيل الحصول على القروض البنكية والعقارات الصناعية؛
- ترقية التكوين المؤهل (لاسيما في الموقع) بغرض تحسين قابلية التشغيل للوافدين الجدد في سوق العمل وتسهيل الإدماج بعالم الشغل؛
- تشجيع سياسة تحفيزية اتجاه المؤسسات قصد تعزيز توظيف طالبي العمل لاسيما من خلال تخفيضات هامة في اشتراكات صاحب العمل في مجال الضمان الاجتماعي، و تمديد فترات الإعفاء الضريبي وما إلى ذلك؛
- ترقية تشغيل الشباب من خلال دعم روح المقاوالتية والعمل المأجور؛
- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل لاسيما عن طريق إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل، وفتح مجال الوساطة للقطاع الخاص؛
- متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل؛
- إنشاء و وضع أجهزة تنسيق قطاعية مشتركة على المستوى المركزي والمحلي.

¹- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، عبر الموقع : www.mtess.gov.dz/ar بتاريخ : 2018/12/23.

²- المرجع نفسه.

(2)- مخططات عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية:

تشكل مخططات عمل الحكومة، ورقة طريق حقيقية لمواصلة تنفيذ مختلف البرامج التنموية، فيخصوص السياسة الوطنية للتنمية الاجتماعية، يسعى هذا المخطط إلى مواصلة هذا النهج من خلال "تحسين جل الأنظمة الاجتماعية بما تتضمنه من خلق مناصب شغل جديدة. وأكدت وكالة الأنباء الجزائرية على لسان وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أن "الجزائر الجديدة تحتاج إلى كل أبنائها لإحداث حركية اجتماعية واقتصادية لا تتأثر إلا بوضع آليات جديدة تسمح بتوحيد الجهود وتفجير الطاقات وتناسقها، تجسيدا لالتزامات رئيس الجمهورية وتنفيذا لمخطط عمل الحكومة في الشق المتعلق بترقية التشغيل ومحاربة البطالة بتوجيه الاستثمارات نحو مجالات النشاط ذات القيمة المضافة، حيث تعد مسألة التشغيل ومكافحة البطالة من بين أهم الأهداف الإستراتيجية التي تبنتها السياسة الوطنية الجديدة للتنمية"، وأبرز الوزير أن البرنامج الذي يقترحه القطاع في مجال سياسة التشغيل، يندرج في إطار مخطط عمل الحكومة ضمن المسعى الجديد الذي يهدف إلى تقليص الفوارق بين عروض وطلبات العمل، من خلال تعزيز المقاربة التي تركز على ثلاثية "التكوين-المؤهلات-الشغل".¹

و حسب وثيقة مخطط عمل الحكومة، فإن النمو الاقتصادي "التشاركي" يعتبر إحدى الدعائم التي يجب تفضيلها في إستراتيجية ترقية وديمومة التشغيل في ظل محيط اقتصادي غير مستقر ومعرض لعوامل انكماش دورية ومتكررة، مع تركيز أكثر حدة على قابلية تماسك النسيج الاقتصادي والصناعي.²

وكنموذج لمخططات عمل الحكومة، نشير من خلال هذه الدراسة إلى سعي المشرع الجزائري وفق مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية 2017، إلى ترشيد ضبط سوق العمل ورفع قدرات الدعم لامتنعاص البطالة وذلك من خلال ما يلي:

(أ)- في المقام الأول: فيما يخص محاربة البطالة:³

إن عزم الحكومة على دعم استحداث مناصب العمل وخلق الثروات في جميع القطاعات كفيل بتحسين العرض في مجال مناصب الشغل والمساهمة بالتالي في احتواء ارتفاع البطالة التي تفاقمت في السنوات الأخيرة، وإلى جانب ذلك، فإن الحكومة لن تدخر أي جهد من أجل تفعيل

¹ - وكالة الأنباء الجزائرية، ترقية التشغيل ومكافحة البطالة من أهم الأهداف الاستراتيجية الوطنية الجديدة للتنمية، عبر الموقع: <https://www.aps.dz/ar/economie>، بتاريخ: 2020/10/19.

² - وكالة الأنباء الجزائرية، مخطط عمل الحكومة: "مكافحة البطالة" سياسة التشغيل ستعتمد على مقارنة اقتصادية، عبر الموقع: <https://www.aps.dz/ar/economie>، بتاريخ: 2021/09/06.

³ - République algérienne démocratique et populaire, services du premier ministre, **Plan d'action du gouvernement pour la mise en œuvre du programme du président de la république**, septembre 2017, Portail arabe de planification du développement national, p45, sur le site: <https://andp.unescwa.org/ar/plans/1125> vu le 31/01/2019.

مساهمة الأجهزة العمومية لترقية التشغيل، وبهذه الصفة فإن جهود الحكومة سوف توجه خصوصا نحو ما يأتي:

- تبسيط الجهاز الحالي في المساعدة على الاندماج المهني، وذلك من خلال مقارنة اقتصادية أكثر في معالجة البطالة، وهو ما يعزز آفاق الطابع الدائم للمستفيدين من ذلك؛
- مواصلة برنامج عصرنه وتعزير الخدمة العمومية للتشغيل، وتحسين التأزر بين مختلف المتدخلين، ضمن آفاق تسيير أكثر فعالية لسوق العمل، والوصول بذلك إلى تنصيب 400.000 طالب للتشغيل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل؛
- الاستغلال الأكثر نجاعة ممكنة لأجهزة المساعدة على الاندماج المهني وعقود العمل المدعم؛
- تدعيم مردود أجهزة إحداث المؤسسات الصغرى من طرف الشباب (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب) ومن طرف طالبي العمل الآخرين (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة)، وذلك بفضل تشجيع فروع التكوين المهني التي يمكن أن تفضي إلى إنشاء مؤسسات، مع إعداد السلطات المحلية لخريطة الحاجات إلى المؤسسات الصغيرة الكفيلة بالمساهمة في التنمية المحلية، مع مرافقة القائمين بإنشاء المؤسسات الصغيرة عن طريق تقديم الاستشارة، مع التنفيذ الفعلي للحكم المنصوص عليه في قانون الصفقات العمومية الذي يخصص نسبة 20% من الطلب العمومي المحلي في مجال المؤسسة الصغيرة؛
- تواصل نشاطات أخرى لفائدة الأشخاص الذين لا دخل لهم ولا مؤهلات، من خلال جهاز المساعدة على الاندماج الاجتماعي؛
- ستواصل الحكومة أيضا برنامج فتح ورشات أشغال المنفعة العمومية ذات الاستغلال المكثف لليد العاملة؛
- اللجوء إلى مساهمة برنامج المساعدة لتمويل النشاطات من طرف النساء الماكثات في البيوت، قصد احتواء البطالة؛
- الاستعانة أيضا ببرامج التنمية التساهمية الريفية قصد التشجيع على استحداث أنشطة ذات طابع فلاحي.

(ب)- في المقام الثاني: فيما يخص ضبط سوق العمل:¹

ويتم ذلك من خلال التركيز على المحاور التالية:

- احترام التشريع المتعلق بالعمل، بما في ذلك في مجال منع تشغيل الأطفال، وتحديد الأجر الأدنى، وكذا الإجراءات المتعلقة بالتصريح بالعمل وطب العمل؛
- إيلاء عناية خاصة لترقية الحوار الاجتماعي ضمن الفضاءات المهنية وذلك لتفادي الأزمات الاجتماعية؛

¹ - Plan d'action du gouvernement pour la mise en œuvre du programme du président de la république, Op cit , p46.

- احترام الحق في الإضراب في إطار القانون؛
- مواصلة واستكمال المشاورات والتحصيرات التي من شأنها أن تؤدي إلى مراجعة قانون العمل.

ثانيا - التشريعات الناظمة لسياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر:

تتطلب سياسات التشغيل الناجمة مجموعة من الإجراءات الضرورية لضبط التوازن بسوق العمل الجزائري، والمتمثلة في تكييف الأطر القانونية ومختلف التشريعات مع مجمل التغيرات المؤثرة على جانبي العرض والطلب بسوق العمل، وبالتالي المساهمة في خلق فرص عمل جديدة. في هذا السياق، تلعب النصوص القانونية دورا حاسما في إعطاء طابع معين لسوق العمل. بحيث يعتبر من بين العوامل الحاسمة في تحديد طبيعة سياسة التشغيل ومدى فعاليتها في امتصاص البطالة بشكل دائم وناجع. ولهذا نحاول من خلال هذا المحور تحديد واقع المنظومة التشريعية والقانونية ودورها التنظيمي لسوق العمل في الجزائر عن طريق هندسة تشريعات وقوانين تضمن نظام بيئي مقاولاتي مشجع، وذلك من خلال النقاط التالية:

(1)- النصوص القانونية الداعمة لترقية التشغيل:

إن للإطار التشريعي دورا حاسما في وضع الهندسة القانونية التي تتماشى وضبط آليات تحقيق التوازن بسوق العمل الجزائري، وتعود تلك الأهمية إلى اعتبار النص القانوني بمثابة أحد أهم العوامل المساهمة في تحديد طبيعة سياسة التشغيل الوطنية ومدى نجاعتها في امتصاص البطالة من جهة، وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية من جهة أخرى، وعلى هذا الأساس حاولنا أن نركز من خلال هذا البحث على أهم تلك التشريعات التي كانت بمثابة ضرورات تكييف سياسات التشغيل ضمن نطاق البيئة الدائمة التغيير، مع تعبئة مختلف أشكال تحفيز وترقية التشغيل.

تكمن صعوبة هذا المجال في حصر مجمل النصوص القانونية المؤطرة لرسم وتنفيذ السياسات التشغيلية ومواكبتها لمتطلبات سوق العمل، وعليه حاولنا أن نركز على بعض هذه التشريعات والتي كان لها أثرا بالغا في تحديد مسار التشغيل بالجزائر، والتي نوجزها فيما يلي:

(أ)- القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد سعى المشرع الجزائري من خلال جملة من السياسات إلى دعم وتعزيز مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يعود إليها الدور الأكبر في خلق مناخ اقتصادي يستلهم توفير العديد من مناصب الشغل.

ونظرا لغياب القوانين المنظمة لسير وتعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قبل سنة 2001، كان لابد من تبني العديد من الآليات والتدابير المتخصصة ضمن مجموعة من القوانين التوجيهية، ولعل أبرزها كان منذ سنة 2001 أين تم إصدار القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

حيث عمد المشرع الجزائري في إطار الإصلاحات الهيكلية من أجل استرجاع نجاعة المؤسسات العمومية، إلى إرساء قواعد السوق وإنعاش الاقتصاد، عن طريق القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إطاره القانوني والتنظيمي وكذا آليات وأدوات ترقية المؤسسات ودعمها، مع إنشاء آليات وسياسات تمويل تتلاءم مع طبيعة وخصائص هذه المؤسسات.¹

وبالإضافة إلى حسم المشرع الجزائري مسألة الاختلاف حول تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإن القانون السالف الذكر جاء كمحاولة لضمان مجموعة من الآليات لمساعدة ودعم المؤسسات²، حيث تركز سياسات وتدابير المساعدة والدعم الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على دراسات ملائمة تهدف إلى ترقية تنافسية المؤسسات.³

وإذا عدنا إلى تصنيف المؤسسات حسب عدد العمال ورقم الأعمال وفق ما جاء به القانون التوجيهي رقم 18-01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 فإننا نطرح الجدول التالي:

جدول رقم (5): أصناف المؤسسات حسب القانون التوجيهي 18-01

مؤسسات متوسطة	مؤسسات صغيرة	مؤسسات مصغرة	حجم المؤسسة المؤشرات
من 50 إلى 250 عامل	من 10 إلى 49 عامل	من عامل إلى تسعة (09) عمال	عدد العمال
ما بين مائتي (200) مليون وملياري دينار	لا يتجاوز مائتي (200) مليون دينار	أقل من عشرين (20) مليون دينار	رقم الأعمال
مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة (100) وخمسمائة (500) مليون دينار	لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة (100) مليون دينار	يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشرة (10) ملايين دينار	الإيرادات السنوية

من إعداد الباحث، اعتماداً على المرجع :

- (القانون رقم 18-01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77، المواد من 5 إلى 7، سنة 2001، ص6).

ومن جملة التدابير التي نص عليها القانون 18-01 السالف الذكر لمساعدة ودعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر ما يلي:⁴

- إنعاش النمو الاقتصادي؛
- إدراج تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن حركية التطور والتكيف التكنولوجي؛
- تشجيع بروز مؤسسات جديدة وتوسيع ميدان نشاطها؛
- ترقية توزيع المعلومة ذات الطابع الصناعي والتجاري والاقتصادي والمهني والتكنولوجي المتعلقة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

¹ - نعناعة بوحفص جلاب، التويل التشاركي البنكي آلية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني حول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل مستجدات القانون الجزائري، يوم 28 نوفمبر 2019، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص. 113.

² - فتيحة بن عزوز، الإطار القانوني لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 10، سبتمبر 2018، (241-259)، ص. 248.

³ - القانون رقم 18-01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77، المادة 2، سنة 2001، ص. 5.

⁴ - القانون رقم 18-01، المرجع نفسه، المادة 11، سنة 2001، ص. 6.

- تشجيع كل الأعمال الرامية إلى مضاعفة عدد مواقع الاستقبال المخصصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع تشجيع تنافسية هذه المؤسسات؛
 - تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع الحث على وضع أنظمة جبائية مكيّفة لها؛
 - ترقية إطار تشريعي وتنظيمي ملائم لتكريس روح التقاؤل وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
 - تبني سياسات تكوين وتسيير الموارد البشرية تفضل وتشجع الإبداع والتجديد وثقافة التقاؤل؛
 - تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الأدوات والخدمات المالية الملائمة لاحتياجاتها، مع تحسين الأداءات البنكية الناشطة في هذا الإطار؛
 - تشجيع بروز محيط اقتصادي وتقني وعلمي وقانوني يضمن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الدعم والدفء الضروريين لترقيتها وتطورها في إطار منسجم؛
 - ترقية تصدير السلع والخدمات التي تنتجها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- وبالإضافة إلى سعي الحكومة الجزائرية إلى ترقية وتعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن أحكام القانون 18-01، وفي إطار رسم سياسات تشغيلية تتماشى وديناميكية أسواق العمل، كان من الضروري التوجه إلى المقاولاتية الابتكارية، وهو ما تضمنه فعلا القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 يناير 2017، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال تجسيد ثلاثية الإنشاء والإنماء والديمومة.
- ولقد كانت مضامين هذا القانون منسجمة مع التعديل الدستوري ومقتضيات الاستثمار التي تحدت معالمها في قانون 2016 الذي نص على تشجيع مبادرات الدولة نحو تشجيع التنمية وتفعيل دور المؤسسات بمختلف أحجامها باعتبارها واحدة من البدائل الحتمية لتحقيق التنمية المنشودة¹. وقد استهدف هذا القانون النهوض بالمؤسسات المتعثرة خاصة أصحاب المشاريع الصغيرة الذين يجدون أنفسهم أمام حالة فشل وإفلاس نتيجة العراقيل التي تعترض إنشاء ونمو مؤسساتهم.
- ويتضمن كذلك نص القانون عدة إجراءات لدعم هذه المؤسسات بداية من مرحلة إنشائها ومرافقتها في مجال البحث والتطوير والابتكار، فضلا عن تدابير الدعم المالي لعمليات إنقاذ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي توجد في وضعية صعبة وحرجة، وكذا مساعدتها في تحسين النوعية والجودة وترقية الابتكار وتعزيز المؤهلات والمهارات والقدرات الإدارية والتسييرية حسب المادة 18 من نفس القانون².

¹ - ربيعة صبايحي، الأحكام الخاصة بتعزيز مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل القانون رقم 02-178، الملتقى الوطني حول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل مستجدات القانون الجزائري، يوم 28 نوفمبر 2019، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص52.

² - منتدى رؤساء المؤسسات، FCE، جانفي 2017، عبر الموقع: <https://www.fce.dz/wp-content/uploads/2017/01/revues-presse>.

وتتمثل أهم الأهداف العامة التي سطرها القانون 02-17 والمعتمدة على تبني الفكر المقاولاتي وذلك وفق النقاط التالية:¹

- بعث النمو الاقتصادي؛
- تحسين بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لاسيما المبتكرة منها، والحفاظ على ديمومتها؛
- تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقدراتها في مجال التصدير؛
- ترقية ثقافة المقاول؛
- تحسين معدل الاندماج الوطني وترقية المناولة.

وتشير المادة 3 من نفس القانون إلى أن سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستند على التشاور والتنسيق مع الفاعلين العموميين والخواص المعنيين، وكذا الدراسات الملائمة، مما ترتب عليه برامج وتدابير وهيكل دعم ومرافقة.

أما بخصوص الحقوق التي استحدثها هذا القانون لغاية تعزيز المكانة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر:²

- توسيع مجال منح الامتياز في مجال الخدمات العمومية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك بالنظر إلى فوائد نشاط الامتياز في توسيع مجال الاستثمار، والرفع من معدل الأرباح بحكم ارتفاع جودت المنتجات وانسجامها مع المتطلبات الشرعية للمستهلك ناهيك عن فوائده التشغيلية والإدارية؛
- تخصيص جزء من الصفقات العمومية للمنافسة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشروط والكيفيات المحددة بموجب التنظيم المعمول به؛
- إعداد وتنفيذ عصرنة لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدعم وترقية المنتج الوطني.

(ب)- ترقية التشغيل بين الدعم والتحفيز:

من أجل التكيف مع مختلف المستجدات التي تشهدها حركية سوق العمل بالجزائر، كان لزاما على جميع الفاعلين على الصعيدين الوطني والمحلي، مرافقة هذه التحولات بالاعتماد على أساليب عمل حديثة تتماشى ومتطلبات المجتمع.

ومن أجل تعزيز ترقية التشغيل قام المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 10-

101 المؤرخ في 29 مارس 2010 بإنشاء لجنة وطنية تعنى بترقية التشغيل، وباعتبارها جهاز استشاري

¹ - القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 يناير 2017، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 02، المادة 02، سنة 2017، ص5.

² - ربيعة صبايحي، المرجع السابق، ص57.

للتشاور والتقييم حول كل المسائل المرتبطة بالتشغيل، حيث تكلف هذه اللجنة بإبداء الآراء والاقتراحات والتوصيات، لاسيما في مجال¹:

- الأعمال والمخططات والبرامج المتعلقة بترقية التشغيل والمحافظة عليه؛
 - متابعة تنفيذ التدابير المتخذة في إطار السياسة الوطنية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة بالعلاقة مع القطاعات المعنية؛
 - ضبط سوق العمل، لاسيما تطوير التأهيلات والمعادلة بين التكوين والتشغيل؛
 - إعداد قائمة المهن والحرف أو التأهيلات وتحليل تطورها وتحيينها؛
 - تنمية التآزر الضروري بين مختلف القطاعات المعنية بترقية التشغيل؛
 - تقييم البرامج القطاعية الرامية إلى ترقية التشغيل؛
 - تحديد معايير تطور سوق العمل؛
 - الدراسات والتقييم الدوري على المستوى الكمي والنوعي حول تنفيذ محاور مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة؛
 - تطوير نظام جمع المعلومة الإحصائية حول التشغيل والبطالة على المستوى الوطني والجهوي والمحلي ومعالجتها ونشرها؛
 - الدراسات والتحليل المتعلقة بظاهرة العمل غير المنظم؛
 - تحسين نظام المعلومات الإحصائية حول سوق العمل، لاسيما المعلومات المتعلقة بإنشاء مناصب الشغل في مختلف قطاعات النشاط وكذا تقلبات سوق العمل؛
 - توحيد مفاهيم سوق العمل ومنهجياته ومؤشراته وتقييم إحداث مناصب الشغل؛
 - تحليل الحصائل الإجمالية والقطاعية لليد العاملة وتقييمها.
- وعلى هذا الأساس، تم تخصيص مجموعة من النصوص القانونية لترقية الشباب والتي تباينت بين عمليات الدعم وما يقابلها من إجراءات التحفيز، وذلك من أجل بلوغ أسى درجات الفعالية لسياسات التشغيل، وسوف نوجز ذلك فيما يأتي:
- ب-1)- سبل دعم التشغيل:

لقد خصص المشرع الجزائري منذ سنة 1996 مرسوما رئاسيا يتضمن في ثناياه، مجموعة من البنود لدعم تشغيل الشباب والتي نوجزها من خلال المادة 2 منه كما يلي²:

- تشجيع إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع؛

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 101-10 مؤرخ في 29 مارس 2010، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 21، المادة 5، سنة 2010، ص5.

² - المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 2 يوليو 1996، المتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 41، سنة 1996، المادة 2، ص11.

• يعفى من دفع مستحقات الاشتراك الإجمالي كل مستخدم يبادر بنشاطات تكوينية لفائدة عماله أو تحسين مستواهم، ويتولى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة دفع مستحقات الاشتراك الإجمالي عوضا عنه لفترة يمكن أن تمتد إلى ثلاثة (3) أشهر كحد أقصى. ومن بين التحفيزات كذلك، استفادة الشباب ذوي المشاريع دون مقابل، من المساعدة التقنية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومن استشارتها ومرافقتها ومتابعتها، وذلك ما أشار إليه المرسوم التنفيذي رقم 290-03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها.¹

ومن بين التحفيزات كذلك ما جاء في قانون المالية لسنة 2021، أين تم إعفاء الشباب أصحاب المشاريع المقيمون بالخارج الراغبون في الاستفادة من الامتيازات الممنوحة من هذه الأجهزة، لاستحداث نشاطات بالتراب الوطني. من الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق استثمار الإنشاء والتوسيع.²

كما تعفى من الضريبة على أرباح الشركات بصفة مؤقتة:

الأنشطة التي يمارسها الشباب ذوو المشاريع المؤهلون للاستفادة من إعانة "الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية" أو "الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر" أو "الصندوق الوطني للتأمين على البطالة" لمدة ثلاث (3) سنوات ابتداء من تاريخ الشروع في استغلالها. مع إمكانية رفع مدة الإعفاء إلى ست (6) سنوات، إذا كانت الأنشطة ممارسة في منطقة يجب ترقيتها، كما تمدد هذه المدة بسنتين (2) عندما يتعهد المستثمرون بتوظيف ثلاثة (3) عمال على الأقل لمدة غير محددة.³

أما في مجال المؤسسات الناشئة فأشار قانون المالية 2021-16 إلى أن المؤسسات التي تحمل علامة "مؤسسة ناشئة" تعفى من الرسم على النشاط المهني أو الضريبة على الدخل الإجمالي أو على أرباح الشركات، وكذا من الضريبة الجزافية الوحيدة لمدة أربع (4) سنوات مع سنة إضافية في حالة التجديد.⁴

(2)- دعم المشاريع المقاولاتية:

ونتيجة للنجاح الكبير والملموس الذي شهدته حاضرات الأعمال في دعم المشاريع المقاولاتية في الدول التي انتهجت الاعتماد على مبادئ الفكر المقاولاتي، فقد سعت الجزائر هي الأخرى، إلى انتهاز هذا الاتجاه بهدف تعزيز وترقية العمل الحر وفق إستراتيجية شاملة تعتمد على المشاريع المقاولاتية،

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 290-03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 54، سنة 2003، المادة 10، ص 10.

² - القانون رقم 16-20 المؤرخ في 31 ديسمبر 2020، المتضمن قانون المالية لسنة 2021، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 83، المادة 141، 2020، ص 48.

³ - القانون رقم 16-21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021، المتضمن قانون المالية لسنة 2022، ج ر للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 100، المادة 36، ص 17.

⁴ - المرجع نفسه، المادة 117، ص 48.

فعلى هذا الأساس سعت الجزائر إلى وضع الأطر القانونية والتشريعية والتنظيمية اللازمة لإنشاء مشاتل المؤسسات.

ولعل من بين أهم المراسيم المسطرة في هذا الجانب والتي وضعها المشرع الجزائري نذكر المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير 2003، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، والمرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25 فبراير 2003، المحدد للطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومهامها وتنظيمها، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 20-356 المؤرخ في 30 نوفمبر 2020، المتضمن إنشاء مؤسسة ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة ويحدد مهامها وتنظيمها وسيرها.

ووعيا من الحكومة بأهمية ملف التشغيل وطابعه الاستراتيجي، فقد التزمت باستحداث نصوص قانونية تقوم أساسا على النهوض بالتشغيل وتحسين أداء مؤسساته وتطوير شروط العمل اللائق، عبر جملة من التدابير نوجزها فيما يلي:

(أ- مشاتل المؤسسات:

لقد حدد المشرع الجزائري مشاتل المؤسسات وفق المرسوم التنفيذي رقم 03-78 السالف الذكر في مادته الثانية، على أنها: "مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹، وتهدف إلى مساعدة ودعم إنشاء المؤسسات التي تدخل في إطار ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة".

ومن خلال نفس المادة تم تحديد مختلف الأشكال التي يمكن أن تتخذها المشاتل والمتمثلة في

ما يلي:

- ✎ المحضنة: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات؛
 - ✎ ورشة الربط: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية؛
 - ✎ نزل المؤسسات: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.
- ومهما اختلفت هذه الأشكال، فإن سعي المشرع الجزائري كان واضحا من خلال هذا التفصيل لإيجاد السبل الكفيلة لتجاوز كل مواقع التداخل بين السياسات والمهام، فلذلك خصص المحضنة لحاملي المشاريع في القطاع الخدماتي، بينما حاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث فتم احتواءهم ضمن نزل المؤسسات، أما بخصوص ورشة الربط فكانت مخصصة للجانب الصناعي والحرفي.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير 2003، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، المادة 2، 2003، ص 13.

ووفق دفتر شروط تبعات الخدمة العمومية لمشاتل المؤسسات، والذي يحدد من خلال مادته الأولى على أن المشتلة مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، وهي هيئة لمساعدة ودعم المؤسسات الصغيرة، أشار أيضا إلى مهامها والمتمثلة فيما يلي:¹

- ✓ تقديم استشارات خاصة؛
 - ✓ فحص مخططات الأعمال للمستأجرين المحتملين الحاملين للمشاريع داخل المشتلة؛
 - ✓ دراسة كل أشكال المساعدة والمتابعة؛
 - ✓ إعداد مخطط توجيه لمختلف قطاعات النشاطات التي تحتضنها المشتلة؛
 - ✓ دراسة واقتراح وسائل وأدوات ترقية المؤسسات الجديدة وإقامتها؛
 - ✓ مساعدة المؤسسات على تجاوز الصعوبات والعراقيل التي تواجهها؛
 - ✓ وضع تحت تصرف المؤسسات المحتضنة الأدوات والتجهيزات المكتبية والإعلامية.
- ب)- مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

وعلى غرار مشاتل المؤسسات تم إنشاء هيكل آخر جاء به المرسوم التنفيذي رقم 79-03 المؤرخ في 25 فبراير 2003، والمتمثل في مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي حدد مهامها وتنظيمها.

حيث تم تعريف "مركز التسهيل" على أنه هيئات تقوم بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة وكذا حاملي المشاريع وإعلامها وتوجيهها ودعمها ومرافقتها.² ومن خلال هذه المراكز سعى صناع القرار بالجزائر إلى المساهمة في ترقية التشغيل وتوطين مبادئ الفكر المقاوлатي لدى الشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة بهم، وذلك بتحقيق الأهداف التالية:³

- ✓ وضع شبك يتكيف مع احتياجات منشي المؤسسات والمقاولين؛
- ✓ تطوير ثقافة التقاول؛
- ✓ ضمان تسيير الملفات التي تحضى بمساعدات الصناديق المنشأة لدى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ تقليص آجال إنشاء المؤسسات وتوسيعها واستردادها؛
- ✓ تشجيع تطوير التكنولوجيات الجديدة لدى حاملي المشاريع؛
- ✓ إنشاء مكان التقاء بين عالم الأعمال والمؤسسات والإدارات المركزية أو المحلية؛
- ✓ الحث على تثمين البحث عن طريق توفير جو للتبادل بين حاملي المشاريع ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين والأقطاب التكنولوجية والصناعية والمالية؛

¹ - ملحق المرسوم التنفيذي رقم 78-03 المؤرخ في 25 فبراير 2003، دفتر شروط تبعات الخدمة العمومية لمشاتل المؤسسات، المادة 2، ص 17.

² - المرسوم التنفيذي رقم 79-03 المؤرخ في 25 فبراير 2003، المحدد للطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومهامها وتنظيمها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، المادة 1، 2003، ص 18.

³ - المرجع نفسه، المادة 3، ص 18.

- ✓ تشجيع تطوير النسيج الاقتصادي المحلي؛
 - ✓ ترقية تعميم المهارة وتشجيعها؛
 - ✓ تثمين الكفاءات البشرية وعقولة استعمال الموارد المالية؛
 - ✓ إنشاء قاعدة معطيات حول الكثافة المكانية لنسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحول
 - ترقب التكنولوجيات، مع نشر الأجهزة الموجهة لمساعدتها ودعمها؛
 - ✓ مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الوطني والدولي.
- إن هذه الإجراءات تبقى على عامل المرافقة كأهم العوامل التي تساعد حاملي المشاريع على تخطي العراقيل التي تواجههم أثناء مرحلة تأسيس الإجراءات الإدارية ومرافقة أصحاب المشاريع في ميداني التكوين والتسيير، ولعل من أهم الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها المركز، هو كسب ثقة الشاب حامل المشروع، ومن أجل ذلك تم وضع شبك يتكيف مع احتياجات منسئي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ج)- التشريع القانوني المؤطر للمؤسسات الناشئة (Start-up):

وقد تعززت منظومة السياسات المنتهجة لترقية بيئة المؤسسات الناشئة، من خلال إصدار المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و "مشروع مبتكر" و "حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها. حيث ساهمت التدابير المستوحات من أحكام هذا المرسوم في دعم هذه المؤسسات.

أما بخصوص منح علامة "مؤسسة ناشئة" فهي لكل مؤسسة خاضعة للقانون الجزائري، وتحترم المعايير التالية¹:

- ✓ أن لا يتجاوز عمر المؤسسة ثماني (8) سنوات؛
- ✓ يجب أن يعتمد نموذج أعمال المؤسسة على منتجات أو خدمات أو نموذج أعمال أو أي فكرة مبتكرة؛
- ✓ يجب ألا يتجاوز رقم الأعمال السنوي المبلغ الذي تحدده اللجنة الوطنية؛
- ✓ أن يكون رأس مال الشركة مملوكا بنسبة 50%، على الأقل، من قبل أشخاص طبيعيين أو صناديق استثمار معتمدة أو من طرف مؤسسات أخرى حاصلة على علامة "مؤسسة ناشئة"؛
- ✓ يجب أن تكون إمكانيات نمو المؤسسة كبيرة بما فيه الكفاية؛
- ✓ يجب ألا يتجاوز عدد العمال 250 عاملا.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و "مشروع مبتكر" و "حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 55، المادة 11، 2020، ص 11.

إن اعتماد المشرع الجزائري على هذا النوع من المؤسسات، نابع من يقين صناع القرار بأن للمؤسسات الناشئة دور مهم وأهمية كبيرة في خلق مناصب الشغل وكذا تحقيق التنمية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي، وأن هذه المؤسسات من شأنها سد تلك الفجوة الحاصلة حركية النشاط الاقتصادي وبالتالي إحداث التوازن بين آليتي العرض والطلب بسوق العمل الجزائري.

المطلب الثاني: برامج وآليات تجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل في الجزائر

إن الجهود المبذولة والسياسات المنتهجة من طرف السلطات العمومية بالجزائر من أجل ضبط أسواق العمل ضمن مختلف المقاربات الاقتصادية والاجتماعية، والتي تهدف أساسا إلى المحافظة على مناصب العمل الموجودة، مع استحداث مناصب أخرى للحفاظ على الاتجاه المتناقص لمستويات البطالة من جهة، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى، تركزت في صياغة سياسات تشغيلية أخذت في الحسبان وضع هيئات دعم ومرافقة أصحاب المشاريع، للولوج إلى أسواق العمل ومحاكاة حركيتها في هذا البيئة الدائمة التغيير.

وتعتمد الجزائر في هذا الجانب على مجموعة من الآليات والبرامج من أجل ضبط سوق العمل وبالتالي المساهمة في خلق سياسات تشغيلية تتماشى ومتطلبات المجتمع، وذلك من خلال الاعتماد على مجموعة من الوسطاء لتأدية مهامهم كمرافقين للمؤسسات الصغيرة والناشئة. إلا أن هذه العملية غالبا ما يشوبها نوع من التعقيد النابع من خصوصيات تعقيد السياسات العامة بشكل عام ضمن حركيتها بين صياغة السياسات وتنفيذها، ومن بين الأسباب المؤدية إلى هذا التعقيد، نذكر:¹

- تعدد الفاعلين في هذا المجال وتشعبهم؛
- تنوع أشكال المرافقة، وإجراءات تنفيذها؛

وإذا عدنا إلى مصطلح "المرافقة"، والذي تمخض عنه العديد من آليات دعم الشباب في إنشاء مؤسساتهم، فيمكن الإشارة إليه من خلال التعريف الأكثر شمولاً لمهنة المرافقة والذي اقترحه "أندري لوتاوسكي" «André Letouski»، حيث عرفها على أنها: "تجنيد للهيكل والاتصالات والوقت من أجل مواجهة المشاكل المتعددة التي تعترض المؤسسة، ومحاولة تكييفها مع ثقافة وشخصية المنشئ".²

وبالتالي فإن مهنة المرافقة والدعم مرهونة بإتباع مسار يشمل ثلاثة مراحل تتمثل في:

- استقبال الأفراد الذين يرغبون في إنشاء مؤسسة؛
- تقديم خدمات تتناسب وشخصية كل فرد؛

¹ - عبد الفتاح بوخمم، صندرة سايب، دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة، واقع التجربة الجزائرية، المؤتمر الثاني، القضايا الملحة للاقتصاديات الناشئة في بيئة الأعمال الحديثة، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 14-15 أبريل 2009، ص3.

² - كمال زيتوني، كريم جايز، المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشروعات الصغيرة في الجزائر، الملتقى الدولي حول "إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص3.

- متابعة المؤسسة الفتية لفترات زمنية معينة (حسب طبيعة المرافقين).
إن فضاء الوساطة في الجزائر، مقسم ومجزء في التنظيم الإداري لسوق العمل، والذي يهيمن عليه القطاع العام بصفة شبه مطلقة، ومن خلال الجدول رقم 6 المذكور أسفله، نشير إلى معظم الوسطاء الناشطين في مجال سوق العمل الجزائري مع توزيع المهام عليهم.

جدول رقم (6): الوسطاء الناشطين في مجال سوق العمل الجزائري

المهام	الوسطاء
التنصيب	الوكالات الخاصة، CNAC, ANEM
الإعلام	المراسد، ANEM, ONS
التعويض على البطالة	CNAC
تسيير البرامج	ANGEM, ANSEJ, ADS, CNAC

المراجع:

- Labour Markets **performance and migration flows in arab mediterranean countries: Determinants and effects**, National background papers maghreb (Morocco, Algeria, Tunisia), Volume 2, Occasional papers, N° 60, p113.

أولاً: هيئات دعم ومرافقة أصحاب المشاريع

سعيًا منه لمرافقة المؤسسات المصغرة والناشئة وتحقيق الفكر المقاوالاتي على أرض الواقع، صاغ المشرع الجزائري سياسات تشريعية وتنفيذية تمثل مضمونها في توفير مجموعة من الأجهزة والآليات مخولة بالدعم والتمويل لأصحاب المشاريع، بالإضافة إلى المرافقة والتحفيز لبلوغ أعلى مستويات التوازن بسوق العمل، وبطبيعة الحال، فإن هذه الآليات تختلف من حيث الخدمات والقروض المقدمة بحسب الشروط المقررة قانونًا وحسب طبيعة الفئة المستهدفة ميدانياً. وسوف نركز في هذا المحور على أهم ثلاثة وكالات تمارس الوساطة مع حاملي المشاريع والمتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

1- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية «ANADE»:

تهدف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية «ANADE» (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب «ANSEJ» سابقاً) لتدعيم تشغيل الشباب وكذا تشجيع إنشاء وتوسيع نشاطات إنتاج السلع والخدمات من خلال برامج المؤسسات المصغرة، وهي عبارة عن هيئة ذات طابع خاص تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تم إنشاؤها سنة 1995، ولم تباشر فعلياً نشاطاتها إلا خلال السداسي الثاني لسنة 1997، وهي موجهة لفئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة ويمتلكون مؤهلات أو مهارات مهنية.¹

¹ - صبرينة طلبية، قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر للفترة 2007-2019، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 04، العدد 01، جوان 2021، ص 235.

أ- النشأة والمهام:

لقد تم إنشاء هذه الوكالة عن طريق المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، والذي يشير من خلال مادته السادسة أن الوكالة تضطلع، بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية، بالمهام الآتية:¹

- ❖ تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
 - ❖ تسير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الأغلفة التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها؛
 - ❖ تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
 - ❖ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة.
 - ❖ تشجع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولى؛
 - وبهذه الصفة تكلف الوكالة على الخصوص بما يأتي:
 - تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع، كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم؛
 - تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا؛
 - تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي وتعبئة القروض.
- ولقد تم تغيير تسمية "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب «ANSEJ»" بالتسمية الجديدة "الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية «ANADE»" وفق المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، وبطبيعة الحال نتج عن ذلك التغيير إضافة مهام جديدة للوكالة تمثلت فيما يأتي:
- ❖ تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب؛

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52، المادة 6، 1996، ص 12.

- ❖ إعداد البطاقة الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع وتحيينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية؛
- ❖ تشجيع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلبى احتياجات السوق المحلي والوطني؛
- ❖ تسهر على عصنة وتقييس عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة ومرافقتها ومتابعتها؛
- ❖ إعداد وتطوير أدوات الذكاء الاقتصادي وفق نهج استشرافي يهدف تنمية اقتصادية متوازنة وفعالة؛
- ❖ تعمل على عصنة ورقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات الصغيرة؛
- ❖ تشجيع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية والشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية المقاولاتية والمؤسسة الصغيرة؛
- ❖ ضمان تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات الصغيرة.

(ب)- صيغ التمويل المقترحة من طرف وكالة «ANADE»:

تعتمد الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية على صيغتين للتمويل، أحدها التمويل الثلاثي والآخر التمويل الثنائي، وبالنسبة لكلتا الصيغتين المنصوص عليهما في إطار الجهاز المسير للوكالة، لا تتجاوز كلفة الاستثمار عشرة (10) ملايين دينار:¹

(ب-1)- التمويل الثلاثي:

في هذه الصيغة، يضاف إلى المساهمة الشخصية قرضا غير مكافأ (بدون فائدة) يمنح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وقرض بنكي بدون فائدة. تتكون تركيبة هذا النوع من التمويل من مستويين: المستوى الأول كلفة الاستثمار تقل أو تساوي خمسة (5) ملايين دينار، والمستوى الثاني كلفة الاستثمار تتجاوز خمسة (5) ملايين دينار وتقل أو تساوي عشرة (10) ملايين دينار، ويمكن توضيحهما من خلال الجدول الموالي:

¹ - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، السياسة الوطنية للتشغيل (تسيير سوق الشغل، الأجهزة العمومية لترقية التشغيل)، عبر الموقع: <https://www.mtess.gov.dz/ar>/السياسة-الوطنية-للتشغيل/. بتاريخ: 2018/08/18.

جدول رقم (7): صيغ التمويل المقترحة من طرفة وكالة «ANADE» (التمويل الثلاثي)

المستوى الأول		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	القرض البنكي
% 1	% 29	% 70
المستوى الثاني		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	القرض البنكي
% 2	% 28	% 70

من إعداد الباحث اعتمادا على المرجع :

- وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، السياسة الوطنية للتشغيل (تسيير سوق الشغل، الأجهزة العمومية لترقية التشغيل)، عبر الموقع : <https://www.mtess.gov.dz/ar/> /السياسة-الوطنية-للتشغيل/، بتاريخ : 2018/08/18.

ب-2)- التمويل الثنائي:

في هذه الصيغة، يضاف إلى المساهمة الشخصية قرض غير مكافأ (بدون فائدة) يمنح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتتكون تركيبة هذا النوع من التمويل من مستويين: المستوى الأول تكون فيه كلفة الاستثمار تساوي أو تقل خمسة (5) ملايين دينار، والمستوى الثاني تتجاوز فيه كلفة الاستثمار خمسة (5) ملايين دينار وتقل أو تساوي عشرة (10) ملايين دينار. ويمكن توضيحهما من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (8): صيغ التمويل المقترحة من طرفة وكالة «ANADE» (التمويل الثنائي)

المستوى الأول	
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
% 71	% 29
المستوى الثاني	
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
% 72	% 28

من إعداد الباحث اعتمادا على المرجع :

- وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، السياسة الوطنية للتشغيل (تسيير سوق الشغل، الأجهزة العمومية لترقية التشغيل)، عبر الموقع : <https://www.mtess.gov.dz/ar/> /السياسة-الوطنية-للتشغيل/، بتاريخ : 2018/08/18.

ج)- حوصلة على نشاط وكالة «ANADE»:

إن السياسة المنتهجة من طرف الدولة لدعم حاملي المشاريع مكنت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية إلى غاية ديسمبر 2019 من تمويل عدد لا يستهان به من المشاريع موزعة على العديد من القطاعات، كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (9): المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية ل

دعم وترقية المقاولاتية إلى غاية ديسمبر 2019

قطاع النشاط	المشاريع الممولة	النسبة %	عدد الوظائف	قيمة الاستثمار (دج)	التكلفة المتوسطة للتوظيف (دج)	التكلفة المتوسطة للمؤسسة المصغرة (دج)
الزراعة	58141	15.10 %	137498	216230359728	1572607	3719068
الحرف التقليدية	43130	11.20 %	126514	110871903821	876361	2570645
البناء والأشغال العمومية	34889	9.06 %	101121	134870488891	1333754	3865702
الري	560	0.15 %	2057	3323563996	1615734	5934936
الصناعة	27352	7.10 %	78721	129921151276	1650400	4749969
الصيانة	10573	2.75 %	24350	29204228877	1199352	2762152
الصيد البحري	1131	0.29 %	5549	7499507851	1351506	6630865
المهن الحرة	11917	3.09 %	26714	32084560550	1201039	2692335
الخدمات	108561	28.19 %	252806	354292552702	1404400	3263534
نقل التبريد	13385	3.48 %	24132	33767158812	1399269	2522761
نقل البضائع	56530	14.68 %	96237	145557153559	1512486	2574866
نقل المسافرين	18997	4.93 %	43698	46707206849	1068864	2458662
المجموع	385166	100 %	919397	1244329836912	16185772	43745495

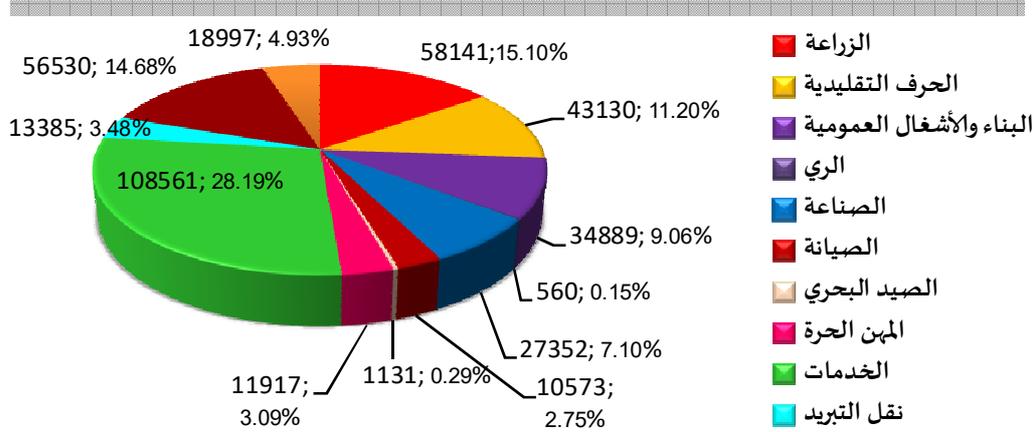
المرجع:

- Ministère de l'Industrie et des Mines, Direction générale de veille stratégique, des études et des systèmes d'information, Bulletin d'information statistique de la PME, N°36 édition, 2020, p26.

فبعد استطلاعنا لهذه البيانات ومقارنتها وفق معيار نسبة عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة عبر مختلف النشاطات الاقتصادية، تبين لنا أن الجانب الخدماتي سيطر على القطاعات الأخرى، حيث استطاع استقطاب حاملي المشاريع بنسبة 28.19 % بـ 108561 مشروعاً أين ساهم بتوفير 252806 وظيفة متجاوزاً بذلك نسبة استثمار فاقت 354292552702 دج، وتلتها قطاعات الزراعة ونقل البضائع بنسب مقارنة لـ 15 % موفرة فيما بينها حوالي 233735 منصب عمل، أما القطاعات التي جاءت في المراتب الأخيرة من حيث اهتمام حاملي المشاريع، فهي قطاع الري وقطاع الصيد البحري التي لم تستطع مجتمعة فيما بينها من استقطاب نسبة 0.5 %.

وباعتبار أن استخدام المخططات البيانية يسهل من فهم كميات كبيرة من البيانات والعلاقات التي تربط بينها، حيث يمكن قراءة وفهم المخطط البياني بسرعة أكبر من قراءة البيانات الخام، حاولنا أن نجعل من بيانات الجدول السابق في مخطط بياني من أجل رؤية عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية إلى غاية ديسمبر 2019 بشكل أوضح، وذلك وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (9): المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية إلى غاية ديسمبر 2019



(2)- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر «ANGEM»:

بغية توفير جملة من المشاريع ذات القروض البسيطة والموجهة لفئة المواطنين بدون دخل أو ذوي مداخيل غير مستقرة و غير منتظمة، والذي يرمي إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للفئات المستهدفة عبر إحداث أنشطة منتجة للسلع والخدمات وكذا الأنشطة التجارية، سارع المشرع الجزائري إلى إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وفق المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 يناير 2004، والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي. حيث وضعت هذه الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطاتها¹، وأسندت سلطة الوكالة حاليا، إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول، المكلف بالمؤسسات المصغرة².

ويندرج برنامج القرض المصغر في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة من طرف السلطات العمومية والتي تهتم بترقية قدرات الأفراد و الفئات السكانية للتكفل بذاتهم، لبلوغ مستوى معيشي نزيه ومنصب شغل معتبر، بتطبيق سياسة اجتماعية جديدة ، هدفها الأساسي تخفيض الكلفة الاجتماعية من أجل الانتقال لاقتصاد السوق، وبهذا المعنى هي سياسة دعم مباشر، مستهدف وتساهمي، تقترح كبديل للروح الإتكالية³.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 يناير 2004، والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، المادة 02، 2004، ص.8.

² - المرسوم التنفيذي رقم 44-22 المؤرخ في 19 جانفي 2022، والمتضمن إسناد الوكالة الوطنية للقرض المصغر إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، المادة 01، 2004، ص.6.

³ - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، إطار إنشاء الوكالة، عبر الموقع: <https://www.angem.dz/ar/article/cadre-de-creation> بتاريخ: 2022/08/20.

تعود المحاولات الأولى لإنشاء هذه الوكالة إلى سنة 1999 في صيغتها الأولى، والتي لم تعرف النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة إنجازها، وقد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع "تجربة القرض المصغر في الجزائر".¹

(أ) - شروط التأهيل للاستفادة من الإعانات:

يستفيد من الإعانات المنصوص عليها في إطار القرض المصغر المواطنون الذين يستوفون الشروط المجتمعة الآتية:²

- أن يبلغوا من العمر 18 سنة فما فوق؛
- أن يكونوا بدون دخل أو ذوي دخل ضعيف غير مستقر وغير منتظم؛
- أن يتوفروا على إقامة مستقرة؛
- أن يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب.
- ألا يكونوا قد استفادوا من مساعدة أخرى لإحداث الأنشطة.

(ب) - مهام الوكالة:

من أجل تحقيق نجاعة سياسات التشغيل على مستوى المؤسسات الناشئة في إطار القرض المصغر، سعى صانع القرار إلى تحديد مجموعة من المهام تضطلع بها الوكالة ضمن تفاعلها مع مختلف المؤسسات المعنية، وتتمثل هذه المهام فيما يلي:³

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به؛
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم؛
- تمنح قروض بدون مكافأة؛
- تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم؛
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

(ج) - الأهداف المرجوة من الوكالة:

تكمن أهداف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة في إطارها العام إلى المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، والعمل في البيت

¹ - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، تقديم الوكالة، المرجع السابق.

² - المرسوم التنفيذي رقم 15-04 المؤرخ في 22 يناير 2004، المحدد لشروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، المادة 02، 2004، ص 13.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 14-04، المرجع السابق، المادة 05، 2004، ص 8.

والحرف والمهن، ولاسيما الفئات النسوية، وعلى هذا الأساس فالوكالة تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل فيما يلي:¹

- رفع الوعي بين سكان الريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية، من السلع والخدمات، المولدة للمداخيل والعمالة؛
 - تنمية روح المقاولاتية، لتحل محل الإتكالية، وبالتالي تساعد على الإدماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص؛
 - دعم وتوجيه ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لاسيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال؛
 - متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM ؛
 - تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات الجد المصغرة؛
 - دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/بيع.
- واستنتاجا مما سبق، نرى أن التركيز من خلال آلية الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كان موجها إلى تلك الفئات الاجتماعية التي تلعب فيها المرأة الماكثة بالبيت دورا بارزا في إنشاء مشاريعها الخاصة لتطوير مردود مداخيل العائلة.

(د)- الصيغ المالية الممنوحة من طرف وكالة ANGEM:

يمنح الجهاز صيغتين من التمويل، بما فيها واحدة بمساهمة الخمس (05) بنوك العمومية الشريكة² وتتمثل فيما يلي

❖ الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية (وكالة -مقاول)

هي قروض بدون فوائد تمنح مباشرة من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد أولية لا تتجاوز 100.000 دج. وهي تهدف إلى تمويل الأشخاص الذين لديهم معدات صغيرة وأدوات ولكن لا يملكون أموالا لشراء المواد الأولية لإعادة أو إطلاق نشاطاتهم الخاصة بهم. وقد تصل قيمتها إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب، بينما مدة تسديد هذه السلفة لا تتعدى 36 شهرا.

❖ الصيغة الثانية: التمويل الثلاثي (وكالة - بنك - مقاول)

هي قروض ممنوحة من قبل البنك و الوكالة بعنوان إنشاء نشاط . تكلفة المشروع قد تصل إلى 1.000.000,00 دج التمويل يقدم كالتالي:

✓ قرض بنكي بنسبة 70 % :

✓ سلفة الوكالة بدون فوائد 29 % ؛

✓ 1٪ مساهمة شخصية.

¹ -الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، المهام والأهداف، المرجع السابق.

² -الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الخدمات الممنوحة، المرجع السابق.

و قد تصل مدة تسديده إلى ثماني (8) سنوات مع فترة تأجيل التسديد تقدر بثلاثة (3) سنوات بالنسبة للقروض البنكي.

للإشارة، فإن قيم التمويل قد ارتفعت من 30000 دج إلى 100000 دج بالنسبة للقروض الموجهة لشراء المواد الأولية (250000 دج بالنسبة لولايات الجنوب والهضاب العليا)، ومن 400000 دج إلى 1000000 دج بالنسبة للقروض الموجهة لإنشاء النشاطات (صيغة التمويل الثلاثي)، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المؤرخ في 22 مارس 2011، المتعلق بجهاز القرض المصغر.

هـ- حوصلة نشاطات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

سوف نحاول تقديم مجموعة من الجداول وتمثيلاتها البيانية لمجموعة من المتغيرات التي تعتمد عليها "الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر" كمؤشرات يمكن من خلالها تحليل جانب من السياسات العامة المنتهجة في مجال التشغيل وتنظيم سوق العمل، وعلى هذا الأساس، ارتأينا تقديم مجموعة من البيانات تتضمن توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة، الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب صيغة التمويل.

جدول رقم (10): توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية

لتسيير القرض المصغر إلى غاية 31 مارس 2021

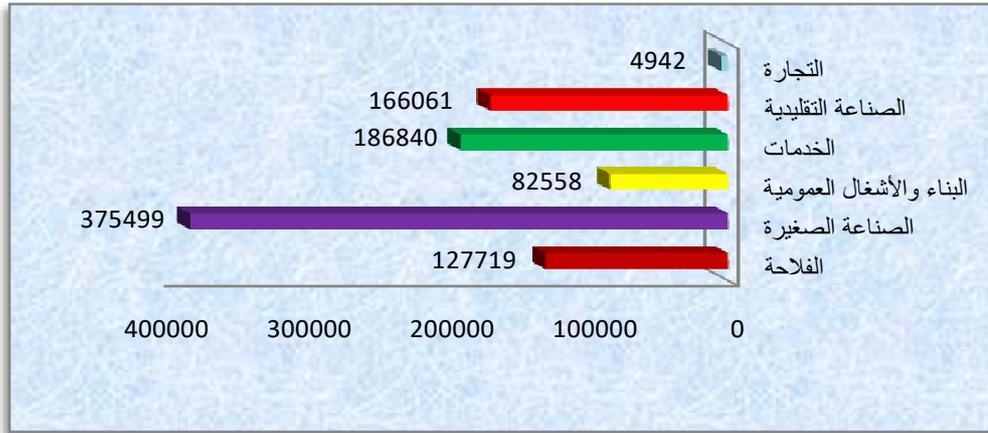
النسبة %	عدد المشاريع الممولة	قطاع النشاط
13.52 %	127719	الزراعة
39.75 %	375499	الصناعة الصغيرة
8.75 %	82558	البناء والأشغال العمومية
19.78 %	186840	الخدمات
17.58 %	166061	الصناعة التقليدية
0.52 %	4942	التجارة
0.1 %	939	الصيد البحري
100 %	944558	المجموع

المرجع:

- الوكالة الوطنية للقرض المصغر، عبر موقعها الرسمي: <https://www.angem.dz/ar/article/prets-octroyes/> بتاريخ 2021/09/15.

وانطلاقا من معطيات هذا الجدول، يمكننا تخطيط هذا الشكل البياني الموالي لإعطاء صورة واضحة ومباشرة عن توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى غاية 31 مارس 2021.

الشكل رقم (10): توزيع القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى غاية 31 مارس 2021



من خلال قراءتنا الأولية للشكل السابق، نسل أن قطاع الصناعة الصغيرة نال أكبر عدد من القروض الممنوحة من طرف الوكالة بنسبة تجاوزت 39 %، وهو ما يعكس استقطاب هذا القطاع لفئة الشباب حاملي المشاريع، ليليه قطاعي الخدمات والصناعة التقليدية بنسب متقاربة انحصرت بين 17% و19%، أما آخر اهتمامات حاملي المشاريع تمثل في القطاع التجاري الذي لم يسجل إلا 4942 ملفا بنسبة بلغت 0.52 %، وهو ما يمثل حقيقة ابتعاد الشباب حاملي المشاريع عن فرص استغلال الجانب التجاري.

أما الجدول الموالي، فهو يمثل مدى تنوع القروض الممنوحة من طرف وكالة "ANGEM" بين صيغتي التمويل المتوفرين، أي بين قروض شراء المواد الأولية (وكالة-مقاول)، وصيغة التمويل الثلاثي (وكالة- بنك- مقاول) ومدى ميول الشباب حاملي المشاريع إلى تفضيل إحدى الصيغ، وذلك وفق الجدول التالي:

جدول رقم (11): القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب نمط التمويل إلى غاية 30 جوان 2021

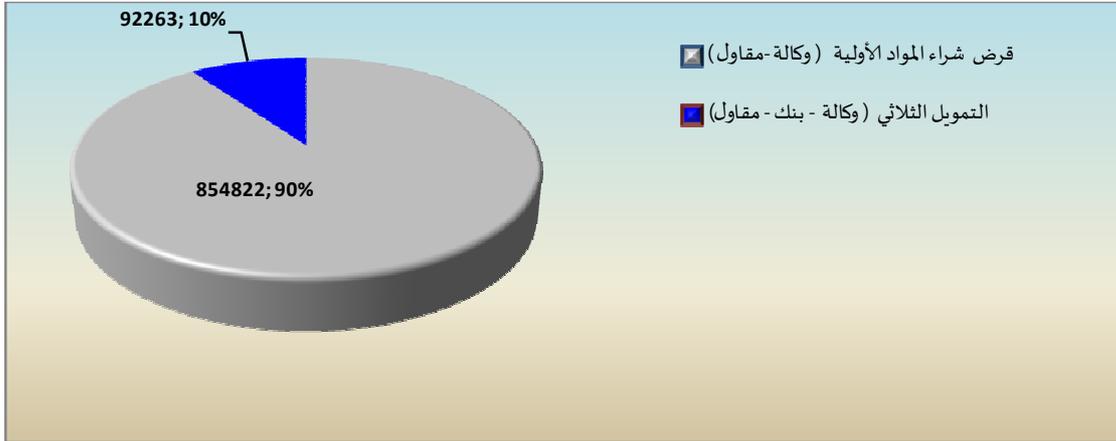
صيف التمويل	عدد القروض الممنوحة	النسبة %	عدد مناصب الشغل المستحدثة
قرض شراء المواد الأولية (وكالة-مقاول)	854822	90.26 %	1245311
التمويل الثلاثي (وكالة- بنك- مقاول)	92263	9.74 %	141337
المجموع	947085	100 %	1386648

المرجع:

- Ministère de l'industrie, Bulletin d'information statistique de la PME, N° 39, novembre 2021, P31.

وشكلنا هذه العطيات بدائرة نسبية نوضح من خلالها كثرة عدد قروض شراء المواد الأولية مقارنة مع عدد القروض ذات التمويل الثلاثي، وذلك وفق الشكل التالي:

الشكل رقم(11): عدد القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية للقروض المصغر حسب نمط التمويل إلى غاية 30 جوان 2021



إن عزوف المقاولين أو أصحاب المشاريع عن التوجه نحو صيغة التمويل الثلاثي والتي لم تمثل سوى نسبة 10% من إجمالي عدد القروض الممنوحة، ربما يراه البعض فرصة لتفادي نسبة الفوائد المطروحة من طرف البنوك، وعلى هذا الأساس، كان توجه المقاولين نحو صيغة القروض لشراء المواد الأولية والتي بلغت نسبة 90% وهي تعكس مدى اهتمام أصحاب المشاريع بهذا النوع من القروض.

3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة «CNAC»:

تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، إما في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم سواء في القطاع الخاص أو القطاع العمومي والتي نتجت عن برامج التعديل الهيكلي.¹

أ- المهام الموكلة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

لم يباشر الصندوق عمله فعليا إلا ابتداء من سنة 1996 تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ومنذ سنة 1998 أصبحت المهمة الأساسية لهذا الصندوق هي إعادة إدراج البطالين المستفيدين من التعويضات السابقة، وابتداء من سنة 2003، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بإرساء آلية لدعم إنشاء النشاطات في ميدان السلع والخدمات للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة و 50 سنة، ليتم بعد ذلك تقليص السنة إلى الفئة ما بين 30 سنة و 55

¹ - مضمون المادتين 2 و 3 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، الجريدة الرسمية، العدد34، الصادرة في 01 جوان 1994، ص13.

سنة، وذلك ابتداء من سنة 2010، أين تبنت الجزائر خطة دعم النمو الاقتصادي (PSCE) بمبالغ استثمارية أقصاها 5 مليون دينار جزائري، لترتفع مبالغ الاستثمارات إلى 10 مليون دج ابتداء من سنة 2011.¹

أما المهام الأساسية لهذه الآلية الداعمة للشباب أصحاب المشاريع، فقد تضمنتها المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والتي تتمثل أساسا فيما يلي:²

- يضبط باستمرار بطاقية المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته؛
- يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه؛
- يساعد ويدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة؛
- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة؛
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

ويساهم الصندوق في نطاق مهامه، وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل، في تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، لاسيما من خلال ما يأتي:

- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكامنه؛
- التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع إحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل؛
- تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب اتفاقية.

(ب)- حوصلة نشاطات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

انطلاقا 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 الحر، تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا

¹ - صبرينة طلبية، قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر للفترة 2007-2019، المرجع السابق، ص 235.

² - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 7 جويلية 1994، ص 6.

مستشارين ومنشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن، وبهذا تم تسجيل النتائج التالية:¹

- أكثر من 11583 بطالا تم تكوينهم من طرف المستشارين-المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل؛
- أكثر من 2311 بطالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسساتهم المصغرة؛
- أكثر من 12780 بطالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية؛
- منذ سنة 2004، وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.

لقد سعى المشرع الجزائري إلى تخفيف الآثار الاجتماعية التي مست العديد من العمال الأجراء التابعين للقطاع الاقتصادي والذين تم تسريحهم، فمنذ مباشرة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عمله فعليا سنة 2006، كان له الدور الكبير في إدارة نظام دعم إنشاء وتوسيع أنشطة المبادرين العاطلين عن العمل والذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 55 سنة، وهو ما انعكس على مختلف أنشطة القطاعات التي تباينت فيها نسبة ميول وتمييز ذوي المشاريع نحو قطاع عن آخر بالإضافة إلى التنوع الحاصل في الميول إلى النشاطات وفق معيار الجنس، وهو ما نوضحه من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (12): المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

حسب قطاعات النشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2019

قطاع النشاط	المشاريع الممولة	نسبة تمويل المشاريع (النسوية) %	عدد الوظائف	قيمة التمويل (مليون دج)
الزراعة	23 144	11.1%	55 436	95 134,47
الحرف التقليدية	14 383	22.6%	37 553	47 073,70
البناء والأشغال العمومية	8 589	2.5%	27 486	34 966,91
الري	347	5.2%	1 174	2 446,42
الصناعة	11 767	21.9%	34 205	54 440,93
الصيانة	898	2.3%	2 179	2 743,92
الصيد البحري	490	0.4%	1 755	3 391,65
المهن الحرة	1 228	47.7%	2 670	5 219,05
الخدمات	31 348	17.2%	66 497	112 423,75

¹ - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، "تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة"، عبر الموقع الإلكتروني: https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/Ar_presentationCNAC.aspx بتاريخ 2018/12/18.

118 392,15	69 670	% 1.5	45 850	نقل البضائع
29 008,29	18 569	% 1.2	12 234	نقل المسافرين
505 142,25	317 194	% 10.3	150 278	المجموع

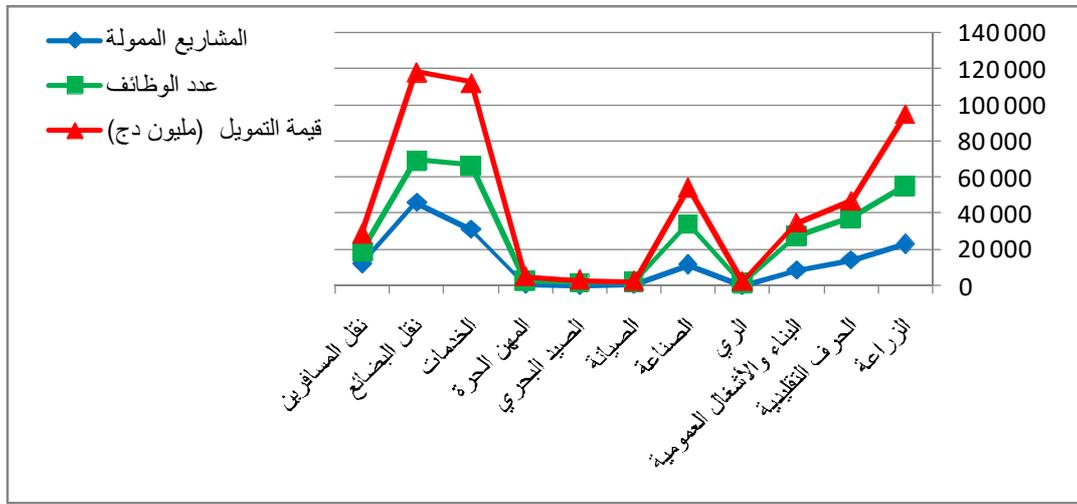
المرجع:

Ministère de l'Industrie et des Mines, Op cit , N°37 édition, 2020, p26.

ويمكن إعطاء صورة واضحة عن معطيات هذا الجدول من خلال اعتماد المنحنى التالي:

الشكل رقم (12): المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

حسب قطاعات النشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2019



ومما سبق ذكره في بيانات الجدول السابق وما لاحظناه مباشرة في الشكل أعلاه، وبعد أن بلغت عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلى غاية نهاية سنة 2019 حوالي 150278 مشروعا متنوعا بين مختلف الأنشطة القطاعية وموزعة بين الذكور والإناث، سجلنا أن نسبة تمثيل العنصر النسوي الإجمالي من عدد المشاريع بلغت حوالي 10.3% وما يقابله عند الذكور بنسبة 89.7%.

أما بخصوص توزيع المشاريع على حسب ميول ورغبات أصحاب المشاريع، فلقد سجلنا أن نشاطات نقل البضائع سجلت أكبر نسبة لعدد المشاريع الممولة بـ 45850 ملفا بنسبة 30.51% ليلها قطاع الخدمات الذي استقطب هو أيضا ميول حاملي المشاريع بنسبة 20.86% لتشكل بذلك مجتمعة مع قطاع نقل البضائع ما يفوق نصف عدد المشاريع الممولة. وعلى العكس من ذلك، تبقى نشاطات الري والصيانة والصيد البحري والمهن الحرة تتذيل ترتيب القطاعات المستقطبة لمشاريع القروض المصغرة، ويرجع ذلك إلى خصوصية تلك الأنشطة التي تتطلب مهارات وتقنيات عالية وبالتالي رصد أموال كبيرة لتحقيقها، وهو ما لا يتوفر في هذا النوع من القروض الذي لا يقرض قروضا مرتفعة في مجال التمويل.

ثانيا: الشركاء الآخرين المساهمين في سياسة الدعم والمرافقة

نحاول من خلال هذا المحور التطرق إلى آليات أخرى معتمدة في الجزائر ضمن عمليات مرافقة حاملي المشاريع وبالتالي المساهمة في مجال ترقية التشغيل، وسوف نعتد على دراسة موجزة لما تقدمه، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار "ANDI"، في هذا المجال بتحديد مهامها وتقديم بعض الإحصائيات حول نشاطاتها الميدانية وطنيا، بالإضافة إلى إبراز دور سياسة الاعتماد على بعض الصناديق لإحداث الموازنة بسوق العمل، وذلك عن طريق مساهمة هذه الصناديق في دعم ومرافقة وتجاوز مختلف الأخطار وكذا دعم وتطوير المنظومة الاقتصادية للمؤسسات الناشئة.

1- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار «ANDI»:

من بين الآليات المعتمدة في الجزائر في إطار المؤسسات الداعمة لعمليات الاستثمار والمساهمة بشكل فعال في تطوير مجال التشغيل وسوق العمل، تم اعتماد مجموعة من السياسات العامة وذلك باتخاذ ثلة من الإجراءات التنظيمية والهيكلية لمختلف النشاطات الاستثمارية والتي من شأنها تقديم مزايا إضافية لتحسين وتسهيل مهمة المؤسسات في تحقيق مشاريعها، ولعل من أبرزها "الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار" التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006، وأصبحت حاليا تسمى "الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار - AAPI" وفق ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 22-298.¹

واستجابة لمختلف المتغيرات البيئية التي تواجهها الجزائر والتي تملها العديد من المؤثرات المحلية والعالمية، لاسيما تلك العوامل السوسيو-اقتصادية التي تمس المجتمع في جميع مجالات الحياة، كان على الجزائر لزاما أن تتكيف مع المتطلبات العصرية التي تمس معظم المشاريع الاستثمارية. وعلى هذا الأساس، وبغية مواكبة المستجدات الحاصلة في مجال مساهمة الاستثمار في إحداث التوازن في سوق العمل، فبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 22-298 المؤرخ في 8 سبتمبر 2022 تم تحويل "الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار" إلى "الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار"، حيث تعتبر هذه الأخيرة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوزير الأول.²

وتتولى "الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار" العديد من المهام والمرتبطة أساسا بمجال الإعلام، ومجال تسهيل الاستثمار وترقيته، مع مرافقة المستثمر وتسيير الامتيازات ومتابعة كل المستجدات، كما هو مبين فيما يلي:³

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 22-298 المؤرخ في 8 سبتمبر 2022، المحدد لتنظيم الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار وسيرها، الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 60، المادة 2، 2022، ص.6.

² - المرجع نفسه..

³ - المرجع نفسه، المادة 4، ص.6-7.

(أ)- في مجال الإعلام:

- ضمان خدمة الاستقبال والإعلام لصالح المستثمرين في جميع المجالات الضرورية للاستثمار؛
- جمع الوثائق الضرورية التي تسمح بالتعرف الأحسن على التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالاستثمار، ومعالجتها وإنتاجها ونشرها بواسطة كل وسيلة مناسبة؛
- وضع أنظمة إعلامية تسمح للمستثمرين بالحصول على كل المعطيات الضرورية لتحضير مشاريعهم؛
- وضع بنوك بيانات تتعلق بفرص الأعمال والموارد والطاقات الكامنة على المستوى المحلي؛
- وضع قاعدة بيانات، بالتنسيق مع الإدارات والهيئات المعنية، عن توفر العقار الموجه للاستثمار.

(ب)- في مجال التسهيل:

- وضع المنصة الرقمية للمستثمر وتسييرها.
- تقييم مناخ الاستثمار واقتراح التدابير التي من شأنها تحسينه.
- تقديم جميع المعلومات اللازمة، لاسيما حول فرص الاستثمار في الجزائر، والعرض العقاري، والحوافز والمزايا المتعلقة بالاستثمار، وكذا الإجراءات ذات الصلة.

(ج)- في مجال ترقية الاستثمار:

- المبادرة بكل نشاط مع الهيئات العمومية والخاصة في الجزائر وفي الخارج، بهدف ترقية الاستثمار في الجزائر؛
- إعداد واقتراح مخطط لترقية الاستثمار على الصعيدين الوطني والمحلي، وتصميم عمليات حشد رؤوس الأموال اللازمة لإنجازها وتنفيذها؛
- ضمان خدمة إقامة علاقات أعمال وتسهيل الاتصالات بين المستثمرين وتعزيز فرص الأعمال والشراكة؛
- إقامة علاقات تعاون مع الهيئات الأجنبية المماثلة وتطويرها.

(د)- في مجال مرافقة المستثمر:

- تنظيم مصلحة للتوجيه والتكفل بالمستثمرين؛
- وضع خدمة الاستشارات مع اللجوء إلى الخبرة الخارجية عند الحاجة؛
- مرافقة المستثمرين لدى الإدارات الأخرى.

(هـ)- في مجال تسيير الامتيازات:

- إعداد شهادات تسجيل الاستثمارات والقيام بتعديلها، عند الاقتضاء؛
- تحديد المشاريع الهيكلية، استنادا على المعايير والقواعد المحددة في التنظيم المعمول به، وإبرام الاتفاقيات؛
- التحقق من قابلية الاستفادة من المزايا بالنسبة للاستثمارات المسجلة؛

- إصدار قرارات سحب المزايا؛
 - تحرير محاضر معاينة الدخول في مرحلة الاستغلال وتحديد مدة مزايا الاستغلال الممنوحة للاستثمار؛
 - القيام بتسيير عمليات التنازل و/أو تحويل السلع والخدمات التي استفادت من المزايا؛
 - إعداد شهادات الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة.
- (و- في مجال المتابعة :
- التأكد بالاتصال مع الإدارات والهيئات المعنية، من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون؛
 - معالجة عرائض وشكاوى المستثمرين؛
 - تطوير خدمة الرصد والإصغاء والمتابعة لفائدة الاستثمارات المسجلة.
- ومن أجل تسهيل مختلف الإجراءات الإدارية بالنسبة للمستثمرين تم تخصيص منصة رقمية للمستثمر (La plateforme numérique de l'investisseur) على الموقع الإلكتروني التالي: "https://invest.gov.dz"، وهي عبارة عن أداة إلكترونية لتوجيه الاستثمارات ومرافقتها ومتابعتها منذ تسجيلها وخلال فترة استغلالها، فهي بذلك تضمن إزالة الطابع المادي لجميع الإجراءات واستكمال جمع الإجراءات المتعلقة بالاستثمار عبر الإنترنت وتسمح بتكثيف الإجراءات الواجب إتباعها حسب نوع الاستثمار ونوع الطلبات، وتهدف المنصة الرقمية إلى ما يلي:¹
- التكفل بعملية إنشاء الشركات والاستثمارات وتبسيطها وتسهيلها؛
 - تحسين التواصل بين المستثمرين والإدارة الاقتصادية؛
 - ضمان شفافية الإجراءات التي يتعين القيام بها وكيفيات فحص ومعالجة ملفات المستثمرين؛
 - الإسراع في معالجة ملفات المستثمرين ودراستها من قبل الإدارات المعنية؛
 - السماح للمستثمرين بمتابعة تقدم ملفاتهم عن بعد؛
 - تحسين الخدمة العامة من حيث المواعيد ومردودية الأعوان وجودة الخدمة المقدمة؛
 - تحسين أداء المرافق العامة وجعلها أكثر إتاحة وذات ولوج أسهل بالنسبة للمستثمرين؛
 - تنظيم التعاون الفعال بين مصالح الإدارة المعنية بفعل الاستثمار؛
 - السماح بالتبادل المباشر والفوري بين أعوان الإدارات والهيئات المعنية.
- وكحوصلة لنشاطات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، سنوضح من خلال الجدول الموالي تطور المشاريع المصرح بها وأثرها على توفير العديد من مناصب الشغل وبالتالي المساهمة في ترقية ومرافقة سياسات التشغيل الوطنية، وهذا من خلال الجدول التالي:

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 22-298، مرجع سابق، المادة 28، ص 11.

جدول رقم (13): تطور المشاريع المصريح بها عبر الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من 2016 إلى 2022

2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	السنوات متغيرات المشاريع
1877	61910	865	1791	2027	2916	3653	المشاريع المصريح بها
526027	15573155	196 349	533195	848114	2916	930426	قيمة المشاريع (مليون دج)
46711	1247990	19192	49 310	73 836	94 888	81 004	عدد مناصب الشغل

من إعداد الباحث اعتمادا على المرجع:

- Ministère de l'industrie, Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes et des Systèmes d'Information, Bulletin d'information statistique de la PME, N° 29, 31, 33, 35, 37, 39, et N°40, 2016-2022.

انطلاقا من معطيات الجدول السابق، نلاحظ الانخفاض المستمر لعدد المشاريع المصريح بها بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من سنة 2016 (3653 مشروعا) إلى سنة 2020 (865 مشروعا)، وقابله انخفاض كبير في عدد مناصب الشغل حيث تناقص من سنة 2016 (81004 منصب شغل) ليصل سنة 2020 (19192 منصب شغل)، ويرجع هذا الانخفاض إلى تأثير سياسات التشغيل بالمتغيرات البيئية المحيطة بها، وعلى رأسها حالة اللإستقرار التي شهدتها الجزائر قبل وبعد حراك سنة 2019، ليلي بعد ذلك تأثير جائحة كورونا كوفيد 19 على اقتصاديات الدول بما فيها الجزائر، حيث تهاوت أسعار النفط وثلت المصانع وتوقفت عجلة التنمية.

بينما ابتداء من سنة 2021 سجلت الوكالة أرقاما قياسية لتصل إلى 61910 مشروعا مصرحا به وما قابله من ارتفاع في عدد مناصب الشغل المتوفرة لتصل إلى 1247990 منصبا، وهو ما يعكس مجهودات الدولة في إعادة بعث نشاط المؤسسات على صعيد مختلف أنشطة القطاعات والتي سيطر عليها قطاع الصناعة ليأتي بعده قطاع البناء والأشغال العمومية والري (BTPH).

(2)- صناديق الدعم والضمان:

تلعب صناديق الضمان دورا بارزا في تقسيم المخاطرة المتعلقة بالمشاريع، مما يجعل منها محفزا للبنوك على منح القروض، وهو ما يساهم بشكل مباشر في حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والناشئة على مختلف أشكال التمويل لتحقيق أهدافها المسطرة، وفي نفس الوقت، لمواجهة جملة من التحديات التي قد تعترضها في عملية إنشاء وسير تلك المؤسسات.

وعلى هذا الأساس، سعت الجزائر إلى رسم سياسات تأخذ في الحسبان أهمية هذه الصناديق في توفير بيئة مناسبة لخلق مجال مقاولاتي متكيف مع جميع الظروف المؤثرة على الحياة المنظومة الاقتصادية بشكل عام.

ومن خلال هذه النقطة، سوف نركز على صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "FGAR"، وصندوق ضمان قروض الإستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "CGCI"، عن

طريق ذكر ظروف إنشائها وتحديد مهامها، من أجل استخلاص مجال مساهمتها في ترقية التشغيل وإحداث التوازن بسوق العمل، مع تحديد حوصلة عن نشاطاتها والتي نوجزها فيما يلي:
(أ)- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "FGAR":

صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو مؤسسة عمومية تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وأنشئ لتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي.¹

يهدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك²، يهدف الصندوق إلى ضمان القروض الضرورية للاستثمارات التي يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تنجزها، وفي هذا الإطار فإن الصندوق يتولى المهام التالية:³

- ❖ التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنجز استثمارات في المجالات الآتية: إنشاء المؤسسات- تجديد التجهيزات- توسيع المؤسسة- أخذ المساهمات؛
- ❖ تسيير الموارد الموضوعة تحت تصرفه، وفقا للتشريع المعمول به؛
- ❖ إقرار أهلية المشاريع والضمانات المطلوبة؛
- ❖ التكفل بمتابعة عمليات تحصيل المستحقات المتنازع عليها؛
- ❖ متابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق؛
- ❖ تلقي، بصفة دورية، معلومات عن التزامات البنوك والمؤسسات المالية التي تمت تغطيتها بضمانه؛
- ❖ ضمان متابعة البرامج التي تضمها الهيئات الدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ❖ ضمان الاستشارة والمساعدة التقنية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من ضمان الصندوق.

¹ - صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، النشأة القانونية، عبر الموقع: <https://www.fgar.dz/portal/ar/content> شوهده بتاريخ: 2021/08/15.

² - المرجع نفسه.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 74، المادة 5، 2002، ص 13.

وزيادة لهذه المهام، فإن المادة 6 من نفس المرسوم التنفيذي تشير إلى أن هناك مهام موكلة إليه، وتمثل فيما يأتي¹:

- ❖ ترقية الاتفاقيات المتخصصة التي تتكفل بالمخاطر بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبنوك والمؤسسات المالية؛
- ❖ القيام بكل مشروع شراكة مع المؤسسات التي تنشط في إطار ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ❖ ضمان متابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق وتسليم شهادات الضمان الخاصة بكل صيغ التمويل؛
- ❖ اتخاذ كل التدابير والتحريات المتعلقة بتقييم أنظمة الضمان الموضوعة؛
- ❖ إعداد اتفاقيات مع البنوك والمؤسسات المالية؛
- ❖ القيام بكل عمل يهدف إلى المصادقة على التدابير المتعلقة بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتدعيمها في إطار ضمان الاستثمارات.

وفي إطار تكييف مهام الصندوق مع كل المستجدات الحاصلة في سوق العمل، تم تعديل القانون الأساسي للصندوق وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-193 المؤرخ في 11 جوان 2017، المتضمن تعديل القانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك طبقا للمادة 21 من القانون رقم 17-02 المؤرخ في 10 يناير 2017، والمتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة².

فمنذ نشأة هذا الصندوق إلى غاية 31 ديسمبر 2021، سجل هذا الصندوق مجموع 3352 عرض ضمان، ويقابله مبلغ إلزام بقيمة 117454 مليون دج أي بنسبة تغطية تقدر بـ 44% من المبلغ الإجمالي للقروض، وسنوضح بعض المعطيات والبيانات المتعلقة بنشاطات هذا الصندوق وفق الجدول التالي:

جدول رقم (14): الوضعية العامة للملفات المعالجة من طرف صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "FGAR" من أفريل 2004 إلى جوان 2020

الرقم	المؤشرات	عملية الإنشاء	عملية التمديد	المجموع
1	عدد الضمانات الممنوحة	1316	1625	2941
2	التكلفة الإجمالية للمشاريع (دج)	172567268696.00	160736633281.00	333303901977.00
3	مبلغ الإعتمادات المطلوبة (دج)	98102966373.00	107450448992.00	205553415365.00
4	نسبة التمويل المطلوب	40.6%	30.18%	35.59%
5	عدد الوظائف التي سيتم إنشاؤها	27093	58632	85725

المرجع:

- Ministère de l'industrie, Direction Générale de la Veille Stratégique, op cit , N° 37, 2020, p23.

¹ - نفس المرجع السابق، المادة 6، ص14.

² - المرسوم التنفيذي رقم 17-193 المؤرخ في 11 جوان 2017، المتضمن تعديل القانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 36، المادة 10، ص10.

(ب)- صندوق ضمان قروض الإستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "CGCI-PME":

تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم الرئاسي 134-04 المؤرخ في 19 أفريل 2004 ، بهدف تغطية الأخطار الناجمة عن عدم تسديد القروض البنكية الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في إطار تمويل استثماراتها الإنتاجية، خلال مراحل نشأتها، وتوسعها أو تجديد تجهيزاتها، تتكون مخصصاته من مساهمات الخزينة العمومية والبنوك والمؤسسات المالية، وبذلك فإن الصندوق لا يرتبط بعلاقة مباشرة مع المستثمرين بل تكون علاقته مع البنوك، وقد تم الانطلاق الفعلي لهذا الصندوق سنة 2005¹، وتتمثل المخاطر المغطاة من طرف الصندوق فيما يأتي:²

- عدم تسديد القروض الممنوحة؛

- التسوية أو التصفية القضائية للمقترض.

فالغرض من إنشاء الصندوق هو ضمان مخاطر التخلف عن سداد القروض الاستثمارية الممنوحة من طرف البنوك أو مؤسسات الائتمان من أجل تسهيل الوصول إلى التمويل للشركات التي تستوفي معايير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو المؤسسات الصغيرة جدا، والتي تهدف إلى تجسيد مشاريعها الاستثمارية وإنتاج السلع والخدمات المتعلقة بإنشاء أو توسيع أو تجديد معدات الإنتاج الخاصة بهم، وبالتالي تحسين بيئة الاستثمار في الجزائر.

فمنذ عام 2012، تم تفويض الصندوق، نيابة عن الدولة وعن أي منظمة مانحة أخرى، لإدارة صناديق ضمان متخصصة تهدف إلى ضمان تمويل مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، وفي عام 2018، قام الصندوق بتنويع عرض الضمان الخاص به من خلال تطوير منتج جديد (ضمان مفوض خاص بالمؤسسات الصغيرة جدا) يستهدف المؤسسات الصغيرة جدا التي تنتج السلع والخدمات، وهو رابط ذو أولوية في عملية التنمية المحلية. يستجيب هذا الجهاز الجديد للحاجة الاقتصادية لبدء عملية فعالة للشمول المالي والخدمات المصرفية لنسيج المؤسسات الجزائرية الصغيرة جدا.³

¹ - محمد بوهزة، الطاهر بن يعقوب، تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: حالة المشروعات المحلية (سطيف)، الدورة الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 25-28 ماي 2003، ص 238.

² - المرسوم الرئاسي 134-04 المؤرخ في 19 أفريل 2004، المتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 27، المادة 13، 2004، ص 31.

³ - صندوق ضمان قروض الإستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المهام والأنشطة، عبر الموقع: <https://cgci.dz/ara/missions-> /et-activites، شوهده بتاريخ: 2021/12/15.

جدول رقم (15): توزيع الضمانات المقدمة من طرف صندوق "CGCI" حسب قطاعات النشاط

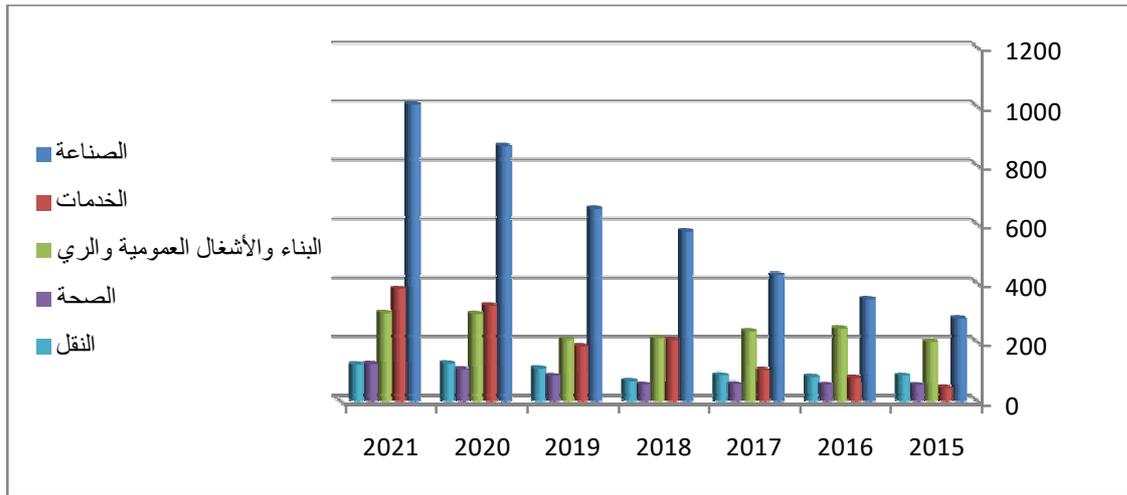
2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	السنوات	
							القطاعات	عدد الملفات
1008	866	654	577	429	347	281	عدد الملفات	الصناعة
% 52	% 50	% 52	% 51	% 47	% 43	% 42	النسبة %	
382	324	186	209	105	79	45	عدد الملفات	الخدمات
% 20	% 19	% 15	% 19	% 11	% 10	% 07	النسبة %	
300	296	210	213	238	246	202	عدد الملفات	البناء والأشغال العمومية والري
% 15	% 17	% 17	% 19	% 26	% 30	% 30	النسبة %	
126	107	86	57	58	56	55	عدد الملفات	الصحة
% 7	% 06	% 07	% 05	% 06	% 07	% 08	النسبة %	
124	128	111	69	88	83	87	عدد الملفات	النقل
% 6	% 07	% 09	% 06	% 10	% 10	% 13	النسبة %	

من إعداد الباحث اعتمادا على المرجع:

- Ministère de l'industrie, Direction Générale de la Veille Stratégique, op cit , N° 29, 31, 33, 35, 37, 39, et N°40, 2016-2022.

ومن خلال هذا الجدول، يمكن إعداد الرسم البياني الموضح في الشكل أسفله، والذي يوضح مدى استفادة مختلف القطاعات من الضمانات التي يقدمها صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الشكل رقم (13): توزيع الضمانات المقدمة من طرف صندوق "CGCI" حسب قطاعات النشاط



وتأسيسا لما سبق، ومن خلال التزايد المستمر في عدد الضمانات المقدمة، نستطيع القول أن الحكومة الجزائرية، وفي إطار استراتيجياتها لترقية تشغيل الشباب بهدف تغطية الأخطار الناجمة عن عدم تسديد القروض البنكية الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، استطاعت أن تقدم

ضمانات للبنوك والمؤسسات المالية من أجل مرافقة أصحاب المشاريع، في إطار تمويل استثماراتهم الإنتاجية، خلال مراحل الإنشاء والتوسيع لمؤسساتهم أو تجديد تجهيزاتها.

المطلب الثالث: تحديات سوق العمل بالجزائر

تواجه الجزائر، شأنها شأن مختلف البلدان الساعية لخلق سياسات تشغيلية ناجعة، تحديات متعددة مرتبطة بمحاولات صياغة سياسات تطوير سوق العمل، حيث أن ارتفاع معدلات البطالة وما يقابله من انخفاض مستويات المهارات، بالإضافة إلى نقص الاستثمار في الكفاءات الجديدة وانتشار أسواق العمل غير الرسمية وإشكالية النمو السكاني وتداعياته، ما هي إلا خصائص ميزت أسواق العمل العربية بشكل عام، وسوق التشغيل بالجزائر بشكل خاص.

فمن هذا المنطلق أردنا التطرق لمجموعة من التحديات التي تواجه مجال التشغيل وديناميكية أسواق العمل بالجزائر، من أجل المساهمة في إيجاد السبل الكفيلة لمجابهة هذه الاختلالات والتصدي لكل هذا الكم من التحديات، وذلك وفق النقاط التالية:

أولاً: انتشار سوق العمل غير الرسمي

من بين التحديات التي تواجهها الدولة في هذا المجال "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 فاحش 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 أخرى¹.

لعل من أهم الاختلالات التي يشهدها سوق العمل في الجزائر، هو الانتشار الواسع لسوق العمل غير الرسمي الذي عرف تطوراً مذهلاً في السنوات الأخيرة رغم الجهود المبذولة للتحكم فيه.

ويعرف سوق العمل غير الرسمي على أنه "نشاط مواز يوجد على هامش النشاطات الرسمية ويعيش على إمكانياتها، بحيث لا تلتزم بقواعد التجارة الرسمية مثل استخراج السجل التجاري وإعلام مصالح الضريبة ولا تحترم مكان التبادلات ولا الجودة ولا الأسعار الرسمية، وأحياناً تتعامل بسلع غير مصرح بها"². وبالتالي فإن تفاعل سوق العمل غير الرسمي له عدة تأثيرات على كل أبعاد سياسات التشغيل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية.

¹ - سليمان أحمية، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، محاضرة أقيمت بالملتقى العلمي حول "السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع" المنعقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الطاهر مولاي، سعيدة ما بين 26 و 27 أبريل 2009، ص 11.

² - ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص 76.

ويعرف من طرف الديوان الوطني للإحصائيات على أنه كل نشاط يقوم به الفرد سواء رجل أو امرأة يمارس عملا داخل البيت ويستفيد من هذا النشاط، بحيث يسمح له بالحصول على عائد ويمثل هذا النشاط في إنتاج السلع والخدمات لصالح المستخدم، ويكون ذلك في إطار عقد عرفي لا يخضع إلى أي مراقبة مباشرة¹.

إن السبب الرئيسي في ظهور القطاع غير الرسمي وتوسعه هو ارتفاع التكاليف والرسوم المطلوبة للتسجيل في القطاع الرسمي، بالإضافة إلى كثرة الإجراءات وتعقيدها ناهيك عن القواعد التي تحكم التشغيل، هذا إلى جانب عوامل منها²:

- تنامي ظاهرة البطالة وعجز القطاع الرسمي على استيعاب إجمالي القوة العاملة؛
- النمو الديموغرافي المتزايد واتساع حجم الطاقات القادرة على العمل؛
- ضعف التعليم والتدريب إلى مستويات لا تستجيب لطلبات العمل لدى المؤسسات؛
- تطور وتوسع الأنشطة الاقتصادية مع صعوبة تتبعها ومراقبتها.

إن سياسات الإصلاحات الهيكلية التي اعتمدها الجزائر كتوجيه الإنفاق العمومي وتسقيفه سياسات الخصوصية المنتهجة، كان لها الأثر البالغ على سوق العمل الذي شهد فائضا في عرض العمل وبالتالي تقلص فرص العمل في الاقتصاد الرسمي، وهو الذي أدى إلى حتمية توجه عارضي العمل إلى القطاع الغير الرسمي.

وتشير الدراسات التي تناولت القطاع غير الرسمي في الجزائر إلى أنه يتميز بعدة خصائص

منها:³

- سهولة الحصول على دخل.
- اكتساب خبراته بعيدا عن التعليم الرسمي.
- تدني مستوى التعليم والمهارات.
- عدم خضوعه لضوابط إجرائية معقدة.
- يوفر فرص عمل لشريحة كبيرة من المجتمع.
- وفي الاقتصاد الجزائري يمكن إرجاع النمو المتسارع في القطاع غير الرسمي إلى عدة أسباب:
- الضغط على طلب العمل في القطاع الرسمي ومحدوديته؛
- البيروقراطية وطول الإجراءات التي تتطلبها أنشطة القطاع الرسمي؛

¹ - علي عزوز، عبد الباسط بوزيان، الاقتصاد الموازي والسياسات المضادة له في الجزائر، ورقة مقدمة بالملتقى الوطني حول الاقتصاد الموازي، المركز الجامعي سعيدة، الجزائر، 2008، ص4.

² - السعيد خامرة، الطاهر خامرة، (20 نوفمبر 2007)، أثر الاقتصاد غير الرسمي على أداء الاقتصاد الجزائري، الملتقى الوطني حول الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر: الآثار و سبل الترويض (المدخل القياسية)، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 20 نوفمبر 2007، ص5.

³ - علي بودلال، تقييم كلي للاقتصاد غير الرسمي في الجزائر "مقاربة نقدية للاقتصاد الخفي"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2006-2007، ص43.

• القصور في السياسات الاقتصادية الكلية التي من شأنها توسيع النشاط الاقتصادي الرسمي. إن ارتفاع مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل يعتبر أحد المؤشرات التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تقييم أداء سوق العمل، فقد لعب القطاع غير الرسمي دورا هاما في عملية خلق فرص العمل، وبما أن الأنشطة غير الرسمية والعمالة الناقصة تصل إلى نسبة كبيرة، فإن ذلك يجعل معدلات العمالة والبطالة تفقد دلالتها¹.

ومن خلال الدراسات الإحصائية التي قام بها الديوان الوطني للإحصاء والمتعلقة بالعمالة والديموغرافيا، خلصت إلى تحديد الفئات العاملة في الاقتصاد غير الرسمي والمتمثلة فيما يلي²:

- الأشخاص المصرحين بالبطالة غير أنهم يمارسون أنشطة تدر دخلا لأصحابها؛
- العاملات بالبيوت؛
- المساعدات العائلية أو الجوارية التي يقدمها الأشخاص؛
- العمال بالمؤسسات غير المؤمنة.

بالإضافة إلى فئات أخرى تعمل في إطار غير رسمي، تتمثل في فئة المتسربين من المدارس وخريجي التكوين المهني والتعليم العالي الذين يشكلون جزءا مهما في التشغيل غير الرسمي نظرا لصعوبة دمجهم في مناصب عمل لائقة بسبب قلة فرص العمل المتاحة.

وتسلط المعطيات الحديثة للتحقيقات حول الشغل في الجزائر الضوء على العمل غير الرسمي الذي بقي لمدة طويلة يمثل الجزء غير المرئي في الاقتصاد الوطني، صحيح أن بداية الحديث عن هذا القطاع تعود لسنوات التسعينيات من القرن الماضي لكن ذلك تم بدون وجود للعناصر الإحصائية الضرورية التي بإمكانها أن تحدد مجال تكوينه و تشكله، حيث أصبح بالإمكان في السنوات الأخيرة، التفريق بين القطاع غير الرسمي والعمل غير الرسمي خصوصا في القطاعات غير الفلاحية³.

ثانيا: مخرجات التكوين وسوق العمل

من أجل تجنب كل أشكال هدر الإمكانيات المالية في تمويل العديد من تخصصات التكوين والتي لا علاقة لها بمختلف مجالات التنمية، واستنزاف الموارد البشرية بتوجيهها إلى المهن والوظائف الغير مطلوبة في سوق الشغل، استوجب تحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات المعتمدة من طرف مؤسسات التعليم العالي ومراكز التكوين بما يقابلها احتياجات لسوق العمل المستقبلية من يرتهن التوازن في سوق العمل.

¹ - عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012، ص 197.

² - فاطمة الوالي، قياس متعدد الأبعاد للفقر في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2015-2016، ص 177.

³ - محمد صايب ميزات، بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، ترجمة فؤاد نوار، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية "إنسانيات"، (31-50)، العدد 55-56، 2012، عبر الموقع <https://journals.openedition.org/insaniyat/13490> شوهد بتاريخ: 2022/12/03.

ويتم ذلك من خلال دراسة مدى توافق عرض عمل حاملي الشهادات مع احتياجات سوق العمل، أي بين مخرجات مؤسسات التكوين ومجالات الطلب بسوق العمل، ففي هذا السياق قد لا تختلف سوق العمل الجزائرية عن باقي أسواق العمل في الدول النامية سواء في وضعيتها الحالية أو في تطورها، وهو ما يتطلب ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل.

إن الذي يعيق نجاح التجارب والبرامج العديدة التي تقوم البلاد للحد من بطالة الشباب، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل والتحكم في سوق العمل، تكمن في عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي تتطلبها 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 أخرى.¹

إن لمخرجات التكوين سواء على مستوى الجامعات أو على مستوى مراكز التكوين المهني تأثيراً كبيراً في تزويد الخريجين بالمهارات الأكاديمية الموائمة لسوق العمل سواء المحلي أو الوطني. إلا أنه هناك ضعفاً في المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل والمجتمع حسب "العبيدي"²:

- انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤسسات التعليم العالي والتأهيل التخصصي، وضع القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الإنتاجية؛
- انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية ويتمثل ذلك في تخرج أعداد من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى.

وتقوم مراكز التدريب المهني بدور هام في تحقيق التوازن والمواءمة بين العرض والطلب وتساعد في خلق فرص عمل جديدة وحقيقية، والحد من العجز في المهن والأنشطة المختلفة، ومع هذا يشهد الواقع الجزائري عدم قيام هذه المراكز بدورها الفعال للأسباب الآتية³.

- عشوائية التدريب المهني، من خلال التدريب على مهن قد لا يكون عليها الطلب في سوق العمل، أو من خلال الازدواج بين مراكز التدريب في التعامل مع مهن متكررة؛
- عدم توفر بنك معلومات عن سوق العمل واحتياجاته من المهن المختلفة.

إن ديناميكية المتغيرات المحيطة بسوق العمل المستقبلي تشكل لب الصلة بين التعليم وسوق العمل، متجاوزين بذلك كل أشكال الفروقات الكمية والكيفية بين العرض والطلب والتي تدخل في إطار تحقيق التوازن. فالسياسات الناجعة لا بد أن تتكيف مع مختلف المستجدات التي إن مست سوق

¹ - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 12.

² - أحمد زقاوة، البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، مجلة التنمية البشرية، العدد 7، 2017، ص 161.

³ - أمال شوتري، "الحيز الاقتصادي للتكوين المهني" دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه: جامعة سطيف، الجزائر، 2007-2008، ص 65.

العمل فستؤثر على التعليم، وإن حدث خلل في نظام التعليم والتكوين فستكون له آثار حتمية على حركية سوق العمل.

وعلى غرار جميع بلدان العالم، فالجزائر تعيش هي الأخرى على واقع ضرورة إدماج الفكر المقاولاتي في الجانب التكويني من خلال آليات التعليم المقاولاتي باعتباره يمثل مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن جهة أخرى، إدراج المقاولاتية كنموذج أو مقرب وكممارسة ضمن مخرجات التكوين والمتمثلة أساسا في أنظمة التعليم العالي ومساهمات مراكز التكوين المهني، وذلك من خلال مساهمة منتديات ودور المقاولاتية في إرساء روح المقاولاتية في المحيط الجامعي مع تحديد موقع المقاولاتية ضمن مختلف البرامج التكوينية.

وتأسيسا لما سبق، ينبغي أن تحظى قضية التوفيق بين المهارات وفرص العمل بالأولوية في سياسات واستراتيجيات التشغيل للحد من ظاهرة بطالة الخريجين، من خلال التشديد على تقليص الفجوة بين الجانب المعرفي المكتسب من النظام التعليمي والمهارات المطلوبة في سوق العمل، والاهتمام بالعمال ذوي المهارات المنخفضة، الذين يمثلون نسبة عالية من السكان، من خلال تشجيع التدريب المستمر أثناء دورة حياة العمل لتطوير المهارات¹.

ثالثا: انعكاسات النمو الديمغرافي على سوق العمل

تستند الهيكلية الديموغرافية للمجتمعات البشرية عادة على قسم هام من المجتمع تحتله شريحة الشباب الذين تستند عليهم مختلف الإستراتيجيات والبرامج، ليس فقط لكونهم يعدون قوة اقتصادية وثرورة منتجة، بل لأنهم يحملون خصائص القوة الاجتماعية متى تم استغلال عناصر هذه القوة بالشكل الصحيح، فعادة ما تعكس هذه الفئة مختلف أشكال الاستمرارية والميزات الإيجابية لمستقبل المجتمع.

ويعرف النمو الديموغرافي وتيرة سريعة في الفترة الأخيرة وزيادة سكانية معتبرة، خاصة لو تحدثنا عن الجزائر، هذه الزيادة كان من شأنها أن تخلق مشاكل وصعوبات كبيرة خاصة في ظل الوتيرة البطيئة للتنمية التي تأثرت بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية².

وتهتم الديموغرافيا بدراسة السكان، حيث أن الإنسان يمثل محور النشاط الاقتصادي، وبالتالي فإن الفئات العمرية تؤثر بشكل كبير على وضعية نشاطات سوق العمل من حيث القوة

¹ - «A Better Measure of skills Gaps», registred are trademarks of ACT, Inc, in the U.S.A, 2011, in <https://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/abettermeasure.pdf>, p5.

² - خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2006، ص93.

العاملة كما وكيفا، وفي المقابل، فإن العوامل الاقتصادية تؤثر على توزيع السكان توزيعا جغرافيا، وعلى الكثافة السكانية وعلى أشكال المجتمع الإنساني¹.

واعتمادا على معطيات البنك الدولي، المتعلقة بتعداد سكان الجزائر من سنة 2013 إلى سنة 2021، أردنا أن نشير إلى توزيع ذلك التعداد بين نسب الذكور والإناث بالإضافة إلى تحديد نسب تعداد القوى العاملة وذلك وفق الجدول التالي:

جدول رقم (16): تعداد سكان الجزائر والقوى العاملة من 2013 إلى 2021

السنوات	تعداد سكان الجزائر		
	عدد الذكور	عدد الإناث	المجموع
2013	19256116	18884019	38140135
2014	19654929	19268759	38923688
2015	20063891	19664129	39728020
2016	20481901	20069497	40551398
2017	20906756	20482418	41389174
2018	21331993	20896422	42228415
2019	21749666	21303388	43053054
2020	22153808	21697235	43851043
2021	22541461	22075165	44616626

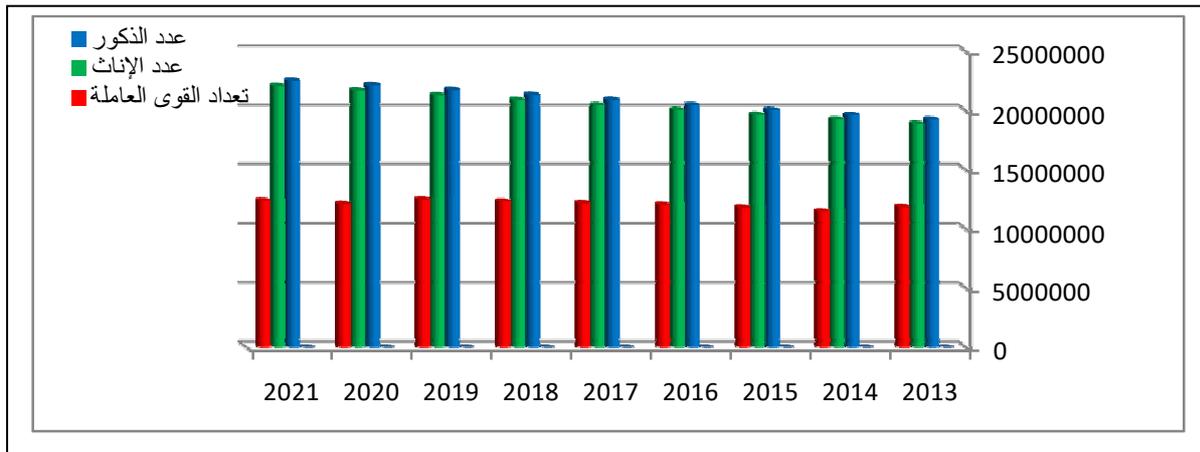
من إعداد الباحث اعتمادا على المرجع:

- البنك الدولي، تعداد السكان الإجمالي للجزائر، بنك البيانات، عبر الموقع:

www.data.albankaldawli.org/indicator/sp.pop.total، شوهده بتاريخ 2022/12/01.

ومن أجل تقديم هذه المعطيات للقارئ بصورة أوضح، اقترحنا الشكل الموالي لإبراز ذلك التقارب الكبير بين نسب الكتل البشرية للذكور والإناث بالجزائر، مع زيادة تعداد الذكور على الإناث بنسب لا تتجاوز 500 ألف نسمة.

الشكل رقم (14): تطور تعداد السكان والقوى العاملة في الجزائر من سنة 2013 إلى 2021



¹ - عبد الهادي علي النجار، أصول علم الاقتصاد: دراسة في أسلوب أداء الاقتصاد الرأسمالي من خلال التحليل الاقتصادي الوحدوي

والكلبي، ط6، القاهرة: النسر الذهبي للطباعة، 1999، ص22.

أما فيما يخص تعداد القوى العاملة للفترة الممتدة من سنة 2013 إلى 2021 فهي تمثل نسب متقاربة في حدود 12 مليون نسمة، مع تسجيل انخفاض طفيف خلال سنة 2020، ويرجع ذلك بالأساس إلى الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي مرت بها البلاد خلال فترة انتشار وباء كورونا الذي أدى إلى شلل تام لمختلف النشاطات الاقتصادية.

ومن خلال الجدول الموالي، سوف نقوم بدراسة أثر النمو الديموغرافي على سوق العمل، وذلك بالتركيز على نسب البطالة للفترة الممتدة من سنة 2013 إلى سنة 2021، ومدى تأثرها بالمتغيرات البيئية، وذلك على النحو التالي:

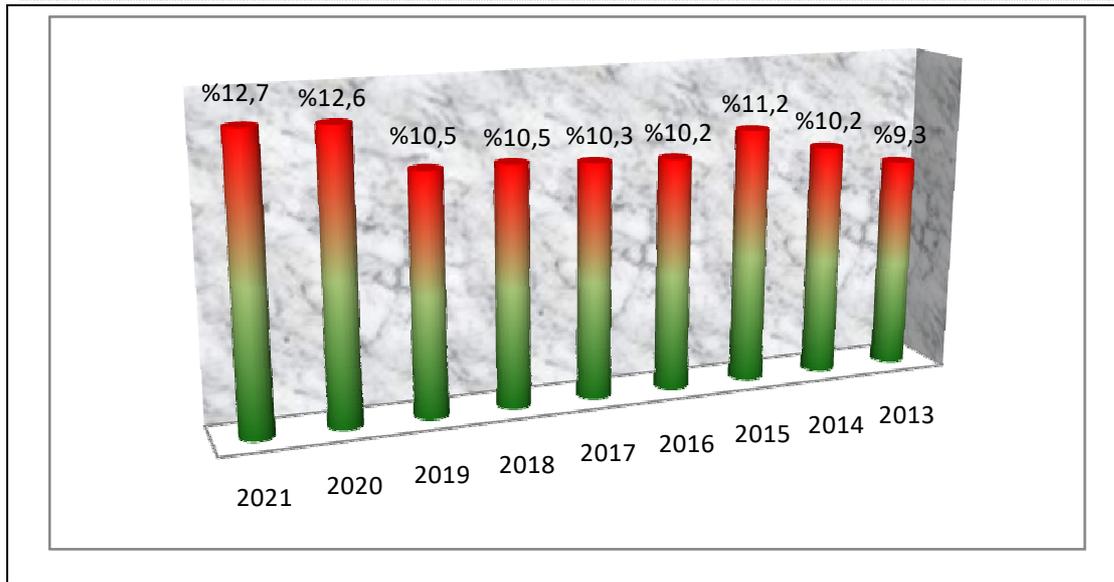
جدول رقم (17): تطور نسبة البطالة من إجمالي القوى العاملة في الجزائر من 2013 إلى 2021

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
النسبة %	9.30	10.20	11.20	10.20	10.30	10.50	10.50	12.60	12.70

من إعداد الباحث اعتمادا على المرجع:

البنك الدولي، تعداد السكان الإجمالي للجزائر، بنك البيانات، عبر الموقع: www.data.albankaldawli.org/indicator/sp.pop.total.
شاهد بتاريخ 2022/12/01.

الشكل رقم (15): تطور نسبة البطالة من إجمالي القوى العاملة في الجزائر من 2013 إلى 2021



توضح نسب البطالة في الشكل المبين أعلاه، أنها ثابتة خلال الفترة ما بين 2016 و 2019 والتي تراوحت في حدود 10 %، وابتداء من سنة 2020 بدأت في الارتفاع لتصل إلى نسبة 12 %، والتي تأثرت بسبب انهيار اقتصاديات الدول في تلك الفترة كنتيجة لتفشي وباء كورونا كوفيد 19، مع أثر هذه الجائحة على انهيار أسعار البترول.

إن الزيادة السكانية قد تؤدي إلى تلك الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب، ونقصد بها الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، وتعاطي المخدرات، والعنف ضد

المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب. هذه الظاهرة الأخيرة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل للبلدان العربية المغاربية بصفة عامة، والجزائر بصفة خاصة¹، والتي قد أدت إلى عدم استقرار نظام المعلومات لسوق العمل وعدم ثبات العملية الإحصائية والتي تؤثر كذلك على رسم السياسات التشغيلية.

جدول رقم (18): توزيع المشتغلين والبطالين حسب فئة العمر في الجزائر من 2016 إلى 2018

2018		2017		2016		السنوات الفئات العمرية
مشتغلون	بطالون	مشتغلون	بطالون	مشتغلون	بطالون	
262000	123000	272000	134000	223000	99000	20 سنة
962000	377000	1067000	396000	1010000	350000	من 20 إلى 24 سنة
1703000	466000	1732000	439000	1794000	401000	من 25 إلى 29 سنة
1850000	211000	1872000	186000	1847000	203000	من 30 إلى 34 سنة
1692000	108000	1562000	112000	1643000	95000	من 35 إلى 39 سنة
1416000	66000	1329000	63000	1387000	63000	من 40 إلى 44 سنة
1204000	49000	1193000	47000	1185000	32000	من 45 إلى 49 سنة
952000	36000	935000	36000	954000	18000	من 50 إلى 54 سنة
59000	26000	533000	26000	507000	11000	من 55 إلى 59 سنة
360000	-	365000	-	295000	-	60 فأكثر
10460000	1462000	10860000	1439000	10845000	1272000	المجموع

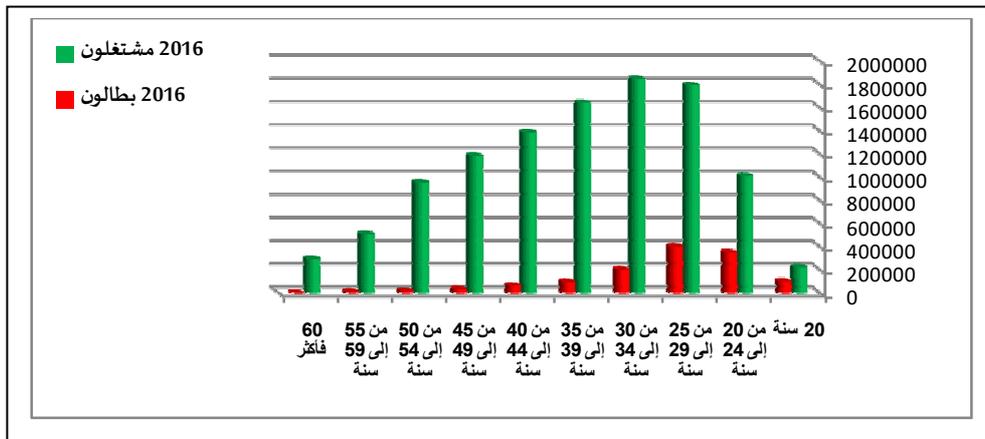
من إعداد الباحث اعتمادا على المرجع :

- الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام، نتائج 2016-2018، رقم 49، نشرة 2021، ص 15، 17، 19.

وبعد تجزيئنا للجدول المذكور أعلاه، عن طريق تحديد عدد المشتغلين والبطالين للفئات

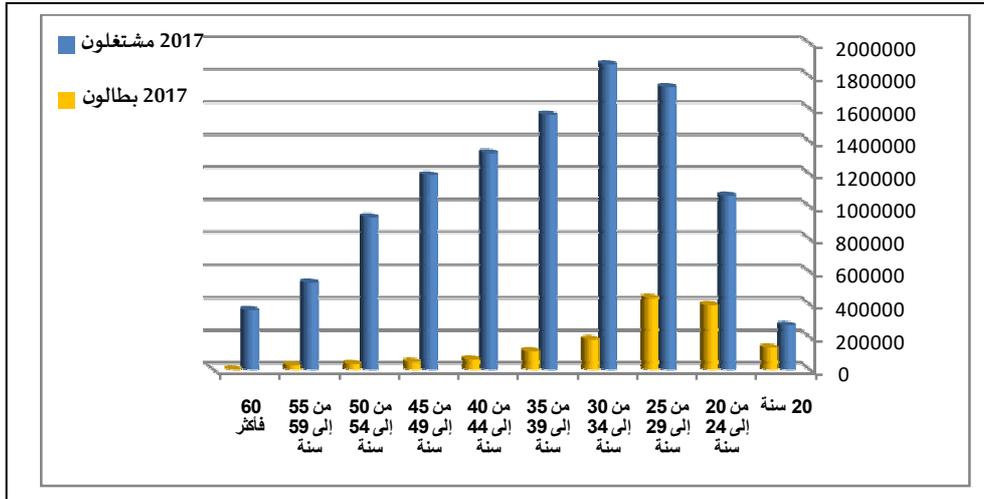
العمرية لكل سنة على حدة، توصلنا للرسومات البيانية التالية:

الشكل رقم (16): توزيع المشتغلين والبطالين حسب الفئات العمرية لسنة 2016

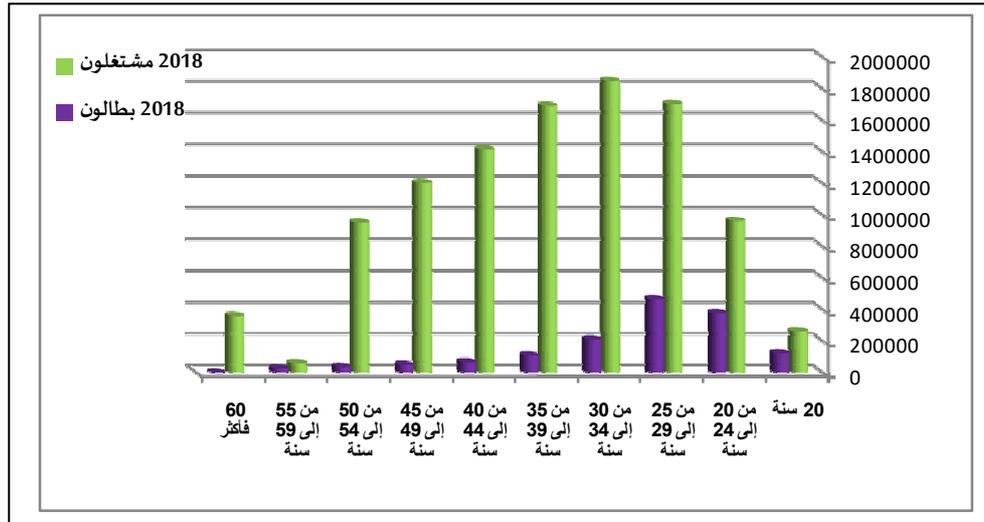


¹ - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 12.

الشكل رقم (17): توزيع المشتغلين والبطالين حسب الفئات العمرية لسنة 2017



الشكل رقم (18): توزيع المشتغلين والبطالين حسب الفئات العمرية لسنة 2018



ومن خلال تحليل الأشكال الثلاثة السابقة تبين لنا أن الفئة العمرية المسيطرة على عدد المشتغلين خلال السنوات الثلاثة من 2016 إلى 2018 هي "فئة من 30 إلى 34 سنة" بنسب تجاوزت 1,800,000، أما بخصوص عدد البطالين فأكبر نسبة هي التي مست "فئة من 25 إلى 29 سنة"، وهي التي الفترة التي يمكن اعتبارها المرحلة الأولى لبحث الشباب عن مشاريعهم الخاصة أو مناصب شغل. وعلى هذا الأساس فإن نسب البطالة تبدأ في التقلص لدى الشباب ابتداء من الفئة العمرية التي تتجاوز 29 سنة، أما تناقص عدد المشتغلين فيبدأ بالتناقص انطلاقاً من الفئة العمرية التي تتجاوز 35 سنة.

إن هذه المؤشرات لهي دليل واضح على قوة التحدي الذي يفرضه النمو السكاني من عدمه على ديناميكية سوق العمل، محددة بذلك مدى ارتفاع وانخفاض نسب معدلات البطالة في الجزائر.

المبحث الثاني: آفاق سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر

إن من أهم المسائل التي حظيت باهتمام الحكومات المعاصرة هي تلك القضايا التي تُعنى بمشاكل المجتمع، ولعل من أبرزها ما ارتبط بسياسات التشغيل وحركية أسواق العمل، لأنها تدخل في إطار التنمية المجتمعية للأفراد من جهة، وتحقيق التنمية الاقتصادية من جهة أخرى.

وباعتبار أن الجزائر تراهن في الوقت الحالي على رفع عجلة التنمية بمختلف مساراتها، مما يعود على مواطنيها بظروف حياة لائقة، ومن مبدأ استحالة إهمال المستقبل في إعداد الخطط والاستراتيجيات، كان لصناع القرار رؤية شاملة حول تحليل الوضع الراهن لسياسات التشغيل مروراً بالتخطيط الاستراتيجي وصولاً إلى مرحلة صياغة السياسات، وذلك عن طريق تحديد مكان الخلل ضمن سياسات إحداث التوازن بسوق العمل بغية تجاوزها مستقبلاً.

وعلى هذا الأساس، ارتأينا تقديم هذا المبحث، من خلال التطرق إلى سياسات التشغيل وسوق العمل ضمن أولويات السياسة المالية ضمن المطلب الأول، أما المطلب الثاني فخصصناه لدراسة ديناميكية المتغيرات البيئية وأثرها على مستقبل سوق العمل في الجزائر.

المطلب الأول: سياسات التشغيل وسوق العمل ضمن أولويات السياسة المالية

انطلاقاً من الهدف الرئيسي للتنمية والمتمثل أساساً في توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم، واعتباراً من أن سياسة التشغيل تبقى دوماً جزءاً لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية لدى المجتمعات المعاصرة، كان لزاماً على المشرع الجزائري انتهاج سياسة مالية تأخذ في الحسبان توفير فرص العمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه.

وحيث أن سياسات الاقتصاد الكلي تشير إلى سياسة الحكومة التي تستهدف الاقتصاد بأكمله، عادة لتعزيز الاقتصاد الكلي من التشغيل الكامل، واستقرار الأسعار والنمو الاقتصادي، والأدوات الرئيسية لسياسة الاقتصاد الكلي هي التغيرات في سعر الفائدة والمعروض النقدي، والمعروفة باسم السياسة النقدية، والتغيرات في الضرائب والإنفاق العام، والمعروفة باسم السياسة المالية¹. فعلى هذا الأساس، تم اختيارنا من خلال هذا المطلب، إلى التطرق لتأثير السياسة المالية للدولة على نجاعة السياسات العامة التشغيلية مع محاولة ضبط الإجراءات المسيرة لحركية سوق العمل.

وإذا بحثنا عن علاقة سياسات التشغيل وسوق العمل بالنظام الاقتصادي ككل ضمن ما يعرف بالدورة الاقتصادية، فسنعدها واضحة المعالم تتماشى وتتأثر بمراحل الرخاء أو الركود التي يشهدها النظام الاقتصادي الشامل، فازدياد العمالة والتوظيف وحركية الفكر المقاولاتي مرهون بمرحلة الرخاء المرتبطة بالاستغلال الأمثل للموارد المتاحة مع انتعاش الحركة الاقتصادية، وعلى العكس من ذلك، فإن حدوث الأزمات الاقتصادية يؤدي حتماً إلى ظهور مجموعة من الاختلالات التي قد تؤثر تأثيراً مباشراً على نظام التوازن في آليات العرض والطلب بسوق العمل.

¹ - منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، ط1، 2014، شوهده بتاريخ 2021/12/18 عبر الموقع:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_348668.pdf

ومن أجل ضبط التنسيق بين السياستين المالية والنقدية نشير إلى وجود مجموعة من الترتيبات المؤسسية والتي لا بد من توفرها والمتمثلة فيما يلي¹:

- استقلالية البنك المركزي؛
- وضع ضوابط على إقراض البنك المركزي للحكومة لأغراض تمويل العجز في الميزانية؛
- الحد من التعارض بين السياستين النقدية والمالية؛
- وضع تدابير من شأنها تحقيق التوازن المالي أو خفض العجز في الميزانية العامة.

للسياسة المالية مكانة هامة بين السياسات الأخرى من منطلق أنها تستطيع القيام بدور رئيس في تحقيق الأهداف المتعددة التي ينشدها الاقتصاد الوطني، وذلك بفضل الأدوات المتعددة التي تستعملها السياسة الجبائية وسياسة الإنفاق العام، وكذا سياسة الموازنة العامة، وقد نبغ من الإسهام الكبير للمكانة التي تحتلها السياسة المالية اليوم في الفكر المالي الحديث للاقتصادي الكبير "جون ماينرد كينز" ضمن مؤلفه "النظرية العامة في العمالة والفائدة والنقود" حيث دعا إلى ضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي والانتقال من نطاق الدولة الحارسة إلى نطاق الدولة المتدخلة بسياسات مالية مناسبة².

وانطلاقاً من تعريف السياسة المالية على أنها "استخدام أنشطة حكومية مالية معينة في تنمية واستقرار الاقتصاد، وهذه الأنشطة هي أدوات السياسة المالية: الضرائب، والقروض العامة، والميزانية العامة، والنفقات العامة ... الخ"³، أردنا أن نتطرق إلى أدوات السياسة المالية وأثرها على سياسات التشغيل وسوق العمل بالجزائر وبالخصوص أثرها على حركية المشاريع المقاولاتية والتي ظهرت جليا من خلال ما توفره آليات الدعم من تحفيزات جبائية لأصحاب المشاريع.

أولاً - الإجراءات الجبائية لترقية التشغيل:

أردنا من خلال هذا المحور التطرق إلى مجموعة من التحفيزات والمزايا الجبائية التي وفرتها الدولة لترقية التشغيل ضمن مختلف آليات الدعم المعتمدة، وذلك وفق العديد من الشروط الواجب توفرها لدى أصحاب المشاريع لتحقيق أفكارهم المقاولاتية على أرض الواقع.

حيث يعبر مصطلح النفقات الجبائية عن الاستثناءات الموجودة في النظم الضريبية والتي تكون في شكل إعفاءات أو تخفيضات ضريبية أو إسقاطات من القاعدة الضريبية، وتشكل هذه الاستثناءات الجبائية نقصاً مالياً هاماً في الميزانية العامة للدولة، وهي تشبه النفقات العامة من حيث

¹ - محمد بلعدي، واقع التنسيق بين السياستين المالية والنقدية في ظل تزايد عجز الميزانية العامة في الجزائر خلال الفترة (2001-2011)، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 3، جوان 2012، ص 272.

² - حراق مصباح، فعالية السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 06، ماي 2012، ص 7.

³ - السيد عطية عبد الواحد، دور السياسة المالية الإسلامية في تحقيق التنمية الاقتصادية، التوزيع العادل للدخول، التنمية الاجتماعية، القاهرة: دار النهضة العربية، 1993، ص 22.

الانعكاسات التي تخلفها على الميزانية ولهذا سميت بالنفقات الجبائية، لقد تحمل النظام الضريبي الجزائري نفقات جبائية معتبرة بحيث بلغت الكلفة المالية التي تحملتها خزينة الدولة للفترة الممتدة من 2005 إلى 2009 ما يقارب 302 مليار دينار جزائري؛ والتي كانت تهدف بالأساس إلى تطوير وترقية الاستثمار والتشغيل¹.

وتتجلى معظم التدخلات الحكومية في مجال السياسة الضريبية لترقية التشغيل وزيادة الاهتمام بالمجال المقاولاتي وتعزيز الاستثمار، من خلال مجموعة من القوانين والمراسيم، وعلى رأسها قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة الصادر عن المديرية العامة للضرائب بوزارة المالي، وكذا معظم قوانين المالية وقوانين المالية التكميلية، مثل القانون رقم 07-20 المؤرخ في 4 جوان 2020، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، والذي أحدث عدة امتيازات ضريبية لفائدة المؤسسات الناشئة.

1- التحفيزات الجبائية ضمن ما توفره الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية «ANADE»:

من أجل ترقية ونشر الفكر المقاولاتي، كان للسياسات الحكومية تدخلات هامة على مستوى السياسة المالية لاسيما تلك السياسات الجبائية التي تسهم في تقديم العديد من الامتيازات، سواء لأصحاب المشاريع الجدد لإنشاء مؤسساتهم الخاصة ضمن مناخ يساعد على خلق الثروة ومناصب الشغل، أو لأصحاب المؤسسات المتعثرة لإعادة بعثها من جديد.

ومن جملة الامتيازات الجبائية التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية نذكر ما

يلي:

أ) مرحلة الإنجاز:

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للإكتسابات العقارية الخاصة في إطار إنشاء نشاط صناعي؛
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA) لمقتنيات التجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار الخاص بمرحلتى الإنشاء والتوسيع بالنسبة للنشاطات الخاضعة للنظام الضريبي الحقيقي؛
- تطبيق نسبة مخفضة بـ 5% تخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة والداخلية مباشرة في إنجاز الاستثمار.

ب) مرحلة الاستغلال:

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات الإضافية لمدة ثلاثة (03) سنوات، أو ستة (06) سنوات، أو عشرة (10) سنوات حسب موقع المشروع؛

¹ - حراق مصباح، المرجع السابق، ص 27.

- الإعفاء من الضريبة الجزائرية الوحيدة (IFU) ، أو حسب الحالة ضريبة الدخل الإجمالي (IRG)، وضريبة دخل الشركات (IBS) أو ضريبة النشاط المني (TAP)، لمدة ثلاثة (03) سنوات، أو ستة (06) سنوات، أو عشرة (10) سنوات حسب موقع المشروع وذلك ابتداء من تاريخ الإستغلال؛
- عند انتهاء فترة الإعفاء المذكورة في المطلة الثانية، يمكن تمديدتها لسنتين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال على الأقل لمدة غير محددة.

2- التحفيزات الجبائية ضمن ما توفره الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر «ANGEM»:

لقد سعت السلطات العمومية بالجزائر ضمن برنامج القرض المصغر لاستهداف التنمية الاجتماعية التي تهتم بترقية قدرات الأفراد و الفئات السكانية، من أجل بلوغ مستوى معيشي نزيه وتحقيق مشاريع تنمية تضمن تحقيق أكبر مستويات العمل اللائق، بتطبيق سياسة جبائية متكيفة مع الأوضاع الراهنة.

وعلى هذا الأساس، قامت الدولة الجزائرية بتوفير مجموعة من الامتيازات الجبائية عن طريق الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وتتمثل فيما يلي¹:

- إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي و الضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث (3) سنوات؛
 - الإعفاء من الرسم العقاري على البنائات المستعملة في الأنشطة التي تمارس لمدة ثلاث (3) سنوات؛
 - تعفى من رسم نقل الملكية، الاقتناءات العقارية التي يقوم بها المقاولون قصد إنشاء أنشطة صناعية؛
 - إعفاء من جميع حقوق التسجيل، العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي تم إنشاؤها من قبل المقاولون؛
 - يمكن الاستفادة من الإعفاء الضريبي على القيمة المضافة، مقتنيات مواد التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار الخاص بالإنشاء؛
 - التخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، وكذا من الرسم على النشاط المني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، و ذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي، و يكون هذا التخفيض كالتالي:
- السنة الأولى من الإخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 70٪.
 - السنة الثانية من الإخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 50٪.
 - السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 25٪.

¹ - الوكالة الوطنية للقرض المصغر، الإعانات والامتيازات المقدمة، شوهد بتاريخ 2022/04/24 عبر الموقع:

<https://www.angem.dz/ar/article/aides-et-avantages-accordées-aux-beneficiaires-du-micro-credit/>

وتحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5٪.

3- التحفيزات الجبائية في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة «CNAC»:

من أجل تحقيق مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والمتمثلة أساسا في التأمين عن البطالة، ووضع جهاز دعم لإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ما بين 30 و 50 سنة، وكذا اعتبار الصندوق كجهاز تشجيع ودعم ترقية التشغيل الوطني، سارع صانع القرار في الجزائر إلى مواكبة التغيرات الحاصلة في سوق العمل، من خلال خلق فضاء يضمن التوفيق المهني الاجتماعي تماشيا مع الأسس القانونية المسيرة لجهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع، وذلك بوضع امتيازات ضريبية تحفيزية لإعادة بعث مختلف نشاطات أصحاب المشاريع التابعة لهذا الصندوق.

حيث يشير المرسوم التنفيذي رقم 05-470 المؤرخ في 12 ديسمبر 2005، إلى تحديد بعض الشروط من أجل الإستفادة من الامتيازات الجبائية على مرحلتين¹:

فيما يخص مرحلة "إنجاز الاستثمار" يشترط على صاحب المشروع لمنحه المزايا المعنية أن يلبي

ما يأتي:

- قبول الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الاستثمار؛
- تبليغ قبول منح القرض من البنك أو المؤسسة المالية؛
- دفع صاحب المشروع الحصة الشخصية في الحساب المفتوح من أجل ذلك.
- دفع صاحب المشروع المساهمة المطلوبة في الصندوق الخاص بضمان مخاطر القروض في الحساب المفتوح من أجل ذلك.

وتشير المادة 3 من نفس المرسوم إلى مراحل الاستفادة من المزايا الجبائية والموضحة على

النحو التالي:

(أ)- خلال فترة إنجاز الإستثمار:

تستفيد الاستثمارات المؤهلة لنظام الدعم المذكور خلال فترة إنجاز الاستثمار، من المزايا المنصوص عليها في المادة 52 من قانون المالية لسنة 2004، والتي تشير إلى أن الاستثمارات المنجزة من طرف الأفراد المؤهلين للاستفادة من نظام دعم إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات والمسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تستفيد من المزايا الآتية²:

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 05-470 المؤرخ في 12 ديسمبر 2005، المحدد لكيفيات تطبيق المزايا الجبائية والجمركية الممنوحة للاستثمارات المنجزة من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة، ج ر ج د ش، المادة 5، العدد 81، 2005، ص 4.

² - القانون رقم 03-22 المؤرخ في 28 ديسمبر 2003، المتضمن قانون المالية لسنة 2004، ج ر ج د ش، العدد 83، 2003، المادة 52، ص 24.

- تطبيق المعدل المنخفض 5%، من الحقوق الجمركية على التجهيزات المستوردة والداخلية مباشرة في إنجاز الاستثمار؛
 - الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة، للتجهيزات والخدمات الداخلة مباشرة في إنجاز الاستثمار والموجهة للأنشطة الخاضعة لهذا الرسم.
 - الإعفاء من حقوق نقل الملكية بالنسبة لكل الاقتناءات العقارية المنجزة في إطار الاستثمار المعني.
- (ب)- خلال فترة الشروع في الاستغلال :

تستفيد الاستثمارات خلال فترة الشروع في الاستغلال من المزايا المنصوص عليها في المادة 54 من قانون المالية لسنة 2005، حيث تشير هذه المادة إلى أنه زيادة على الامتيازات المنصوص عليها في المادة 52 من القانون رقم 03-22 المؤرخ في 28 ديسمبر 2003 والمتضمن قانون المالية لسنة 2004، تستفيد الاستثمارات المنجزة من طرف الأشخاص المرشحين لنظام دعم إنشاء نشاطات الإنتاج التي يسيرها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بعنوان المداخيل وأرباح النشاطات المعتمدة لمدة ثلاث (03) سنوات ابتداء من السنة المالية التي يتم خلالها الشروع في النشاط، من الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات ومن الرسم على النشاط المهني والرسم العقاري على الملكيات المبنية¹.

4- التحفيزات الجبائية في إطار الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار «AAPI»:

من أجل تحقيق أهداف قانون الاستثمار والمتمثلة في تحديد القواعد التي تنظم الاستثمار وحقوق المستثمرين والتزاماتهم، والأنظمة التحفيزية المطبقة على الاستثمارات في الأنشطة الاقتصادية لإنتاج السلع والخدمات، أو ترسيخ مبادئ هذه القانون والمتمثلة في حرية الاستثمار والشفافية والمساواة في التعامل مع الاستثمارات². تسعى الحكومة الجزائرية عن طريق الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار «AAPI» (الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار سابقا "ANDI") إلى وضع مجموعة من الامتيازات حسب مختلف الأنظمة التحفيزية والمقسمة إلى ثلاثة أنظمة وهي النظام التحفيزي للقطاعات ذات الأولوية والنظام التحفيزي للمناطق التي توليها الدولة أهمية خاصة، وكذا نظام الاستثمارات المهيكلة، والتي نوجزها فيما يلي³:

¹ - القانون رقم 04-21 المؤرخ في 29 ديسمبر 2004، المتضمن قانون المالية لسنة 2005، ج ر ج د ش، ، العدد 85، 2004، المادة 54، ص18.

² - القانون رقم 22-18 المؤرخ في 24 جويلية 2022، المتعلق بالاستثمار، ج ر ج د ش، العدد 50، 2022، المادتين 1 و3، ص5.

³ - الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار، مزايا قانون الاستثمار، عبر الموقع: <https://www.industrie.gov.dz/soutien-invest/>، شوهده بتاريخ 2022/12/24.

أ)- بعنوان مرحلة الإنجاز:

- تشترك الأنظمة الثلاثة السالفة الذكر في المزايا التي تمنحها الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار والمتمثلة فيما يلي:
- الإعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص السلع المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
 - الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات المستوردة أو المقتناة محليا التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛
 - الإعفاء من دفع حق نقل الملكية بعوض والرسم على الإشهار العقاري عن كل المقتنيات العقارية التي تتم في إطار الاستثمار المعني؛
 - الإعفاء من حقوق التسجيل المفروضة فيما يخص العقود التأسيسية للشركات والزيادات في الرأسمال؛
 - الإعفاء من حقوق التسجيل والرسم على الإشهار العقاري ومبالغ الأملاك الوطنية المبنية وغير المبنية الموجهة لإنجاز المشاريع الاستثمارية؛
 - الإعفاء من الرسم العقاري على الملكيات العقارية التي تدخل في إطار الاستثمار لمدة عشر (10) سنوات، ابتداء من تاريخ الاقتناء.

ب)- بعنوان مرحلة الاستغلال:

- يتم الإعفاء ضمن مدة تتراوح من ثلاث (3) إلى خمس (5) سنوات، ابتداء من تاريخ الشروع في الاستغلال:
- من الضريبة على أرباح الشركات؛
 - من الرسم على النشاط المهني.

ثانيا - أثر الإنفاق العام على إحداث التوازن بسوق العمل:

تسعى الجزائر على غرار عديد الدول إلى تجاوز مجموعة من المشاكل وعلى رأسها البطالة، والتي تتراوح نسبها ضمن ذلك المد والجزر بين آليات العرض والطلب بسوق العمل. وعلى هذا الأساس، ووفق أحد أهم أدوات السياسة المالية والمتمثلة في سياسة الإنفاق العام، أرادت الحكومة الجزائرية إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والتنمية الاقتصادية بواسطة ضمان أعلى مستويات من التشغيل الكامل.

ويتم ذلك من خلال إعادة توجيه الإنفاق العام من خلال الاهتمام بالمجالات التي تشجع نمو الإنتاجية وتمكن من كفاءة الانتفاع من الطاقة الإنتاجية الموجودة ويتعلق هذا التوجيه بما يلي¹:

- تشجيع الاستثمار الحكومي المنتج بإقامة برامج استثمار ذات نوعية عالية، وإخضاع المشاريع لمعايير المردودية الاقتصادية؛
- الاهتمام بعمليات التشغيل وصيانة الاستثمارات، وهذا بتخصيص جزء من الإنفاق الحكومي الجاري لتشغيل وصيانة الاستثمارات الرأسمالية من أجل نجاحها، لأن عدم كفاية الإنفاق على عمليات التشغيل يمكن أن يؤدي إلى انخفاض مستويات الفعالية في عدة مجالات؛
- الاهتمام بعلاج مصادر انخفاض الإنتاجية في القطاع العام، وهذا من خلال الموازنة بين الأثر الذي يمكن أن يتركه خفض الأجور والرواتب في مجالات الكفاءات الإدارية الفنية؛
- البحث عن كفاءة الإنفاق العام من خلال إيجاد البدائل التي يستخدم فيها الإنفاق العام لتحقيق نفس الهدف؛
- العمل على تقليص الاستهلاك الحكومي الأقل إنتاجية مما يؤدي إلى زيادة إسهام القطاع العام في الادخار القومي، والحد من اللجوء إلى زيادة الضرائب.

إن الدور البارز الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق نسب عالية من التنمية وامتصاص البطالة في الجزائر، جعلت من صناعات القرار يتطلعون إلى آفاق واسعة تأخذ في الحسبان حركية هذه المؤسسات في النظام الاقتصادي ككل باعتبارها المحرك القاعدي للتنمية الشاملة.

وعلى هذا الأساس، كان للمشرع الجزائري اهتماما كبيرا نحو هذه المؤسسات، مما أدى إلى زيادة الإنفاق العمومي نحوها وذلك بإنشاء مجموعة متكاملة من الآليات والتي كان لها انعكاسا واضحا على ترقية التشغيل، والتي تمثلت فيما يلي²:

- إنشاء الوكالة الوطنية لترقية الاستثمارات (ANDI) بموجب الأمر رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 والمتعلق بترقية الاستثمارات؛
- إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 373-02 المؤرخ في 11 نوفمبر 2022، والذي تنطلق نشاطه الفعلي في مارس 2004

¹ - محمد بن عزة، ترشيد سياسة الإنفاق العام ياتباع منهج الانضباط بالأهداف، دراسة تقييمية لسياسة الإنفاق العام في الجزائر خلال الفترة 1990-2009، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 2009-2010، ص 111.

² - فوزية حفيف، دراسة تقييمية لآثار برامج الإنفاق العام على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 11، المجلد 02، 2014، (ص 363-378).

- برأسمال قدره 30 مليار دج، كما تم تدعيمه في إطار قانون المالية لسنة 2009 بغلاف مالي يقدر بعشرة ملايين دج؛
- إنشاء مشاتل للمؤسسات، بهدف احتضان ومرافقة المؤسسات الحديثة النشأة لمدة معينة لتخطي الصعوبات التي تواجهها في مرحلة انطلاقها؛
 - إنشاء مراكز التسهيل، وحي مكلفة بتبسيط الإجراءات الإدارية أمام حاملي المشاريع؛
 - تقرر في شهر جانفي 2004 إنشاء صندوق رأسمال المخاطر، برأسمال قدره 3.5 مليار دج؛
 - إنشاء صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGCI-PME) بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 134-04 المؤرخ في 19 أفريل 2004، وقد تم استحداث هذه الأداة المالية لتشجيع البنوك على المساهمة بقدر أكبر في تمويل الاستثمار؛
 - إنشاء الوكالة الوطنية للقرض المصغر (ANGEM) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، مهمتها تنفيذ التوجهات العامة برامج الحكومة في مجال محاربة البطالة والفقر؛
 - إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME) عن طريق المرسوم التنفيذي 165-05 المؤرخ في 03 ماي 2005، وذلك في إطار التكفل بمتابعة تنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
 - تنظيم أول طبعة للجائزة الوطنية للابتكار لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2009؛
 - إعادة بعث البرنامج الوطني لتأهيل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث خصص لذلك غلاف مالي قدره 386 مليار دج، بهدف تأهيل 20 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة؛
 - تم في إطار البرنامج الخماسي تخصيص ما يقارب 150 مليار دج لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال إنشاء مناطق صناعية.
- وكخلاصة لهذا المطلب، أردنا أنشير إلى أن السياسة المالية في الجزائر، بشقيها السياسة الضريبية أو الجبائية وسياسة الإنفاق العام، كان لها أثرا بارزا في إعادة هيكلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي منح الفرص لأصحاب المشاريع من أجل بعث مشاريعهم التنموية من جديد، ومحاولة توفير مناخ استثماري يتماشى ومتطلبات تحقيق الفكر المقاولاتي على أرض الواقع.
- المطلب الثاني: ديناميكية المتغيرات البيئية و أثرها على مستقبل سوق العمل في الجزائر**
- تركز مجمل البحوث الأكاديمية المعاصرة على دراسة أثر ديناميكية المتغيرات البيئية على واقع ومستقبل حركية أسواق العمل، ضمن بيئتها الخارجية والداخلية، وهي بذلك تولي اهتماما كبيرا بنشاط تلك الأسواق وتفاعلها ضمن تلك الديناميكية المستمرة للمتغيرات المحيطة بها.

ولقد تطرقنا لهذا المطلب من خلال محورين، حيث ركزنا في المحور الأول على بعض المتغيرات الخارجية وأثرها على سياسات التشغيل في الجزائر من خلال الإشارة إلى المد العولمي وعلاقته بالعمل اللائق، بالإضافة إلى دراسة مستقبل سياسات التشغيل وسوق العمل في عصر الأزمات الصحية. أما المحور الثاني، فأشرنا من خلاله إلى ضرورة تكييف سياسات التشغيل الوطنية مع مستجدات المتغيرات المحلية، عن طريق توليف السياسات القطاعية لدعم التشغيل، مع دراسة مواءمة مخرجات التكوين بمتطلبات سوق العمل، وكذا ضبط آليات الدعم والمرافقة مع ديناميكية أسواق العمل.

أولاً: المتغيرات الخارجية وأثرها على سياسات التشغيل في الجزائر

تتأثر تفاعلات سوق العمل وكذا سياسات التشغيل بمجموعة من المتغيرات والعوامل البيئية التي تؤثر في حركتها ومدى استجاباتها لمتطلبات تحقيق التوازن بين العرض والطلب، وبالتالي فإن انفتاح الجزائر على العالم الخارجي ساهم في ظهور متغيرات جديدة من شأنها توفير العديد من الفرص مع إمكانية استغلالها أحسن استغلال، ومن جهة أخرى، استكشاف معظم التهديدات التي بإمكانها أن تؤثر سلباً على وضع الاستراتيجيات المناسبة.

وعلى هذا الأساس، ارتأينا أن نتطرق من خلال هذا المحور إلى نماذج لبعض المتغيرات التي فرضتها البيئة الخارجية على إجراءات رسم سياسات التشغيل بالجزائر، وذلك بالتركيز على المد العولمي وعلاقته بالعمل اللائق، ودراسة مستقبل التشغيل وسوق العمل في عصر الأزمات الصحية.

1- المد العولمي وعلاقته بالعمل اللائق:

إن ما توفره العولمة من تعقيد وتشابك في مآلاتها، كان له تأثيراً كبيراً في استحداث نموذج شمولي يأخذ في الحسبان خلق تغيرات جذرية لدى المجتمعات المعاصرة، وهو ما يؤثر حتماً على إجراءات وضع السياسات العامة بشكل عام، و كل ما يرتبط بالعمل وسياسات التشغيل بشكل خاص.

ومن بين المصطلحات التي فرضها نظام العولمة، والتي شهدت رواجاً كبيراً في الدراسات الأكاديمية في مجال سياسات التشغيل نذكر مصطلح "العمل اللائق"، والذي يدخل في إطار ما يفرضه المنظمات الدولية على الدول من خلال مجموعة من التدابير والإجراءات الضابطة لأسواق العمل. فمن أجل المضي قدماً ببرنامج العمل اللائق أشارت منظمة العمل الدولية إلى ضرورة تجاوز مجموعة من التحديات ونذكر بعضها فيما يلي¹:

¹ - مكتب العمل الدولي، العمل اللائق: تحديات إستراتيجية ماثلة في الأفق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السابعة والتسعون، جنيف، 2008، ص.ص: 1-2، شوهد بتاريخ: 2021/03/15، عبر الموقع:

<https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2020/04/suitable-work.pdf>

❖ التطلع إلى المستقبل:

في هذا العالم المضطرب يستطيع برنامج العمل اللائق أن يضطلع بدور هام في تعزيز التوازن والإنصاف، وهو ما يمثل بعض التحديات الإستراتيجية الرئيسية التي يواجهها هذا البرنامج.

❖ اختيار الاتجاهات:

إن العالم على مفترق طرق اقتصادي واجتماعي وبيئي، إذ نشهد من جهة القوى التحويلية للعولمة الاقتصادية وما تتيحه من فرص جديدة للنمو الاقتصادي عن طريق التكنولوجيا والاستثمار والتجارة، ونسمع من جهة أخرى أسئلة متزايدة عن نوعية النمو الاقتصادي وتأثيره على البيئة وعلى التماسك والاستقرار الاجتماعيين.

❖ التوازن بين الأولويات:

ضرورة إدراك حاجتنا إلى توازن أفضل بين تعبير المجتمع عن رأيه بصورة ديمقراطية ووظيفة الدولة التنظيمية ووظيفة السوق المنتجة والابتكارية واحتياجات وطموحات الأفراد والأسر والمجتمعات.

❖ الحد من الفقر: خطوة أولى

ويعكس ذلك تطلعات الناس منذ القدم إلى فرصة سانحة للمضي قدما والخلص من الفقر وتحقيق رفاه آمن يكون أساسا لتجسيد الآمال والأحلام الشخصية والأسرية.

❖ تأثير مفهوم العمل اللائق على السياسات:

يلاحظ تأثير العمل اللائق على مختلف أنواع السياسات من خلال سعي البلدان، إلى تجديد أدوات السياسات الاقتصادية والاجتماعية في سبيل تحقيق نتيجة متوازنة، والاهتمام البالغ بالتركيز الاجتماعي القوي على السياسات الاقتصادية، وأساس اقتصادي سليم للسياسات الاجتماعية، وبالتالي فإن العمل اللائق يستخدم لبناء توافق آراء سياسي وتنظيم تنفيذ برامج جديدة أو ممتدة.

❖ زيادة تركيز السياسات على أولويات العمل اللائق:

يزداد تركيز السياسات العامة في عدد أكبر من البلدان اليوم على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتزداد فرص العمالة عن طريق أسواق إدماجية تعمل لمصلحة الجميع، ومؤسسات سوق العمل الفعالة.

كل تلك التوصيات أُلقت بظلالها على سياسات التشغيل في الجزائر من خلال تكييفها مع مبادئ العمل اللائق ضمن مضامين النصوص القانونية والتشريعية للعمل وحركية وديناميكية أسواق العمل بالجزائر.

لقد ضمن الدستور الجزائري مجموعة من الحقوق وفق القانون رقم 16-01، انطلاقا من عدم التمييز بين المواطنين بسبب المولد أو العرق، أو الجنس، وهو ما يسهل على الجميع الاستفادة من

كل المزايا التي توفرها وكالات دعم الشباب، بالإضافة إلى أن الدولة تعمل على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل¹.

كما أشارت المادة 69 من نفس القانون إلى أن لكل المواطنين الحق في العمل، بالإضافة إلى مجموعة من الحقوق والضمانات الأخرى والتي تتماشى ومفهوم العمل اللائق، والمتمثلة فيما يلي²:

- يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة؛
- الحق في الراحة مضمون؛
- يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي؛
- تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون؛
- تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل.

وفي إطار آليات الدعم والمرافقة، وضعت الدولة استراتيجيات ومشاريع طموحة تهدف إلى تحسين أداء برامج مكافحة البطالة والفقر في المناطق الريفية والحضرية في المرتفعات والجنوب العميق، وقد صممت هذه البرامج لدفع العمل في هذه المناطق وإعطاء دفعة لهذه العملية لخلق الثروة والقيمة المضافة، وذلك من خلال كل الوكالات المنشأة في هذا المجال وفق مبادئ تأخذ في الحسبان إبعاد القصر عن مجال العمل، والمساواة بين المرأة والرجل في تحصيل المشاريع، بالإضافة إلى إعطاء الفرص لذوي الاحتياجات الخاصة لتحقيق مشاريعهم على أرض الواقع، وكل ذلك يدخل ضمن حيز العمل اللائق الذي نصت عليه المواثيق الدولية.

وتعمل الجزائر على ترقية المساواة بين الرجال والنساء في سوق الشغل والوصول إلى الفرص الاقتصادية، وهي مقاصد تم تضمينها في تخطيط معظم مشاريع القوانين المستقبلية، أما عن آفاق ترقية مكانة المرأة، فقد تم إقرارها بموجب مخطط عمل الحكومة لسنة 2020 والهادف إلى بلوغ تحقيق مسعى المساواة بين الرجل والمرأة في شتى الميادين بما يتطابق وثوابتنا الوطنية، فضلا عن تمكين المرأة ومشاركتها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية³.

2- مستقبل سياسات التشغيل وسوق العمل في عصر الأزمات الصحية:

بات من الضروري أن ندرك أن للأزمات الصحية تداعيات على مختلف الأصعدة، لاسيما تلك التي تتعلق بالحياة الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين، كما أن صانعي السياسات في جميع أنحاء العالم يجزمون بعدم وجود أي دولة في منأى عن هذه الأزمات.

¹ - القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المواد: 32، 36، العدد 14، 2016، ص 10.

² - نفس المرجع، المادة 69، ص 14.

³ - صبري بوقادوم، الأمم المتحدة- المساواة بين الجنسين: عرض التجربة الجزائرية. وكالة الأنباء الجزائرية، 05 أكتوبر 2020، عبر الموقع: <https://www.aps.dz/ar/algerie/93118-2020-10-05-07-46-15>.

وفي ظل صعوبة التصدي لهذه الأوبئة المفاجئة، تسعى جل المجتمعات المعاصرة بما فيها الجزائر، إلى التصدي لها لتجنب تدهور النظام الاقتصادي بشكل عام، وضمان مرونة سياسات التشغيل وآليات ضبط التوازن بسوق العمل بشكل خاص.

وعلى هذا الأساس، ارتأينا من خلال هذا المحور أن نتطرق إلى ثلة من التوجهات الرئيسية لآليات سوق العمل التي شهدتها الجزائر في ظل انتشار جائحة كورونا كوفيد (19).

فبعد أن بدأت بوادر الأزمة تظهر جليا في الجزائر على إثر تسجيل أولى حالات الإصابة بجائحة كورونا، حاول صناع القرار انطلاقا من عقد اجتماعات طارئة احتواء الوضع صحيا ثم اقتصاديا فاجتماعيا، وعلى إثر تسجيل زيادات معتبرة في حالات الإصابة بالجائحة، تم تطبيق الحجر المنزلي الذي تمثل في إلزام الأشخاص بعدم مغادرة منازلهم أو أماكن إقامتهم خلال فترات زمنية مقررّة من طرف السلطات العمومية.

سوف تفضي هذه الأزمة الصحية إلى انتشار تداعيات اقتصادية كبيرة، انعكاسا لصدّات تلحق بالعرض والطلب وتختلف عن الأزمات السابقة. ويتعين وضع سياسات جوهرية توجه لمساعدة الاقتصادات على تجاوز فترة انتشار هذا الوباء، مع الحفاظ على سلامة شبكة العلاقات الاقتصادية والمالية بين العاملين ومؤسسات الأعمال، والمقرضين والمقترضين، والموردين والمستخدمين النهائيين لكي يتعافى النشاط متى توارت هذه الفاشية. والهدف هو منع أزمة مؤقتة كهذه من إلحاق ضرر دائم بالناس والشركات من خلال فقدان الوظائف وحالات الإفلاس¹.

وعلى أساس هذه الإجراءات شلت نشاطات التعليم والتكوين المهني باعتبار أن مخرجاتهما تعبر عن عدد ونوعية الباحثين عن العمل، وبالمقابل وفي ظل غلق معظم مؤسسات القطاع الخاص تراجع الطلب على الكفاءات في سوق العمل، كما أشار إلى ذلك صندوق النقد الدولي على أن الأزمة ستؤدي إلى تداعيات كبيرة ستقود لصدّات مترامنة تلحق بالضرر بالعرض والطلب.

فمن خلال آلية تفاعل العرض والطلب في سوق العمل فإنها ضمن شروط السوق المحددة، تستطيع توجيه اليد العاملة ورأس المال نحو الأماكن الأكثر فعالية بالنسبة للفرد والمؤسسة على حد سواء، خاصة عند توفر حرية تنقل رؤوس الأموال والأفراد داخل الإقليم وخارجه²، وهو ما لم يتم تحقيقه في ظل جائحة كورونا التي شلت حركات النقل البري والبحري والجوي.

ففي جانب العرض، حدث انخفاض مباشر في عرض العمالة بسبب الوعكة الصحية التي أصابت العاملين، كما كان هناك تأثيرا أكبر من ذلك، يقع على النشاط الاقتصادي بسبب جهود احتواء

¹ - ريتا غوبنات، الحد من التداعيات الاقتصادية لفيروس كورونا بوضع سياسات موجهة كبيرة، صندوق النقد الدولي، 10 مارس 2020، شوهد بتاريخ 15 أبريل 2020، عبر الموقع : <https://www.imf.org/ar/Blogs/Articles/2020/03/09/blog030920>

² - محمد ادريوش دحماني، سياسات التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، 2013، ص 50.

المرض ومنع انتشاره من خلال عمليات الإغلاق والحجر الصحي، التي أدت إلى تراجع استخدام الطاقة الإنتاجية. وإضافة إلى ذلك، فالشركات التي تعتمد على سلاسل العرض قد لا تتمكن من الحصول على القطع التي تحتاج إليها، سواء على المستوى المحلي أو المستوى الدولي.

وعلى جانب الطلب، سوف يتراجع مستوى الإنفاق نتيجة لخسائر الدخل، والخوف من انتقال العدوى، وتصاعد أجواء عدم اليقين. وربما أقدمت الشركات على تسريح العمالة لأنها غير قادرة على دفع رواتبها. فتدهور مشاعر المستهلكين ومؤسسات الأعمال يمكن أن يدفع الشركات إلى توقع انخفاض الطلب مما يؤدي بها إلى الحد من إنفاقها واستثماراتها، وهذا الأمر سيؤدي بدوره إلى تفاقم حالات إغلاق الشركات وفقدان الوظائف¹.

وعليه، فإن سوق العمل قد دخل في مرحلة جديدة، مرحلة تأخذ في الحسبان ضرورة اتخاذ كل الإجراءات لمواجهة الأزمات الصحية التي أثرت على كل مستويات وتوازنات العرض والطلب، فالجزائر على غرار باقي المجتمعات الأخرى اعتمدت على اتجاهات تتماشى وسياسات الحجر المنتهجة. إن من بين الاتجاهات الجديدة التي فرضت على سوق العمل خلال هذه الأزمة، هي تلك التفاعلات الاجتماعية الرقمية، والشبكات الاجتماعية الجديدة الناشئة حول التعليم عن بعد، والعمل عن بعد، والتسويق الرقمي²، والتي كان لها دورا بالغا في الحفاظ على تقديم ولو نسبي لبعض الخدمات على المستوى المحلي، ونذكر من بين هذه الإجراءات ما يلي:

أ. تسيير المرفق العمومي عن طريق الرقمنة:

يمكن للجزائر على غرار باقي دول شمال إفريقيا، تحويل الأزمة إلى فرصة، في ظل امتلاكها لميزة نسبية من حيث الموارد البشرية والتقدم التكنولوجي والذي يمكنها بالفعل من تسريع وتوسيع رقمنة الخدمات العامة، ما يحقق مكاسب أوسع في مجالات كالتعليم والتدريب، والشفافية، وكفاءة الحصول على الخدمات الأساسية³.

وفي ظل التهديدات المتزايدة الناتجة عن هذه الجائحة، وتأثيرها على إنتاجية العمل على المدى القصير والمتوسط، وانطلاقا من فكرة أن الرقمنة تؤثر بقوة على اتجاهات التحول الرئيسية في أسواق العمل، سعت الجزائر لاحتواء الأزمة والاعتماد على أساليب تتجاوز من خلالها قدر المستطاع كل أشكال التقارب الجسدي.

¹ - ريتا غوبيناث، المرجع السابق.

² - حنان عيس ملكاوي، تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد على الأمن الصحي العربي، نشرة الألسكو العلمية حول جائحة كورونا كوفيد-19 وتداعياتها على أهداف التنمية المستدامة 2030، العدد2، جوان 2020، ص15، شوهد بتاريخ 15 سبتمبر 2020، عبر الموقع: <http://www.alecso.org/nsite/images/pdf/nachria-corona-2020.pdf>.

³ - المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، أثر جائحة كورونا كوفيد 19 على الدستورية وسيادة القانون في بلدان شمال إفريقيا، تقرير تحليلي، ندوة عبر الانترنت، السويد، 30 جوان 2020، شوهد بتاريخ 15 سبتمبر 2020، عبر الموقع: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-constitutionalism-and-the-rule-of-law-in-north-african-countries-ar.pdf>

ففي مجال التعليم، أجبرت جائحة فيروس كورونا كوفيد-19 العالمية المدارس والجامعات في جميع أنحاء العالم على الإغلاق، مما أثر على تعليم أكثر من 1,5 مليار من الأطفال والشباب، وفقا لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة "اليونسكو"¹.

وبما أن مخرجات التعليم العالي تعتبر مصدرا من مصادر ودعائم العرض في سوق العمل، انتهجت الجزائر سياسات واستراتيجيات أخذت في الحسبان مواجهة تداعيات الجائحة، مما جعل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية تتبني اللجوء إلى تقنية التعليم عن بعد عبر الأنترنت، وسط تساؤلات عن مدى نجاح هذه التجربة في ظل توقع العديد من العقبات التي قد تواجهها، مما جعل إجراءات الحجر المنزلي فرصة سانحة لحوالي 1.25 مليون طالب جامعي للتواصل عن بعد مع الأساتذة والزملاء ويأتي هذا ضمن تفعيل مدونات البحث العلمي ويأتي هذا ضمن تفعيل مدونات البحث العلمي عبر منصات إلكترونية عبر الإنترنت " Moodle, SNDL, CERIST, ASJP "².

كما دفعت الأزمة الصحية التي تمر بها البلاد، الحكومة أيضاً إلى الاشتغال رقمياً، وكان ذلك جلياً من خلال لجوء عدد من القطاعات الحكومية إلى رفع مستوى هذا التعامل وعقد الاجتماعات على أعلى مستوى بتقنية "نظام مؤتمرات الفيديو" «Audio/Vidéo Conférence» التي تتيحها عدد من التطبيقات.

كما تم تخصيص أروضيات رقمية للتواصل أو صفحات في مواقع التواصل الاجتماعي في جل القطاعات مثل تلك التي خصصتها وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في إطار تجسيد برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فيما يخص تحسين الخدمات المقدمة للمرتفقين لاسيما تبسيط الإجراءات الإدارية، أطلق الصندوق عبر الموقع الإلكتروني www.cnac.dz، أرضية رقمية تسمح لحاملي المشاريع بالتسجيل عن بعد وتمكينهم من إيداع الملفات والحصول على المرافقة الضرورية في مختلف مراحل تطوير المشروع³.

إضافة إلى باقة من الخدمات الأخرى والمتمثلة لاسيما في:

- ملء استمارة التسجيل وإدخال صورة الهوية الخاصة به؛
- تحميل الوثائق التي تشكل ملفه الإداري والتقني عبر المنصة؛
- تحميل وثائق إضافية إذا لزم الأمر؛
- تحميل وصل استلام ملفه عبر المنصة؛
- التحادث مع مستشاره الميسر من خلال وحدة المراسلة المدمجة على مستوى المنصة؛

¹ - منظمة اليونسكو، فيروس كورونا (COVID-19): كيف تناولت بعض البلدان فجوة التعليم الرقمية. مجلة (ITU News Magazine) العدد 3 ، 2020، ص.9.

² - هشام معزز، وآخرون، واقِع التعليم الجامعي عن بعد في ظل جائحة كورونا (دراسة ميدانية على عينة من الطلبة بالجامعات الجزائرية)، مجلة مدارات سياسية، المجلد 4، العدد 4، 2020، (76-95)، ص.77.

³ - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أرضية رقمية جديدة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لفائدة حاملي المشاريع، شوهده بتاريخ: 20 جانفي 2021، عبر الموقع: <https://www.mtess.gov.dz/ar>.

• تنزيل الدراسة تقنية واقتصادية للمشروع، قبل الذهاب إلى لجنة الاختيار والمصادقة والتمويل؛

• تتبع عبر الإنترنت، التقدم المحرز في معالجة طلب التسجيل الخاص به ودراسة ملفه، قبل المثل أمام لجنة الاختيار والمصادقة والتمويل.

ب. العمل عن بعد:

بسبب مكوث مئات الآلاف من أصحاب الأعمال والعمال والموظفين في المنازل لفترات طويلة بات العمل من المنزل مخرجاً شبيه وحيد أحياناً لإنقاذ بعض المشاريع من الإفلاس، وهو أمر من المتوقع أن يستمر لأشهر عدة رغم اتجاه أغلبية الدول حالياً لتخفيف القيود وعودة الحياة إلى طبيعتها تدريجياً.

وللعمل عن بعد عدة مزايا نوجزها فيما يلي¹:

ب-1) - مزايا العمل عن بعد للعاملين:

- في المرتبة الأولى في الوقت الحالي، تأتي الميزة الأولى للعمل عن بُعد، هي تجنب الإصابة بفيروس كورونا المنتشر، بالإضافة لتجنب نشر الفيروس؛
- ويقلل أسلوب العمل عن بُعد عناء التنقل من وإلى العمل؛ بما يقود إلى توفير في الوقت والتكلفة وضغوط العمل؛
- وتحقق تلك الطريقة مرونة في أداء العديد من الوظائف، التي يستطيع العامل أداءها بعد ترتيب عدد ساعات العمل، طبقاً لظروفه الشخصية؛
- ويحقق هذا الأسلوب للكثير من العاملين إمكانات أكبر في التكيف مع العمل، في ظل الظروف المناخية الصعبة، وأيضاً في حالة تعطل خدمات ووسائل النقل بين المدن.

ب-2) - مزايا العمل عن بعد للشركات: يتيح العمل عن بعد للشركات المزايا التالية:

- زيادة معدلات إنتاجية العاملين عن بُعد، نظراً لتمتعهم بحرية اختيار الوقت المناسب للعمل؛
- العاملون عن بُعد أكثر نشاطاً، نتيجة انخفاض الزمن المنقضي في الانتقال من وإلى العمل؛
- تخفيض عدد العاملين في مكتب واحد من موظفي الشركة، وتجنب حركات الانتقال الكبير إلى مبانٍ جديدة أو مبانٍ أكبر في المساحة والاتساع؛
- تقليل التكاليف غير المباشرة؛ نتيجة تقليص عدد رحلات تنقل العمالة يومياً لمسافات بعيدة، أو حتى من وإلى العمل.

¹ - فريق التحرير، مزايا العمل عن بعد في ظل وجود فيروس كورونا، صحيفة، عاجل، شوهده بتاريخ 19 فبراير 2021، عبر الموقع: <https://Ajel.sa/>

فمن خلال سعي الجزائر لمواكبة التغييرات التي فرضتها جائحة كورونا، حددت مجموعة من المراسيم والتعليمات لتعزيز مفهوم العمل عن بعد، مثلما كان في المرسوم التنفيذي رقم (20-69)¹، الذي حث المرافق العمومية في الجزائر على تفعيل تقنيات العمل عن بعد كما ذكر في المادة 9 منه: "يمكن أن تتخذ المؤسسات والإدارات العمومية كل إجراء يشجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها".

ج. التجارة الإلكترونية:

لقد شهد العالم في الآونة الأخيرة اهتماما متزايدا بالتجارة الإلكترونية كنتيجة حتمية وضرورية للتطورات والمستجدات بغية إحداث التوازنات في سوق العمل.

حيث انتعشت التجارة الإلكترونية في ظل جائحة كورونا التي منعت العديد من العمل، وآخرين من الخروج من البيت بسبب الحجر الصحي، حيث تنامت مبيعات المنصات الإلكترونية بنسبة كبيرة، ووجد فيها العديد من المتسوقين بديلا لتسوقهم التقليدي؛ تقيدا بتعليمات الحجر الصحي في ظل إعادة إغلاق أغلب المحلات.

لقد اعتمدت الجزائر على مشروع التجارة الإلكترونية قبل تفشي جائحة كورونا، حيث تمثل هذا المشروع في النقاط التالية²:

ج-1) خطة التحول إلى التجارة الإلكترونية:

إدراك مدى أهمية الاستثمار الأمثل لتقنيات التجارة الإلكترونية والحاجة إلى الإسراع باستكمال متطلباتها، تقترح العمل بمبدأ القانون رقم 18-05 المؤرخ في 10 ماي 2018 المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالتجارة الإلكترونية للسلع والخدمات وعدم تركه مجرد حبر على ورق.

ج-2) خطة عمل ونشر التجارة الإلكترونية في الجزائر:

تم إعداد مقترح للإطار العام لخطة عمل تستهدف استكمال متطلبات نشر تقنيات التجارة الإلكترونية في الجزائر، وتوجيه نداء للجهات المختصة للإسراع في تنفيذ المهام التي تقع في نطاق اختصاصها، وأن تقوم بتزويد وزارة التجارة ببرامج أعمالها التفصيلية لإنجاز المهام الموكلة إليها.

وبالرغم من سعي الجزائر إلى سن العديد من القوانين والتشريعات التي تمس بعضها من جوانب التجارة الإلكترونية الضابطة لتفاعلات سوق العمل، إلا أنها تبقى غير كافية للتكيف مع مختلف التغييرات البيئية لاسيما في حال حدوث أزمات صحية تشل حركة المواطنين، وعلى هذا الأساس، لا بد من وجود قانون مستقل خاص بالتجارة الإلكترونية يراعي جميع المستجدات الطارئة والتي تمس مختلف جوانب الحياة لاسيما تلك المتعلقة بحركية سوق العمل.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 15، المادة 9، ص 7.

² - رشيد علام، عوانق تطور التجارة الإلكترونية في الوطن العربي، دراسة حالة الجزائر، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، فرع تجارة إلكترونية، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، المملكة المتحدة، بريطانيا، 2009-2010، ص 157.

ثانيا: ضرورة تكييف سياسات التشغيل الوطنية مع مستجدات المتغيرات المحلية من أجل ضبط سياسات التشغيل الوطنية وتكييفها مع مستجدات المتغيرات البيئية المؤثرة على تفاعلات أسواق العمل، كان لزاما علينا دراسة هذا المحور من خلال ثلاثة نقاط أساسية، حيث أشرنا في النقطة الأولى إلى كون سياسات التشغيل أسمى من أن تكون سياسات قطاعية، بل يستوجب على هذه الأخيرة أن تتناسق فيما بينها لدعم التشغيل، أما النقطة الثانية فخصصناها لمحاولة سد الفجوة الحاصلة بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق العمل عن طريق الموازنة بينهما، وفي النقطة الثالثة والأخيرة حاولنا أن نشير إلى ضرورة ضبط آليات الدعم والمرافقة مع ما يقابلها من ديناميكية في أسواق العمل.

1- توليف السياسات القطاعية لدعم التشغيل:

إن من بين المرتكزات الأساسية والإستراتيجية المعتمدة لتحقيق التنمية المستدامة لاسيما في مجال سياسات التشغيل، هي تلك الضرورية الملحة لتجانس السياسات القطاعية وتكاملها من أجل إحداث الموازنة بين العرض والطلب بسوق العمل، وذلك باعتبار أن مصطلح سياسات التشغيل ينضوي في إطار البرامج التنموية للمجتمعات المعاصرة والتي تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية.

حيث أن التوجه نحو السياسات القطاعية بإمكانه فتح المجال لجلب أصحاب المشاريع وإدماجهم في مختلف القطاعات عن طريق إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وهو ما يمكن من تفعيل الفكر المقاولاتي في الجزائر في بيئة تضمن نوعا من التكامل بين مختلف القطاعات لتجاوز معظم العقبات التي قد تواجه الشباب في برامجهم الاستثمارية.

وهو ما لمسناه في سياسة التشغيل في الجزائر التي تستند أساسا على مخطط عمل وطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة الذي تم المصادقة عليه من قبل الحكومة في سنة 2008، حيث يركز هذا المخطط على مسعى شامل و متناسق يأخذ بعين الاعتبار¹:

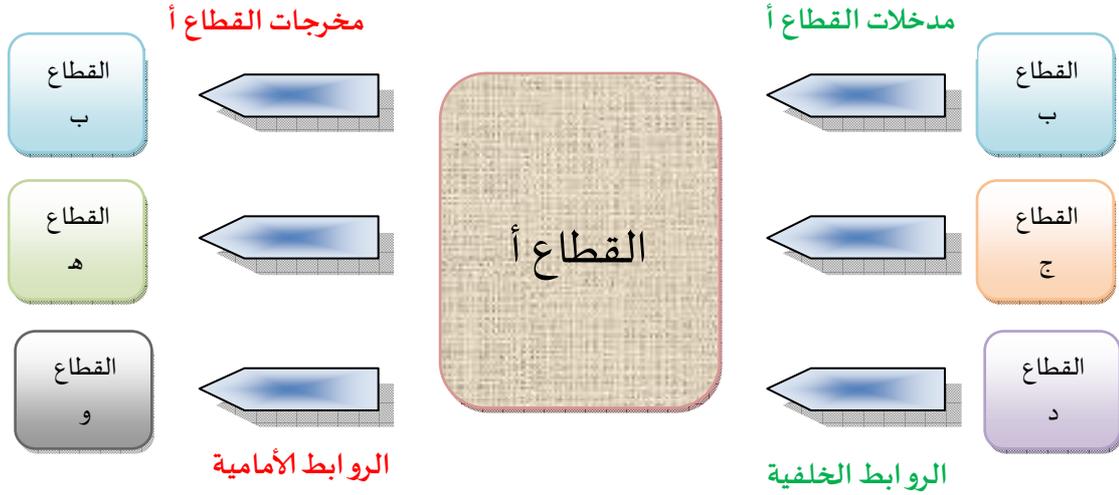
- واقع السياق الاقتصادي والاجتماعي؛
 - تطور الإطار الاقتصادي الكلي؛
 - مختلف العوامل المؤثرة في التشغيل، لاسيما الاستثمارات و النمو خارج المحروقات؛
 - مساهمة الفاعلين والشركاء في مكافحة البطالة؛
 - ضرورة تعزيز المرفق العمومي للتشغيل من أجل تسيير سوق العمل بكفاءة؛
 - ضرورة إرساء مسعى قطاعي مشترك لمعالجة مسألة التشغيل والبطالة.
- ولقد أظهرت تجربة السنوات الأخيرة فشل إتباع منظور جزئي وأحادي الجانب للنهوض بالتشغيل، وأن الخطوة الأولى هي إدماج غايات التشغيل وأهدافه، في أطر أعمال التنمية الوطنية،

¹ - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، مرجع سابق.

والسياسات الاقتصادية، والاستراتيجيات القطاعية، ويحتاج ذلك إلى أن تدعمه سياسات تشغيل منسقة ومتعددة المكونات، يتم تكييفها مع الظروف والسياقات المحلية¹.

وسوف نوضح من خلال الشكل الموالي أهمية التفاعلات بين مختلف القطاعات في إطار عمليات الإنتاج المختلفة والتي اصطحت بـ "الروابط بين القطاعات" من خلال روابط خلفية وأخرى أمامية²:

الشكل رقم (19): الروابط بين القطاعات



ويشير هذا الشكل إلى أن القطاعات ترتبط في إطار عمليات الإنتاج من خلال روابط خلفية وأمامية، كما يبين مدى اعتماد إنتاج القطاع (أ) على مدخلات القطاعات (ب) و(ج) و(د)، وتسمى بالروابط الخلفية، وتستخدم نواتج القطاع (أ) بدورها كمدخلات لإنتاج القطاعات الأخرى (ب) و(هـ) و(و) وتسمى بالروابط الأمامية. إذ أن معرفة قدرة القطاع على خلق فرص عمل تحتاج أن تأخذ بالاعتبار القطاع عينه (القدرة المباشرة على خلق فرص عمل)، بالإضافة إلى القطاعات المرتبطة به من خلال الروابط الخلفية والأمامية (القدرة غير المباشرة على خلق فرص عمل)، وهذا التحليل مفيد لمعرفة مدى سلامة اختيارات السياسات من منظور خلق فرص عمل³.

وفي سياق التنسيق بين القطاعات الحكومية في مجال ترقية التشغيل، ارتكزت الجزائر من خلال خطة العمل لإستراتيجية ترقية التشغيل على سبعة محاور رئيسية، حيث تم اتخاذ من خلال

¹ - منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشادي، ط1، بيروت: مطبوعات منظمة العمل الدولية، 2014، عبر الموقع:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_348668.pdf.

² - من إعداد الباحث اعتمادا على المرجع:

منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية: دليل لمنظمات العمال، كيف تؤثر سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية على التشغيل، ط1، 2015، جنيف، ص13، شوهده بتاريخ: 20 مارس 2020، عبر الموقع: <https://www.ilo.org/wcmsp5/>

³ - المرجع نفسه.

المحورين الخامس والسادس على بعض الإجراءات التي تدخل في إطار التنسيق بين القطاعات والتي تتمثل فيما يلي¹:

- ❖ وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات، من خلال تنصيب:
 - لجنة وطنية للتشغيل يرأسها رئيس الحكومة وتضم وزراء القطاعات المعنية؛
 - لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتدادات على مستوى الولايات برئاسة الوالي.
 - ❖ متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها، وهذا من خلال تنصيب:
 - اللجنة الوطنية للتشغيل (C.N.E) برئاسة رئيس الحكومة؛
 - اللجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل (C.I.P.E) برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل.
- إن الاعتماد على سياسات البرامج القطاعية في الجزائر كان جليا من خلال تجسيدها في المخططات التنموية على طول الفترة الممتدة من سنة 2001 إلى سنة 2014، والتي شملت على²:
- (أ) مخطط الإنعاش الاقتصادي للفترة (2004-2001): بغلاف مالي قدره 525 مليار دج، والذي تم توزيعه حسب مجالات الاستثمار كما يلي:

- دعم الإصلاحات بنسبة 08.6% (45 مليار دج)؛
 - الفلاحة والصيد البحري بنسبة 12.4% (654 مليار دج)؛
 - الأشغال الكبرى بنسبة 40.1% (210.5 مليار دج)؛
 - تطوير الموارد البشرية بنسبة 17.2% (90.2 مليار دج).
- (ب) البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي (2005-2009): خصص لهذا البرنامج 8750 مليار دج، ويتضمن ما تبقى من برنامج الإنعاش الاقتصادي 1216 مليار دج، بالإضافة إلى برنامج تنمية الجنوب بقيمة 377 مليار دينار دج، وبرنامج تنمية الهضاب العليا بقيمة 693 مليار دج، وبرنامجا تكميليا للقضاء على السكن الهش بمبلغ 800 مليار دج، وقد تضمن هذا البرنامج:
- تحسين ظروف معيشة السكان بنسبة 45.5% (1908.5 مليار دج)؛
 - تطوير المنشآت القاعدية بنسبة 40.5% (1703.1 مليار دج)؛
 - دعم التنمية الاقتصادية بنسبة 08% (337.2 مليار دج)؛
 - تحسين وتطوير الخدمة العمومية بنسبة 4.8% (203.9 مليار دج)؛
 - تطوير تكنولوجيا الاتصال بنسبة 01.1% (50 مليار دج).

¹ - عبد الرزاق جباري، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص: الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، 2014-2015، ص144.

² - ساعد بن فرحات، و داد عباس، فعالية سياسة التشغيل في الجزائر، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف 1، يومي 12-11 مارس 2013، ص4.

ج)- برنامج الاستثمارات العمومية "توظيف النمو" (2010-2014): خصص لهذا البرنامج 21214 مليار دج أي ما يعادل 286 مليار دولار، منها 130 مليار دولار كغلاف مالي متبقى لاستكمال البرامج السابقة، و156 مليار دولار عبارة عن مشاريع جديدة؛ وقد تم توزيع مبالغ هذا البرنامج كما يلي:

- تهيئة الإقليم وتنمية البنية القاعدية بنسبة 40% ؛
- دعم التنمية البشرية بنسبة 47.7% ؛
- تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني بنسبة 12.3% .

عموما نود الإشارة على أن السياسات القطاعية تلعب دورا هاما في ترقية التشغيل، وذلك من خلال ما توفره هذه القطاعات من فرص لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة تتنافس وتتكامل داخل وخارج القطاع ذاته، و تتنافس أو تتكامل ضمن حركية مختلف القطاعات.

فالمطلوب من صناعات القرار العمل على توليف السياسات القطاعية فيما بينها من أجل ترقية التشغيل بشكل خاص وسياسات التشغيل بشكل عام، بالإضافة إلى ما توفره من إمكانية تعزيز التوازن بين آليات العرض والطلب بسوق العمل.

2- مواءمة مخرجات التكوين بمتطلبات سوق العمل:

بغية تجاوز الفجوة بين مخرجات التكوين وما يقابلها من احتياجات سوق العمل، سارعت الاقتصاديات المعاصرة إلى الاعتماد أكثر على تبني سياسات تأخذ بعين الاعتبار ضرورة مواءمة مخرجات التكوين بشكل عام مع متطلبات سوق العمل، وذلك عن طريق دمج الفكر المقاولاتي على مستوى المؤسسات التكوينية، حيث أن المقاولاتية أصبحت جزءا لا يتجزأ من سياسات التشغيل الوطنية المعتمدة، وما لها من تفاعلات ضمن مختلف الأبعاد.

وعلى غرار جميع بلدان العالم، فالجزائر تعيش هي الأخرى على واقع ضرورة إدماج الفكر المقاولاتي في الجانب التكويني من خلال آليات التعليم المقاولاتي باعتباره يمثل مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن جهة أخرى، إدراج المقاولاتية كنموذج أو مقرب وكممارسة ضمن مخرجات التكوين والمتمثلة أساسا في أنظمة التعليم العالي ومساهمات مراكز التكوين المهني، وذلك من خلال مساهمة منطديات ودور المقاولاتية في إرساء روح المقاولاتية في المحيط الجامعي مع تحديد موقع المقاولاتية ضمن مختلف البرامج التكوينية.

إن التطرق للمقاولاتية كظاهرة تنظيمية أو كفرص عمل أو كمجال من مجالات خلق القيمة المضافة من شأنه أن يساهم في تطوير مخرجات التكوين بالشكل الذي يسمح بمواءمة مخرجات التكوين مع سوق العمل الجزائري، وبالتالي إحداث نوع من التوازنات في آلياته بما يضمن تطوير سياسات التشغيل الوطنية.

لقد تبنت الجزائر هذا المنهج بإنشاء دور المقاولاتية في بعض الجامعات أولها جامعة قسنطينة سنة 2007 وتعتبر تجربة جامعة منتوري قسنطينة رائدة على المستوى الوطني بإنشاء دار المقاولاتية

والتي تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الراغبين في إنشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاولاتية في كل أقسام الجامعة، لتلها جامعات أخرى سنة 2013، ثم عممت على كافة جامعات الوطن سنة 2014¹.

وإذا كانت المهام الأساسية للتعليم العالي تتمثل في التعليم والتدريب والاضطلاع بالبحوث، ولاسيما الإسهام في التنمية المستدامة وفي تحسين أحوال المجتمع في مجمله، أي أن الأمر يتعلق بإعداد خريجين ذوي مهارات عالية ومواطنين مسؤولين وبإفساح المجال للتعلم على مستوى عال²، فإن البحث العلمي يعد من الركائز الأساسية للنهوض الحضاري في أي بلد، فالإكتشافات تأتي من خلال البحث والتمحيص ومتابعة الأحداث والأفكار ومحاولة تطويرها ودعمها ورعايتها، فكثير من الابتكارات والإكتشافات والاختراعات ما هي إلا نتيجة للأفكار الابتكارية لأساتذة الجامعات والطلبة المتميزين. في هذا الإطار، سعت الجزائر من خلال مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة إلى ترقية التكوين لتسهيل الإدماج في سوق العمل من خلال ما يلي³:

- تكييف مخرجات التكوين مع متطلبات سوق العمل؛
- تشجيع التكوين في الوسط المهني وفي موقع العمل؛
- إبرام اتفاقيات تشغيل/تكوين في الموقع مع المؤسسات الاقتصادية.

لقد قامت الدولة الجزائرية في هذا المجال باستحداث هيئات جديدة لتوفير فرص العمل، وجميع هذه الهيئات تنصب في هدف وغاية واحدة، وهي مساعدة ودعم تشغيل الشباب، ومحاربة الفقر والنهوض بالاقتصاد الوطني من أجل تحقيق التنمية الشاملة، وذلك من خلال دعم الفكر المقاولاتي بالحرم الجامعي.

لقد كان الدور التقليدي للجامعة ينحصر في حشو أذهان الملتحقين بها بمعلومات نظرية بالدرجة الأولى تمكنهم من سعة الاطلاع على معلومات قد تكون بعيدة عن الواقع الاقتصادي وما يتطلبه من مهارات وكفاءات يمكن توظيفها أثناء العمل⁴، وتتمثل مهام الجامعة الحديثة في ترقية المقاولاتية فيما يلي:

- ✓ التحسيس بأهمية المقاولاتية في المجتمع الحديث؛
- ✓ تنمية الاتجاهات والميول للمقاولاتية؛
- ✓ مساعدة الطلبة في إيجاد أفكار مشاريع مقاولاتية قابلة للتجسيد؛
- ✓ مساعدة الطلبة على وضع خطط مشاريع مقاولات؛

¹ - فضيلة بوطورة وآخرون، دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية، مجلة الإبداع، المجلد 09، العدد 01، 2019، ص176-195).

² - منظمة اليونيسكو، المؤتمر العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين: الرؤية والعمل، المؤتمر العام، الدورة الثلاثون، باريس، 1999، ص5.

³ - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، مرجع سبق ذكره، ص2.

⁴ - جامعة وهران 2، فضاء الأستاذ، 2020، شوهد بتاريخ 2021/02/18، عبر موقع التعليم الإلكتروني: <https://elearn.univ-2.dz/login/index.php>

- ✓ مساعدة الطلبة على وضع دراسات لجدوى المشاريع؛
 - ✓ تدريب الطلبة على الكفاءات والمهارات الضرورية للمقاولين:
 - السمات الشخصية؛
 - المهارات المهنية؛
 - المهارات المقاولانية؛
 - ✓ تدريب الطلبة على مهارات إدارة المؤسسات: وذلك من خلال:
 - الخصائص القيادية للمقاول؛
 - التحكم في مهارات الاتصال وإدارة العلاقات الإنسانية؛
 - مبادئ المحاسبة وحساب تكلفة الإنتاج؛
 - مبادئ التسويق.
 - ✓ تقييم أداء المؤسسات ومعالجة نقائصها.
- أما دار المقاولانية فهي تلعب الدور الرئيسي في تنمية روح المقاولانية والاستثمار لدى الطلبة الجامعيين وذلك من خلال¹:
- المرافقة القبلية: يقصد بها تحسيس وتشجيع الطالب الجامعي داخل الحرم الجامعي من أجل تحفيزهم على الخروج تدريجيا من فكرة الوظيفة العمومية نحو الأعمال وخلق مؤسساتهم الاقتصادية خدماتية كانت أو إنتاجية خاصة بهم.
 - التكوين: ويقصد به تنظيم دورات تكوينية حول ما يلي:
 - إيجاد فكرة المؤسسة: ويقصد بها تطوير ذهنية الطالب والخروج به من دائرة الأفكار الكلاسيكية نحو أفكار ابتكارية ذات طابع ابداعي.
 - إنشاء المؤسسة: ويقصد بها تبيان مراحل إنشاء المؤسسة وإعداد مخطط الأعمال.
 - تسيير المؤسسة: حيث يقوم الفريق المكون بتكوين الطلبة الجامعيين في التقنيات الحديثة في مجال تسيير المؤسسة.
 - المتابعة والمرافقة البحثية: حيث يقوم فريق دار المقاولانية بمتابعة الطلبة حاملي الأفكار الإبداعية من أجل مساعدتهم على تجسيدها على أرض الواقع في شكل مؤسسات صغيرة ومشاريع اقتصادية عن طريق أجهزة الدعم.
- ولقد برزت أهمية دور المقاولانية سواء بالنسبة لفئة مخرجات التكوين أو بالنسبة لواقع احتياجات سوق العمل، من عدة اعتبارات تم الاعتماد عليها من خلال الاتفاقية الإطار المتعلقة بالتعاون في ميادين البحث العلمي والتطوير التكنولوجي والمتمثلة فيما يلي²:

¹ - فضيلة بوطورة وآخرون، مرجع سابق، ص 190.

² - الاتفاقية الإطار المتعلقة بالتعاون في ميادين البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بتاريخ 09 مارس 2017.

- إن ترقية التشغيل ومكافحة البطالة تشكلان أحد الأهداف الإستراتيجية للسياسة الوطنية للتشغيل؛
 - أهمية المورد البشري المؤهل في نجاح إستراتيجية التشغيل؛
 - اعتبارا لسياسة الوزارة المكلفة بالتعليم العالي في مجال تعزيز التواصل والتنسيق بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي من أجل تكريس العلم والمعرفة لخدمة متطلبات الاقتصاد الوطني؛
 - المساهمة المتزايدة للمؤسسة المصغرة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد؛
 - ضرورة تعزيز العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي؛
 - اعتبارا لضرورة تدعيم التشاور والشراكة بين قطاعي العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والتعليم العالي والبحث العلمي من أجل ترقية الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي وتطويره.
- ففي ذات السياق، أكد وزير التعليم العالي والبحث العلمي لدى تدخله في افتتاح الندوة الجهوية حول المؤسسات الناشئة الذي نظمته الوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول المكلفة باقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة بمركز الاتفاقيات "محمد بن أحمد" بوهران، أن قطاع التعليم العالي والبحث العلمي أنشأ بموجب اتفاقية مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 78 دار مقاولاتية عبر مؤسسات التعليم العالي تتكفل بتحسيس الطلبة وتكوينهم وتحفيزهم وضمان مرافقتهم من أجل إنشاء مؤسسات ناشئة ومصغرة، كما أشار إلى إنشاء 44 حاضنة على مستوى الجامعات والمدارس العليا وذلك بموجب قرارات وزارية مشتركة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة المالية، موضحا أن الحاضنات سترافق إداريا من قبل مديري المؤسسات الجامعية وعلميا من قبل الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي¹.
- وعلى العموم، فإن الجزائر تصبوا من خلال هذه السياسات والإجراءات إلى ضبط وتجاوز تلك الفجوة الحاصلة بين مخرجات التكوين مع ما يقابلها من احتياجات بأسواق العمل، وذلك من خلال تكثيف المساعي والخطط والاستراتيجيات لتوطين مبادئ الفكر المقاولاتي لدى الشباب أثناء مساهمهم التكويني، بغية تحصيل أعلى درجات المواءمة بين العرض والطلب.
- 3- ضبط آليات الدعم والمرافقة مع ديناميكية أسواق العمل:

من بين الأسباب التي أدت إلى إنشاء هيئات المرافقة المقاولاتية بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نذكر تعقد وتشابك المحيط الخارجي للمؤسسة، حيث تتميز البيئة الخارجية لهذه الأخيرة عادة بالتغير وهدم الثبات، وبالكثير من التعقيدات، وهذا يتطلب القيام بجهد إضافي للتنبؤ بالتغيرات

¹ - عبد الباقي بن زيان. إنشاء 78 دار مقاولاتية و 44 حاضنة عبر مؤسسات التعليم العالي، وكالة الأنباء الجزائرية، 20 مارس 2021، عبر الموقع: <https://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/103841-78-44>

البيئية بهدف الاستعداد للظروف الطارئة وتصحيح الأوضاع قبل تفاقم المشاكل، بالإضافة إلى التعقيد الإداري، حيث غالبا ما يواجه المقاولون صعوبات إدارية خلال تنفيذ إجراءات إنشاء المشروع¹، وهو ما أدى بأسواق العمل المعاصرة بأن تشهد حركية لا متناهية في ظل مسعاها للتكيف مع مختلف المستجدات البيئية، وهو ما ينعكس على واقع العمل المقاولاتي ويؤثر بشكل كبير على أصحاب المشاريع مما يدعوهم إلى محاولة حماية مؤسساتهم واستدامتها.

وفي هذا المجال، يشير المرصد العالمي للمقاولاتية "GEM" إلى أن النشاط المقاولاتي معقد ويتأثر إلى حد كبير بالسياق الاجتماعي والاقتصادي الوطني، فالظروف المحيطة بالمقاولاتية والتي تحدد خصائص البيئة الاجتماعية والاقتصادية تعتبر كمحددات رئيسية للبيئة المقاولاتية في بلد ما، هذه الظروف تؤثر بشكل واضح على معدل النشاط المقاولاتي، والذي بدوره، يؤثر على النمو الاقتصادي للبلد، وتتمثل هذه الظروف حسب نموذج "GEM" فيما يلي²:

- الدعم المالي: توفر التمويل للمؤسسات الناشئة والجديدة، فضلا عن إمكانية التعاقد للحصول على الديون والإعانات.
- السياسات الحكومية: الدرجة التي تكون فيها السياسات الحكومية، من الإطار المالي والتنظيمي والتنفيذي، محايدة أو تشجيع إنشاء المؤسسات والمؤسسات الناشئة.
- برامج الحكومة: وجود وفعالية برامج الحكومة والمرتبطة مباشرة بالمؤسسات الجديدة والناشئة.
- التكوين والتعليم، وجود ونوعية التكوين ذو الصلة بإنشاء الأعمال أو تسيير المؤسسات الجديدة أو الناشئة في البرامج الرسمية للتعليم والتكوين على جميع المستويات.
- البحث والتطوير: الدرجة التي تعمل فيها عمليات البحث والتطوير على إنتاج التطبيقات التجارية الجديدة، وعلى أي مستوى من هذه التطبيقات سوف تكون متاحة للمؤسسات الجديدة والناشئة.
- البنية التحتية التجارية والمهنية: وجود وسهولة الوصول إلى الخدمات المهنية في المحاسبة والخدمات والمؤسسات القانونية الأخرى التي تسمح أو تحفز ظهور مؤسسات جديدة ناشئة.
- انفتاح السوق الداخلية: للدرجة التي تسمح فيها الاتفاقيات التجارية للمؤسسات الجديدة والناشئة بالتنافس مع المؤسسات والموردين والمقاولين، وهي تتعلق بدرجة صعوبة بدء نشاط تجاري.

¹ - محمد صلاح وآخرون، دور المقاولاتية في إنشاء وتمويل المؤسسات الصغيرة: إشارة إلى هيئات الدعم والمرافقة في الجزائر، الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 5، العدد 1، 2019، ص 187.

² - Abderrahmane ABEDOU, Ahmed BOUYACOU, Hamid KHERBACHI, *L'entrepreneuriat en Algérie 2011*, Global Entrepreneurship Monitor (GEM), GIZ (Allemagne) CREAD (Alger), Janvier, 2013. Sur le site : <https://www.heg-fr.ch/media/ur10xuj4/gem-2011-report-on-switzerland.pdf> en date du 15/12/2021.

- الوصول إلى البنية التحتية المادية: إمكانية الحصول على الموارد المادية (الاتصالات، والمرافق، والنقل، والأراضي أو محلات الإيجار) وبأسعار لا يتم التمييز من خلالها ضد المؤسسات الجديدة أو الناشئة.
 - المعايير الثقافية والاجتماعية: الدرجة التي تعمل فيها الأعراف الاجتماعية والثقافية القائمة على تشجيع الأعمال الفردية التي يمكن أن تؤدي إلى طرق جديدة لمتابعة الأنشطة والأعمال الاقتصادية، والمساهمة بدوره في توزيع أفضل للثروة والموارد.
- وعلى هذا الأساس، كان لزاماً على آليات الدعم والمرافقة التدخل من أجل تجاوز الاختلالات التي قد تعيق السير الحسن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال اعتماد سياسات تأخذ في الحسبان تحليل الصعوبات التي يعاني منها أصحاب المشاريع وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- ولقد تم التعامل مع نتاج أسواق العمل بشكل متفرق وفق مناهج تقليدية، وذلك بالتركيز على المشكلات الناجمة (مثل البطالة، وعدم مواءمة مخرجات التعليم...) دون أخذ نظرة متكاملة على ديناميكية أسواق العمل في إطار متسق ومتكامل يشمل منظمة مترابطة وهي: (النمو الاقتصادي - التعليم والتدريب- التشغيل)، ومن شأن هذه المنهجية تحليل الترابط بين هذه المكونات الثلاث، ودور السياسات والمؤسسات المؤثرة فيها، وتحديد الأولويات، وتضييق الفجوات وتحفيز التسارع في النمو، وهو ما يقدم لصانعي السياسات تشخيصاً أكثر واقعية للمشكلات، واقتراح السياسات والاستراتيجيات والخطط الملائمة للتعامل معها¹.
- ومن أجل الضرورة الملحة التي تفرضها هذه المتغيرات البيئية على سوق العمل، كان لزاماً على الحكومات دمج القطاع الخاص في النهوض بعمليات التشغيل الوطنية، حيث واستناداً إلى تجارب الأقاليم والبلدان الرائدة سريعة النمو يتضح أن المقاربة الناجحة للنمو والتشغيل والحد من البطالة هي التي يقودها القطاع الخاص متى وفرت له الحكومات بيئة أعمال مواتية، ترفع القيود على الاستثمار الخاص، وتعزز مصداقية الإصلاحات والتقيد بالتنفيذ الشفاف لقواعد السوق، ومن بين العوامل الداعمة للقطاع الخاص نذكر²:
- تخفيض الضرائب وتخفيف الإجراءات إلى الحد الأدنى لدخول الشركات إلى السوق والخروج منها؛
 - توفير البنية الأساسية التقليدية والبنية الأساسية التكنولوجية وتحسين مختلف الخدمات العامة؛

¹ - فايز علي المطيري، ديناميكية أسواق العمل العربية: التحولات ومسارات التقدم، تقرير المدير العامل لمكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة والأربعون، القاهرة من 08 إلى 15 أبريل 2018، ص 1.

² - زكرياء مسعودي، محاضرات في مقياس: السياسات العامة للتشغيل، مقدمة لطلبة سنة أولى ماستر، تخصص سياسة عامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمدة لخضر، الوادي، الموسم الجامعي: 2021-2022، ص 39، عبر الموقع: <https://elearning.univ-eloued.dz>.

- توفير المهارات كما ونوعا بما يتناسب مع حاجيات السوق؛
- وضع إستراتيجية نمو طويلة المدى بأهداف محددة متفق عليها بين الجهات المعنية الأساسية في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي.

إن من بين المصطلحات التي اقترنت بدناميكية أسواق العمل، نشير إلى المصطلح المركب الثلاثي "ضعف الأمن الوظيفي"، حيث يتعين أن يعالج هذا المفهوم على أساس أنه يمثل ظاهرة تتصل عضويا بالتغيرات التي تحدث على مستوى هياكل سوق العمل. ونتيجة لذلك، يتعين أن تتبع هذه المعالجة مسارات مختلفة تتضمن في مجموعها حزمة التدابير المرافقة التي تشكل ما يسمى بالسياسة الاجتماعية للعمل، ويمكن أن نذكر ضمن هذه التدابير ما يلي¹:

- يتعين التكفل بالانعكاسات التي تمس حالة التشغيل باستعمال سياسة مناسبة للتكوين تتجه باستمرار لخلق التكيف مع الاتجاهات الجديدة لسوق العمل؛ أي استهداف مناصب الشغل الجديدة. تعتبر سياسة إعادة التكوين الآلية الأساسية لمعالجة مشكلة ضعف الأمن الوظيفي على أساس أنها تتيح للباحثين عن العمل فرص التكيف مع خصائص ومتطلبات الوظائف الجديدة. كما أن هذه الآلية لإعادة الإدماج الوظيفي ليست سهلة أيضا بسبب أن الانتقال من مهنة إلى أخرى يتطلب في الواقع فترة انتقالية قد تطول وقد تقصر حسب درجة تعقيد المهنة الجديدة وطبيعة التكوين المطلوب.
- في هذا المستوى بالذات (المرحلة الانتقالية) يبرز الدور الفاعل للسلطات العمومية، سواء عبر تأمين المساعدات الضرورية خلال الفترة الانتقالية أو عبر خلق المحفزات الضرورية التي تدفع الأفراد إلى قبول الديناميكية التشغيلية وبالتالي انخراطهم في عملية التغيير التي تصيب سوق العمل. فيما يتعلق بالمساعدات المالية بالذات خلال هذه الفترة الانتقالية، يتعين أن لا تكتسي صفة "منحة أو تعويض البطالة" بل يتعين أن تكتسي صفة "منحة البحث عن منصب شغل جديد".

إن استجابة الجزائر للتكيف مع مختلف المستجدات التي تفرضها المتغيرات البيئية على أسواق العمل المحلية، كان واضحا من خلال الاعتماد على العديد من الإجراءات والسياسات، محاولة بذلك ضبط آليات الدعم والمرافقة مع ديناميكية أسواق العمل لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوجيه ومرافقة أصحاب المشاريع للحفاظ على استدامة مؤسساتهم في هذه البيئة الدائمة التغيير.

وفي هذا السياق، وفيما يخص حاضنات الأعمال، ركزت التجربة الجزائرية في مجال المرافقة المقاولاتية على تفعيل ديناميكية بين دار المقاولاتية التي تم إنشاؤها عبر مختلف الجامعات وبين حاضنات الأعمال ومؤسسات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تعمل في إطار تكاملي لتطوير هذا القطاع، خاصة في الوسط الجامعي بهدف نشر وترويج للفكر المقاولاتي لدى الشباب

¹ - الطاهر لطرش، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، المدرسة العليا للتجارة - الجزائر، ص12.

الجامعي ومنحهم إمكانية تجسيد مشروع التخرج والانتقال من الإطار النظري للفكرة إلى تجربة التجسيد الفعلي للأفكار الرائدة عن طريق حاضنات الأعمال، وبدعم وتمويل داخلي للمرحلة التجريبية للمشروع التي يتم التركيز فيه على الجوانب التطبيقية والميدانية للمنتج، ثم دراسة إمكانية تسويقه للانتقال إلى مرحلة التوسع ودخول السوق عن طريق إنشاء مؤسسة صغيرة بتمويل من هيئات الدعم المتخصصة في هذا القطاع¹.

وبشكل أشمل من الحاضنة، وفي إطار ضرورة تكييف آليات الدعم مع كل ما هو مستجد، تتكفل مشاتل المؤسسات بمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها، كما تتوخى هذه المشاتل الأهداف التالية²:

- تطوير التآزر مع المحيط المؤسسي؛
- المشاركة في الحركة الاقتصادية في مكان تواجدها؛
- تشجيع بروز المشاريع المبتكرة؛
- تقديم الدعم لمنشئي المؤسسات الجدد؛
- ضمان ديمومة المؤسسات المرافقة؛
- تشجيع المؤسسات على تنظيم أفضل؛
- العمل على أن تصبح على المدى المتوسط عاملاً استراتيجياً في التطور الاقتصادي في مكان تواجدها.

¹ - فاتح جاري وآخرون، حاضنات الأعمال في الجزائر الواقع والآفاق، المؤتمر الدولي حول: الريادة والاستدامة في قطاع الأعمال، جامعة فلاديلفيا، الأردن، يومي 16 و17 أبريل 2018، ص12.

² - المرسوم التنفيذي رقم 78-03 المؤرخ في 25 فبراير 2003، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، سنة 2003، المادة 3، ص14.

خلاصة الفصل الثاني

إن اعتماد سياسة التشغيل كجزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، نابع من اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى بتوفير فرص العمل وذلك بوضع البرامج الناجحة لاستيعاب الوافدين إلى سوق العمل.

وعلى هذا الأساس، كان من الضروري إظهار مدى استجابة المشرع الجزائري لوضع نصوص قانونية وتنظيمية تتماشى ومستجدات البيئة المؤثرة على سوق العمل المحلي، مع إدراج مجموعة من آليات الدعم والمرافقة وضبطها لتتكيف مع متطلبات الشباب لضمان ديمومة مؤسساتهم أو في إطار مرافقتهم لانتهاج الفكر المقاوالاتي، وذلك لتجاوز العديد من التحديات التي من شأنها أن تعيق عملية ضبط التوازن بسوق العمل الجزائري، والتي تتمثل في انتشار سوق العمل غير الرسمي، وعدم مواءمة مخرجات التكوين مع متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى متغير النمو الديمغرافي وما له من انعكاسات على سوق العمل.

وخلصنا إلى أن مثل هذه السياسات غالبا ما يشوبها نوع من التعقيد النابع من خصوصيات تعقيد السياسات العامة بشكل عام ضمن حركيتها بين صياغة السياسات وتنفيذها، ويرجع ذلك إلى تعدد الفاعلين في هذا المجال وتشعبهم، بالإضافة إلى تنوع أشكال المرافقة وإجراءات تنفيذها. أما بخصوص آفاق سياسات التشغيل الوطنية، فقمنا بإدراجها ضمن محورين أساسيين، استنبطنا من خلالهما أن للسياسة المالية دور كبير في إعادة التوازن بأسواق العمل مركزين في ذلك على أهمية الاعتماد على الإجراءات الجبائية لترقية التشغيل مع الاعتماد على نجاعة الإنفاق العام على إحداث التوازن بسوق العمل.

كما خالصنا إلى أن دراسة مستقبل سياسات التشغيل بالجزائر مرهون بإعادة النظر في مجموعة من المتغيرات البيئية المؤثرة على عمليات رسم وتنفيذ سياسات التشغيل، وبالتالي يستوجب على صناع القرار الاهتمام بنشاط أسواق العمل وتفاعلها ضمن تلك الديناميكية المستمرة للمتغيرات المحيطة بها، كدراسة المد العولمي وعلاقته بالعمل اللائق؛ وكذا تحليل مستقبل سياسات التشغيل وسوق العمل في عصر الأزمات الصحية، مع ضرورة تكييف هذه السياسات مع مستجدات المتغيرات المحلية، عن طريق توليف السياسات القطاعية لدعم التشغيل، والسهر على مواءمة مخرجات التكوين بمتطلبات سوق العمل، مع ضبط آليات الدعم والمرافقة وتكييفها مع ديناميكية أسواق العمل.

الفصل الثالث:

الدراسة الميكانيكية

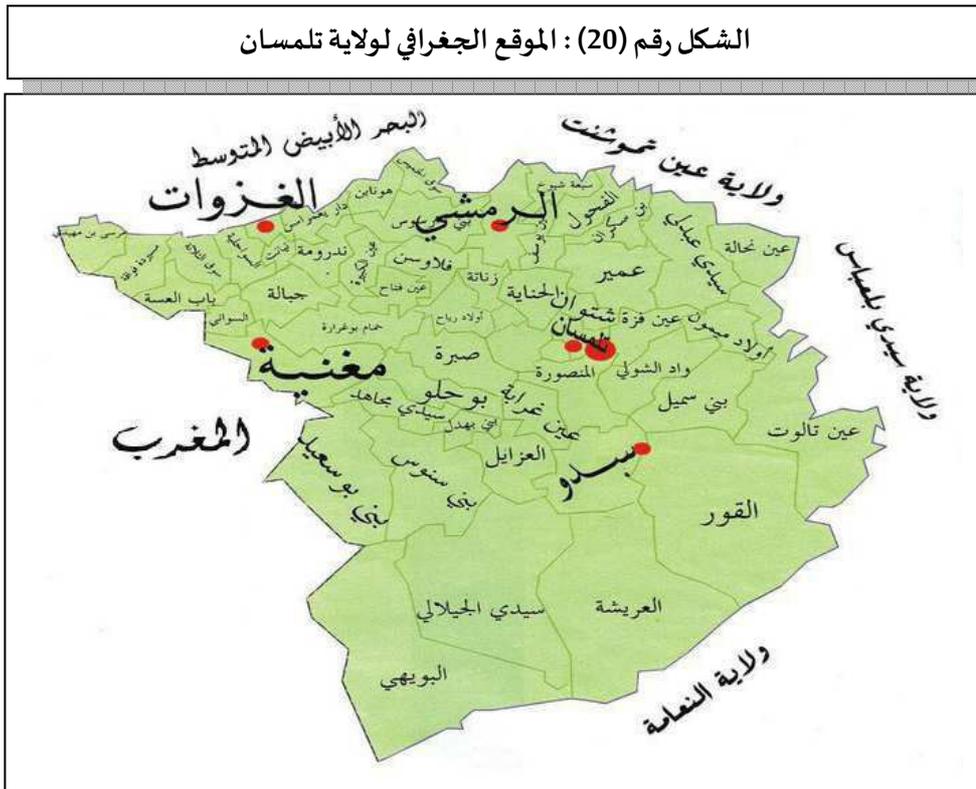
(دراسة وتحليل سياسات التشغيل بتمهيد)

ضمن ثنائيتي "آليات الدعم - سوق العمل"

تمهيد:

باعتبار أن للمؤسسات المقاولاتية دورا رائدا في الاقتصاديات المعاصرة، والذي يظهر جليا من خلال ما تساهم به المؤشرات الإيجابية في حل مشكل البطالة لما توفره من مناصب شغل جديدة، أو في سد حاجات السوق وتلبية رغبات الزبائن في تخصصات ومجالات لا توفرها المؤسسات الكبيرة. من هذا المنطلق سعى صناع القرار بالجزائر إلى تبني سياسات متكاملة لوضع آليات وهيئات تُعنى بمرافقة الشباب حاملي المشاريع لترسيخ أفكارهم المقاولاتية على أرض الواقع، سواء على المستوى الوطني أو المحلي، ومن خلال هذا الفصل أردنا أن نتطرق إلى دراسة ميدانية فحواها تشخيص واقع ما تقدمه تلك الآليات من دعم ومرافقة واستحداث مناصب شغل على مستوى ولاية تلمسان، وذلك من أجل دراسة وتحليل سياسات التشغيل المحلية بولاية تلمسان ضمن ثنائية "آليات الدعم-سوق العمل".

وباعتبار أن الدراسة الميدانية تخص ولاية تلمسان أردنا أن نتطرق إلى مدخل مبسط نعرض من خلاله خريطة الولاية وأهم البلديات التابعة لها، وذلك من خلال الشكل التالي¹:



كما تمت الإشارة سلفا، فإن هذه الدراسة كانت بولاية تلمسان، هذه الولاية التي تقع في أقصى الشمال الغربي للجزائر بمساحة تقدر بـ 9061 كم²، وتنقسم إداريا من عشرين (20) دائرة تضم في مجملها ثلاثة وخمسين (53) بلدية. يحد ولاية تلمسان شمالا البحر الأبيض المتوسط، ومن الغرب مملكة المغرب، وجنوبا ولاية النعامة، وشرقا ولاية سيدي بلعباس، أما من الشمال الشرقي فتحدها

¹ - موسوعة ويكيبيديا، الموقع الجغرافي لولاية تلمسان، عبر: https://ar.wikipedia.org/wiki/ولاية_تلمسان، بتاريخ 2020/02/18.

ولاية عين تموشنت، كما تعتبر تلمسان ولاية سياحية بامتياز لما فيها من آثار ومعالم سياحية تجلب آلاف السياح سنويا.

إن تعدد تضاريس ومناخ ولاية تلمسان من مناطق ساحلية وأخرى سهبية بالإضافة إلى البلديات الداخلية التي تمتاز بالأراضي الخصبة، وتعدد المناطق الصناعية بالإضافة إلى ذلك التنوع في البيئة الطبيعية والبشرية والاقتصادية والاجتماعية، سيكون له تأثيرا حتميا على فئة المستفيدين من المشاريع التي تدخل في إطار استحداث المؤسسات الخاصة ضمن مختلف القطاعات كالنقل والخدمات والفلاحة والبناء وغيرها.

المبحث الأول: الواقع العملي لآليات الدعم بولاية تلمسان

تم انتهاز الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و تطبيق الفكر المقاوالاتي ميدانيا كدعامة لرفع مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى المحلي والوطني، وعلى هذا الأساس، وبعد أن تطرقنا في الجوانب النظرية على ماهية سياسات التشغيل وسوق العمل، وتحديد أطرها القانونية والتنظيمية على المستوى الوطني، وبعد أن قمنا برصد مختلف البرامج والآليات المرتبطة بتجسيد وتنفيذ سياسات ترقية الشباب حاملي المشاريع، سوف نتطرق من خلال هذا المبحث إلى الواقع العملي لآليات الدعم عبر مختلف دوائر ولاية تلمسان، باعتماد دراسة تحليلية لبيانات مصدرها الوكالات المحلية لترقية التشغيل والمتمثلة في مؤسسات "CNAC-ANADE-ANGEM"، وذلك وفق المطالب التالية:

المطلب الأول: ترقية التشغيل في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتلمسان

كما أشرنا سابقا، فإن إنشاء هذا الصندوق كان بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، واعتباره كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي)، ويعمل على تخفيف حدة الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، والذي نتج عنه فيما بعد، استحداث القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وفق المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994.

أما محليا، فلم يشرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) بوكالة تلمسان، في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إلا ابتداء من سنة 1997.

إن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يضمن شأنه شأن مختلف آليات الدعم الأخرى، المرافقة عن طريق مد صاحب المشروع طيلة مسار إحداث النشاط، بالمعلومات والنصائح والتوجيهات والتكوين، كما يتم برمجة مقابلات فردية بين المستشار المنشط وصاحب المشروع تتمحور أساسا حول الجوانب التي تتعلق بالسوق مقارنة مع النشاط المراد القيام به، حيث تعتبر كدراسة تقنية اقتصادية للمشروع.

ويخصص تكوين قصير المدى (05 أيام) من طرف مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لفائدة البطالين ذوي المشاريع بغرض تحسين قدراتهم ومؤهلاتهم في مجال تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة ويأتي هذا التكوين كمرحلة لاحقة بعد قبول لجنة الانتقاء والتقييم والتمويل للمشروع وحصوله على شهادة القابلية، والغاية من ذلك التكوين هو تلقين صاحب المشروع التقنيات القاعدية لتسيير مؤسسة مصغرة.

إن الإجراءات المعتمدة لدى الصندوق وفرت العديد من الامتيازات الممنوحة لصاحب العمل، بالإضافة إلى تحديد مستويات خفض حصة مساهمة صاحب المشروع، وتشخيص أساليب التمويل من مساهمات شخصية وقروض بدون فائدة أو قروض بنكية وما يقابلها من امتيازات جبائية، وكل ذلك سبق وأن أشرنا إليه سابقا خلال الفصل الثاني، وانطلاقا من ذلك، وخلال سيرورة هذه الإجراءات والامتيازات لدى الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتلمسان، ارتأينا تقديم مجموعة من الإحصائيات حول الملفات المودعة والمقبولة، سواء الإجمالية منها أو المحددة وفق معيار قطاع النشاط، كما نبينه في النقاط التالية:

أولا: الملفات المودعة لخلق مؤسسة مصغرة:

سوف نستعرض من خلال الجدول الموالي إحصائيات عامة حول جهاز خلق مؤسسة مصغرة لفئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 50 سنة من سنة 2014 إلى غاية سنة 2018 وهي موزعة حسب قطاع النشاط، وذلك كما يلي:

جدول رقم (19): الملفات المودعة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
وكالة تلمسان، للفترة الممتدة من سنة 2004 إلى 2018

قطاع النشاط	الفلاحة والصيد البحري	الصناعة	الخدمات	الحرف	البناء والأشغال العمومية	المجموع	النسبة
2004	220	35	209	31	43	538	4%
2005	190	79	358	86	88	801	7%
2006	76	42	282	36	40	476	4%
2007	26	19	216	29	19	309	3%
2008	24	28	312	23	31	418	3%
2009	34	14	713	25	44	830	7%
2010	33	31	1359	40	49	1512	12%
2011	481	125	3027	150	225	4008	33%
2012	112	40	128	59	94	433	3%
2013	212	59	175	96	82	624	5%
2014	681	126	299	200	137	1443	12%
2015	339	36	81	81	49	586	5%
2016	179	11	13	10	6	219	2%
2017	11	03	04	14	4	36	0%
ماي 2018	13	01	06	09	03	32	0%
المجموع	2631	649	7182	889	914	12265	100%
النسبة %	21%	5%	59%	7%	8%	100%	

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى بيانات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

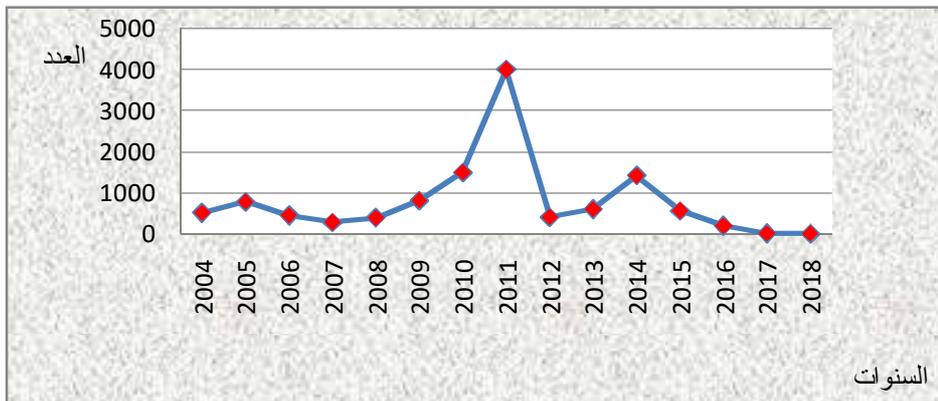
من خلال تفحصنا لبيانات الجدول تبين لنا أن نسبة الملفات المودعة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للفترة الممتدة ما بين سنتي 2004 و2009 لم تتعد نسبة 7% حيث تراوحت ما بين 3% و7% ويعود السبب في ذلك إلى طبيعة الشروط المطلوبة في الملفات آنذاك، أما في سنة 2010 بدأت النسبة في الارتفاع لتصل إلى حدود 33% سنة 2011 أي ما يعادل 4008 ملفا مودعا في كل القطاعات مجتمعة. ونظرا للتسهيلات والامتيازات التي قدمتها الدولة للبطالين خلال سنة 2011، لاسيما شرط السن الذي أصبح ما بين 30-50 سنة عوضا عن 35-50 سنة، وكذلك إلى نسبة المساهمة الشخصية التي تراوحت ما بين 1% و 2% وطبيعة الامتيازات الجبائية المقدمة، كان لنشاط النقل بمختلف أنواعه استحواذ على الحصة الأكبر بقيمة 2288 ملفا مودعا من أصل المودعة في قطاع الخدمات وهذا نتيجة الامتيازات التي أشرنا لها سابقا.

إن بعض السياسات الظرفية التي شهدتها البلاد خلال سنة 2012 بشكل عام، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بشكل خاص، والمتعلقة بتجميد عدة نشاطات والتي كانت تعرف ضغطا كبيرا وعلى رأسها نشاط النقل بمختلف أنواعه، وكذا نشاط وكالات كراء السيارات، حيث أدى ذلك إلى انخفاض عدد الملفات المودعة خلال تلك السنة ليصل إلى حدود 3%.

وعاودت النسبة في الارتفاع خلال سنة 2014 لتصل إلى نسبة 12% أين سجل القطاع الفلاحي أكبر عدد للملفات المودعة لدى الصندوق مقارنة بالقطاعات الأخرى، وابتداء من سنة 2015 إلى غاية 2018 قل عدد الملفات بشكل رهيب، ويعود ذلك بشكل أساسي إلى سياسة التقشف التي انتهجتها الدولة وكذلك إلى تجميد عدة نشاطات.

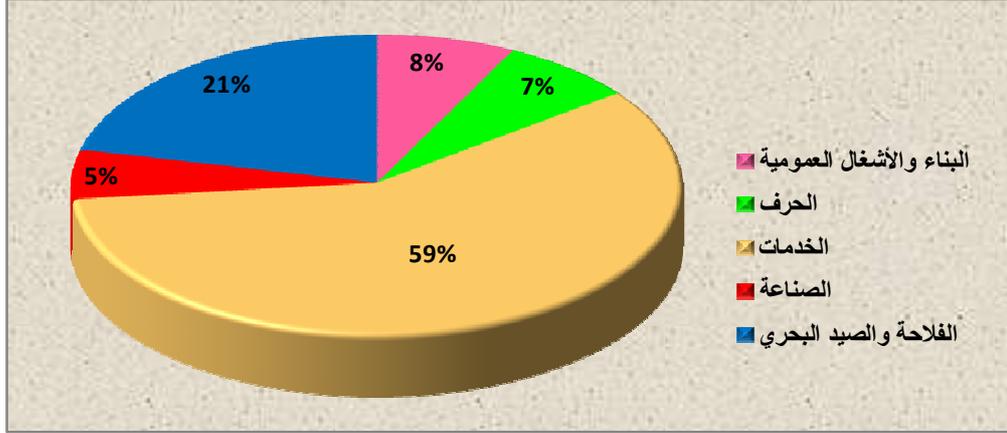
إن استخدام المخططات البيانية يسهل للقارئ الاستيعاب المباشر للبيانات والعلاقات التي تربط بينها، وعلى هذا الأساس، يسعى الباحث إلى بلورة مختلف الجداول التي تتضمن إحصائيات بيانية وتحويلها إلى مختلف أنواع المنحنيات، وانطلاقا من الجدول السابق نوضح عدد الملفات المودعة لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية تلمسان للفترة الممتدة من سنة 2004 إلى غاية سنة 2018، وذلك وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (21) : تطور عدد الملفات المودعة من سنة 2004 إلى سنة 2018



وفي ذات السياق وانطلاقا من نفس الجدول نستشف بيانيا عن طريق الدوائر النسبية، نسب توزيع أعداد الملفات المودعة حسب قطاعات النشاط، وهذا ضمن تفاصيل الشكل التالي:

الشكل رقم (22): عدد الملفات المودعة حسب قطاع النشاط من سنة 2004 إلى سنة 2018



من خلال قراءتنا الأولية لهذا الشكل، نسجل أن قطاع الخدمات يمثل نسبة 59% بعدد ملفات يتمثل في 7182 ملفا منها 4609 ملفا لنشاط النقل فقط بمختلف أنواعه، وهو ما يعكس استقطاب هذا القطاع لفئة الشباب حاملي المشاريع، ويليه قطاع الزراعة بـ 2631 ملفا مسجلا بذلك نسبة 21%، أما بقية القطاعات فكانت آخر اهتمامات أصحاب المشاريع بنسب متقاربة ما بين 8% و5% كقطاع الأشغال العمومية والبناء وقطاعي الحرف والصناعة.

ثانياً: الملفات المقبولة من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل

من خلال الجدول المذكور أسفله، سوف نتطرق لدراسة مجموعة من البيانات الإحصائية والمتضمنة عدد ونسب الملفات التي تم قبولها من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل وهي اللجنة المخولة للدراسة التقنية للملفات المودعة من طرف ذوي المشاريع، للفترة الزمنية الممتدة من سنة 2004 إلى غاية سنة 2018 حسب قطاع النشاط، وذلك وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (20): الملفات المقبولة للتمويل بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

وكالة تلمسان، للفترة الممتدة من سنة 2004 إلى 2018

المجموع	البناء والأشغال العمومية	الحرف	الخدمات	الصناعة	الزراعة والصيد البحري	قطاع النشاط السنوات
269	32	12	125	18	82	2004
402	32	22	231	36	81	2005
273	17	13	189	14	40	2006
230	15	09	179	11	16	2007
330	24	09	271	13	13	2008
608	27	10	545	08	18	2009
1077	21	19	1007	12	18	2010
2211	135	76	1536	92	372	2011
297	57	36	80	33	91	2012
492	62	69	129	43	189	2013
1180	97	147	231	102	603	2014
379	25	46	42	16	250	2015
151	02	07	09	09	124	2016

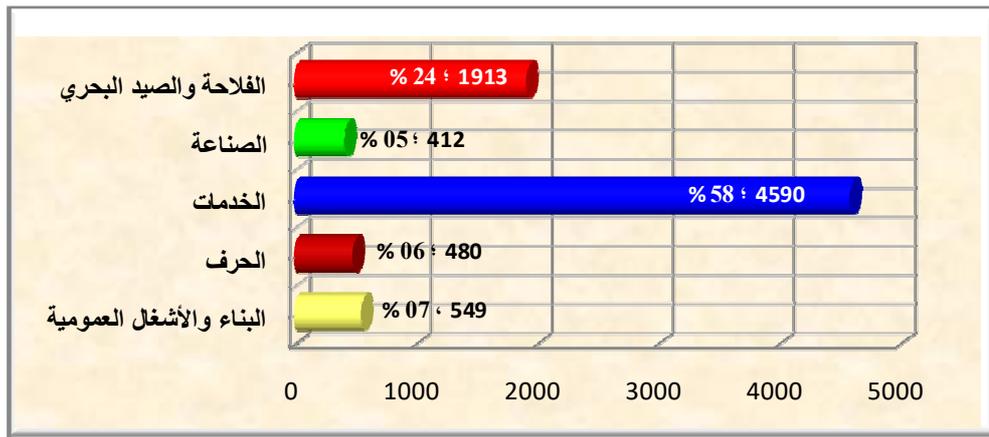
25	03	03	09	02	08	2017
20	00	02	07	03	08	ماي 2018
7944	549	480	4590	412	1913	المجموع
100%	7%	6%	58%	5%	24%	النسبة %

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

تشير البيانات المذكورة في الجدول أعلاه، أن العدد الإجمالي للملفات المقبولة خلال الفترة الزمنية الممتدة من سنة 2004 إلى سنة 2018 بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للوكالة المحلية بتلمسان هو 7944 ملفا من أصل 12265 وهو ما يمثل نسبة القبول بـ 65%، وما تبقى أي نسبة 35% تمثل الملفات المرفوضة من طرف اللجنة أن تلك الملفات تستوجب إعادة النظر في دراستها التقنية والاقتصادية.

ومن أجل توضيح دلالات الجدول بشكل يستقطب اهتمام القارئ، ارتأينا تحويل تلك البيانات الإحصائية إلى رسومات بيانية كما هي مبينة فيما يلي:

الشكل رقم (23): توزيع الملفات المقبولة للتمويل من طرف الصندوق حسب قطاع النشاط من سنة 2004 إلى سنة 2018



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان، والمذكورة في الجدول أعلاه.

إن نسب قبول الملفات من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل كانت متطابقة تماما مع العدد الإجمالي للملفات المودعة لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، حيث سيطر قطاع الخدمات بسنة تفوق 58% وهي تؤكد دوما سيطرة نشاط النقل بمختلف أنواعه مقارنة مع الأنشطة الأخرى التي تراوحت نسب قبول ملفاتها ما بين 05% و 07%، ما عدا قطاع الزراعة والصيد البحري الذي سجل نسبة أعلى مقارنة بها لتصل النسبة إلى 24%.

ثالثا: المشاريع الممولة من طرف الوكالة المحلية لـ "CNAC":

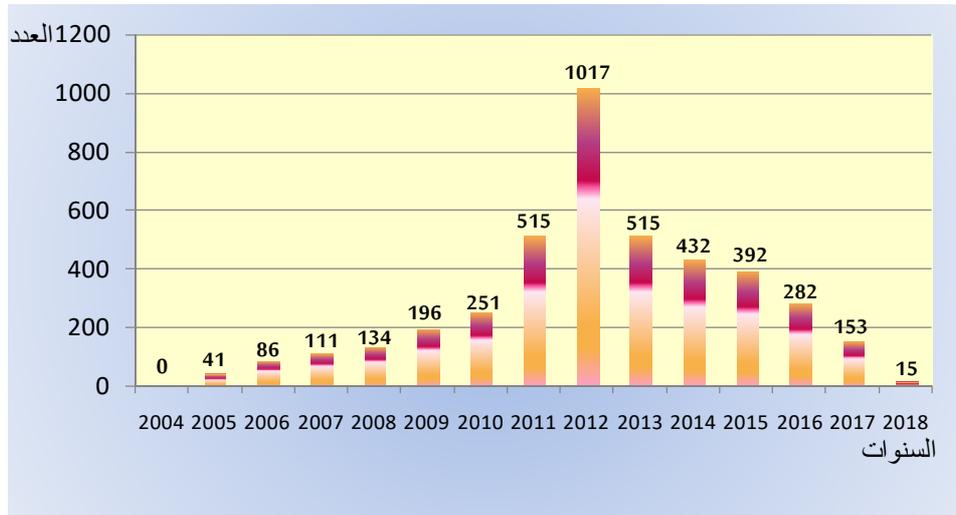
بعد تحليل لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل للملفات المودعة لدى وكالة "CNAC" المحلية بتلمسان من سنة 2005 إلى سنة 2018 تم قبول البعض منها بنسب متفاوتة بين قطاعات النشاط وهي تعكس أيضا هيمنة قطاع الخدمات على القطاعات الأخرى، كما هي مبينة وفق الجدول التالي:

جدول رقم (21): عدد المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط من سنة 2004 إلى سنة 2018

قطاع النشاط السنوات	الصيد البحري	الفلاحة والصيد البحري	الصناعة	الخدمات	الحرف	البناء والأشغال العمومية	المجموع	النسبة
2004	-	-	-	-	-	-	-	-
2005	0	03	28	03	07	41	0,99 %	
2006	10	05	61	05	86	2,08 %		
2007	02	08	86	06	111	2,68 %		
2008	13	05	106	04	134	3,24 %		
2009	05	08	168	02	196	4,73 %		
2010	06	01	233	02	251	6,06 %		
2011	03	02	493	07	515	12,44 %		
2012	46	17	924	05	1017	24,57 %		
2013	87	30	325	19	515	12,44 %		
2014	122	34	191	33	432	10,43 %		
2015	229	30	72	32	392	9,47 %		
2016	180	18	43	28	282	6,81 %		
2017	112	13	12	07	153	3,70 %		
ماي 2018	11	0	02	01	15	0,36 %		
المجموع	826	174	2742	154	244	4140	100 %	
النسبة %	20 %	4 %	66 %	4 %	5 %	100 %		

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على المعطيات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان ويمكن تلخيص هذا الجدول من خلال الشكل الموالي، لإظهار أن عدد الملفات كان في ذروته سنة 2012 جراء تلك التسهيلات والامتيازات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والمذكورة سالفًا.

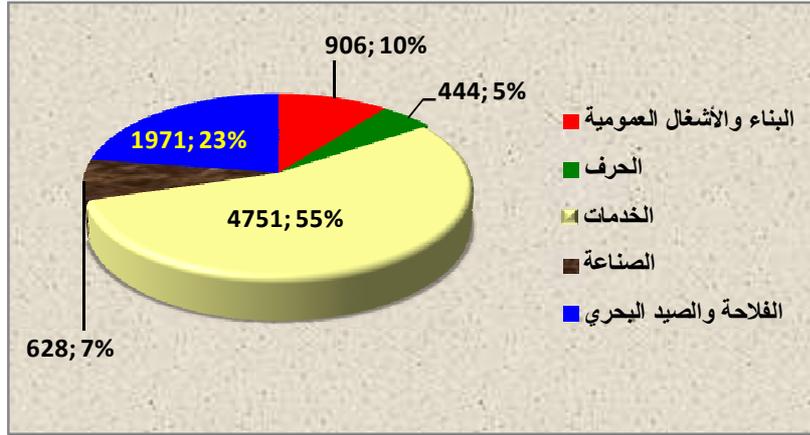
الشكل رقم (24): عدد المشاريع الممولة من سنة 2004 إلى سنة 2018



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

وفي حالة توزيع هذه الأعداد من الملفات الممولة حسب قطاع النشاط للفترة ذاتها من السنوات نحصل على الشكل الموالي، والذي يبين مدى هيمنة قطاع الخدمات في نسبة عدد المشاريع الممولة مقارنة مع القطاعات الأخرى .

الشكل رقم (25) : عدد المشاريع الممولة من سنة 2005 إلى سنة 2018 حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان.

رابعا : عدد مناصب الشغل المحتمل توفيرها:

إن صانع القرار في الجزائر، اعتمد على هيئة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة كخيار استراتيجي وبديل فعال للنهوض بالمؤسسات الصغيرة بغية تحقيق التنمية في شتى المجالات، لما لهذه المؤسسات من قدرة فائقة في التكيف مع تفاعلات البيئة الدائمة التغيير. إن هذه السياسة وفرت العديد من مناصب الشغل لعدد كبير من البطالين ضمن مختلف قطاعات النشاط، فمن خلال الجدول الموالي سوف نتطرق لبعض الإحصائيات المتعلقة احتمالية توفير مناصب الشغل حسب قطاع النشاط وفق المعطيات التالية:

جدول رقم (22): عدد مناصب الشغل المحتملة حسب قطاع النشاط من سنة 2004 إلى سنة 2018

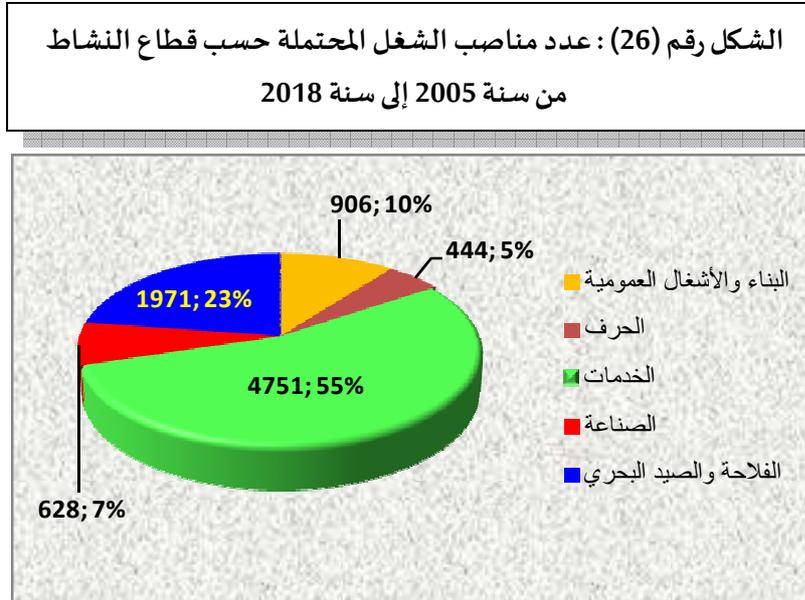
قطاع النشاط	الزراعة والصيد البحري	الصناعة	الخدمات	الحرف	البناء والإشغال العمومية	المجموع
2004	-	-	-	-	-	-
2005	0	16	58	11	54	139
2006	32	21	102	22	31	208
2007	08	36	204	20	45	313
2008	51	22	187	13	34	307
2009	69	54	484	19	74	700
2010	16	03	380	06	35	440
2011	07	06	816	20	32	881
2012	111	44	1425	16	68	1664

1048	178	46	497	112	215	2013
973	186	89	298	116	284	2014
949	94	86	172	94	503	2015
692	46	74	96	67	409	2016
357	27	21	30	37	242	2017
29	02	01	02	00	24	ماي 2018
8700	906	444	4751	628	1971	المجموع
100%	10%	5 %	55 %	7 %	23 %	النسبة%

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

ولقد تم فعلا كما هو مبين في الجدول أعلاه، استحداث 8700 منصب شغل من أصل 4140 مشروعا ممولا حسب طبيعة الأنشطة، حيث أن قطاع الخدمات قد يخلق لنا 7514 منصب شغل أي بنسبة 55% ثم يليه قطاع الفلاحة ب 1971 منصب شغل أي بنسبة 23 % والباقي موزع بين القطاعات الأخرى حسب النسب المبينة في الجدول أعلاه.

فمن خلال المعطيات السابق ذكرها في الجدول المذكور أعلاه، ولتوضيح نسب وأعداد مناصب الشغل المحتملة بسوق العمل المحلي بولاية تلمسان للفترة الممتدة من سنة 2005 إلى سنة 2018، اقترحنا الشكل الموالي الذي يتضمن دوائر نسبية تسهل للقارئ استيعاب المعلومات بطريقة سهلة.



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

وتجدر الإشارة إلى أن خلاصة ما تم طرحه من إحصائيات سواء من خلال الجداول المعتمدة أو تلك التي كانت مبينة ضمن منحنيات بيانية أو أعمدة صاعدة أو دوائر نسبية، تضمنت هيمنة قطاع الخدمات على القطاعات الأخرى بسبب أن الخدمات المقدمة للمواطن متعددة ومتشعبة تمس

مختلف جوانب الحياة، فكان من ذلك أن قطاع الخدمات شمل عدة نشاطات منها وكالات الاتصال، ومدارس تعليم السياقية، والمهن الحرة (المحماة؛ الأطباء...)، كما شملت تخصصات أخرى مثل: كهربائي متنقل، وشركات التنظيف، وخدمات كراء قوارب النزهة، بالإضافة إلى ميكانيكي سيارات متنقل، وكراء معدات وأدوات البناء، والنقل بمختلف أنواعه، وصناعة الحلويات، ومحلات الأكل الخفيف، والمطاعم الكاملة، وشركة تسيير سيارات الأجرة، وجراحة الأسنان، ومكاتب الدراسات، وخدمات الإسعاف،... الخ.

المطلب الثاني: إحصائيات حول سوق العمل المحلي في إطار جهاز القرض المصغر (ANGEM)

تعتبر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من أهم هياكل دعم وتعزيز قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الوطني والمحلي، حيث ساهمت هذه الهيئة المحلية بولاية تلمسان في الحد من مشكلة البطالة وتحقيق نوع من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال منح قروض مصغرة إلى الشباب الراغب في إنشاء مشروع مصغر، ومن خلال النقاط التالية سوف نوضح جملة من البيانات لرصد نشاطات الوكالة وتفاعلها مع مختلف البنوك وذلك وفق ما يلي:

أولاً: حوصلة نشاطات الوكالة الوطنية للقرض المصغر (فرع تلمسان):

بعد توفير طالبي القروض لكل الشروط المقترحة من طرف الوكالة الوطنية للقرض المصغر للاستفادة من صيغ التمويل المتوفرة لديها، لاسيما تلك المشاريع التي تستقطب اهتمام العديد من فئات المجتمع بحكم خصوصيات التمويل المنتهجة، تستقبل الوكالة العديد من الملفات لدراستها، ومن خلال النقاط التالية يتطرق الباحث لتقديم حوصلة نشاطات الوكالة من تاريخ الإنشاء إلى أبريل 2017، مع وصف وتحليل جملة من البيانات التي تخص الملفات المؤهلة والملفات الممولة.

(1)- نشاطات الوكالة من تاريخ الإنشاء إلى أبريل 2017:

إن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تشرف على تسيير صيغتين للتمويل في إطار القرض المصغر، ابتداء من السلفة بدون فوائد تمنحها الوكالة والتي لا تتجاوز 100.000 دج، وصولاً إلى قروض معتبرة بدون فوائد (التي لا تتجاوز 1.000.000 دج) تستدعي تركيباً مالياً مع إحدى البنوك.

كما تسعى الوكالة إلى إعداد حصيلة شاملة لمختلف المؤشرات الضرورية لدراسة مدى مساهمة هذا الجهاز في ترقية التشغيل على المستوى المحلي بولاية تلمسان، بالإضافة إلى تطور ملفات المستفيدين من القروض حسب مختلف الصيغ المتوفرة، وهو ما يبينه الباحث من خلال الجدول الموالي:

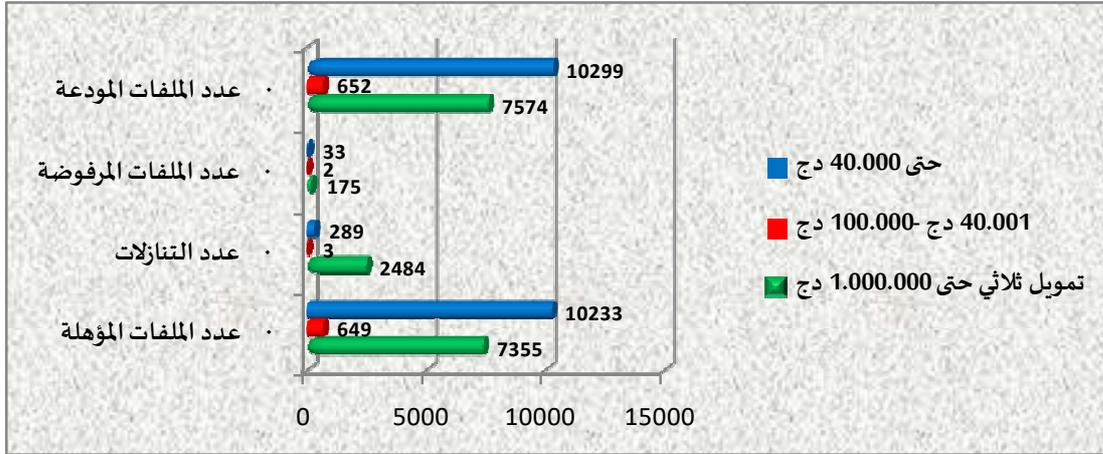
جدول رقم (23): تقييم نشاط الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع تلمسان
منذ إنشائها إلى غاية 30 أفريل 2017

المجموع	برامج التمويل			الحصيلة العامة للملفات المعالجة
	تمويل ثلاثي حتى 1.000.000 دج	40.001 دج - 100.000 دج	حتى 40.000 دج	
40682				• عدد الزيارات المتلقاة
18525	7574	652	10299	• عدد الملفات المودعة
19	9	5	5	• عدد لجان التأهيل والتمويل (CEF)
210	175	2	33	• عدد الملفات المرفوضة
2776	2484	3	289	• عدد التنازلات، ومنها:
0	0	0	0	- قبل الحصول على التأهيل:
1941	1921	0	20	- بعد الحصول على التأهيل وقبل التمويل:
835	563	3	269	- بعد التمويل:
78	44	1	33	• العدد الإجمالي للملفات قيد الدراسة:
18237	7355	649	10233	• عدد الملفات المؤهلة:
3724	3724			• عدد الملفات الموجهة للبنوك:
2925	2925			• عدد إخطارات الاتفاقيات البنكية، ومنها:
677	677			- البنك الوطني الجزائري (BNA):
527	527			- بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR):
545	545			- بنك التنمية المحلية (BDL):
507	507			- البنك الخارجي الجزائري (BEA):
493	493			- القرض الشعبي الجزائري (CPA):
1708	1708			• عدد القروض البنكية:
13159	2857	623	9679	• عدد مناصب الشغل المستحدثة:

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع تلمسان

إن ما لا تستطيع الجداول البيانية توضيحه بصورة سلسة للمعلومات اللازمة للتحليل، جعل من الباحث يعتمد على مجموعة من الرسومات البيانية لتجزئة الجدول المذكور أعلاه، مما يزيد من تأثير المعلومات التي تجذب اهتمام القارئ، فعرض البيانات التخطيطية أو البيانية يجعل من السهل على الشخص العادي فهم بياناته ورصد بيانات الحقائق والظواهر بطريقة مباشرة، وهو ما نوضحه فيما يلي حول تقييم شامل لنشاطات الوكالة الوطنية للقرض المصغر فرع تلمسان وفق التخطيطات التالية:

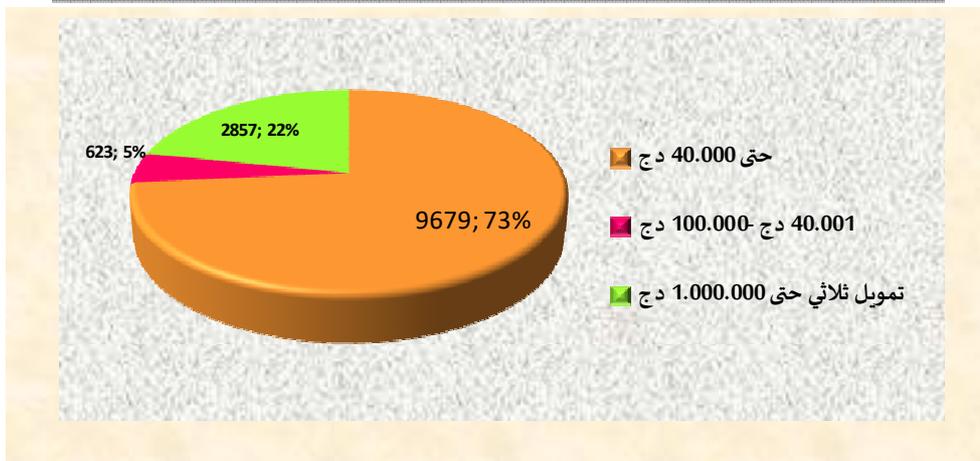
الشكل رقم (27): تطور عدد الملفات من تاريخ الإنشاء إلى 30 أبريل 2017 حسب مختلف صيغ التمويل



اعتمادا على هذا الشكل الذي يوضح عدد الملفات المؤهلة خلال الفترة المعنية بالدراسة يناهز 18237 ملفا، وبيانات الجدول رقم 23 المشار إليه أعلاه الذي يوضح أن العدد الإجمالي للملفات الممولة من طرف القروض هو 1708 ملفا، نشير إلى تلك الفجوة الكبيرة بين عدد الملفات المؤهلة وما يقابلها من ملفات مقبولة للتمويل من طرف البنوك، وهو ما يعكس صعوبة الحصول على التمويل البنكي.

إن اعتماد الوكالة على مختلف صيغ التمويل مكن من استحداث العديد من مناصب الشغل في العديد من القطاعات، والتي سنوضحها من خلال الشكل الموالي ونقسمها حسب مختلف صيغ التمويل.

الشكل رقم (28): المناصب المستحدثة من تاريخ الإنشاء إلى 30 أبريل 2017 حسب مختلف صيغ التمويل



توضح نسب مناصب الشغل المستحدثة توجه المستفيدين من الخدمات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى صيغة التمويل التي تقل عن 40000 دج بنسبة فاقت 73 % والمخصصة أساسا لشراء المواد الأولية لاستكمال مشاريعهم. ويليها استفادة العديد من الشباب على مشاريع ضمن نمط التمويل الثلاثي والتي لا تتجاوز قيمتها 1000000 دج بنسبة ناهزت 22 % وهي تبين مدى اهتمام الشباب بمجال المؤسسات المصغرة ودورها في امتصاص البطالة.

(2)- الملفات المؤهلة (Dossiers éligibles) حسب قطاع النشاط:

اعتمادا على البيانات الموفرة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع تلمسان للحصائل السنوية الممتدة من سنة 2017 إلى سنة 2022 والتي تخص الملفات المؤهلة، تمكن الباحث من استخلاص تمثيل الجدول التالي والذي يعتمد على بيانات ذات سمات كمية تعكس توزيع مختلف الملفات حسب قطاع النشاط:

جدول رقم (24): حوصلة الملفات المؤهلة من طرف وكالة "ANGEM"

للفترة الممتدة من سنة 2017 إلى سنة 2022 حسب قطاع النشاط

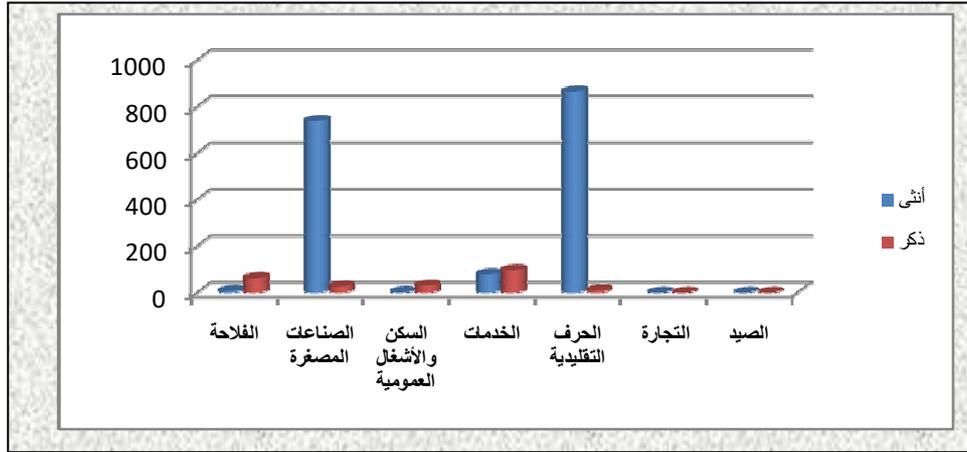
المجموع/القطاع	صيغ التمويل									قطاع النشاط		
	التمويل الثلاثي حتى 1000000 دج			من 40001 دج إلى 100000 دج			حتى 40000 دج					
	مجموع	ذكر	أنثى	مجموع	ذكر	أنثى	مجموع	ذكر	أنثى			
225	201	24	94	84	10	62	55	7	69	62	7	الزراعة
923	119	804	99	68	31	59	25	34	765	26	739	الصناعات المصغرة
162	162	0	100	100	0	35	35	0	33	30	3	السكن والأشغال العمومية
500	327	173	260	194	66	59	34	25	175	96	79	الخدمات
987	32	955	37	7	30	75	15	60	875	10	865	الحرف التقليدية
365	291	74	365	291	74	0	0	0	0	0	0	التجارة
35	35	0	35	35	0	0	0	0	0	0	0	الصيد
3197	1167	2030	990	779	211	290	164	126	1917	224	1693	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض- فرع تلمسان.

إذا أخذنا جميع صيغ التمويل بعين الاعتبار ووزعناها على مختلف قطاعات النشاط فإننا نلاحظ من خلال هذا الجدول هيمنة قطاع الحرف التقليدية بـ 987 ملفا ويقترّب منه قطاع الصناعات الصغيرة بـ 923 ملفا ويتّزّل ترتيب هذه البيانات كل من قطاع الصيد بـ 35 ملف و قبله قطاع السكن والأشغال العمومية بـ 162 ملفا.

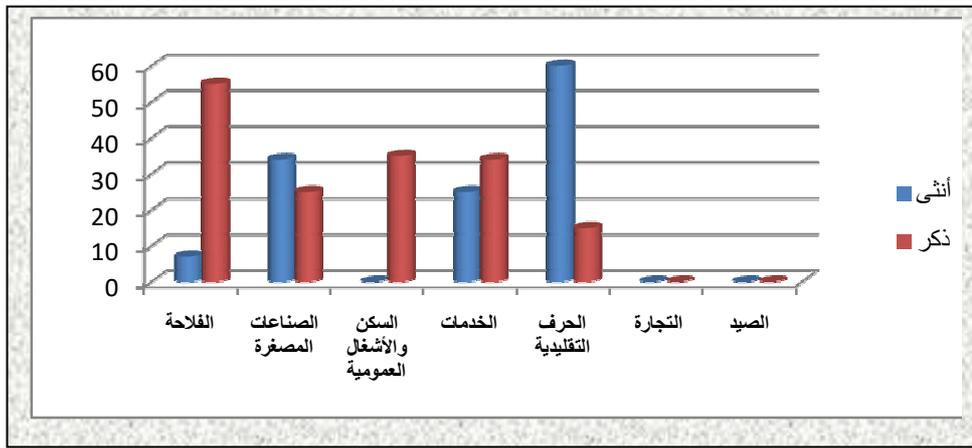
وعموما تشير الإحصائيات إلى أن أكبر عدد للملفات المؤهلة شمل صيغة شراء المواد الأولية بـ 1917 ملفا (1693 إناث و 224 ذكور) بنسبة تقدر بـ 60 % وهو ما يعكس اهتمام المرأة الماكثة بالبيت بهذا النوع من صيغ التمويل، وتليه بعد ذلك صيغة التمويل الثلاثي بعدد يتمثل في 990 ملفا (779 ذكور و 211 إناث) بنسبة تقدر بـ 31 % ثم صيغة التمويل المتراوحة بين 40001 دج و 100000 دج بعدد ملفات قدره 290 ملفا أي بنسبة تقدر بـ 09 %.

الشكل رقم (29): توزيع الملفات المؤهلة حسب الجنس وصيغة التمويل حتى 40000 دج



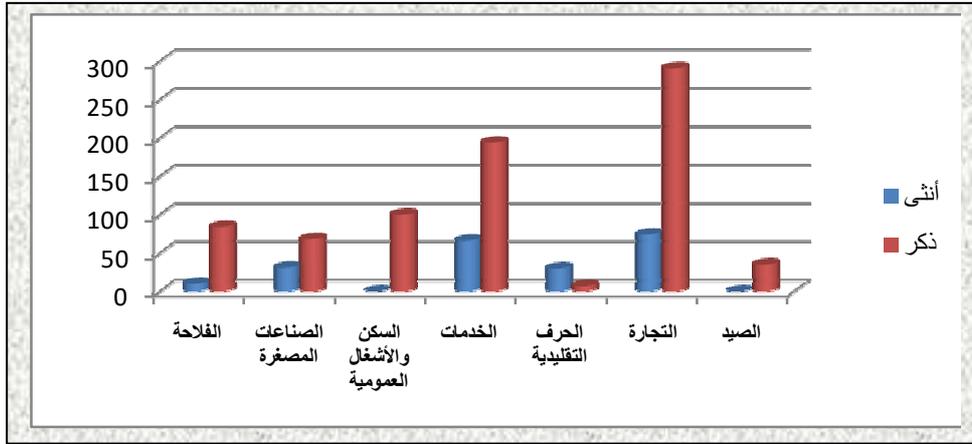
خلال الفترة الممتدة من سنة 2017 إلى سنة 2022، وضمن صيغة التمويل المتمثلة في شراء المواد الأولية أي الصيغة التي تصل فيها قيمة التمويل إلى 40000 دج، نلاحظ من خلال هذا الشكل هيمنة الإناث مقارنة بالذكور في عدد الملفات المؤهلة والمودعة لدى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وهو ما يعكس اهتمام الإناث بهذا النوع من الدعم لاسيما في قطاعات الحرف التقليدية والصناعات المصغرة.

الشكل رقم (30): توزيع الملفات المؤهلة حسب الجنس وصيغة التمويل من 40001 دج إلى 100000 دج



تختلف صيغة التمويل من 40001 دج إلى 100000 دج عن سابقتها، حيث سجلنا تقريبا في عدد الملفات المؤهلة بين الإناث والذكور في معظم قطاعات النشاط، باستثناء قطاع الزراعة الذي عرف هيمنة الذكور وهو ما يعكس ميول الشباب الذكور إلى الجانب الفلاحي، وكذا قطاع الحرف التقليدية الذي يبين هيمنة الإناث على الذكور في اختصاص تحبذه النساء الماكثات بالبيت.

الشكل رقم (31): توزيع الملفات المؤهلة حسب الجنس وصيغة التمويل الثلاثي في حدود 1000000 دج



أما صيغة التمويل الثلاثي التي تصل إلى مليون دج فلقد شهدت الملفات المؤهلة هيمنة الذكور في كل قطاعات النشاط باستثناء قطاع الحرف التقليدية، حيث كان للذكور مشاريع متنوعة سيطر فيها قطاع التجارة ثم قطاع الخدمات وبنسب أقل قطاع الأشغال العمومية والقطاع الفلاحي. (3)- الملفات الممولة (Dossiers financés) حسب قطاع النشاط:

نحاول من خلال هذا المحور رصد حوصلة نشاط الوكالة فيما يخص الملفات الممولة أي ما يقابلها من مؤسسات مصغرة مستفيدة من امتيازات الوكالة، ويتم ذلك من خلال الجدول الموالي الذي يضم عدة مؤشرات لبيانات كمية خلال الفترة الممتدة من سنة 2017 إلى سنة 2022، تشمل مختلف قطاعات النشاط وتوزيعها حسب معيار الجنس (ذكر - أنثى) وكذا معيار صيغة التمويل (شراء المواد الأولية- التمويل الثلاثي)، وذلك وفق ما يلي:

جدول رقم (25): حوصلة حول الملفات الممولة من طرف وكالة "ANGEM" للفترة الممتدة من سنة 2017 إلى سنة 2022 حسب قطاع النشاط

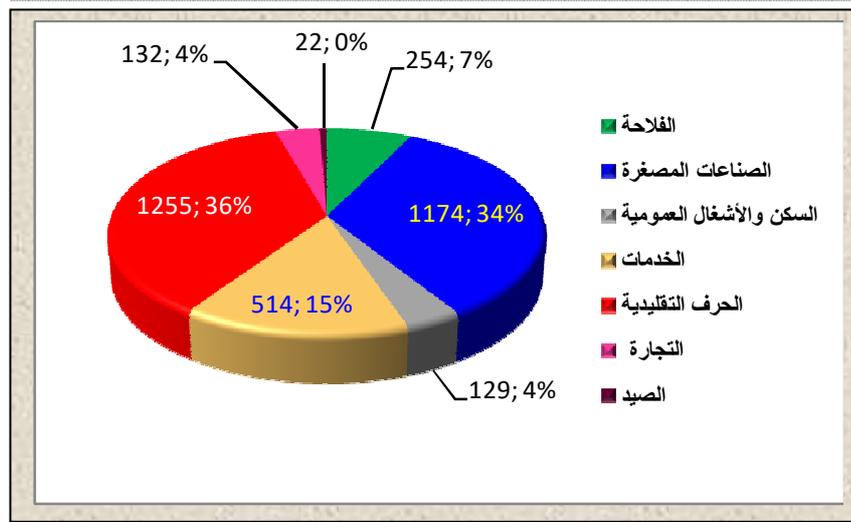
المجموع/القطاع	صيغ التمويل									قطاع النشاط		
	التمويل الثلاثي حتى 1000000 دج			من 40001 دج إلى 100000 دج			حتى 40000 دج					
	مجموع	ذكر	أنثى	مجموع	ذكر	أنثى	مجموع	ذكر	أنثى			
254	218	36	94	80	14	72	64	8	88	74	14	الزراعة
1174	85	1089	44	21	23	66	29	37	1064	35	1029	الصناعات الصغيرة
129	128	1	50	50	0	42	41	1	37	37	0	السكن والأشغال العمومية
514	334	180	208	179	29	69	39	30	237	116	121	الخدمات
1255	51	1204	13	9	4	86	23	63	1156	19	1137	الحرف التقليدية
132	99	33	132	99	33	0	0	0	0	0	0	التجارة
22	22	0	22	22	0	0	0	0	0	0	0	الصيد
3480	937	2543	563	460	103	335	196	139	2582	281	2301	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض- فرع تلمسان.

حسب معطيات الجدول، يتضح لنا أن وكالة "ANGEM" المحلية بولاية تلمسان، وخلال الفترة الممتدة من سنة 2017 إلى سنة 2022، قد ساهمت في إنشاء 3480 مؤسسة مصغرة وهي أكبر، بمقارنة بسيطة، من العدد الإجمالي للملفات المؤهلة من سنة 2017 إلى سنة 2022، ويبدو ذلك غير منطقيًا، وبعد طرحنا استفسارًا حول هذه البيانات، تم التوضيح من طرف مسؤولي الوكالة أن هناك عدة ملفات كانت مؤهلة خلال سنوات 2014 و 2015 و 2016 ولم يتم تمويلها فعليًا إلا خلال فترة هذه الحوصلة من سنة 2017 إلى سنة 2022.

ومن خلال هذا الجدول، نلاحظ أن وكالة ANGEM ساهمت في تمويل العديد من المشاريع، حسب مختلف الصيغ المعتمدة وموزعة عبر مختلف القطاعات، حيث يتصدرها قطاع الحرف التقليدية بـ 1255 ملفًا ما يمثل نسبة 36% وهي نسبة متقاربة من قطاع الصناعات المصغرة بنسبة 34% مقابل لـ 1174 ملفًا ممولًا، وهو ما يعكس اهتمام المرأة الماكثة بالبيت لمثل هذا النوع من آليات الدعم، ويمكن تمثيل هذه البيانات من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (32): الملفات الممولة من طرف وكالة "ANGEM" من سنة 2017 إلى سنة 2022 حسب قطاع النشاط



ويأتي في المرتبة الثالثة قطاع الخدمات الذي يشهد اهتمامًا متوسطًا بنسبة 15% تمثل 514 ملفًا ممولًا، أما بقية القطاع والمتمثلة في الفلاحة والسكن والأشغال العمومية والتجارة والصيد فلم تتجاوز نسبة 7% لتشير إلى عدم الاهتمام بها من طرف المستفيدين من هذه الصيغ والتي لا يمكن أن تتجاوز 1000000 دج.

ثانياً: تكامل البنوك التجارية مع وكالة "ANGEM" في تمويل المؤسسات المصغرة:

سوف نتطرق من خلال هذا المحور إلى جانب إحصائي يشمل وضعية ملفات تمويل المؤسسات وتفاعلها بين وكالة "ANGEM" والمؤسسات التمويلية والمتمثلة أساسًا في البنوك المحلية بولاية تلمسان من جهة، ورصد مساهمة تلك البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1- حالة ملفات تمويل المؤسسات بين الوكالة والبنوك:

لقد تم اعتماد البنوك كشركاء اقتصاديين في عملية تطوير سياسات التشغيل المحلية، من خلال ذلك الدور الكبير والهام الذي تلعبه البنوك في إنشاء المؤسسات المصغرة بولاية تلمسان ضمن ما يدخل في إطار التمويل الثلاثي الذي سطرته وكالة "ANGEM".

وعلى إثر تحصل الشباب أصحاب المشاريع على شهادة التأهيل من طرف فرع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر يتوجهون إلى إحدى المؤسسات البنكية التي يرغبون في التعامل معها مرفوقين بملفاتهم الكاملة المسلمة إليهم من طرف أحد فروع الوكالة، أين يتم دراسة ملفاتهم من جديد وذلك بالتركيز على قدرة المشروع على تحقيق الأرباح المتوقعة في الآجال المحددة لتسديد القروض الممنوحة.

ومن خلال الجدول الموالي نستعرض وضعية الملفات الخاصة بإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتلمسان منذ إنشاء الوكالة إلى غاية فيفري 2016، مع تمثيل نسب الملفات الممولة من طرف البنوك.

جدول رقم (26): وضعية الملفات الخاصة بتمويل المؤسسات المصغرة بين الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والبنوك في ولاية تلمسان منذ إنشاء الوكالة إلى غاية فيفري 2016

البنك	عدد الملفات الممولة
بنك الفلاحة و التنمية الريفية BADR	451
البنك الوطني الجزائري BNA	430
بنك التنمية المحلية BDL	314
بنك الجزائر الخارجي BEA	276
القرض الشعبي الجزائري CPA	237
المجموع	1708

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع تلمسان

فخلال نفس فترة الدراسة، كان عدد الملفات المؤهلة في إطار نمط التمويل الثلاثي (7355) ملفا تم اعتماده من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، بينما عدد الملفات تم اعتمادها من طرف البنوك المحلية بتلمسان فتمثل في (1708) ملفا، وهو ما يعكس تلك الفجوة الحاصلة بين "ما هو مؤهل" وبين "ما هو ممول" فعليا، أي الفجوة الحاصلة بين رغبة الشباب الباحثين على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وبين ما هو متاح على أرض الواقع من تمويلات بنكية.

وهنا يطرح السؤال، ما هو الدور الذي تلعبه تلك الاتفاقيات المبرمة بين المؤسسات البنكية ووكالات دعم وترقية سياسات التشغيل المحلية؟ ومن أجل تجاوز كل تلك العقبات الحاصلة في إطار التمويل الثلاثي (صاحب المشروع-الوكالة-البنك) يستوجب الأمر وضع دراسات جادة تأخذ في الحسبان

طبيعة تلك المشاريع المقترحة من طرف الشباب حاملي المشاريع، ودعوة جميع الشركاء لاتخاذ القرارات المناسبة وفق دراسة الجدوى لمختلف المشاريع قبل توجيهها إلى البنوك، حتى يتسنى للجميع طرح انشغالاتهم وتقديم المؤشرات الحقيقية التي من شأنها تؤثر في عملية قبول أو رفض التمويل.

(2)- و وقع مساهمة البنوك في تمويل المؤسسات المصغرة:

إن تعدد البنوك بولاية تلمسان فتح الفرص أمام الشباب الباحثين عن مؤسسات تمويلية لإنجاح مشاريعهم، وهو ما يعكس أهمية تلك البنوك في المساهمة الفعلية في ترقية سياسات التشغيل المحلية، ومن بين البنوك المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتلمسان نذكر:

- بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR.
- البنك الوطني الجزائري BNA.
- بنك الجزائر الخارجي BEA.
- القرض الشعبي الجزائري CPA.
- بنك التنمية المحلية BDL.

وسوف نستعرض من خلال الجدول الموالي، مدى مساهمة البنوك التجارية في عملية تمويل

المؤسسات المصغرة حسب قطاع النشاط:

جدول رقم (27): وضعية عدد الملفات الممولة حسب كل بنك منذ إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

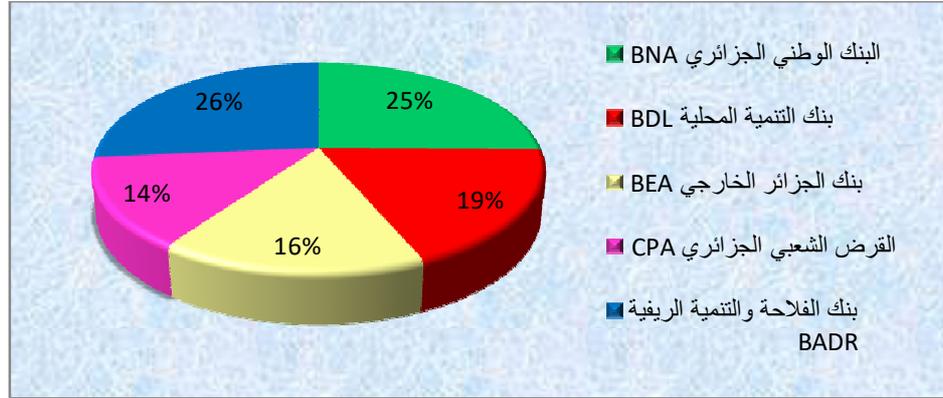
تلمسان إلى غاية أفريل 2017 وحسب مؤشري (قطاع النشاط – الجنس)

المجموع/القطاع	BADR		CPA		BEA		BDL		BNA		قطاع النشاط	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		
221	29	216	29	0	0	2	0	0	0	3	0	الفلاحة
19	3	1	0	4	0	4	0	4	1	6	2	الصناعات المصغرة
82	0	0	0	5	0	19	0	24	0	34	0	السكن والأشغال العمومية
1174	51	164	6	202	15	222	10	252	7	334	13	الخدمات
33	23	0	0	3	4	9	3	8	7	13	9	الحرف والصناعات التقليدية
23	13	0	0	1	3	3	2	8	3	10	6	التجارة
36	0	34	0	0	0	2	0	0	0	0	0	الصيد البحري
1588	119	415	35	215	22	261	15	296	18	400	30	المجموع/البنوك
1708		451		237		276		314		430		

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع تلمسان

لقد أوضحت بيانات الجدول السابق أن بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR كان أكثر استقطابا للشباب حاملي المشاريع المرافقين من طرف وكالة ANGEM بـ 451 ملفا، وذلك مقارنة ببقية البنوك، يليها البنك الوطني الجزائري BNA بـ 430 ملفا، وسنوضح من خلال الشكل الموالي تفاصيل هذه البيانات وتوزيعها حسب كل بنك وفق ما يلي:

الشكل رقم (33): عدد الملفات الممولة في وكالة ANGEM حسب كل بنك



وعموما قد توزعت الملفات بين البنوك وشملت عدة قطاعات، حيث كانت أكبر نسبة استفادة لقطاع الخدمات بـ 1225 ملفا وهو ما يعكس اهتمام أصحاب الشباب بالمشاريع الخدمائية كالنقل والحلاقة والحلويات وكذا ومكاتب الدراسات والمحاماة وغيرها، ثم يليها القطاع الفلاحي في المرتبة الثانية بـ 250 ملفا، أما بقيت الملفات فوزعت بنسب متقاربة بين قطاع السكن والأشغال العمومية، وقطاع الحرف والصناعات التقليدية، وقطاع الصيد البحري وقطاع التجارة، أما قطاع الصناعات المصغرة فلم يستقطب سوى 22 ملفا.

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية «ANADE» وأثرها على التشغيل المحلي
يسعى الباحث من خلال هذا المطلب إلى محاولة دراسة نشاط الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية على مستوى ولاية تلمسان، وذلك من خلال تحليل بعض الإحصائيات المرتبطة بتفاعل نشاطات ذوي المشاريع في سوق العمل المحلي، والموجهة لفئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة ويمتلكون مؤهلات أو مهارات مهنية، وكل ذلك ضمن بيئة إجرائية وتنظيمية معتمدة على مختلف البرامج والمساعدات التي توفرها هذه الهيئة.

وبعد أن تم تغيير تسمية "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب «ANSEJ»" بالتسمية الجديدة "الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية «ANADE»" وفق المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، تم تغيير شروط الاستفادة من إحدى صيغ الترقية وفق ما يلي:¹

- أن يكون سن حامل المشروع يتراوح ما بين 18 و 55 سنة؛
- أن يكون حامل المشروع ذوي شهادة أو تأهيل مهني و/أو له مهارات معرفية معترف بها بشهادة أو أي وثيقة مهنية أخرى؛
- أن يقدم حامل المشروع مساهمة شخصية مطابقة لأحد صيغ التمويل المختارة؛

¹ - الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، عبر الموقع: <http://www.ansej.org.dz/images/documents/depliant-final.pdf>.

• أن لا يكون حامل المشروع قد استفاد من إعانة لاستحداث نشاط ما من مختلف أجهزة الدعم.

فالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية سواء على المستوى الوطني أو المحلي تسعى إلى رفع مستوى نجاعة سياسات التشغيل، من خلال دعم ومرافقة الشباب ذوي المشاريع لتحقيق مشاريعهم الاستثمارية، وفق مجموعة من الإعانات وتخفيض نسب الفوائد.

هذه الإجراءات حفزت الشباب، على المستوى المحلي، على بلورة أفكارهم المقاولاتية ميدانيا من خلال التقدم إلى هذه الوكالة والاستفادة من شتى أنواع المرافقة والاستشارة والدعم.

وتعتبر الوكالة المحلية لتشغيل الشباب بولاية تلمسان كهيئة ذات طابع عمومي أنشئت سنة 1998، وتعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهي بذلك تسعى لوضع جهاز تنفيذ ذو مقاربة اقتصادية، يهدف إلى مساندة المجتمعات المتطورة من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لامتصاص البطالة من جهة وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية من جهة أخرى.

وبعد إدراج مصطلح المقاولاتية في الوكالة، أصبحت تركز على ترقية ونشر الفكر المقاولاتي لدى الشباب الباحثين عن سبل تحقيق مشاريعهم على أرض الواقع. وللوكالة المحلية بتلمسان عدة فروع أخرى تابعة لها عبر مجموعة من دوائر الولاية وتشمل كل فرع تلمسان وفرع مغنية وفرع الرمشي وفرع ندرومة وفرع سبدو.

ومن بين القطاعات الممولة عبر مختلف فروع الوكالة بولاية تلمسان نذكر ما يلي:

• قطاع الخدمات: وشمل جميع الخدمات المقدمة للشباب حيث تم إنشاء مؤسسات الإعلام الآلي والوكالات الإخبارية، وصناعة الحلويات والمخابز وكذلك المقاهي والمطاعم وكذا وكالات الاتصال.

• قطاع الصناعة: ويشمل الطباعة وصناعة الجلود والأحذية والبلاط وصناعة الأغذية الحيوانية.

• قطاع المباني والأشغال العمومية: وشملت كراء عتاد البناء ومنح أجهزة العتاد من مضخة الاسمنت وجرافة الأرض والرافعة.

• المهن الحرة: وشملت الحمامة ومكاتب الدراسات والطبيب العام والمختص والبيطري.

• الصيانة: وشملت صيانة الأجهزة الالكترونية وصيانة السيارات.

• خدمات الري: كل المشاريع المتعلقة بإنجاز وتهيئة قنوات الري والصرف الصحي.

• الصيد البحري: من خلال منح قوارب الصيد ومعداتهما.

• قطاع الحرف: وشمل الخياطة والنسيج والنجارة بأنواعها والترصيص والحدادة.

أولاً: حوصلة نشاطات الوكالة المحلية (ANSEJ/ANADE) من سنة 1997 إلى غاية 2008/12/31

منذ اعتماد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المحلية بولاية تلمسان على مختلف

الفروع التابعة لها عبر دوائر تلمسان ومغنية والرمشي وسبدو وندرومة، تم تسجيل العديد من

المؤسسات التي استفادت من إعانات مالية شملت مختلف أنماط التمويل وتعددت حول معظم قطاعات النشاط، وتوزيع ملفاتها عبر المؤسسات المالية المكلفة بالتمويل والمتمثلة في مختلف بنوك الولاية، بالإضافة إلى توزيع المشاريع بين الإناث والذكور وكل ذلك سنوضحه فيما يلي:

1- توزيع الملفات حسب صيغ التمويل:

كما أشرنا سابقا في الفصل الثاني أن هناك مجموعة من الصيغ اعتمدها الوكالة لتحديد طرق تمويل المشاريع المقترحة من طرف الشباب حاملي المشاريع، وفيما يلي نقدم بعض الإحصائيات لهذه المعطيات منذ سنة 1997 إلى غاية نهاية سنة 2008، باعتبار أن ولاية تلمسان كانت تعد بمثابة ولاية تجريبية في بداية تطبيق إجراءات الوكالة، وذلك وفق الجدول التالي:

جدول رقم (28): توزيع المشاريع الممولة من طرف وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008 حسب صيغ التمويل

صيغ التمويل	عدد المؤسسات الممولة	مبلغ الاستثمار (دج)	عدد مناصب الشغل المستحدثة
التمويل الذاتي	20	16773349	112
التمويل الثنائي	54	58965591	159
التمويل الثلاثي	3202	6638467367	9129
المجموع	3276	6714206307	9400

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى بيانات لوكالة (ANSEJ)/ANADE) فرع تلمسان

ونلاحظ من خلال الجدول أن الصيغة التي استدرجت جل الشباب حاملي المشاريع تمثلت في صيغة التمويل الثلاثي بـ 3202 مؤسسة ممولة وهو ما يعكس اعتماد أولئك الشباب على الطرف الثالث في شركاء تمويل المشاريع والمتمثلة في البنوك، أما التمويل الثنائي الذي يعتمد فقط على صاحب المشروع والقرض الممنوح من طرف الوكالة فكان العدد ضئيلا حيث لم يتجاوز 54 مؤسسة خلال كل تلك الفترة، بينما الصيغة المعتمدة على التمويل الذاتي والتي شملت 20 مؤسسة فهي تمثل أقل نسبة بل تكاد تنعدم مقارنة مع صيغة التمويل الثلاثي.

2- إسهام البنوك في عملية التمويل:

إن اعتماد صانع القرار بالجزائر على البنوك التجارية بصفقتها أهم الأجهزة المصرفية المتاحة والتي من شأنها المساهمة في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كان سندا قويا لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تقديم الدعم والقروض للشباب حاملي المشاريع وتوفير المزيد من مناصب الشغل، وهي بذلك تعزز تلك العلاقة الكامنة بين الشركاء المساهمين ضمن الاتفاقيات المبرمة في إطار برامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

ومن خلال الجدول الموالي، سوف نوضح مدى مساهمة البنوك في تمويل المشاريع التي تدخل في إطار برامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، عن طريق تحديد عدد المؤسسات الممولة حسب كل بنك، ومبالغ الاستثمار المعتمدة لذلك بالإضافة إلى ما تخلفه هذه الإجراءات من استحداث لمناصب شغل جديدة.

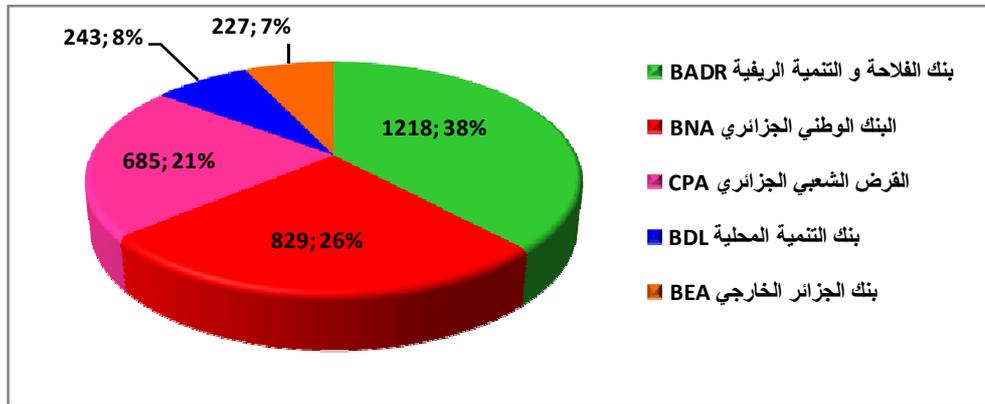
جدول رقم (29): إسهامات البنوك المحلية في تمويل المشاريع من طرف وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008

البنك	عدد المؤسسات الممولة	مبلغ الاستثمار (دج)	عدد مناصب الشغل المستحدثة
بنك الفلاحة و التنمية الريفية BADR	1218	2536000344	3146
البنك الوطني الجزائري BNA	829	1541888283	2619
القرض الشعبي الجزائري CPA	685	1528535167	1999
بنك التنمية المحلية BDL	243	479086626	726
بنك الجزائر الخارجي BEA	227	552956947	639
المجموع	3202	6638467367	91296

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى بيانات وكالة (ANSEJ) فرع تلمسان

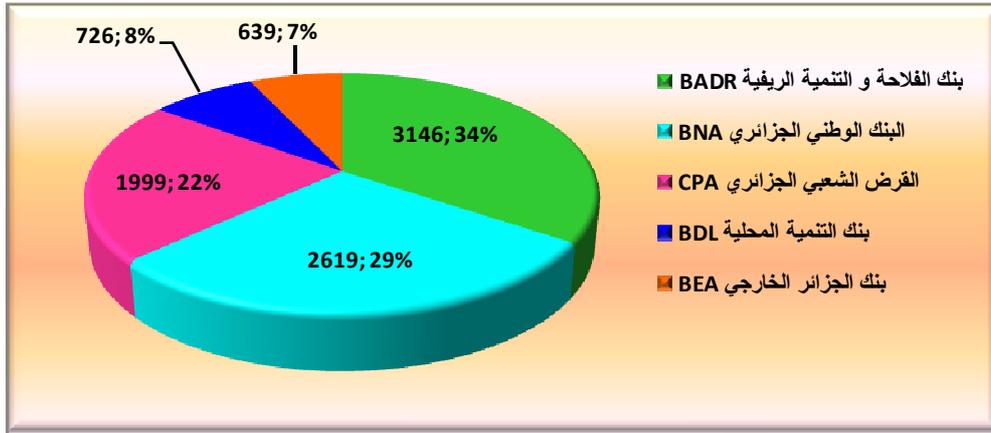
لقد أوضحت بيانات الجدول السابق أن بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR كان أكثر استقطابا للشباب حاملي المشاريع المرفقين من طرف وكالة ANSEJ بـ 1218 مؤسسة، وذلك مقارنة ببقية البنوك، ليلها البنك الوطني الجزائري BNA بـ 829 مؤسسة، ثم القرض الشعبي الجزائري CPA بـ 685 مؤسسة وتبقى إسهامات بنك الجزائر الخارجي BEA وبنك التنمية المحلية BDL تمثل نسب ما بين 7% و8%، وسنوضح من خلال الشكل الموالي تفاصيل هذه البيانات وتوزيعها حسب كل بنك وفق ما يلي:

الشكل رقم (34): عدد المؤسسات الممولة حسب البنوك ضمن وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008



أما بخصوص مناصب الشغل المستحدثة خلال نفس فترة الدراسة، فقد بينت معطيات الجدول السابق أن بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR كان أكثر استحداثا لمناصب الشغل بـ 3146 منصبا وشكلت مقارنة البنوك الأخرى نسبة 34%، أما المؤسسة المالية التي تلتها فتمثلت في البنك الوطني الجزائري BNA بـ 2619 منصبا بنسبة 29%، ثم القرض الشعبي الجزائري CPA بـ 1999 منصبا بنسبة 22%، ثم بنك التنمية المحلية BDL بـ 726 منصبا بنسبة 8%، وبنك الجزائر الخارجي BEA بـ 639 منصبا مستحددا بنسبة 7% وكل ذلك نوضحه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (35): عدد المناصب المستحدثة حسب البنوك ضمن وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008



3- إحصائيات حسب قطاع النشاط:

إن توزيع المؤسسات المصغرة المستفيدة من تمويل وكالة ANSEJ المحلية بتلمسان لم يقتصر على قطاع معين بذاته، بل تعددت النشاطات بين مختلف القطاعات ويرجع ذلك أساسا إلى ميول الشباب وتخصصاتهم، ومن خلال الجدول الموالي نوضح توزيع المؤسسات الممولة من طرف وكالة ANSEJ المحلية بتلمسان من 1997 إلى سنة 2008 وذلك حسب تعدد قطاع النشاط.

جدول رقم (30): توزيع المؤسسات الممولة من طرف وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008 حسب قطاع النشاط

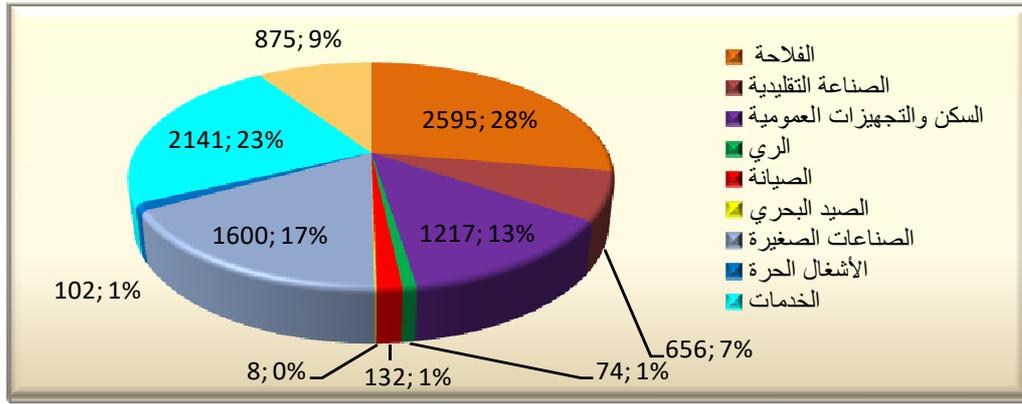
قطاع النشاط	عدد المؤسسات الممولة	مبلغ الاستثمار (دج)	عدد مناصب الشغل المستحدثة
الفلاحة	1027	2173109381	2595
الصناعة التقليدية	250	351621258	656
السكن والتجهيزات العمومية	174	357336386	1217
الري	10	27232349	74
الصيانة	54	81581930	132
الصيد البحري	2	10588978	8
الصناعات الصغيرة	399	1194192664	1600
الأشغال الحرة	53	62468032	102
الخدمات	869	1689173238	2141
النقل	438	766902089	875
المجموع	3276	6714206305	9400

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى بيانات وكالة (ANSEJ) فرع تلمسان

لقد سمحت سياسات دعم تشغيل الشباب باستحداث العديد من مناصب الشغل وتوزعت عبر مختلف القطاعات، ويوضح الجدول أعلاه عدد مناصب الشغل المستحدثة بولاية تلمسان منذ تاريخ الإنشاء إلى سنة 2008 بعدد إجمالي قدر بـ 9400 منصب شغل، حيث كان قطاع الفلاحة أكثر استحداثا لمناصب الشغل بعدد إجمالي قدره 2595 أي بنسبة 28% من العدد الإجمالي، يليه قطاع

الخدمات بـ 2141 منصب شغل بنسبة قدرت بـ 23 % وهي تعكس اهتمام الشباب بتقديم العديد من الخدمات لما تشمله من تعدد وتنوع في مجالاتها كمكاتب الدراسات والمحاماة ووكالات تعليم السياقة، وكراء معدات وأدوات البناء وغيرها، ويتذيل قائمة اهتمام الشباب قطاع الصيد البحري الذي يتجاوز نسبة 1 %، ونوضح البيانات المتعلقة بتوزيع المناصب الشغل المستحدثة عبر مختلف القطاعات وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (36): عدد المناصب المستحدثة حسب قطاع النشاط ضمن وكالة ANSEJ من 1997 إلى 2008



ثانيا: حوصلة نشاطات الوكالة المحلية (ANSEJ/ANADE) من سنة 2012 إلى 2015:

من خلال النشريات التي تعدها وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، تمكنا من إعداد الجدول الموالي والذي يعرض نشاطات الوكالة المحلية لدعم تشغيل الشباب بولاية تلمسان من سنة 2012 إلى سنة 2015 لعرض عدد الملفات الممولة وما قابلها من مبالغ استثمارية بالإضافة إلى ما تم استحداثه من مناصب شغل:

جدول رقم (31): تطور الملفات الممولة من طرف وكالة ANSEJ من 2012 إلى 2015

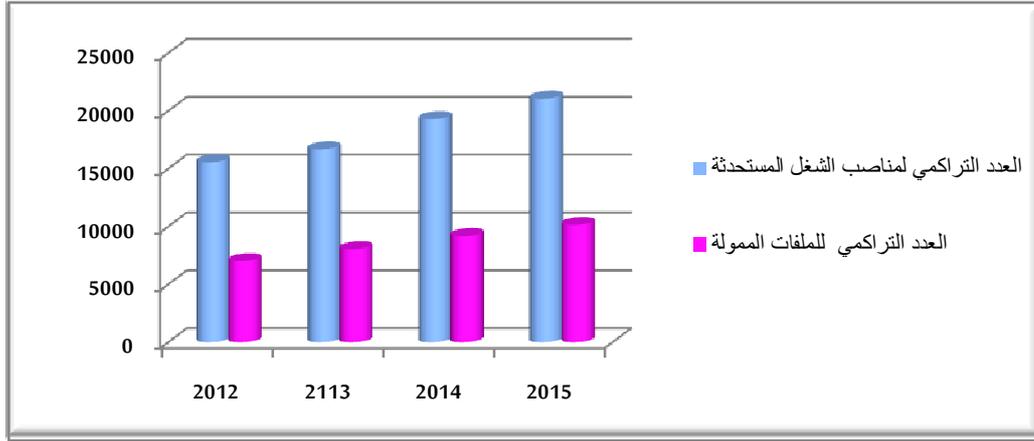
السنة	العدد التراكمي للملفات الممولة	مبلغ الاستثمار (دج)	العدد التراكمي لمناصب الشغل المستحدثة
2012	7001	19580848939	15568
2013	8053	23384093752	16676
2014	9188	27591258149	19280
2015	10144	31203347210	21063
المجموع	34386	101759548050	72587

المصدر: من إعداد الباحث استنادا على المراجع التالية:

- ✓ Ministère de l'industrie, de la petite et moyenne entreprise et de la promotion de l'investissement, bulletin d'information statistique de la PME n°21, 2012, sur le site : www.mipmepi.gov.dz, p41.
- ✓ Ministère de l'industrie et des Mines, bulletin d'information statistique de la PME, n° 23/2013, 25/2014, 27/2015.

ونوضح من خلال الشكل الموالي تطور أعداد مناصب الشغل المستحدثة للفترة الممتدة من سنة 2012 إلى سنة 2015، وهو ما يعكس نجاعة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنسبة لأصحابها، وخلق المزيد من الوظائف لفئات أخرى من الباحثين عن العمل تجاوزت في غالب الأحيان ضعف عدد المؤسسات المنشأة.

الشكل رقم (37): عدد الملفات الممولة والمناصب المستحدثة ضمن وكالة ANSEJ من 2012 إلى 2015



وكخلاصة لهذا المبحث، نشير إلى أن ولاية تلمسان وفي إطار سعيها إلى تحقيق مناخ تنموي لجميع فئات حاملي المشاريع بالمجتمع وإحداث نوع من التوازن بسوق العمل المحلي، سارعت إلى اعتماد سياسات تشغيل موزعة على مختلف آليات الدعم من أجل تطبيق الفكر المقاولاتي ميدانيا كدعامة لرفع مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

فالوكالات المحلية لترقية التشغيل والمتمثلة في مؤسسات "CNAC-ANADE-ANGEM"، كان لها مساهمات متباينة في استقطاب الشباب، ويرجع ذلك إلى طبيعة الخدمات المقدمة من كل هيئة، وما سجلناه هو الاهتمام الكبير بوكالة (ANSEJ/ANADE) بسبب أن كلفة الاستثمار للمشروع الواحد قد تصل إلى عشرة (10) ملايين دينار جزائري، وعلى العكس من ذلك فإن كلفة الاستثمار بوكالة (ANGEM) لا تتجاوز بأي شكل من الأشكال قيمة 1 مليون دينار جزائري، وكذلك بالنسبة لسن المستفيدين من المشاريع حيث أن وكالة تعرض خدماتها فقط بالنسبة للشباب البالغين 30 سنة فما فوق بعدما كان سابقا 35 سنة، وهو ما يعكس توجه الشباب إلى وكالة (ANSEJ/ANADE) التي تستقطب الشباب ابتداء من سن 18 سنة فما فوق.

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات

يحاول الباحث من خلال هذا المبحث عرض وتحليل مختلف البيانات المرتبطة بجزئيات موضوع الدراسة في جانبها الميداني، وذلك من خلال اختيار أساليب القياس والاختبار المناسبة لتحليل هذا النوع من الدراسات والمرتبطة أساسا باستخلاص آراء المبحوثين حول سياسات التشغيل الوطنية من خلال ما تقدمه آليات الدعم من ترقية، بالإضافة إلى تفاعل هذه السياسات مع متطلبات وخصوصيات سوق العمل المحلي.

وفي ذات السياق، يتم التطرق لدراسة مجتمع وعينة الدراسة الموزعة عبر ربوع ولاية تلمسان، ومن خلال مطلب آخر، نحاول مناقشة نتائج التحليل واختبار الفرضيات، ونختم هذا المبحث بتقديم جملة من الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بالدراسة الميدانية.

المطلب الأول: أساليب القياس والاختبار

من أجل أن نعطي تفسيراً كمياً للظاهرة المدروسة والمتعلقة بواقع سياسات التشغيل ميدانيا وربطها بالمتغيرات المعتمدة في هذا البحث، تطلب الأمر تحويل نتائج الدراسة إلى معلومات كمية، ولا يمكن ذلك إلا من خلال التركيز على البيانات العددية في إطار ما يسمى بالبحوث الكمية.

فعلى هذا الأساس، كان لزاماً علينا الاعتماد على أحد المقاييس بغية تحويل ذلك التراكم المعرفي إلى واقع ملموس، للتحقق من صحة الفرضيات وكشف مستوى تفاعل المتغيرات وتداخلها، وكأسلوب قياس أساسي لوضع الاستبيان الخاص بالدراسة، اعتمد الباحث على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، لدراسة تأثير سياسات التشغيل الوطنية بطبيعة الإجراءات التنظيمية والإدارية والمالية التي توفرها آليات دعم وترقية التشغيل ضمن نطاق حركية سوق العمل المحلي بولاية تلمسان. وعليه، تم وضع استبيان الدراسة من أجل وصف متغيرات موضوع البحث وتحليلها وتفسيرها في جانبين محوريين يتضمنان ما يلي:

1. المتغيرات المستقلة: والمتضمنة كل ما تقدمه آليات الدعم من برامج لترقية التشغيل، والخصوصيات المحلية لسوق العمل، ومدى ترسيخ الفكر المقاولاتي، بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية والمهنية للمبحوثين.

2. المتغير التابع: والمتمثل في نجاعة سياسات التشغيل الوطنية بالجزائر.

إن ضبط فقرات الاستبيان ووضعها في شكله النهائي تطلب من الباحث مناقشته مع الأستاذ المؤطر، وبغية استكمال عملية التحقق من الصدق الظاهري للمقياس تم الاستعانة بخمسة أساتذة محكمين (أنظر الملحق رقم 01) تتمثل في نخبة منتقاة من الدكاترة ضمن مجموعة من التخصصات كالعلوم السياسية، وعلم الاجتماع، وعلم النفس العمل والتنظيم، وعلوم التسيير، رغبة منا في الاعتماد على مكتسباتهم المعرفية وخبرتهم الميدانية لجعل مقياس الدراسة أكثر دقة وموضوعية.

أولاً: طريقة توزيع البيانات الشخصية والمهنية للاستبيان ضمن برنامج SPSS من أجل إدراج بيانات الاستبيان لاسيما فيما يخص البيانات الشخصية والمهنية اعتمد الباحث على مجموعة من الدرجات أو الترتيبات والتي من شأنها أن تساعدنا على تحويل تلك البيانات النوعية إلى بيانات كمية وبالتالي تساهم بشكل كبير في إبراز المدى الإحصائي للأهداف المرجوة. وقد تضمنت تلك التقسيمات ما يلي:

❖ الجنس: تم اعتماد الترتيبات التالية:

الجنس	ذكر	أنثى
الترتيب	1	2

❖ العمر: تم تصنيف سن المبحوثين إلى خمسة فئات عمرية ورتبت وفق ما يلي:

العمر	من 18 إلى 30 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 41 إلى 50 سنة	من 51 إلى 60 سنة	أكثر من 60 سنة
الترتيب	1	2	3	4	5

❖ المستوى التعليمي: تم ترتيب المستوى التعليمي للمستفيدين من المشاريع حسب الدرجات التالية:

المستوى التعليمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي
الترتيب	1	2	3	4

❖ المؤسسة المانحة للدعم: تم اعتماد ثلاثة آليات للدعم ورتبت كما يلي:

المؤسسة المانحة للدعم	"ANSEJ" ANADE	ANGEM	CNAC
الترتيب	1	2	3

❖ الوضعية الحالية للمؤسسة: تم اعتماد ثلاثة وضعيات خلال هذه الدراسة ورتبت كما يلي:

الوضعية الحالية للمؤسسة	في حالة نشاط	متعثرة	حل نهائي للمؤسسة
الترتيب	1	2	3

❖ نشاط المؤسسة: تم تصنيف مدة نشاط المؤسسات إلى خمسة فئات ورتبت كما يلي:

نشاط المؤسسة	أقل من 3 سنوات	من 3 إلى 6 سنوات	من 7 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 14 سنة	15 سنة فأكثر
الترتيب	1	2	3	4	5

❖ قطاع النشاط الممارس: تم تصنيف أنشطة المؤسسات وفق عدة قطاعات تم ترتيبها كما يلي:

قطاع النشاط الممارس	الصناعة	الحرف	الخدمات	النقل	البناء والأشغال العمومية والري	الصحة	الفلاحة
الترتيب	1	2	3	4	5	6	7

وعموما، فقد اعتمد الباحث على مجموعة من أساليب الإحصاء الوصفي مثل النسب المئوية، والتكرارات، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري. ويتكون المقياس الإبتدائي من (83) فقرة وما يقابلها من مدى أو بدائل الاستجابة التي تراوحت بين (5-1)، حيث تمثل المقياس فيما يلي:

أوافق تماما	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماما
5	4	3	2	1

ثانيا: خصائص أدوات القياس

من أجل تحديد جملة من خصائص أدوات القياس، اعتمد الباحث على دراسة صدق الاستبيان مع التأكد من ثبات أدوات الدراسة، وذلك عن طريق عرض الاستبيان على المحكمين وكذا طريقة الاتساق الداخلي لبنود الاستبيان كما هو مبين أسفله:

1- صدق المحكمين:

إن تطبيق ما جاء في حيثيات تحكيم الاستبيان من تعديلات في الفقرات عن طريق الإضافة أو الحذف أو إعادة الصياغة، أدى إلى الضبط النهائي للاستبيان الموجه للمبحوثين للإدلاء بأرائهم حول جزئيات موضوع البحث.

فبعد عرض الاستبيان الأولي على المحكمين والعمل بنصائحهم وتوجيهاتهم، تم تعديل بعض الفقرات بما يتماشى وجزئيات متطلبات الدراسة، مع حذف أو إضافة فقرات أخرى، وكذا إعادة ترتيب بعض الفقرات من بعد إلى آخر، ليستقر العدد النهائي بعد التصحيح (80) فقرة، ويحدد بذلك الشكل النهائي للاستبيان (أنظر الملحق رقم "02")، وفيما يلي بعض التفاصيل للتعديلات التي مست مختلف فقرات الاستبيان:

جدول رقم (32): فقرات الاستبيان المقترحة للحذف والتعديل من طرف المحكمين

الرقم	اسم ولقب الأستاذ(ة)	الفقرات المحذوفة والمعدلة
01	أ.د. نادية كاري	1- المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم: • تعديل الفقرة (12) 2- المحور الثالث: سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي: • تعديل الفقرات (75-77-79)
02	أ.د. منور مارييف	1- المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم: • تعديل الفقرة (20) 2- المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات: • تعديل الفقرات (51-54) • حذف الفقرة (53) • فقرات حولت إلى أسئلة مقابلة مع مسؤولي آليات الدعم (55) 3- المحور الثالث: سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي: • تعديل الفقرات (60-74-75) • حذف الفقرة (77)

03	أ. يوسف سيوفي	1- المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم: • تعديل الفقرات (3-9-10-11-12-14-18-19-22) • حذف الفقرة (13-17) 2- المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات: • تعديل الفقرات (32-33-35-36-39-40-45-46-48-52) • فقرات حولت إلى أسئلة مقابلة مع مسؤولي آليات الدعم (24-27-28). 3- المحور الثالث: سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي: • تعديل الفقرات (54-58-60-61-65-66-68-70-73-78-79-80) • حذف الفقرات (53-67-69-71-72)
04	أ.د تاج مزيان	• نصائح مهمة حول ضرورة الاستغناء عن أسئلة الاستبيان، التي سنجد عنها إجابات من خلال أدوات المنهجية الأخرى كالملاحظات و اللقاءات و الحوارات ووثائق المؤسسة.
05	د. يونس مسعودي	1- المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم: • تعديل الفقرة (20) 2- المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات: • تعديل الفقرات (51-52) 3- المحور الثالث: سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي: • تعديل الفقرات (53-55-56-60-70)

ومن خلال الجدول الموالي، يعرض الباحث أهم التعديلات التي طرأت على بنود أو فقرات أداة القياس والتي تم الإشارة إليها من طرف الأساتذة المحكمين، بالإضافة إلى تحديد الفقرات التي تم حذفها نهائيا من الاستبيان، كما هو مبين فيما يلي:

جدول رقم (33): تعديل وحذف فقرات الاستبيان حسب المحاور

1- المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم			
الرقم	العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل	العبارات المحذوفة أو حولت لأسئلة المقابلة
1	ملفات إنشاء المشروع تم الإسراع في معالجتها ودراستها من قبل الإدارة المعنية بترقية التشغيل.	تم الإسراع في معالجة ودراسة ملفات إنشاء المشروع من قبل الإدارة المعنية.	الفقرة 13: في حالة
2	تقوم المؤسسة المرافقة بدراسة ومعالجة العرائض والشكاوى المقدمة من طرف الشباب حاملي المشاريع.	تقوم المؤسسة المرافقة بدراسة ومعالجة والشكاوى المقدمة من طرف الشباب حاملي المشاريع.	وجود بعض المشاكل المحتملة لإنجاز مشروعكم، تقوم
3	كان لآليات الدعم دورا كبيرا في مرافقتكم لدى الإدارات الأخرى (بنوك، صناديق الضمان،... الخ).	(تم تحويل الفقرة من مرحلة الاستغلال إلى مرحلة الإنشاء).	المؤسسة المرافقة بتنظيم مواعيد دورية لتجاوز تلك الاختلالات
4	التحفيزات الجبائية التي توفرها وكالات المرافقة كانت كافية ولا تتطلب المراجعة.	التحفيزات الجبائية التي توفرها وكالات المرافقة كانت كافية ولا تتطلب المراجعة خلال الفترات الأولى من انطلاق المشروع.	

الفقرة 17: تسعى وكالات المرافقة إلى تطوير خدمات الرصد والإصغاء والمتابعة لاستدامة المشاريع الخاصة بكم	حولت إلى فقرتين : • تساهم آليات الدعم في تعزيز الجانب التنظيمي لمؤسساتكم من خلال تعزيز الاتصال. • تساهم آليات الدعم في تعزيز الجانب التجاري لمؤسساتكم من خلال تعزيز البحث عن الزبائن بعد انطلاق المشروع.	تساهم آليات الدعم في تعزيز الجانب التجاري لمؤسساتكم من خلال تعزيز الاتصال والبحث عن الزبائن.	5
	تقوم آليات الدعم بتنظيم اجتماعات إعلامية تتمحور حول تسيير المؤسسات الصغيرة عند انطلاق المشروع.	تقوم آليات الدعم بتنظيم اجتماعات إعلامية تتمحور حول تسيير المؤسسات الصغيرة عند انطلاق المشروع.	6
	تتأكد آليات الدعم من احترامكم للالتزامات التي تعهدتم بها.	تعمل آليات الدعم على التأكد، بالاتصال مع الإدارات والهيئات المعنية، من احترام الالتزامات التي تعهد بها كل طرف	7
	تم وضع أنظمة إعلامية تسمح لذوي المشاريع من جمع كل المعطيات الضرورية لاستدامة مشاريعهم.	تم وضع أنظمة إعلامية تسمح لذوي المشاريع من تحصيل كل المعطيات الضرورية لاستدامة مشاريعهم	8
	رصدت وكالات الدعم آليات متخصصة للتكفل بالمخاطر المحتملة بين أصحاب المشاريع والبنوك.	رصدت وكالات الدعم آليات متخصصة للتكفل بالمخاطر المحتملة بين المؤسسات الصغيرة والبنوك وصناديق الضمان	9
	تم تكوينكم من طرف آلية الدعم للتحكم في تقنيات تمويل وتسيير مؤسساتكم.	تم تكوين حاملي المشاريع من طرف وكالات ترقية التشغيل في مجالات تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل	10
	تسهر السياسات الأمنية المنتهجة محليا دورا بارزا في حماية مؤسساتكم المقاولانية	تلعب السياسات الأمنية دورا بارزا في حماية المؤسسات المقاولانية	11
2- المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات			
العبارة المحذوفة	العبارة بعد التعديل	العبارة قبل التعديل	الرقم
الفقرة 24: يتم تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع سوق الشغل.	أعلمتكم آلية الدعم في الوقت المناسب ببيانات تشير إلى مدى التأثير الاجتماعي والاقتصادي للجائحة.	تم إعلامكم وتزويدكم في الوقت المناسب ببيانات تشير إلى مدى التأثير الاجتماعي والاقتصادي للجائحة	1
	تدابير حماية المؤسسات من تداعيات الجائحة، كانت كفيلة للاستجابة لمطالبكم.	تدابير حماية المؤسسات من تداعيات الجائحة، والتي تدخل في إطار ترقية التشغيل، كانت كفيلة للاستجابة لمطالبكم	2
	القطاع الذي تنشط فيه مؤسساتكم تأثر سلبا بتداعيات الأزمة الصحية	القطاع الذي تمارس فيه مؤسساتكم نشاطها تأثر سلبا بتداعيات الأزمة الصحية	3
الفقرة 27: عزوف الشباب على بعض التخصصات يؤثر سلبا على الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل	استفدتم من تقنيات التجارة الالكترونية والعمل عن بعد أثناء فترات الحجر الصحي	تم استفادتكم من تقنيات التجارة الالكترونية، والعمل عن بعد أثناء فترات الحجر الصحي	4
	عدم الاستقرار في المتغيرات الاقتصادية كان سببا مباشرا في عرقلة استدامة مشروعكم.	تعدد الأبعاد البيئية المؤثرة على مؤسساتكم الخاصة كان سببا مباشرا في إحداث الخلل وعرقلة استدامة مشروعكم	5
	البرامج الجامعية والتكوينية الحالية لا تساهم في التطورات العلمية المعاصرة التي تعتمد عليها مؤسساتكم	البرامج الجامعية والتكوينية الحالية لا تساهم في التطورات العلمية المعاصرة	6
الفقرة 28: يتم تزويد حاملي الشهادات بدورات إرشادية لدخول عالم الشغل	يتم التنسيق معكم لتطوير البرامج التكوينية بما يتماشى واحتياجات سوق العمل المحلي	تعمل الجامعة ومراكز التكوين على تطوير برامجها على ضوء احتياجات سوق العمل المحلي	7
	ديناميكية المتغيرات البيئية المحلية والوطنية تؤثر على واقع ومستقبل حركية أسواق العمل.	ديناميكية المتغيرات البيئية تؤثر على واقع ومستقبل حركية أسواق العمل.	8

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية (دراسة وتحليل سياسات التشغيل بتلمسان ضمن ثنائية "آليات الدعم- سوق العمل")

9	يؤثر تعدد النصوص القانونية على المسار التنموي لترقية التشغيل	تعدد النصوص القانونية أثر سلبا على المسار التنموي لمؤسستكم
10	للمد العولمي تأثير مباشر على واقع التشغيل على المستوى المحلي.	نشاط مؤسستكم المحلي تأثر بتداعيات المد العولمي.
3- المحور الثالث : سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاوالاتي		
الرقم	العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
1	قبل رسم السياسات التشغيلية، تعتمد السياسات الحكومية على دراسات ميدانية لأسواق العمل	تعتمد السياسات الحكومية على دراسات ميدانية لأسواق العمل قبل رسم السياسات التشغيلية
2	البرامج التشغيلية تتناسب ومتطلبات حاملي المشاريع	البرامج التشغيلية المعتمدة من طرف آليات الدعم محليا تتناسب ومتطلبات حاملي المشاريع
3	الإمكانيات التي توفرها الدولة تتماشى وأهداف السياسة التشغيلية المنتهجة ضمن تعدد أبعادها	الإمكانيات التي توفرها الدولة تتماشى وأهداف السياسة التشغيلية المنتهجة محليا
4	تتوافق الأهداف المرجوة من ترقية سياسات التشغيل لدعم الفكر المقاوالاتي مع متطلبات ضبط التوازن بين آليتي العرض والطلب بسوق العمل	تتوافق سياسات دعم الفكر المقاوالاتي مع متطلبات ضبط التوازن بين آليتي العرض والطلب بسوق العمل
5	وضوح معالم السياسات الوطنية للتشغيل المنتهجة في إطار التحسين المستمر للخدمات المقدمة في مجال ترقية التشغيل	وضوح السياسات الوطنية للتشغيل المنتهجة في إطار التحسين المستمر للخدمات المقدمة في مجال ترقية التشغيل
6	ترسيخ الفكر المقاوالاتي يبغي ويعزز لديكم القدرة على القيام بالمزيد من الأعمال الحرة واغتنام الفرص المقاوالاتية	ترسيخ الفكر المقاوالاتي يعزز لديكم القدرة على اغتنام الفرص المقاوالاتية.
7	هناك اهتمامات على مستوى الجامعات ومراكز التكوين حول المصير المهني للخريجين.	هناك اهتمامات على مستوى الجامعات ومراكز التكوين حول مدى تطبيق الفكر المقاوالاتي لدى الخريجين.
8	تم تزويدكم أثناء وبعد مساركم التكويني بالمعرفة والمهارات المقاوالاتية، وإثارة دافعيتم وتعزيزها لإنشاء مشاريعكم	تم تزويدكم أثناء مساركم التكويني بالمعرفة والمهارات المقاوالاتية
9	منحتكم مؤسسات التكوين سبل إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي	منحتكم مؤسسات التكوين سبل إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي المقاوالاتي
10	قلة المراكز الداعمة للفكر المقاوالاتي لها دور كبير في عزوف الشباب عن إنشاء المؤسسات الخاصة بهم	عزوف الشباب عن إنشاء مؤسسات خاصة راجع لقلة المراكز الداعمة للفكر المقاوالاتي
11	تعدد الفاعلين في عملية رسم سياسات التشغيل يعرقل السير الحسن لضبط السياسات الفعالة	يعتبر تعدد الأطراف المساهمة في رسم سياسات التشغيل عاملا إيجابيا لنجاحها
12	استجابة الحكومة اللامدرسة للمطالب الاجتماعية الطرفية من شأنه وضع سياسات لا تتماشى والمتطلبات الفعلية لسوق العمل	تؤثر الأزمات الاجتماعية الطرفية على عملية رسم سياسات ترقية التشغيل
13	يوفر لكم سوق العمل الغير رسمي مجالا للتعاون وتبادل الموارد والمستلزمات الضرورية لمشاريعكم	يوفر لكم سوق العمل غير الرسمي مجالا لتبادل الموارد الضرورية لمشاريعكم

14	بالرغم من الجهود المبذولة تشريعيا من طرف الدولة لحماية مؤسساتكم من هيمنة سوق العمل غير الرسمي، تبقى عاجزة في الجانب الميداني	هناك اختلاف بين التشريع والتنفيذ في إطار حماية مؤسساتكم من هيمنة سوق العمل غير الرسمي
15	التباين الحاصل في النمو الديمغرافي عبر أقاليم الولاية كان له أثرا بالغا على سيرورة العمل المقاولاتي	التباين الحاصل في النمو الديمغرافي عبر أقاليم الولاية كان له أثرا سلبيا على سيرورة العمل المقاولاتي
16	يتم إلغاء سياسات ترقية التشغيل التي أظهرت عدم جدواها وكفاءتها	يجب إلغاء سياسات ترقية التشغيل التي أظهرت عدم جدواها وكفاءتها

2- توزيع المتغيرات ضمن محاور الدراسة:

إن المتغيرات المرتبطة ببرامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم، والخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات وكذا سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي، ضمت المقاييس الآتية:

❖ برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم: تضم 26 فقرة وتنقسم إلى ثلاثة متغيرات جزئية مرتبطة بما يلي:

1. مرحلة الإنشاء: وتضم 9 فقرات، والمتمثلة في الأسئلة (من 1 إلى 9).

2. مرحلة الاستغلال: وتضم 9 فقرات، والمتمثلة في الأسئلة (من 10 إلى 18).

3. مرحلة التوسيع: وتضم 8 فقرات، والمتمثلة في الأسئلة (من 19 إلى 26).

❖ الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات: تضم 26 فقرة وتنقسم إلى ثلاثة متغيرات جزئية مرتبطة بما يلي:

1. مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل: وتضم 7 فقرات، والمتمثلة في الأسئلة (من 27 إلى 33).

2. اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية: وتضم 10 فقرات، والمتمثلة في الأسئلة (من 34 إلى 43).

3. أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع: وتضم 9 فقرات، والمتمثلة في الأسئلة (من 44 إلى 52).

❖ سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي: تضم 28 فقرة وتنقسم إلى ثلاثة متغيرات جزئية مرتبطة بما يلي:

1. الجدوى من رسم سياسات التشغيل: وتضم 11 فقرة، والمتمثلة في الأسئلة (من 53 إلى 63).

2. ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب: وتضم 7 فقرات، والمتمثلة في الأسئلة (من 64 إلى 70).

3. تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية: وتضم 10 فقرات، والمتمثلة في الأسئلة (من 71 إلى 80).

3- صدق وثبات الاستبيان:

ومن جهة صدق المحتوى، وبغية إثبات أن الاستبيان يقيس العوامل المراد قياسها، والتأكد من صدقها، قام الباحث بالاعتماد على معامل ألفا كرونباخ "Cronbach Alpha" والذي يقيس ثبات التقديرات التي نحصل عليها من الاستبيان أو محاوره، ويشير إلى قوة الارتباط والتماسك بين فقرات

المقياس. وبعد إدراج فقرات ومتغيرات الاستبيان الأولي في برنامج SPSS وبعد استخراج معاملات الثبات للاستبيان ككل وحسب المحاور والأبعاد (أنظر قائمة الملاحق: من الملحق رقم 4 إلى الملحق 16) ومن خلال الجدول الموالي سوف نوضح معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان وفق معامل ألفا كرونباخ (α):

جدول رقم (34): معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان

المحور	الرقم	البعد	قيمة ألفا (α)
المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم	1	مرحلة الإنشاء	0.812
	2	مرحلة الاستغلال	0.780
	3	مرحلة التوسيع	0.765
قيمة ألفا (α) للمحور الأول			0.917
المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات	1	مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل	0.754
	2	اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية	0.657
	3	أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع	0.812
قيمة ألفا (α) للمحور الثاني			0.876
المحور الثالث: سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاوالاتي	1	الجدوى من رسم سياسات التشغيل	0.746
	2	ترسيخ الفكر المقاوالاتي لدى الشباب	0.750
	3	تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية	0.756
قيمة ألفا (α) للمحور الثالث			0.852
جميع بنود الاستبيان			0.868

وبما أن معدلات الثبات كانت أكبر من 0.70 فهي تدل على أن الأداة المستعملة تتمتع بمعامل ثبات عال من شأنه تحقيق أغراض وهدف الدراسة، وبما أن معاملات الثبات لمحاور الاستبانة كانت مرتفعة والتي قدرت ما بين (0.852 و 0.917)، وكذا القيمة الإجمالية لمعامل الثبات لجميع بنود الاستبيان التي قدرت بـ (0.878) فإن الباحث تؤكد من صدق وثبات الاستبيان في شكله النهائي، مع إمكانية تطبيقه وتوزيعه على عينة الدراسة الأساسية.

ثالثا: العينة الاستطلاعية

يحاول الباحث من خلال هذه النقطة توضيح المزيد من الإجراءات المنهجية الخاصة بموضوع الدراسة، وذلك من حيث الدراسة الاستطلاعية، بالإضافة إلى التأكد من صحة بعض المقاييس المنهجية، وباعتبار أن الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة من مراحل البحث العلمي ونظرا لارتباطها الوثيق بميدان التشغيل وتفاعلاته ضمن أسواق العمل، حاول الباحث من خلالها التأكد من:

- مدى مواءمة عينة ومكان الدراسة لموضوع البحث؛
- مدى صلاحية الأداة المراد استخدامها لجمع المعلومات والتأكد من خصائصها؛
- التعرف على الظروف والإمكانات المتوفرة في ميدان إجراء الدراسة.

ولقد تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية زمنيا من 05 ماي 2023 إلى غاية 20 ماي 2023، أما بشريا، وبعد أن قام الباحث بتوزيع 50 استبيانا، وعلى إثر استثناء عشرة (10) استمارات التي لا يمكن الاعتماد عليها بسبب عدم ملئها بشكل جيد، أو غير المملوءة نهائيا، أو تلك الضائعة منها، وبالتالي فقد شملت الدراسة الاستطلاعية عينة عدد أفرادها 35 مبحوثا ممن استفادوا من برامج ترقية التشغيل بمختلف صيغها، أما مكانيا فلقد تمت الدراسة عبر بعض بلديات الولاية مع من استفادوا من الدعم والمرافقة.

1- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

من خلال البحث الميداني حاول الباحث دراسة خصائص العينة الاستطلاعية لمجموعة من الشباب المتحصلين على مرافقة ودعم من الهيئات والآليات المتخصصة، آخذين بعين الاعتبار المتغيرات الشخصية كالجنس والعمر والمستوى التعليمي، وكذا المتغيرات المهنية المتمثلة أساسا في المؤسسة المانحة للدعم، والوضعية الحالية للمؤسسة، ونشاط المؤسسة وكذا قطاع النشاط الممارس، ولقد أسفرت عملية تحليل الاستبيانات الاستطلاعية على النتائج التالية:

أ- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس:

لم يعتمد الباحث في توزيع الاستبيان على جنس واحد فقط، بل شملت الدراسة الاستطلاعية فئة الذكور والإناث معا لمن استفاد من دعم لإنجاز مشروعه على أرض الواقع وهو ما أعطانا النتائج التالية:

جدول رقم (35): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
71.43 %	25	ذكر
28.57 %	10	أنثى
100 %	35	المجموع

يتبين من هذا الجدول أن نسب توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس كانت متفاوتة بين الذكور والإناث، حيث من بين 35 مبحوثا كان من بينهم 25 من الذكور بنسبة قدرت بـ 71.43% و 10 من الإناث بنسبة 28.57% وهي متطابقة مع الإحصائيات الوطنية لآليات الدعم التي سبق وأن تطرقنا إليها في المبحث الأول من الفصل الثاني خلال التطرق لبرامج وآليات تجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل في الجزائر، وهذه النتائج تعكس أيضا واقع برامج الترقية، حيث أن الذكور كانوا

أكثر ميلا لإنشاء المشاريع الخاصة مقارنة بالإناث، ومن أجل توضيح أكثر ارتأينا تقديم النسب المئوية السالفة الذكر من خلال الشكل رقم (38) المبين أسفله.

الشكل رقم (38): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس



ب- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب العمر:

أما بخصوص توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن فكانت على النحو

التالي :

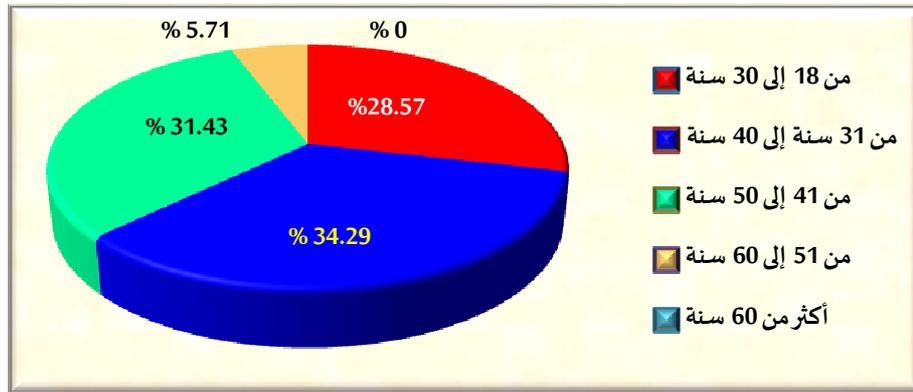
جدول رقم (36): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب العمر

النسبة المئوية	التكرارات	السن
28.57%	10	من 18 إلى 30 سنة
34.29%	12	من 31 سنة إلى 40 سنة
31.43%	11	من 41 إلى 50 سنة
5.71%	02	من 51 إلى 60 سنة
0.00%	00	أكثر من 60 سنة
100%	35	المجموع

ويمكن تمثيل بيانات هذا الجدول من خلال دوائر نسبية تساعد القارئ على ملاحظة ذلك

التقارب بين الثلاث فئات عمرية الأولى، وذلك وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (39): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب العمر



يتضح من الشكل السابق أن أكبر نسبة للفئات العمرية التي شملتها العينة الاستطلاعية كانت فئة "من 31 سنة إلى 40 سنة" بنسبة قدرت بـ 34.29% وتلتها فئة "من 41 إلى 50 سنة" بنسبة قدرت بـ 31.43% ثم فئة "من 18 إلى 30 سنة" بنسبة قدرت بـ 28.57%، وسجلت نسبة 5.71% لفئة "من 51 إلى 60 سنة" بينما لم تشمل العينة الاستطلاعية أي مبحوث من فئة "أكثر من 60 سنة"، وهذه النتائج جاءت مطابقة للفئة العمرية المشتركة بين الفئات المحددة من طرف آليات الدعم، حيث أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر «ANGEM» تشترط في حاملي المشاريع أن يكون العمل 18 سنة فما فوق، بينما سن البطالين المقترح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة «CNAC» كان ما بين 35 و 50 سنة ليتحول سنة 2010 إلى الأعمار ما بين 30 و 55 سنة، وبخصوص الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية «ANADE» تتطلب أعمار الشباب ما بين 18 سنة و 55 سنة والتي كانت سابقا ما بين 19 و 35 سنة ضمن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب «ANSEJ» سابقا.

ج- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي:

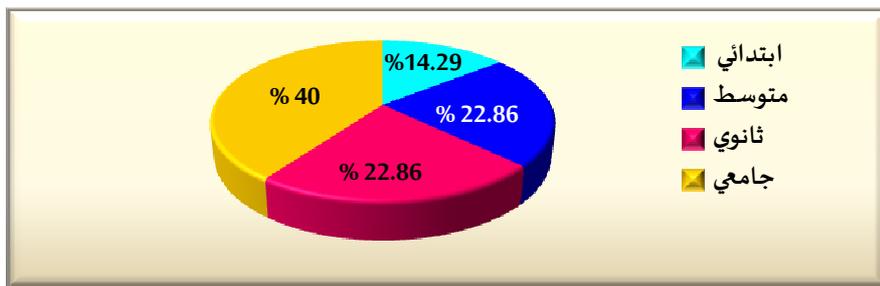
أما فيما يخص متغير المستوى التعليمي، فإن الدراسة الاستطلاعية شملت كل فئات المستوى التعليمي المقترحة في الاستبيان، وهي تعكس ذلك التباين في المشاريع بين الكفاءات والمستويات المتدرجة من أدنى إلى أعلى مستوى كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (37): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
14.29%	05	ابتدائي
22.86%	08	متوسط
22.86%	08	ثانوي
40.00%	14	جامعي
100%	35	المجموع

وتبين إحصائيات الجدول أن أكبر عدد من المبحوثين كانوا من الجامعيين بنسبة 40.00% وهو ما يعكس مجهودات دور المقاولاتية بالجامعات على تحفيز الطلبة على انتهاج صيغة إنشاء المؤسسات، ويأتي بعد ذلك مستوى الثانوي ومستوى المتوسط بنفس النسبة المئوية والتي قدرت بـ 22.86%، بينما لم تشمل الدراسة الاستطلاعية سوى 5 مستفيدين من ذوي المستوى التعليمي "إبتدائي" وكل هذه البيانات هي مفصلة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (40): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي



د- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المؤسسة المانحة للدعم:

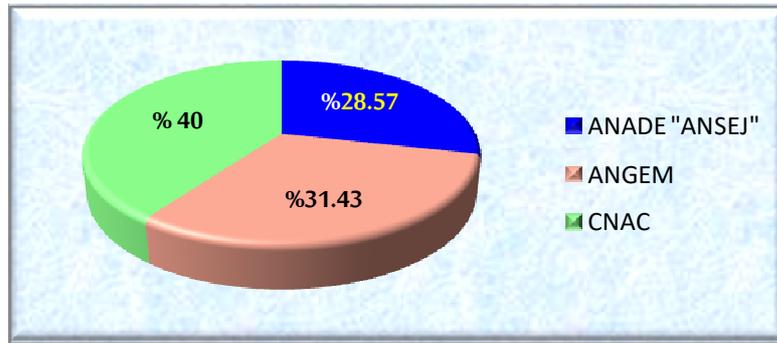
لقد اهتمت الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث بآليات وهيئات الدعم المحلية بولاية تلمسان، حيث تم بطريقة قصدية تنوع في توزيع الاستبيانات على المستفيدين من مختلف المؤسسات المانحة (ANSEJ) ANADE- ANGEM - CNAC) والتي يمكن أن نلتصمها في الجدول التالي:

جدول رقم (38): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المؤسسة المانحة للدعم

النسبة المئوية	التكرارات	المؤسسة المانحة للدعم
% 28.57	10	"ANSEJ" ANADE
% 31.43	11	ANGEM
% 40.00	14	CNAC
% 100	35	المجموع

باعتبار أن الباحث اعتمد على تنوع في المؤسسات المانحة للدعم، لدراسة مدى استجابة تلك الهيئات لمتطلبات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن العدد لم يكن متساويا، حيث تم توزيع 10 استبيانات على المستفيدين في إطار هيئة "ANSEJ-ANADE" وهو ما يمثل نسبة 28.57 %، في حين كان عدد الشباب ممن وزع عليهم الاستبيان وقد استفادوا من الدعم من هيئة ANGEM يتمثل في 11 مستفيدا بنسبة قدرت بـ 31.43 %، أما عدد المبحوثين ضمن هيئة "CNAC" فهو 14 مستفيدا وهو ما يمثل نسبة 40% ونفصل هذه البيانات في الشكل الموالي:

الشكل رقم (41): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المؤسسة المانحة للدعم



ه- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة:

اعتمد الباحث في هذا الجانب من الدراسة على ثلاثة حالات للوضعيات التي تمر بها المؤسسات، فالحالة الأولى شملت كل المقاولات أو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي لازالت في حالة نشاط، فهي تعتبر بذلك مؤسسات ناجحة في تحقيق برامجها على أرض الواقع حتى ولو كان هناك تباين في نسب نجاحها، أما الحالة الثانية فهي تمثل تلك المؤسسات المتعثرة بمختلف أشكالها، سواء تلك التي لم تتمكن من مزاولة نشاطها، أو غير قادرة على تسديد أقساط القروض الممنوحة، وحالات أخرى من التعثر حددها المشرع الجزائري عن طريق الوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول المكلفة

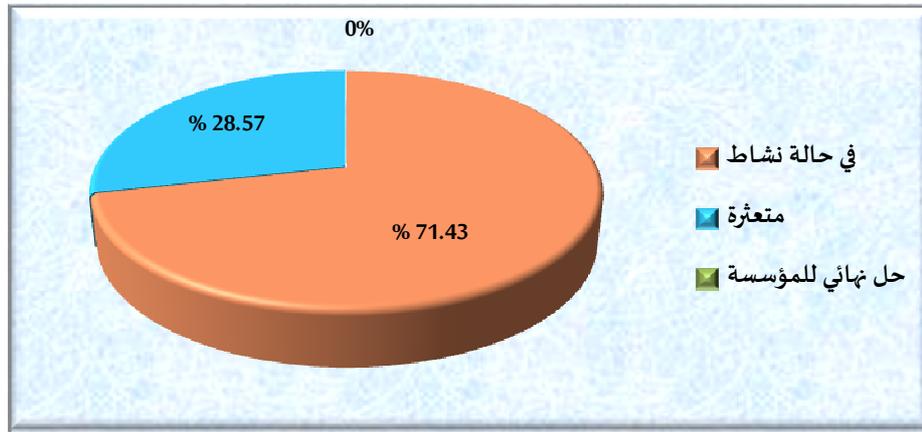
بالمؤسسات الصغيرة، وتمثل الحالة الثالثة كل المؤسسات التي تم حلها نهائيا، سواء تلك التي شهدت فترات نشاط قصيرة، أو تلك التي لم تباشر نشاطها نهائيا، وأظهرت نتائج توزيع الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البيانات التالية:

جدول رقم (39): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة

الوضعية الحالية للمؤسسة	التكرارات	النسبة المئوية
في حالة نشاط	25	71 %
متعثرة	10	29 %
حل نهائي للمؤسسة	00	0.00 %
المجموع	35	100 %

ويظهر من بيانات هذا الجدول، أن عينة الدراسة الاستطلاعية لم تشمل أي مؤسسة تم حلها نهائيا، وتوزعت التكرارات بين الحالتين المتبقيتين، فتم تسجيل أكبر نسبة للمؤسسات "في حالة نشاط" بنسبة 71.43 % في حين أن النسبة المتبقية كانت للمؤسسات "المتعثرة" بنسبة 28.57 %، وهو ما يمثل تشبث الشباب بمؤسساتهم والعمل على ضمان مواصلة نشاطها، أما المؤسسات المتعثرة فهي الأخرى تنتظر الحلول من طرف المشرع الجزائري لإعادة بعثها من جديد، ونوضح بيانات الجدول السابق في الشكل الموالي:

الشكل رقم (42): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة



و- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب نشاط المؤسسة:

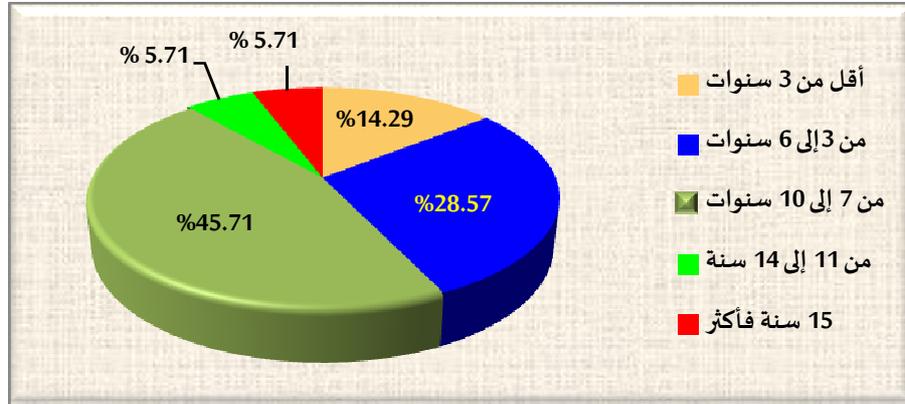
حاول الباحث من خلال هذه النقطة إظهار فترات نشاط المؤسسات، وهو ما يعكس مدى نجاحها ومسايرتها لبيئة سوق العمل المحلي بولاية تلمسان ومواجهتها لمختلف التحديات التي يشهدها سوق الشغل، وأعطتنا بيانات الاستثمارات الاستطلاعية النتائج الموضحة في الجدول التالي:

لجدول رقم (40): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب نشاط للمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	نشاط المؤسسة
14.29 %	05	أقل من 3 سنوات
28.57 %	10	من 3 إلى 6 سنوات
45.71 %	16	من 7 إلى 10 سنوات
5.71 %	02	من 11 إلى 14 سنة
5.71 %	02	15 سنة فأكثر
100 %	35	المجموع

ومن خلال معطيات الجدول، يتبين أن أكبر نسبة لنشاط المؤسسات للعينة الاستطلاعية تمثل فئة "من 7 إلى 10 سنوات" قدرها 45.71% وهي بلغة الإحصاء الفئة المتوسطة بين الفئات الأخرى، وتلتها فئة "من 3 إلى 6 سنوات" بنسبة قدرها 28,57%، أما بالنسبة للفئات التي شملتها الدراسة ولم تمثل سوى نسب 5,71% فهي تلك المتعلقة بالمؤسسات الصامدة في وجه تقلبات السوق وتحدياته والمتمثلة في فئات المؤسسات التي تجاوزت 11 سنة كسنوات خبرة، وهو ما نوضحه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (43): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب نشاط للمؤسسة



ز- عينة الدراسة الاستطلاعية حسب قطاع النشاط الممارس:

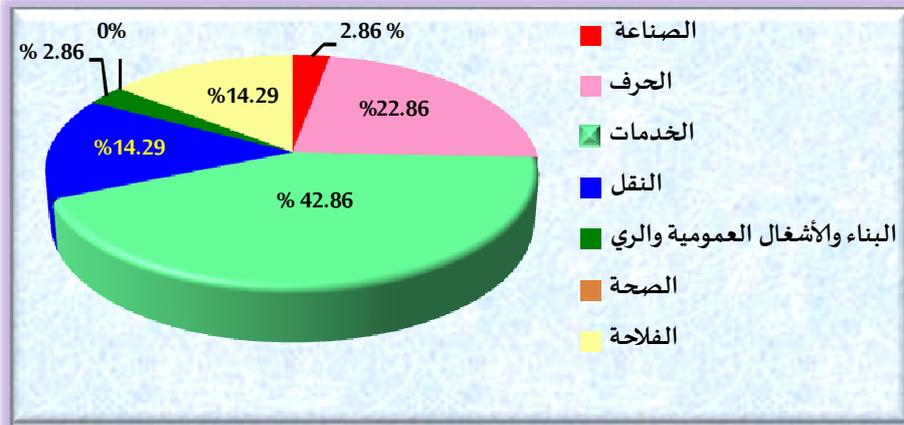
تختلف ميولات الشباب في إنشاء مؤسساتهم ويرجع ذلك أساسا إلى تخصصات البعض منهم وربطها بمجال إنشاء المؤسسات والاستفادة من الفكر المقاولاتي، وهو ما نتج عنه تنوع في قطاعات النشاط من صناعية وفلاحية إلى خدماتية وحرفية وغيرها، ومن خلال توزيع الاستمارات على عينة الدراسة الاستطلاعية أعطتنا النتائج التالية:

جدول رقم (41): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب قطاع النشاط الممارس

قطاع النشاط الممارس	التكرارات	النسبة المئوية
الصناعة	01	% 02.86
الحرف	08	% 22.86
الخدمات	15	% 42.86
النقل	05	% 14.29
البناء والأشغال العمومية والري	01	% 02.86
الصحة	00	% 0.00
الفلاحة	05	% 14.29
المجموع	35	% 100

فبعد استطلاعنا لهذه البيانات ومقارنتها وفق معيار النسبة المئوية لتكرارات قطاع النشاط لمشاريع ترقية تشغيل الشباب في إطاره المقاولاتي، أظهرت نتائج العينة الاستطلاعية أن القطاع الخدماتي سيطر على القطاعات الأخرى بنسبة 42.86 % ، يليه قطاع الحرف 22.86 % وفي الأخير قطاع الصحة، حيث أن المبحوثين الموزعة عليهم الاستثمارات من العين الاستطلاعية لم يستفد أي أحد منهم من مشاريع تدخل في إطار قطاع الصحة.

الشكل رقم (44): توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب قطاع النشاط الممارس



رابعا: الأساليب الإحصائية المستعملة:

لقد اعتمد الباحث خلال عملية تحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات الموزعة على أحد أهم البرامج التي لقيت رواجا كبيرا في الدراسات الإحصائية، وهو برنامج "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS" الإصدار رقم 26، وذلك من أجل إظهار نتائج الأساليب الإحصائية المعتمدة في هذا البحث والمتمثلة فيما يلي:

- ❖ استخراج النسب المئوية لكل عبارة في الاستبيان؛
- ❖ المتوسطات الحسابية لكل عبارة في الاستبيان؛

- ❖ المتوسط الحسابي للمتغير المستقل والمتغير التابع؛
- ❖ الانحراف المعياري لمعرفة مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة عن المتوسطات الحسابية؛
- ❖ معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل والتابع لمعرفة نوعية العلاقة التي تربطهما؛
- ❖ الاتساق الداخلي بين بنود المتغير ككل؛
- ❖ معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود المتغير التابع

المطلب الثاني : مجتمع البحث وعينة الدراسة الأساسية

من خلال هذا المطلب يحاول الباحث تحديد مجتمع الدراسة والمتمثل في كل الفئات المستفيدة من دعم في إطار ترقية تشغيل الشباب لإنشاء مؤسساتهم المصغرة، وفق المرافقة المقدمة من طرف آليات الدعم المحلية بولاية تلمسان والمتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية «ANADE» (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب «ANSEJ» سابقا)، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر «ANGEM» المخصصة لتوفير جملة من المشاريع ذات القروض البسيطة والموجهة لفئة المواطنين بدون دخل أو ذوي مداخيل غير مستقرة وغير منتظمة، وكذا الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة «CNAC» كآلية لدعم إنشاء النشاطات في ميدان السلع والخدمات للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة و 50 سنة، والتي أصبحت ابتداء من سنة 2010، تخص فئة ما بين 30 سنة و 55 سنة.

أولا: مجتمع البحث

إن اتساع مجتمع البحث وتباينه من خلال توزيعه ما بين الذكور والإناث وما بين الشباب والكهول، وتنوع الهيئات المرافقة للمشاريع والمتمثلة في آليات (ANADE-ANGEM-CNAC) عن طريق مختلف البرامج والمساعدات التي توفرها والتي تدخل في إطار تطبيق سياسات التشغيل الوطنية محليا بولاية تلمسان، شكل لنا صعوبة كبيرة في توزيع الاستبيان بطريقة أسلوب المسح الشامل.

واعتبارا من صعوبة تحصيل البيانات المرجوة من مجتمع البحث ككل، تصبح طريقة اختيار العينة أمرا ضروريا وضوابط إجرائية من شأنها أن تساهم في تجاوز الاعتماد على المسح الشامل، على أمل الباحث أن تكون العينة المختارة تمثل قيما من قيم مجتمع البحث، وهذا ما حتم علينا اختيار عينة احتمالية حصصية لتوزيعها على المبحوثين من كل الهيئات الداعمة لترقية التشغيل.

ثانيا: عينة الدراسة الأساسية

إن مثل هذه الدراسات الميدانية استوجبت توزيع مجموعة من الاستبيانات على المبحوثين لرصد آرائهم حول مدى تأثير خصوصيات سوق العمل وآليات الدعم على سياسات التشغيل وذلك في النطاق المحلي بولاية تلمسان، وهو الأمر الذي تطلب اختيار العينة من مجتمع البحث الكلي بطريقة احتمالية حصصية لتتماشى مع طبيعة موضوع الدراسة والذي يركز أساسا على توزيع المستفيدين من دعم المشاريع على مختلف أنواع آليات وهيئات الدعم المعتمدة بولاية تلمسان.

ولإتمام الدراسة قام الباحث بتوزيع حوالي (180) استمارة بطريقة عشوائية على مجموعة من المبحوثين ببلديات ولاية تلمسان، وما لمسناه ميدانيا أنه كان هناك تردد لدى الكثير من المستفيدين في ملئ الاستمارات خوفا من مآلات هذه الدراسة من جهة، وحساسية ملف التشغيل بصفة عامة لدى البعض الآخر من جهة أخرى، ولقد تطلب الأمر حذف بعض الاستمارات لأن بعض المبحوثين لم يجيبوا على كل أسئلة الاستبيان وبالتالي اعتبرناها استمارات ملغاة، كما أن البعض الآخر من المستفيدين لم يُعد الاستبيان إلى الباحث فهي بذلك استبيانات ضائعة، ومما سبق، نشير إلى أن عملية توزيع الاستبيانات وجمعها أعطتنا النتائج التالية:

- ❖ عدد الاستبيانات الموزعة: 180 استمارة.
- ❖ عدد الاستبيانات الملغاة: 30 استمارة.
- ❖ عدد الاستبيانات الضائعة: 36 استمارة.
- ❖ عدد الاستبيانات المتبقية (المعتمدة في الدراسة): 114 استمارة.

ولقد اعتمد الباحث في معظم استجاباته للمبحوثين على طريقة الاتصال المباشر والتي من شأنه أن يتيح دراسة ردود أفعال المبحوثين وانفعالاتهم، وكذا من أجل تشجيع المستجيبين على ملئ الاستمارة وتجنب كل أشكال هدر وإهمال الاستبيانات. وفي نقطة في غاية الأهمية، تضمن هذه الطريقة إقناع المبحوث بجدية الموضوع.

1- خصائص عينة الدراسة الأساسية:

من خلال البحث الميداني حاول الباحث دراسة خصائص العينة التي تشمل المستفيدين من مشاريع في إطار ترقية تشغيل الشباب وذلك بالتركيز على المتغيرات الشخصية كالجنس والعمر والمستوى التعليمي، وكذا المتغيرات المهنية المتمثلة أساسا في المؤسسة المانحة للدعم، والوضعية الحالية للمؤسسة، ونشاط المؤسسة وكذا قطاع النشاط الممارس، كما سبق وأن قمنا برصدها خلال الدراسة الاستطلاعية سابقا، ولقد أسفرت عملية تحليل الاستبيانات عن طريق عملية حساب التكرارات وفق برنامج SPSS للمتغيرات الشخصية والمهنية لعينة الدراسة الأساسية (أنظر الملحقين رقم 17 و 18) على النتائج التالية:

أ- عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس:

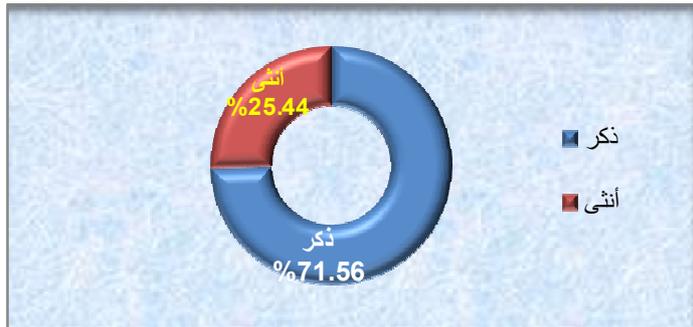
مثلا كان عليه الحال في الدراسة الاستطلاعية، فلقد شملت عينة الدراسة الأساسية على تنوع في جنس المبحوثين بين الذكور والإناث، وهو ما يساعدنا على إعطاء نظرة عن واقع مساهمة الجنسين في تحقيق مشاريع التشغيل والاستفادة من مختلف برامج الترقية المعتمدة محليا بولاية تلمسان، وأسفرت نتائج دراسة العينة الأساسية على النتائج التالية:

جدول رقم (42): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
% 74.56	85	ذكر
% 25.44	29	أنثى
% 100	114	المجموع

على غرار نتائج العينة الاستطلاعية، فإن نسب توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس كانت متفاوتة بين الذكور والإناث، حيث من بين 114 مبحوثا تم تسجيل 85 من الذكور بنسبة قدرت بـ 74.56% و 29 من الإناث بنسبة 25.44% وهي متطابقة مع الإحصائيات الوطنية لآليات الدعم كما أشرنا من قبل، خلال التطرق لبرامج وآليات تجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل في الجزائر، وهذه النتائج تعكس أيضا واقع برامج الترقية، حيث تبقى فئة الإناث أكثر تخوفا من الجانب المقاولاتي أو في إطار إنشاء المؤسسات الخاصة بهن، وذلك بالمقارنة بالذكور الذين كانوا أكثر ميلا لإنشاء المشاريع واغتنام الفرص الاستثمارية، ومن أجل توضيح أكثر آراءنا تقديم النسب المئوية السالفة الذكر من خلال الشكل رقم (45) المبين أسفله.

الشكل رقم (45): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس



ب- عينة الدراسة الأساسية حسب العمر:

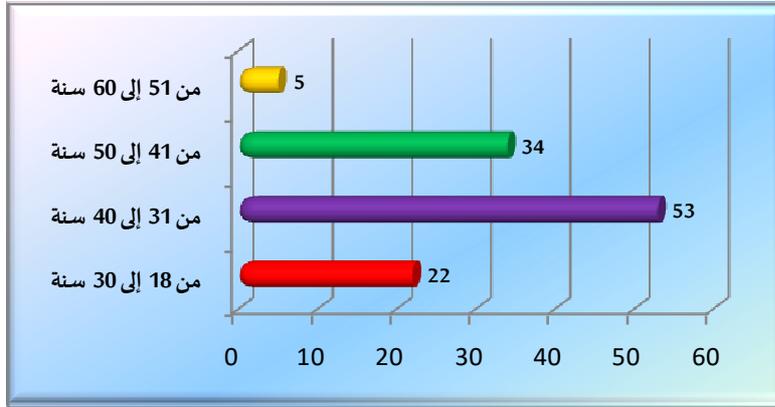
إن تقسيم سن المبحوثين إلى فئات عمرية يساعد الباحث في تحليل البيانات المتحصل عليها في برنامج SPSS، وذلك لتحديد (أكثر أو أقل) الفئات العمرية استفادة من برامج ترقية التشغيل المحلية بولاية تلمسان، وعموما أسفرت عملية توزيع الاستثمارات الموزعة، على النتائج المبينة في الجدول أسفله:

جدول رقم (43): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب العمر

النسبة المئوية	التكرارات	السن
% 19.30	22	من 18 إلى 30 سنة
% 46.49	53	من 31 سنة إلى 40 سنة
% 29.82	34	من 41 إلى 50 سنة
% 4.39	5	من 51 إلى 60 سنة
% 0.00	00	أكثر من 60 سنة
%100	114	المجموع

ويمكن تمثيل معطيات وبيانات الجدول المذكور أعلاه في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (46): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب العمر



ويتضح من هذا الشكل أن أكبر نسبة للفئات العمرية التي شملتها العينة الأساسية تمثلت في فئة "من 31 سنة إلى 40 سنة" بنسبة قدرت بـ 46.49% وتلتها فئة "من 41 إلى 50 سنة" بنسبة قدرت بـ 29.82% وهما الفئتين اللتين سجلتا أكبر نسبة من المبحوثين المستفيدين من آليات الدعم الثلاثة المعتمدة في هذه الدراسة والمتمثلة في "«ANGEM»-«CNAC»-«NADE»" وهي تعكس الفئات العمرية المشتركة المطلوبة من طرف الهيئات الثلاث.

أما آخر فئة عمرية استفادة من هذه البرامج ضمن عينة الدراسة، فتمثلت في فئة "أكثر من 60 سنة" التي لم تسجل أي مبحوث، وكذا فئة "من 51 إلى 60 سنة" بنسبة 4.39%، وهذه النتائج تعكس ميل الشباب لاغتنام الفرص الاستثمارية وإنشاء مؤسساتهم الخاصة.

ج- عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى التعليمي:

إن تعدد وتنوع المشاريع المقترحة للدعم والمرافقة من طرف آليات وهيئات ترقية التشغيل نعتبرها من بين أهم المحفزات التي ساهمت في استقطاب وتنوع المستوى التعليمي للمبحوثين، وبالتالي فإن الدراسة الأساسية شملت كل فئات المستوى التعليمي المقترحة في الاستبيان، وهي تعكس ذلك التباين في المشاريع بين الكفاءات والمستويات المرتبطة أساسا بنوعية المشاريع ومتطلباتها، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (44): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
7.02%	08	ابتدائي
30.70%	35	متوسط
35.09%	40	ثانوي
27.19%	31	جامعي
100%	114	المجموع

ومن أجل إعطاء مجال أكبر للقارئ لملاحظة التباين والتقارب في بيان الجدول السابق، اعتمدنا تمثيل تلك البيانات المسجلة لعينة الدراسة الأساسية حسب المستوى التعليمي ضمن الشكل التالي:

الشكل رقم (47): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب المستوى التعليمي



وعكس الدراسة الاستطلاعية التي سجلت أكبر نسبة من المبحوثين لفئة الجامعيين، فقد شهدت الدراسة الأساسية أعلى نسبة لفئة الثانويين قدرها 35.09% وهي تعكس ارتفاع نسبة قطاع الخدمات والنقل التي لا تتطلب مستويات وكفاءات أعلى، لتليها فئتين متقاربتين هما فئة "المتوسط" و"الجامعي" بنسب تراوحت ما بين 27% و 30% بينما لم تشمل الدراسة الأساسية سوى 8 مستفيدين من ذوي المستوى التعليمي "إبتدائي" ويعود ذلك حسب اعتقادنا إلى أن هذه الفئة لم تستفد من مبادئ الفكر المقاوالاتي، والتي تشهد نموا متزايدا لدى الشباب المستفيدين مما تقدمه دور المقاوالاتية على مستوى الجامعات وتلك المتخصصة في مجال التكوين المهني والتمهين.

د- عينة الدراسة الأساسية حسب بلدية إقامة صاحب المشروع:

لقد حاول الباحث توزيع الاستمارات على المبحوثين من مختلف بلديات الولاية، حيث من بين 53 بلدية بولاية تلمسان، شملت الدراسة الأساسية 27 بلدية بتكرارات مختلفة تعكس تمركز التجمعات البشرية والبيئة الداعمة لإنشاء المؤسسات وتقديم الخدمات، وتمثلت النتائج فيما يلي:

الجدول رقم (45): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب بلدية إقامة صاحب المشروع

البلدية	التكرار	النسبة المئوية
سيدي الجيلالي	1	0,88%
سيدي العبدلي	2	1,75%
شتوان	2	1,75%
صبرة	5	4,39%
عمير	5	4,39%
عين تالوت	2	1,75%
عين فزة	2	1,75%
فلاوسن	1	0,88%
مغنية	5	4,39%
منصورة	9	7,89%
ندرومة	1	0,88%

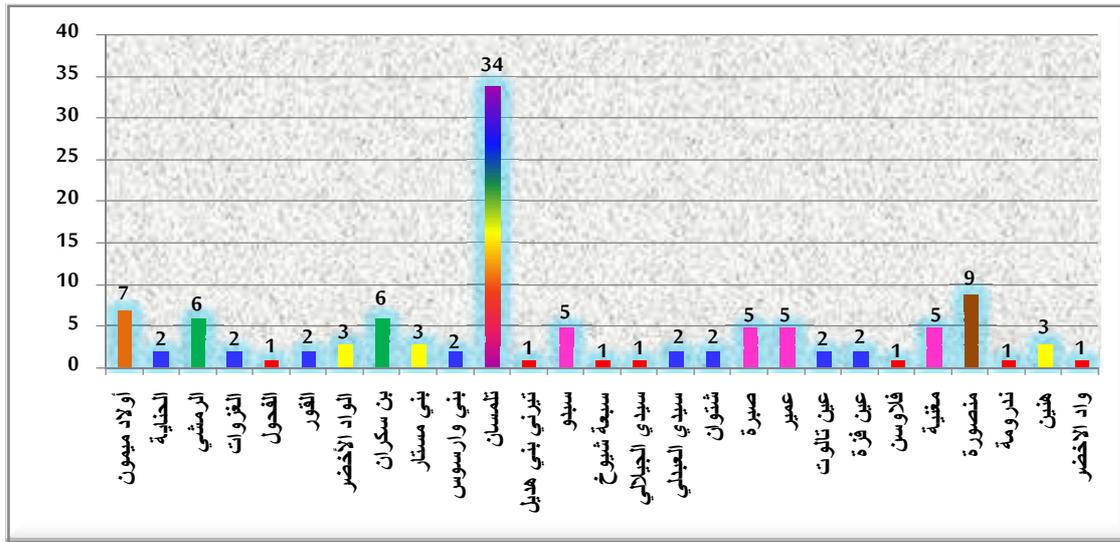
البلدية	التكرار	النسبة المئوية
أولاد ميمون	7	6,14%
الحناية	2	1,75%
الرمشي	6	5,26%
الغزوات	2	1,75%
البحول	1	0,88%
القور	2	1,75%
الواد الأخضر	3	2,63%
بن سكران	6	5,26%
بني مستار	3	2,63%
بني وارسوس	2	1,75%
تلمسان	34	29,82%

هنين	3	% 2,63
الواد الأخضر	1	% 0,88
المجموع	114	% 100

تبرني بني هديل	1	% 0,88
سيدو	5	% 4,39
سبعة شيوخ	1	% 0,88

ومن خلال النتائج المتحصل عليها ضمن برنامج التحليل الإحصائي SPSS، لتوزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب بلدية إقامة صاحب المشروع، سجلنا أن النسب كانت متفاوتة وتعكس مدى اهتمام المبحوثين من بعض البلديات مقارنة بالأخرى، في مجال الاستفادة من مشاريع إنشاء المؤسسات الخاصة، ويمكن تمثيل هذه البيانات وفق الجدول التالي:

الشكل رقم (48): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب بلدية إقامة صاحب المشروع



ونلاحظ من خلال هذا الشكل أن بلدية تلمسان شملت أكبر نسبة للمبحوثين من ضمن العينة الأساسية والذين استفادوا من برامج ترقية التشغيل بنسبة قدرت بـ 29,82% باعتبارها أكبر تجمع سكاني مقارنة بالبلديات الأخرى، وتوفر مناخ أفضل لتحقيق المشاريع على أرض الواقع، بينما البلديات الأخرى لم تتجاوز منفردة نسبة 8%، ويرجع ذلك إلى تخوف بعض المبحوثين من نتائج هذه الاستثمارات. ه- عينة الدراسة الأساسية حسب المؤسسة المانحة للدعم:

اعتمد الباحث في الدراسة الأساسية على عينة شملت مختلف المؤسسات المانحة للدعم (ANSEJ) ANADE- ANGEM- CNAC) وذلك من أجل دراسة آراء المبحوثين المستفيدين من مختلف برامج ترقية التشغيل التي توفرها آليات الدعم المعتمدة بولاية تلمسان، وكانت النتائج على النحو التالي:

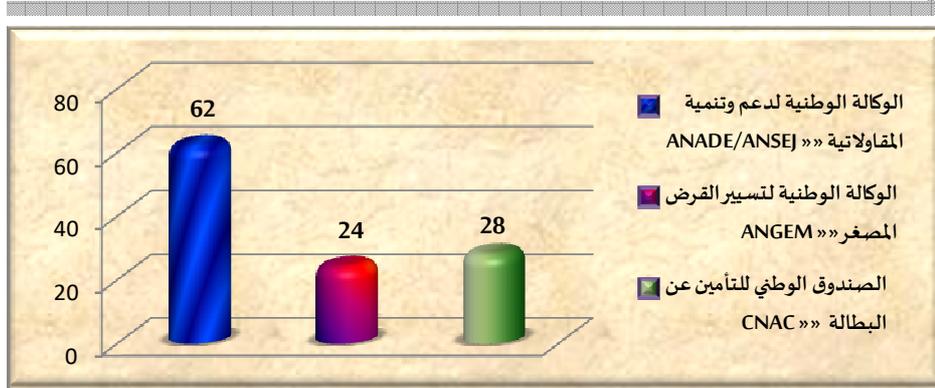
الجدول رقم (46): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب المؤسسة المانحة للدعم

النسبة المئوية	التكرارات	المؤسسة المانحة للدعم
% 54.39	62	"ANSEJ" ANADE
% 21.05	24	ANGEM
% 24.56	28	CNAC
%100	114	المجموع

وكما كان الحال بالدراسة الاستطلاعية، فإن الباحث وبطريقة قصدية اختار مجموعة من المبحوثين يمثلون المؤسسات الثلاثة المانحة للدعم المعتمدة بولاية تلمسان، وذلك لدراسة مدى استجابة تلك الهيئات لمتطلبات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ولم يعتمد الباحث على عدد متساو من المبحوثين من مختلف آليات الدعم، حيث تمثل أكبر عدد من المبحوثين ضمن مؤسسة (ANSEJ-ANADE) 62 فردا بنسبة 54.39%، في حين كان شملت الدراسة 28 مبحوثا والمستفيدين من مؤسسة (CNAC) بنسبة 24.56%، بينما لم تشمل الدراسة الميدانية سوى 24 فردا ضمن هيئة (ANGEM) بنسبة قدرت بـ 21.05%، وهذه النتائج تعكس واقع ميول الشباب نحو مؤسسة "ANADE" بالدرجة الأولى باعتبارها تشمل فئات عمرية أكبر من مؤسسة "CNAC" وأكثر توفيراً للدعم المالي بقدر أكبر مما توفره مؤسسة "ANGEM"، ويمكن تفصيل هذه البيانات في الشكل التالي:

الشكل رقم (49): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب المؤسسة المانحة للدعم



و- عينة الدراسة الأساسية حسب مقر المؤسسة المنشأة (البلدية):

بالرغم من أن العديد من أصحاب المشاريع قد نصبوا مؤسساتهم على مستوى مقر إقامتهم، إلا أن الدراسة الأساسية أظهرت أن البعض منهم قام باختيار بلديات أخرى لتحقيق مشاريعهم على أرض الواقع، وذلك بحثا عن مناطق أكثر استجابة لاستهلاك ما عرضه من منتجات أو خدمات، وتمثلت نتائج الاستثمارات فيما يلي:

الجدول رقم (47): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب مقر المؤسسة المنشأة

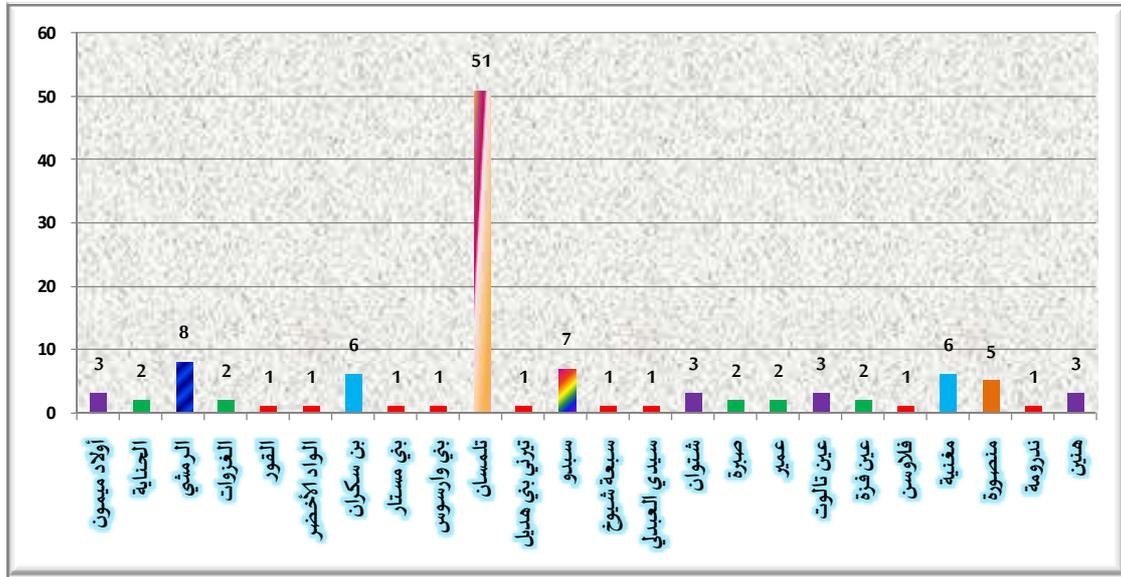
البلدية	التكرار	النسبة المئوية
سيدي العبدلي	1	0,88%
شتوان	3	2,63%
صبرة	2	1,75%
عمير	2	1,75%
عين تالوت	3	2,63%
عين فزة	2	1,75%
فلاوسن	1	0,88%
مغنية	6	5,26%
منصورة	5	4,39%
ندرومة	1	0,88%
أولاد ميمون	3	2,63%
الحناية	2	1,75%
الرمثي	8	7,02%
الغزوات	2	1,75%
القور	1	0,88%
الواد الأخضر	1	0,88%
بن سكران	6	5,26%
بني مستار	1	0,88%
بني وارسوس	1	0,88%
تلمسان	51	44,74%

هنين	3	% 2,63
المجموع	114	% 100

تيرني بني هديل	1	% 0,88
سبدو	7	% 6,14
سبعة شيوخ	1	% 0,88

لقد بينت نتائج عينة الدراسة الأساسية حسب مقر المؤسسة المنشأة أن العديد من المستفيدين قاموا بتنصيب مؤسساتهم بشكل كبير في بلدية تلمسان، لما توفره من مناطق صناعية مستقطبة للعديد من الخدمات المقدمة من طرف المؤسسات الناشئة، وكذا الزيادة السكانية مما يزيد من نسبة استهلاك الخدمات المعروضة، وعموما فقد شملت بلدية تلمسان لعينة الدراسة الأساسية 51 مبحوثا بنسبة قدرت بـ 44,74%، أما باقي البلديات فلم تتجاوز نسب تسجيل المشاريع بها 7%. وهو ما نوضحه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (50): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب مقر المؤسسة المنشأة



ز- عينة الدراسة الأساسية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة:

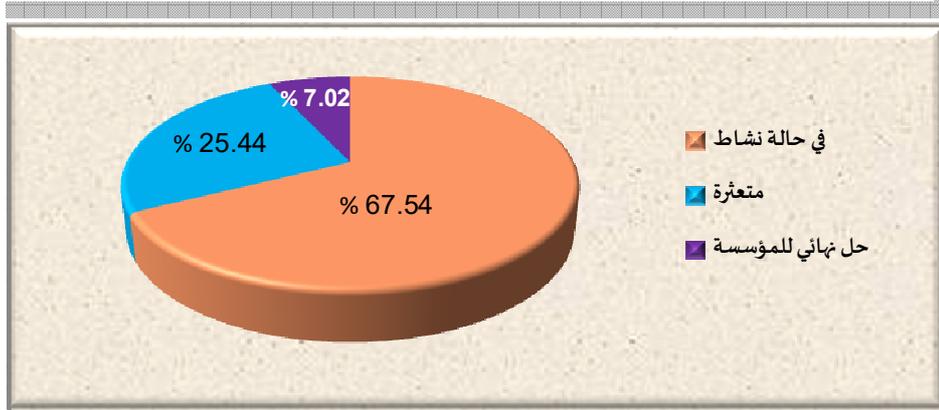
بالرغم من تباين نسب نجاح المؤسسات في تحقيق برامجها على أرض الواقع، إلا أنه يمكن الإشارة إلى أن ديمومة نشاط المؤسسة تعتبر كمؤشر هام لتحديد مدى ذلك النجاح، وعكس ذلك نذكر ما يسمى بالمؤسسات المتعثرة بمختلف أشكالها، أو تلك المؤسسات التي تم حلها نهائيا. وأظهرت نتائج الاستبيان المسترجع من المبحوثين على وضعيات مؤسساتهم كما هي ممثلة في البيانات التالية:

جدول رقم (48): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة

الوضعية الحالية للمؤسسة	التكرارات	النسبة المئوية
في حالة نشاط	77	% 67,54
متعثرة	29	% 25,44
حل نهائي للمؤسسة	8	% 7,02
المجموع	114	%100

ويظهر من بيانات هذا الجدول، أن عينة الدراسة الأساسية أكدت على أن نسبة المؤسسات الموجودة في حالة نشاط قدرت بنسبة 67,54% وهو ما يؤكد مواصلة أصحاب المشاريع في الاستفادة من برامج ترقية التشغيل، وهو ما يشير إلى تشبث الشباب بمؤسساتهم والعمل على ضمان مواصلة نشاطها، وتلميها المؤسسات المتعثرة بنسبة قدرها 25,44% ثم المؤسسات التي تم حلها نهائية بنسبة قدرها 7,02%. ونوضح هذا التحليل من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (51): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الوضعية الحالية للمؤسسة



ح- عينة الدراسة الأساسية حسب نشاط المؤسسة:

يعتبر هذا المؤشر كذلك من بين المؤشرات التي توضح مواصلة أصحاب المشاريع في ضمان ديمومة نشاط مؤسساتهم على المستوى المحلي بولاية تلمسان، حتى وإن واجهتهم بعض الصعوبات وإن لم نقل العديد منها، فإن هؤلاء الشباب استطاعوا تكييف منتوجاتهم وخدماتهم مع متطلبات وتحديات سوق العمل الدائمة التغيير، ونبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب نشاط المؤسسة أي الفترات الزمنية التي حافظت فيها المؤسسات على نشاطها، وذلك وفق ما أسفرت عنه عملية التحليل والتفريع كما هي مبينة فيما يلي:

جدول رقم (49): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب نشاط المؤسسة

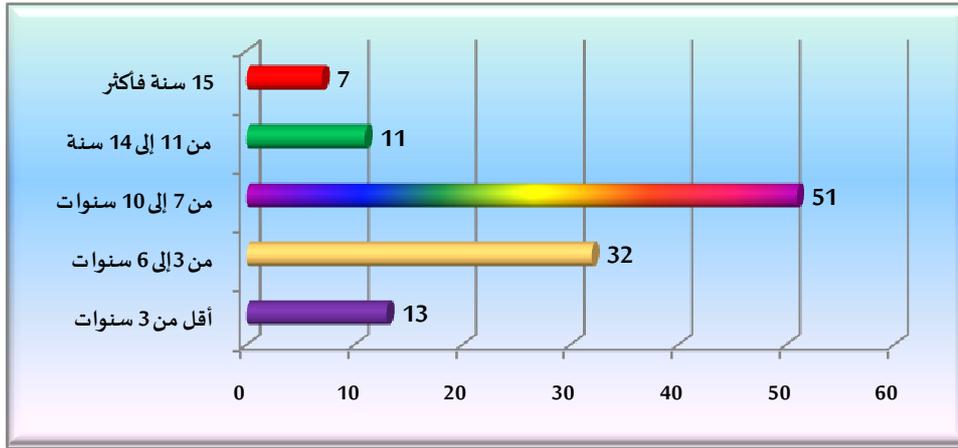
النسبة المئوية	التكرارات	نشاط المؤسسة
11,40%	13	أقل من 3 سنوات
28,07%	32	من 3 إلى 6 سنوات
44,74%	51	من 7 إلى 10 سنوات
9,65%	11	من 11 إلى 14 سنة
6,14%	7	15 سنة فأكثر
100%	114	المجموع

ومن خلال معطيات الجدول، يتبين أن أكبر نسبة لنشاط المؤسسات للعينة الأساسية تمثلت في فئة "من 7 إلى 10 سنوات" قدرها 44.71%، وتلتها فئة "من 3 إلى 6 سنوات" بنسبة قدرها 28,07%، "أقل

من 3 سنوات " بنسبة قدرها 11.40%، ثم فئة " من 11 إلى 14 سنة" بنسبة 9.65%، وآخر فئة هي "15 سنة فأكثر" بنسبة 6.14%.

ويمكن اعتبار هذه الفترات كدليل لتأكيد مختلف أشكال المرونة والقدرة على الصمود التي يتحلى بها أصحاب المؤسسات، لمواجهة تقلبات سوق العمل المحلي بولاية تلمسان وتحدياته الدائمة، ومن أجل إظهار بيانات الجدول بطريقة أفضل للقارئ اعتمدنا على الشكل الموالي:

الشكل رقم (52): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب نشاط للمؤسسة



ط- عينة الدراسة الأساسية حسب قطاع النشاط الممارس:

إن تعدد وتنوع قطاعات النشاط على المستوى المحلي بولاية تلمسان، والذي يرجع بالأساس إلى وجود العديد من المناطق الصناعية بالولاية، وكثرة المناطق الرعوية، وتميز الولاية بطابعها السياحي والساحلي، وتركيبية بشرية مستهلكة لمختلف الخدمات والمنتجات التي تعرضها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، شكل مجالا واسعا للشباب على مختلف تخصصاتهم لإيجاد قطاعات نشاط تستقطب أفكارهم المقاولاتية.

وبخصوص عينة البحث الأساسية التي شملتها هذه الدراسة الميدانية، فقد أثبتت النتائج أن

هناك تباين في ميولات الشباب لاختيار قطاع النشاط الخاص بهم، كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (50): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب قطاع النشاط الممارس

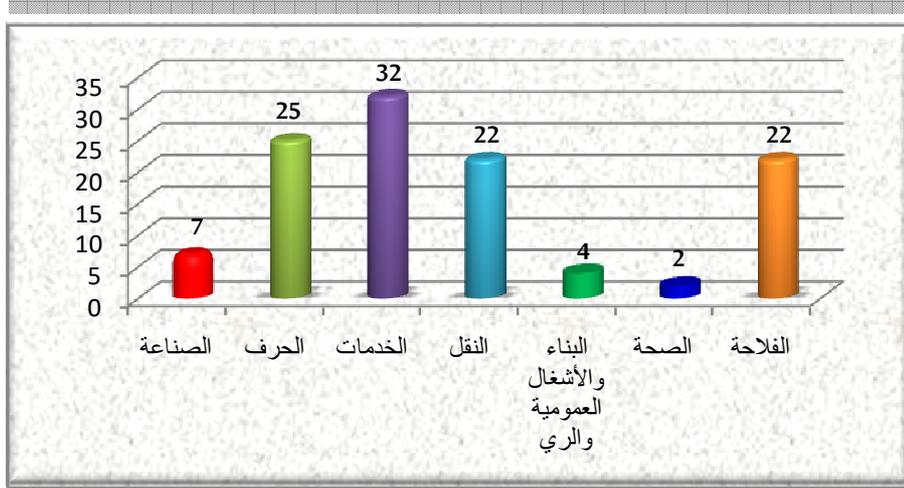
النسبة المئوية	التكرارات	قطاع النشاط الممارس
6.14%	7	الصناعة
21.93%	25	الحرف
28.07%	32	الخدمات
19.30%	22	النقل
3.51%	4	البناء والأشغال العمومية والري
1.75%	2	الصحة
19.30%	22	الفلاحة
100%	114	المجموع

قطاع الخدمات أو كما يسمى "صناعة الخدمة - Service Industry" يعتبر أحد أهم الاتجاهات الحديثة للاقتصاديات المعاصرة، والذي يُعنى بتوفير الخدمات للمستهلكين في شكل سلع غير ملموسة، يستحوذ على أكبر النسب في استقطاب مشاريع الشباب، ويعود ذلك بالأساس إلى أن هذا القطاع بذاته يحوي مجالات واختصاصات متنوعة من شأنها توفير العديد من المهن الحرة كالأطباء ومكاتب المحاماة وخدمة الهاتف والحلاقة وغيرها.

وهو ما ظهر جليا في الدراسة الميدانية أثناء عملية توزيع الاستمارات، حيث سجل هذا القطاع أكبر نسبة والتي قدرت بـ 28.07 %، وهناك منافسة من قطاعات أخرى، تعرف هي الأخرى اهتماما متزايدا من طرف أصحاب المشاريع والمتمثلة في مجال الحرف الذي سجل نسبة 21.93 % التي تعكس أهمية الصناعات التقليدية والحرف بولاية تلمسان، ثم يليها قطاعي الفلاحة والنقل اللذان سجلا نسبة متساوية قدرت بـ 19.30 %، ويتذيل هذه القائمة ضمن عينة الدراسة، القطاع الصحي الذي لم يسجل سوى نسبة 1.75 %.

وعلى العموم، فإن الاستبيانات الموزعة قد شملت كل القطاعات المقترحة، وهو ما يعكس ثراء هذه الولاية ببيئة توفر فرصا استثمارية في شتى المجالات، ويمكن توضيح تلك النسب السابقة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (53): توزيع أفراد العينة الأساسية حسب قطاع النشاط الممارس



المطلب الثالث: مناقشة نتائج التحليل والاختبار

في إطار معرفي مرتبط بسياسات التشغيل الوطنية وواقعها العملي محليا، يسعى الباحث من خلال هذا المطلب، إلى كشف العلاقة بين متغيرات الدراسة عن طريق استخلاص الاستنتاجات من الحقائق الميدانية والتي تم جمعها وتبويبها ضمن برنامج SPSS، بغية الوصول إلى هدف الدراسة والمتمثل في فهم مدى تأثير خصوصية سوق العمل المحلي وما توفره آليات الدعم من برامج، على فعالية ونجاعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وربطها بالفكر المقاولاتي لدى حاملي المشاريع، ويتم

ذلك كله من خلال عرض نتائج البحث وفق منهج معرفي معاصر، ثم تفسير ومناقشة تلك النتائج وربطها بفرضيات الدراسة والتي ستمكن الباحث لاحقا في المطلب الرابع من وضع الاستنتاجات النهائية للبحث وتقديم بعض التوصيات الضرورية لموضوع الدراسة.

أولاً: عرض نتائج البحث

من مراحل البحث العلمي التي تبين قيمة الدراسات العلمية وتظهر جهد الباحث في سعيه لتحقيق أهداف الدراسة نذكر عملية عرض نتائج البحث من أجل تفسيرها وربطها بالفرضيات المعتمدة في هذه الدراسة، وعلى هذا الأساس، ارتأى الباحث عرض تقديم نتائج البحث من خلال عرض نتائج المقابلة مع إطارات هيئات الدعم، بالإضافة إلى تقديم استجابات عينة الدراسة لبنود الاستبيان بواسطة مختلف العمليات الإحصائية التي يوفرها برنامج SPSS وذلك وفق ما يلي:

1- نتائج المقابلة مع إطارات هيئات الدعم:

تعتبر المقابلة من بين أدوات البحث المعتمدة أيضا من طرف الباحث في هذه الدراسة، والتي تمكن من جمع المعلومات والبيانات البحثية بطريقة أكثر مصداقية، حيث تم وضع دليل خاص للمقابلة الشخصية مع إطارات يمثلون هيئات دعم وترقية التشغيل المحلية بولاية تلمسان، لآليات الدعم المتمثلة في (ANADE-CNAC-ANGEM) "أنظر الملحق رقم 03"، وهو ما يشير إلى رغبة وسعي الباحث إلى رصد بيانات ونتائج دقيقة.

ولقد شمل دليل المقابلة مجموعة من الأسئلة التي تم إعدادها من طرف الباحث ليستشف من خلالها نظرة إطارات آليات الدعم حول تفاعل حاملي المشاريع مع مختلف الشركاء وطبيعة تكيفهم مع خصوصية أسواق العمل المحلية والبيئة المؤثرة عليها، بالإضافة إلى رصد مجموعة من الأسئلة التي تم اقتراح تحويلها من بنود الاستبيان إلى دليل المقابلة من طرف الأساتذة المحكمين والتي تدخل في إطار الأخذ بنصائحهم وتوجيهاتهم وخبراتهم.

وفيما يلي سوف نقدم تحليلا لما تم رصده من إجابات لإطارات هيئات الدعم والمرافقة (إطارين أو ثلاثة إطارات) والموزعة على المؤسسات الثلاثة التالية:

أ- نتائج المقابلة مع إطارات (ANADE):

بعد تقرب الباحث من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات بولاية تلمسان، قدم طلبا ممضى عليه من طرف رئيس قسم العلوم السياسية بجامعة تلمسان من أجل مقابلة بعض مسؤولي وإطارات هذه الوكالة لاستكمال جانب آخر لتحصيل البيانات التي تدخل في إطار دعم حاملي المشاريع وتفاعلهم ببعض الخصوصيات المحيطة بمشاريعهم.

وبالفعل تمت الموافقة على إجراء المقابلة مع ثلاثة إطارات من الوكالة بتاريخ 08 جوان 2023، إثنان منهم جامعيين والثالث ذو مستوى ثانوي، وبالرغم من تباين الإجابات من حيث الشكل، إلا أن مضمونها أشار إلى توافق الجميع في إظهار الدور الكبير الذي تلعبه الوكالة في دعمها لذوي المشاريع وتحديد موقع أولئك المستفيدين وتفاعلهم مع مختلف الشركاء والبيئة المحيطة بهم.

فبخصوص استفسارنا في إطار تنفيذ سياسات التشغيل الوطنية، عن طبيعة الدور المنوط بالوكالة كمؤسسة داعمة لترقية تشغيل الشباب على المستوى المحلي، تمثلت إجابات الإطارات الذين تم إجراء المقابلة معهم في أن الوكالة تسعى إلى توفير الدعم المالي والمرافقة وخلق مناصب عمل مع تطوير الاقتصاد المحلي والوطني.

أما عن طلبات استفادة حاملي المشاريع من امتيازات أخرى غير تلك الممنوحة من طرف وكالة "ANADE" تمت الإشارة إلى أن هناك امتيازات أخرى كاستفادة بعضهم من محلات، والاستفادة من امتيازات جبائية وأخرى بنكية، بالإضافة إلى طلب البعض منهم إلى تمديد فترات دفع المستحقات المترتبة عليهم تجاوزا لتلك الحقبة الصعبة التي عرفتها البلاد خلال انتشار جائحة كورونا "كوفيد 19". وفي إطار السؤال الثالث حول مدى مواءمة مخرجات التكوين مع طبيعة متطلبات سوق العمل، تبقى هذه المواءمة ناقصة على العموم في على حد تعبير أحدهم، أما الثاني والثالث فأشارا إلى عدم تماشي مخرجات التكوين مع طبيعة سوق العمل متأسفين في نفس الوقت عن هذه الفجوة الحاصلة بين هذين المتغيرين.

وعن تناسق الأفكار المقاولاتية لأصحاب المشاريع مع بيئة وواقع سوق العمل المحلي من عدمه، أشار أحد الإطارات إلى أن تلك الأفكار لا تتناسق مع سوق العمل بل تحتاج إلى دراسة جديدة تقرب المستفيد أكثر من هيئات الدعم، أما الإطار الثاني فقد أكد إلى وجود تبيان في هذا المجال، ففي الوقت الذي تشهد فيه بعض المجالات وبعض الحالات نوعا من التوافق والانسجام، تتلقى بعض المشاريع صعوبات في إطار تفاعلها ضمن واقع سوق العمل المحلي.

أما بخصوص السؤال الخامس، والمتمثل في: "هل ترون أن السياسات المالية والإجراءات البنكية تتماشى وطموحات الشباب حاملي المشاريع؟"، تمت الإشارة إلى أن بعض المشاريع تماشت مع ما تم تقديمه من سياسات مالية وإجراءات بنكية، والبعض الآخر يتطلب المزيد من الليونة في التعاملات البنكية، كما أوضح إطار آخر إلى أن عدم التوافق المسجل يعود إلى انغلاق النظام المالي مما يؤدي إلى عرقلة نشاط المؤسسات ويقضي على الأفكار المقاولاتية للشباب.

وحول الحلول المناسبة لضبط التوازن بين الأفكار المقاولاتية للشباب مع ما يقابلها من تغيرات في بيئة سوق العمل المحلي، أشار الجميع إلى مجموعة من الحلول تركزت في مجملها حول توعية الشباب عن طريق أيام دراسية تعرفهم بمؤسسة "ANADE" وما تقدمه من دعم وتقريبهم من سوق العمل ومحاولة ضبط التوازن بين العرض والطلب، مع اقتراح إصلاح النظام المالي وتشريع المعاملات المالية الخارجية.

وعن مدى تأثير عزوف الشباب على بعض التخصصات في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل، تمت الإشارة إلى أن أغلب الشباب يتوجهون إلى نشاطات تجارية، ويرجع ذلك لانعدام التكوين في العديد من التخصصات ما يجعل الشباب يصرفون النظر عنها، وأكد أحد الإطارات المستجوبين أن سوق العمل المحلي ذو مستوى منخفض مقارنة بمؤهلات الشباب.

وفي سؤال عن تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع سوق العمل، صرح أحد المستجوبين أن سوق العمل يتطلب اقتصادا متنوعا من خلال تشجيع الاستثمار الداخلي والخارجي لخلق مناصب شغل جديدة، وأشار الثاني إلى أن ذلك هو الأصح والأنسب حيث يكون هناك تكامل بين برامج التكوين وسوق العمل.

ب- نتائج المقابلة مع إطارات (ANGEM):

بعد حفاوة الاستقبال التي لمسناها من طرف موظفي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) بتاريخ 07 جوان 2023، تم توجيهنا إلى موظفتين إطارين لإجراء المقابلة معهما حول المسائل المتعلقة بالمرافقة، حيث تمت الإجابة على كل الأسئلة المطروحة، وفق الملحق رقم 03، بتركيز عال وتسلسل وترابط في الأفكار، كما هو موضح فيما يلي:

فبخصوص استفسارنا في إطار تنفيذ سياسات التشغيل الوطنية، عن طبيعة الدور المنوط بالوكالة كمؤسسة داعمة لتسيير القرض المصغر الموجه للمستفيدين على المستوى المحلي، تم التأكيد على أن هذه المؤسسة تعمل على منح سلفة لاقتناء العتاد من أجل مزاولة نشاط معين حسب الكفاءات المهنية المتوفرة في طالب السلفة، وهي بذلك تعمل على فتح آفاق وفرص للشباب للولوج إلى عالم الشغل والخروج من قوقعة البطالة.

أما عن طلبات استفادة حاملي المشاريع من امتيازات أخرى غير تلك الممنوحة من طرف وكالة "ANGEM"، فبالإضافة إلى أن الوكالة تعمل على منح سلفة لاقتناء العتاد مع الحصول على امتيازات جيائية والاستفادة من دورات تكوينية في ميدان التسيير الأحسن للمشاريع، وكل إجراءات المرافقة تتم قبل وأثناء وبعد إنشاء المؤسسة. كان هناك إمكانية استفادة ذوي المشاريع من الترويج والإشهار لسلمهم وخدماتهم عن طريق المساهمة في المعارض التي تنظم من طرف الوكالة.

وفي دراسة مدى مواءمة مخرجات التكوين مع طبيعة متطلبات سوق العمل، أشار إطارا الوكالة إلى أن مخرجات التكوين غير متوافقة مع متطلبات سوق العمل، حيث يعتبر التكوين العلمي أو المهني أساس إنشاء المؤسسات، ولكن قد يحتاج طالب العمل إلى دورات تكوينية أخرى من أجل الاندماج الفعلي في السوق.

وفي سؤال عن تناسق الأفكار المقاولاتية لأصحاب المشاريع مع بيئة وواقع سوق العمل المحلي من عدمه، تمت الإشارة إلى تأكيد ونفي هذه الفرضية ويعود ذلك إلى ثقافة المستفيد نفسه، حيث أن الأفكار المقاولاتية مجال لا حدود له، لكن صاحبه قد يصطدم بالبيئة والواقع الفعلي لسوق العمل مما يضطره إلى تغيير بعض الخطط من أجل مواءمة المشروع مع البيئة.

ومن خلال استفسارنا حول تماشي السياسات المالية والإجراءات البنكية مع طموحات الشباب حاملي المشاريع، تم التأكيد على أنها تبقى ناقصة في غالب الأحيان، وهو ما لمسناه من ضعف قيمة مبلغ القرض وما يقابله من غلاء في العتاد والمواد الأولية وبالتالي استحالة تحقيق الأهداف المرجوة من المشاريع.

وفي السؤال السادس المتمحور حول الحلول المناسبة لضبط التوازن بين الأفكار المقاولاتية للشباب مع ما يقابلها من تغيرات في بيئة سوق العمل المحلي، اقترح إطارا الوكالة خلق تكوينات موازية لمتطلبات سوق العمل، مع ضرورة الإطلاع التام للمقاولين لمتغيرات بيئة سوق العمل المحلي وكذا تحيين المعلومات والتكوين المستمر لضمان مواصلة المؤسسة لنشاطها.

أما عن عزوف الشباب على بعض التخصصات في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل، أشارت إحدى الإطارات أن ذلك العزوف ليس بالضروري، فالعزوف يكون أحيانا بسبب الجهل فقط، وليس رغبة من الشباب، أما زميلتها فقد أكدت أن عزوف الشباب على بعض التخصصات من شأنه خلق عجز في هذا المجال، مما يؤدي إلى اختلال التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل.

وحول البحث في استجابة التخصصات التي تم استحداثها في منظومتي التعليم والتكوين المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي، وحسب رأي إحدى الإطارات، أن ما استحدث للاستجابة لمتطلبات سوق العمل المحلي هو كل ما يتعلق بالمعلوماتية والتجارة الالكترونية.

وأما عن تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع سوق العمل، صرح إطارا الوكالة إلى نقطتين مهمتين، أولاها تتمثل في أن عملية التطوير تتطلب عملية إحصائية لما هو مقترح وما هو مطلوب في سوق العمل، والنقطة الثانية تشير إلى أن برامج التكوين المهني والتخصصات المقترحة في تجدد وتغير مستمر، وأن مسؤولي التكوين بشكل عام هم على دراية وإطلاع على متطلبات السوق.

ج- نتائج المقابلة مع إطارات (CNAC):

على غرار آلية الدعم السابقة، تم استقبالنا أحسن استقبال بتاريخ 11 جوان 2023 من طرف موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) وبعد توزيع دليل المقابلة على إطارين الأول جامعي ذو خبرة تفوق العشرة سنوات، أما الثاني وهو جامعي أيضا وله 23 سنة خبرة مهنية، وهذا ما مكنتهما من تقديم إجابات قيمة حول دور (CNAC) في ترقية ومرافقة مشاريع الشباب،

فالدور المنوط بهذه الهيئة هو تمويل ومرافقة المؤسسات المصغرة في إطار تنفيذ سياسات التشغيل الوطني في نطاقها المحلي بولاية تلمسان، بالنسبة للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة و 50 سنة، ليتم بعد ذلك تقليص السنة إلى الفئة ما بين 30 سنة و 55 سنة، وذلك ابتداء من سنة 2010.

وبخصوص التساؤل الثاني، فقد أكد الإطارين أن الصندوق لم يسجل أي طلبات للمستفيدين للحصول على امتيازات أخرى، وبخصوص موائمة مخرجات التكوين مع طبيعة متطلبات سوق العمل، فقد أشارا إلى ضرورة إدراج دورات تكوينية لفائدة حاملي المشاريع لضمان المواءمة بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق العمل.

كما أكدنا على وجود تناسق في بعض الحالات وانعدامه في حالات أخرى، بين الأفكار المقاولاتية لأصحاب المشاريع مع بيئة وواقع سوق العمل المحلي. وبشكل ملحوظ لا تتماشى السياسات المالية والإجراءات البنكية مع طموحات الشباب حاملي المشاريع. أما بخصوص تأثير عزوف الشباب على بعض التخصصات في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل، فقد أكدنا على هذا الطرح، ويرجع ذلك إلى أن كل التخصصات حرفية كانت أو تجارية فهي ضرورية لاستدامة سوق العمل، وبالتالي تستجيب التخصصات التي تم استحداثها في منظومي التعليم والتكوين لمتطلبات سوق العمل المحلي.

2- استجابات العينة لبنود الاستبيان:

بعد الإطلاع على الاستمارات المملوءة من طرف المبحوثين والتي شملت 114 فردا من المستفيدين من دعم في إطار ترقية التشغيل ضمن ما تقدمه آليات (ANADE-CNAC-ANGEM) من دعم ومرافقة، سجلنا استجابات العينة لبنود الاستبيان من خلال الاعتماد على أحد أهم مقاييس النزعة المركزية والمتمثل في المتوسطات الحسابية لبنود الاستمارة وكذا أحد أهم مقاييس النزعة المركزية والمتمثل في الانحراف المعياري، وأخيرا تحديد اتجاه العينة.

ولتحديد اتجاه الهيئة نعتمد على ما يلي:

$$\text{تحديد الفارق بين فئات اتجاه العينة} = \frac{\text{أكبر درجة} - \text{أقل درجة}}{\text{أكبر درجة}}$$

$$\text{أي } 0.8 = 5 / (1 - 5)$$

في كل مرة نضيف قيمة 0.8 كي نحدد اتجاه العينة كما يلي:

الاتجاه	أو افاق تماما	أو افاق	محايد	لا أو افاق	لا أو افاق تماما
الفئة	[5 – 4.20]	[4.19 – 3.39]	[3.38 – 2.58]	[2.57 – 1.77]	[1.76 – 1]

وللتحديد النهائي لاتجاه العينة، يجب البحث عن مقابل المتوسط الحسابي مع الفئات

المحددة في الجدول المذكور أعلاه.

أ- المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم

أ-1- البعد 1: مرحلة إنشاء المؤسسات

جدول رقم (51): استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الأول

(مرحلة إنشاء المؤسسات)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	النسبة	المتوسط الحسابي	البدايل					البند	تفسير
					لا أو افاق تماما	لا أو افاق	محايد	أو افاق	أو افاق تماما		
1	أوافق تماما	0.923	%86.20	4.31	3	6	0	49	56	ت	تعتمد آليات الدعم على مرونة تامة في استقبال حاملي المشاريع.
					2,63	5,26	0,00	42,98	49,12	%	
2	أوافق	0.977	%83.40	4.17	4	7	1	56	46	ت	إيداعكم للملف تم وفق شفافية الإجراءات المقدمة من طرف الإدارة الداعمة للمشروع.
					3,51	6,14	0,88	49,12	40,35	%	
3	أوافق	1.197	%71.60	3.58	5	27	4	53	25	ت	تم الإسراع في معالجة ودراسة ملفات إنشاء المشروع من قبل الإدارة المعنية
					4,39	23,68	3,51	46,49	21,93	%	
4	أوافق	1.214	%70.00	3.50	10	17	15	50	22	ت	تم تخصيص مصالغ خاصة بتوجيه الشباب حاملي المشاريع.
					8,77	14,91	13,16	43,86	19,30	%	

5	محايد	1.301	%66.60	3.33	7	37	6	39	25	ت	كان لآليات الدعم دورا كبيرا في مرافقتكم لدى الإدارات الأخرى (بنوك، صناديق الضمان،... الخ).	8
					6,14	32,46	5,26	34,21	21,93	%		
6	محايد	1.323	%62.80	3.14	14	32	10	40	18	ت	تم مرافقتكم من خلال الاستشارة والمساعدة على وضع تخطيط مرافق للمشروع الخاص بكم.	7
					12,28	28,07	8,77	35,09	15,79	%		
7	محايد	1.270	%62.40	3.12	14	31	8	49	12	ت	تضع آليات الدعم تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي	5
					12,28	27,19	7,02	42,98	10,53	%		
8	محايد	1.355	%57.80	2.89	27	24	4	53	6	ت	في حالة وجود بعض المشاكل المحتملة لإنجاز مشروعكم، تقوم المؤسسة المرافقة بتنظيم مواعيد دورية لتجاوز تلك الاختلالات.	9
					23,68	21,05	3,51	46,49	5,26	%		
9	لا أوافق	1.220	%51.20	2.56	23	44	14	26	7	ت	وجود منصات رقمية ساهمت بشكل كبير في تقديم المعلومات اللازمة لوضوح الرؤية الاستراتيجية للمشروع	4
					20,18	38,60	12,28	22,81	6,14	%		

تعتبر مرحلة إنشاء المؤسسات من أهم المراحل التي تساعد ذوي المشاريع على الولوج إلى عالم المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الخاصة بهم والمساهمة في ترقية التشغيل، فمن خلال هذا المقياس يسعى الباحث لكشف مدى تقبل المبحوثين للعديد من المعاملات التي تبديها آليات الدعم كالمرونة والشفافية والسرعة في معالجة الملفات وتوضيح الرؤى الإستراتيجية للمشاريع، وكتحليل بسيط لبيانات الجدول سجلنا ما يلي:

1- السؤال رقم (1) الذي يتمثل في (تعتمد آليات الدعم على مرونة تامة في استقبال حاملي المشاريع) سجلنا بأن أفراد عينة الدراسة قد أبدوا موافقتهم التامة بنسبة 86.20 % على أن آليات الدعم بمختلف أشكالها (ANGEM-ANADE-CNAC) أظهرت مرونة تامة خلال عملية استقبال أصحاب المشاريع، وذلك بمتوسط حسابي يساوي 4.31 وانحراف معياري قدره 0.923.

2- السؤال رقم (2) الذي يتمثل في (إيداعكم للملف تم وفق شفافية الإجراءات المقدمة من طرف الإدارة الداعمة للمشروع) نرى بأن اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة تمثل في موافقة بنسبة 83.40 % على شفافية الإجراءات المنتهجة من طرف هيئات الدعم أثناء مرحلة إيداع الملفات، وذلك بمتوسط حسابي يساوي 4.17 وانحراف معياري قدره 0.977.

3- السؤال رقم (3) الذي يتمثل في (تم الإسراع في معالجة ودراسة ملفات إنشاء المشروع من قبل الإدارة المعنية) سجلنا بأن اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة تمثل في موافقة بنسبة 71.60 % على أن الهيئات المكلفة بترقية التشغيل المحلية قامت بدراسة ملفات إنشاء المشاريع في أسرع وقت، وذلك بمتوسط حسابي يساوي 3.58 وانحراف معياري قدره 1.197.

4- وعلى نفس المنوال تم التسجيل في السؤال رقم (6) الذي يتمثل في (تم تخصيص مصالح خاصة بتوجيه الشباب حاملي المشاريع) بأن اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة تمثل في موافقة بنسبة 70.00 % على أن الهيئات المكلفة بترقية التشغيل المحلية قامت بتخصيص مصالح مكلفة بتوجيه الشباب حاملي المشاريع، وذلك بمتوسط حسابي يساوي 3.50 وانحراف معياري قدره 1.214.

5- أما في الأسئلة رقم (8-7-5-9) والتي عرفت اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو عبارة "محايد" بنسب تمثلت على التوالي في (66.60% - 62.80% - 62.40% - 57.80%) حول النقاط التالية:

- دور آليات الدعم في مرافقة أصحاب المشاريع لدى الإدارات الأخرى (بنوك، صناديق الضمان، ... الخ).
- مرافقة الشباب من خلال الاستشارة والمساعدة على وضع تخطيط مرافق للمشروع.
- توفير كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي لفائدة الشباب ذوي المشاريع من طرف هيئات الدعم.
- قيام المؤسسات المرافقة بتنظيم مواعيد دورية لتجاوز الاختلالات التي قد تواجه الشباب في إنجاز مشاريعهم.

6- أما بخصوص السؤال رقم (4) الذي يتمثل في (وجود منصات رقمية ساهمت بشكل كبير في تقديم المعلومات اللازمة لوضوح الرؤية الإستراتيجية للمشروع) سجلنا عدم موافقة عينة المبحوثين بنسبة 51.20% بخصوص وجود منصات رقمية مكلفة بتقديم المعلومات اللازمة لوضع استراتيجيات المشاريع، وكان ذلك بمتوسط حسابي قدره 2.56 وانحراف معياري يتمثل في قيمة 1,220.

أ- البعد 2: مرحلة استغلال المؤسسات

الجدول رقم (52): استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الثاني (مرحلة استغلال المؤسسات)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	النسبة	المتوسط الحسابي	البديلات					البند	ت.ع.ب	
					لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما			
1	أوافق	1.164	%73.60	3,68	3	26	5	51	29	ت	تسعى الوكالة المرافقة على متابعة مؤسستكم الحديثة النشأة لفترات زمنية معينة.	10
					2,63	22,81	4,39	44,74	25,44	%		
2	أوافق	1.134	%73.40	3,67	3	25	5	55	26	ت	يتم الحرص على احترام دفاتر الشروط والاتفاقيات والعهود التي تربطكم بالوكالات الداعمة.	17
					2,63	21,93	4,39	48,25	22,81	%		
3	أوافق	1.184	%70.40	3,52	8	20	12	53	21	ت	التحفيزات الجبائية التي توفرها وكالات المرافقة كانت كافية ولا تتطلب المراجعة خلال الفترات الأولى من انطلاق المشروع.	13
					7,02	17,54	10,53	46,49	18,42	%		
4	أوافق	1.121	%68.60	3,43	5	27	11	56	15	ت	تقوم المؤسسة المرافقة بدراسة ومعالجة الطعون والشكاوى المقدمة من طرف الشباب حاملي المشاريع.	11
					4,39	23,68	9,65	49,12	13,16	%		
5	محايد	1.282	%62.80	3,14	11	36	10	40	17	ت	تمويل مشروعكم من طرف البنوك تم بطريقة سليمة ودون أية تعقيدات.	18
					9,65	31,58	8,77	35,09	14,91	%		
6	محايد	1.208	%62.60	3,13	6	42	13	37	16	ت	تساهم آليات الدعم في تعزيز الجانب التنظيمي لمؤسستكم من خلال تعزيز الاتصال.	14
					5,26	36,84	11,40	32,46	14,04	%		
7	محايد	1.269	%60.40	3,02	10	44	10	34	16	ت	تواصل آليات الدعم خلال هذه المرحلة دورها الهام في مرافقتكم لدى الإدارات الأخرى (بنوك، صناديق الضمان، ... الخ).	12
					8,77	38,60	8,77	29,82	14,04	%		
8	محايد	1.280	%54.40	2,72	21	42	7	36	8	ت	تقوم آليات الدعم بتنظيم اجتماعات إعلامية تتمحور حول تسيير المؤسسات الصغيرة عند انطلاق المشروع.	16
					18,42	36,84	6,14	31,58	7,02	%		

9	لا أوافق	1.033	%44.80	2,24	23	63	11	12	5	ت	تساهم آليات الدعم في تعزيز الجانب التجاري لمؤسستكم من خلال تعزيز البحث عن الزبائن بعد انطلاق المشروع.	15
					20,18	55,26	9,65	10,53	4,39	%		

أما بخصوص هذا البعد والمتمثل في مرحلة استغلال المؤسسات، والتي تختص بالانطلاق الفعلية للمشاريع ميدانيا، تم تسجيل استجابات متباينة بين الموافقة والحياد وعدم الموافقة حول بنود الاستبيان، وسنوضح فيما يلي بعض المؤشرات الإحصائية حول هذا البعد:

1- في الأسئلة رقم (10-17-13-11) بهذا الترتيب، شهدت اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو عبارة "أوافق" بنسب تمثلت على التوالي في (73.60% - 73.40% - 70.40% - 68.60%)، بمتوسطات حسابية تمثلت في القيم: 3.68 - 3.67 - 3.52 - 3.43 وما يقابلها من انحرافات معيارية تعكس مدى تشتت القيم مقارنة بالمتوسط الحسابي والمتمثلة في: 1.164 - 1.134 - 1.184 - 1.121، مسجلين بذلك أن عينة الدراسة أبدت موافقتها حول ما تقدمه هيئات الدعم لاسيما فيما يخص:

- مساهمة الوكالات المرافقة، في متابعة المؤسسات الحديثة النشأة خلال فترات زمنية معينة.
- الحرص التام على احترام دفاتر الشروط والاتفاقيات والعقود المبرمة في مجال ترقية مشاريع التشغيل.
- خلال فترات انطلاق المشاريع، كانت التحفيزات الجبائية كافية ولا تتطلب المراجعة.
- قيام المؤسسات المرافقة بدراسة ومعالجة الطعون والشكاوى المقدمة من طرف الشباب حاملي المشاريع.

2- وبخصوص الأسئلة رقم (18-14-12-16) على التوالي، أشار اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو عبارة "محايد" بنسب تمثلت على التوالي في (62.80% - 62.60% - 60.40% - 54.40%) ومتوسطات حسابية تمثلت في (3.14 - 3.13 - 3.02 - 2.72) وانحرافات معيارية قدرها (1.282 - 1.208 - 1.269 - 1.280)، مسجلين بذلك أن عينة الدراسة أبدت حيادها في الإجابة عن الأسئلة المرتبطة بالمواضيع التالية:

- تمويل المشاريع من طرف البنوك تم بطريقة سلسة ودون أية تعقيدات.
- تعزيز الجانب التنظيمي للمؤسسات من خلال الاستفادة من عصنة الاتصال.
- مواصلة هيئات الدعم في مرافقة أصحاب المشاريع لدى الإدارات الأخرى المرتبطة بمجال ترقية التشغيل.

3- أما فيما يخص السؤال الأخير في البعد والمتمثل في السؤال رقم (15) المعبر عنه بالبند: (تساهم آليات الدعم في تعزيز الجانب التجاري لمؤسستكم من خلال تعزيز البحث عن الزبائن بعد انطلاق المشروع) أشار اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو عبارة "لا أوافق" بنسبة تمثلت في 44.80% بمتوسط حسابي قدرها 2.24 ومتوسطات وانحراف معياري بقيمة 1.033، مشيرين بذلك إلى أن هذه العينة

تؤكد عدم اهتمام هيئات الدعم بتعزيز الجانب التجاري للمؤسسات من خلال إيجاد زبائن لهذه المؤسسات بعد انطلاق المشاريع.

أ-3)- البعد 3: مرحلة توسيع المؤسسات

الجدول رقم (53): استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الثالث

(مرحلة توسيع المؤسسات)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	النسبة	المتوسط الحسابي	البدائل					البند	رقم	
					لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما			
1	أوافق	1,257	%70.60	3,53	6	30	3	48	27	ت	تتأكد آليات الدعم من احترامكم للالتزامات التي تعهدتم بها.	20
					5,79	28,95	2,89	46,32	26,05	%		
2	محايد	1,131	%66.40	3,32	2	38	12	46	16	ت	تتأكد آليات الدعم من احترام البنوك لالتزاماتها تجاه ذوي المشاريع.	21
					1,75	33,33	10,53	40,35	14,04	%		
3	محايد	1,189	%57.20	2,86	9	49	18	25	13	ت	لاستدامة المشاريع الخاصة بكم، تسعى وكالات المرافقة إلى تطوير خدمات رصد انشغالاتكم والإصغاء إليها ومتابعتها.	19
					7,89	42,98	15,79	21,93	11,40	%		
4	محايد	1,220	%55.40	2,77	19	36	18	34	7	ت	رصدت وكالات الدعم آليات متخصصة للتكفل بالمخاطر المحتملة بين أصحاب المشاريع والبنوك.	23
					13,85	36,16	11,54	20,01	6,16	%		
5	محايد	1,198	%52.80	2,64	18	47	15	26	8	ت	تم وضع أنظمة إعلامية تسمح لذوي المشاريع من جمع كل المعطيات الضرورية لاستدامة مشاريعهم.	22
					15,79	41,23	13,16	22,81	7,02	%		
6	لا أوافق	1,291	%50.80	2,54	32	31	15	30	6	ت	تم تكوينكم من طرف آلية الدعم للتحكم في تقنيات تمويل وتسيير مؤسساتكم.	25
					28,07	27,19	13,16	26,32	5,26	%		
7	لا أوافق	1,182	%43.80	2,19	36	47	11	13	7	ت	تساهم وكالات المرافقة على دعم حاملي المشاريع خلال عملية تسويق منتجاتهم.	26
					31,58	41,23	9,65	11,40	6,14	%		
8	لا أوافق	0,868	%43.20	2,16	23	62	17	12	0	ت	وفرت لكم وكالات الدعم فرصا لتعزيز الشراكة مع مؤسسات رائدة أخرى.	24
					20,18	54,39	14,91	10,53	0,00	%		

عكس البعدين الأول والثاني، فإن البعد الثالث شهد في غالبية الأسئلة توجه عينة الدراسة نحو مؤشري الحيادية واللاموافقة ماعدا السؤال رقم 20 الذي احتل الرتبة الأولى كما هو موضح فيما يلي:

1- فيما يخص السؤال رقم (20) المعبر عنه بالبند: (تتأكد آليات الدعم من احترامكم للالتزامات التي تعهدتم بها) تم تسجيل موافقة عينة الدراسة بنسبة تمثلت في 70.60% وتأكيدا على أن هيئات الدعم تفرض على المؤسسات احترام التزاماتها المتعهد بها، وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.53 وانحراف معياري بقيمة 1.257، وهو ما يؤكد حرص آليات الدعم على تحصيل مختلف القروض الموزعة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- وبخصوص الأسئلة رقم (21-19-23-22) على التوالي، أشار اتجاه أفراد عينة الدراسة فيما نحو عبارة "محايد" بنسب تمثلت على التوالي في (66.40% - 57.20% - 55.40% - 52.82%) ومتوسطات حسابية تمثلت في (3.32 - 2.86 - 2.77 - 2.64) وانحرافات معيارية قدرها (1.131 - 1.189 - 1.220 -

1.198)، وكان الحياد المسجل من طرف المبحوثين يكمن في تجاهل الأسئلة المرتبطة بالمواضيع التالية:

- احترام البنوك لالتزاماتها تجاه حاملي المشاريع.
- في إطار البحث عن استدامة المشاريع المقاولاتية، تسعى هيئات المرافقة إلى تطوير وتعزيز مجالات رصد انشغالات الشباب حاملي المشاريع والإصغاء إليها ومتابعتها.
- تخصيص ورصد وكالات الدعم آليات متخصصة للتكفل بالمخاطر المحتملة بين أصحاب المشاريع والبنوك.
- وضع الأنظمة الإعلامية التي تسمح لذوي المشاريع من جمع كل المعطيات الضرورية لاستدامة المشاريع.

3- أما فيما تبقى من الأسئلة والمرفقة كما يلي: (24-26-25) بهذا الترتيب، والتي أجمع من خلالها أفراد عينة الدراسة على عدم الموافقة بنسب تمثلت في (50.80% - 43.80% - 43.20%) حول المواضيع المرتبطة بمرحلة توسيع المؤسسات لاسيما تلك المتعلقة بما يلي:

- مساهمة آليات الدعم في فتح دورات تكوينية لتمكين المؤسسات من التحكم في تقنيات تمويل وتسيير مشاريعهم.
- مساعدة حاملي المشاريع على تسويق منتجاتهم من طرف وكالات ترقية التشغيل.
- منح آليات الدعم فرصا أكبر لتعزيز الشراكة مع المؤسسات الرائدة.

ولقد اتجه أفراد عينة الدراسة نحو عبارة "لا أوافق" ببيانات تمثلت متوسطاتها الحسابية في القيم: (2.54 - 2.19 - 2.16) وما يقابلها من انحرافات معيارية تعكس مدى تشتت القيم الإحصائية مقارنة بالمتوسط الحسابي والمتمثلة في: 1.291 - 1.182 - 0.868.

(ب)- المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات

(ب1)- البعد 4: مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل

الجدول رقم (54): استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الرابع

(مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل)

الرتبة	الاجتهاد	الانحراف المعياري	النسبة	المتوسط الحسابي	البديائل					البند	م. ع.	
					لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما			
1	أوافق	4,165	%72.80	3,64	16	25	17	22	34	ت	مشروعكم الحالي يتماشى مع تخصصكم الجامعي أو التكويني.	30
					14,04	21,93	14,91	19,30	29,82	%		
2	محايد	1,208	%62.60	3,13	8	37	16	38	15	ت	البرامج الجامعية والتكوينية الحالية لا تساهم في التطورات العلمية المعاصرة التي تعتمد عليها مؤسساتكم.	32
					7,02	32,46	14,04	33,33	13,16	%		
3	محايد	1,241	%60.00	3,00	12	37	18	33	14	ت	هناك ارتباط وثيق بين المقاييس المدرسية والمهارات المطلوبة في سوق العمل.	31
					10,53	32,46	15,79	28,95	12,28	%		
4	محايد	1,183	%55.40	2,77	15	44	13	36	6	ت	تم تزويدكم بدورات إرشادية لدخول عالم الشغل.	29
					13,16	38,60	11,40	31,58	5,26	%		
5	محايد	1,388	%50.40	2,58	28	43	8	19	16	ت	تعقد مؤسساتكم اتفاقيات مع مؤسسات التكوين للاستفادة المتبادلة من الدورات التكوينية.	28
					24,56	37,72	7,02	16,67	14,04	%		

6	لا أوافق	0,956	%46.60	2,33	19	55	26	11	3	ت	يتم التنسيق معكم لتطوير البرامج التكوينية بما يتماشى واحتياجات سوق العمل المحلي.	33
					16,67	48,25	22,81	9,65	2,63	%		
7	لا أوافق	0,917	%45.60	2,28	18	62	20	12	2	ت	تعتبر الاستراتيجيات المنتهجة حاليا كفيلا بتحقيق المواءمة بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.	27
					15,79	54,39	17,54	10,53	1,75	%		

استهل الباحث المحور الثاني والمتطرق للخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات، وذلك من خلال البعد الرابع الذي يبحث في مدى مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل، وتحصلنا بعد معالجة المعطيات المسجلة في الاستمارات وفق برنامج SPSS على الملاحظات التالية:

1- فيما يخص السؤال رقم (30) الذي يشير إلى العبارة التالية: (مشروعكم الحالي يتماشى مع تخصصكم الجامعي أو التكويني) تم تسجيل موافقة عينة الدراسة بنسبة تمثلت في 72.80% وهو ما يؤكد تطابق تخصصات المبحوثين مع مشاريعهم التي تدخل في إطار دعم تشغيل الشباب، وذلك بمتوسط حسابي قدرها 3.64 وانحراف معياري بقيمة 4.165.

2- وبخصوص الأسئلة تحت رقم (28-29-31-32) على التوالي، كان اتجاه أفراد عينة الدراسة يشير إلى عبارة "محايد" بنسب تمثلت على التوالي في (62.60% - 60.00% - 55.40% - 50.40%) ومتوسطات حسابية تمثلت في (3.13 - 3.00 - 2.77 - 2.58) وانحرافات معيارية قدرها (1.208 - 1.241 - 1.183 - 1.388)، وارتبط توجه عينة الدراسة نحو عبارة الحياد في الاستجابة للأسئلة بالمواضيع التالية:

- عدم مسايرة التطورات العلمية المعاصرة المعتمدة من طرف مؤسسات الشباب للبرامج الجامعية والتكوينية.
- الارتباط الوثيق بين المقاييس المدرسة والمهارات المطلوبة في سوق العمل.
- تزويد الشباب المقاول بدورات إرشادية لدخول عالم الشغل.
- توجه حاملي الشباب لعقد اتفاقيات مع مؤسسات التكوين للاستفادة المتبادلة من الدورات التكوينية.

3- أما آخر بندين من هذا البعد والمرقمين كما يلي: (27-33) بهذا الترتيب، بين من اعتماد أفراد عينة الدراسة على اختيار عبارة "لا أوافق" بنسب تمثلت في (46.60% - 45.60%) حول المواضيع المرتبطة بمواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل لاسيما تلك المتمثلة فيما يلي:

- تطوير البرامج التكوينية من خلال التنسيق بين آليات الدعم والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بما يتماشى واحتياجات سوق العمل المحلي.
- اعتبار الاستراتيجيات المنتهجة ميدانيا كفيلا بتحقيق المواءمة بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.

ب-2)- البعد 5: اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية
الجدول رقم (55): استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الخامس
(اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	النسبة	المتوسط الحسابي	البدايل					البند	ت.ع.	
					لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما			
1	أوافق تماما	1.040	%92.80	4.64	5	5	2	23	79	ت	التداعيات طويلة المدى لجائحة كورونا "كوفيد 19" كان لها أثرا سلبيا على مؤسساتكم.	34
					4,39	4,39	1,75	20,18	69,30	%		
2	أوافق تماما	1.009	%85.60	4.28	3	8	4	38	61	ت	القطاع الذي تنشط فيه مؤسساتكم تأثر سلبيا بتداعيات الأزمة الصحية.	39
					2,63	7,02	3,51	33,33	53,51	%		
3	محايد	1.361	%58.60	2.93	13	49	6	25	21	ت	أعلمتكم آلية الدعم في الوقت المناسب ببيانات تشير إلى مدى التأثير الاجتماعي والاقتصادي للجائحة .	35
					11,40	42,98	5,26	21,93	18,42	%		
4	محايد	1.273	%56.40	2.82	13	48	17	19	17	ت	احتوت الدولة تداعيات الأزمة الصحية بما يتماشى ومتطلبات أصحاب المشاريع.	38
					11,40	42,11	14,91	16,67	14,91	%		
5	محايد	1.322	%55.00	2.75	20	45	5	32	12	ت	كانت عليكم ضغوطات أثناء الجائحة في حالة عدم الالتزام بسداد المستحقات المالية.	37
					17,54	39,47	4,39	28,07	10,53	%		
6	لا أوافق	1.175	%51.40	2.57	18	48	24	13	11	ت	تساهم حلول العمل الرقمية في تعزيز إنتاجية مؤسساتكم.	42
					15,79	42,11	21,05	11,40	9,65	%		
7	لا أوافق	1.220	%51.00	2.55	23	46	10	29	6	ت	مؤسساتكم لم تتوقف خلال فترات انتشار الجائحة عن أداء نشاطها.	43
					20,18	40,35	8,77	25,44	5,26	%		
8	لا أوافق	1.145	%49.00	2.45	19	59	9	20	7	ت	تدابير حماية المؤسسات من تداعيات الجائحة، كانت كافية للاستجابة لمطالبكم.	36
					16,67	51,75	7,89	17,54	6,14	%		
9	لا أوافق	1.308	%46.60	2.33	35	42	14	10	13	ت	استفدتم من تقنيات التجارة الالكترونية والعمل عن بعد أثناء فترات الحجر الصحي.	40
					30,70	36,84	12,28	8,77	11,40	%		
10	لا أوافق	1.028	%38.60	1.93	44	50	8	8	4	ت	مؤسساتكم لم تتأثر بإجراءات تطبيق الحجر الصحي، بل استفادت من الوضع القائم.	41
					38,60	43,86	7,02	7,02	3,51	%		

أما البعد الخامس، والذي تضمن دراسة اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية لاسيما خلال تلك الفترة الصعبة التي شهدتها العالم بشكل عام ابتداء من نهاية سنة 2019 انطلاقا من مدينة ووهان الصينية إلى غاية سنة 2021 في شتى دول العالم والتي وصلت إلى ذروتها، حيث لم تسلم منها الجزائر على غرار باقي الدول، وهو ما أدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

فمن خلال توزيعنا للاستمارات على عينات الدراسة التي شملت مجموعة من المستفيدين من مختلف صيغ الدعم والقروض، سجلنا النقاط التالية:

1- تصدّر قائمة البنود السؤال رقم (34) الذي يشير إلى العبارة التالية: (التداعيات طويلة المدى لجائحة كورونا "كوفيد 19" كان لها أثرا سلبيا على مؤسساتكم) حيث تم تسجيل تمام الموافقة لعينة الدراسة بنسبة تمثلت في 92.80% حول تأثر مؤسساتهم بتداعيات جائحة كورونا "كوفيد 19" على إثر شلل تام مس الاقتصاد العالمي والوطني والمحلي، وتمثل المتوسط حسابي في 4.64 وانحراف معياري بقيمة 1.040.

2- وفي سؤال مرتبط بشكل كبير بالسؤال السابق، كان للبند المسجل تحت رقم (39) الذي تمثل مضمونه في : (القطاع الذي تنشط فيه مؤسستكم تأثر سلبا بتداعيات الأزمة الصحية)، حيث شهد هو الآخر تمام الموافقة بنسبة قدرها 85.60% على أن الأزمة الصحية أثرت بشكل كبير على القطاعات التي تنشط من خلالها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بمتوسط حسابي قدره 4.28 وانحراف معياري تمثل في 1.009.

3- ثم تلت ذلك، ثلاثة أسئلة تضمنت الإشارة إلى العبارة "محايد" للأسئلة المرقمة على الترتيب (35-37-38) بنسب قدرت بـ : (58.60% - 56.40% - 55.00%)، بمتوسطات حسابية قدرها على الترتيب (2.93 - 2.82 - 2.75) وانحرافات معيارية تمثلت في المعطيات التالية (1.361 - 1.273 - 1.322) وذلك بالنسبة للمواضيع المرتبطة أساسا بما يلي:

- آليات الدعم أبلغت المؤسسات في الوقت المناسب بمجموعة من الإحصائيات التي تبين مدى التأثير الاجتماعي والاقتصادي للجائحة.
- تداعيات الأزمة الصحية تم احتواؤها من طرف الدولة بما يتماشى ومتطلبات ذوي المشاريع.
- ضغط آليات الدعم على المؤسسات أثناء انتشار جائحة كورونا خصوصا تلك المؤسسات التي لم تلتزم بسداد المستحقات المالية.

4- أما الأسئلة الخمسة الأخيرة من هذا البعد والرقمة على الترتيب كما يلي: (42-43-36-40-41) بنسب قدرت بـ : (51.40% - 51.00% - 49.00% - 46.60% - 38.60%)، بمتوسطات حسابية قدرها على الترتيب (2.57 - 2.55 - 2.45 - 2.33 - 1.93) وانحرافات معيارية تمثلت في المعطيات التالية (1.175 - 1.220 - 1.145 - 1.308 - 1.028) شهدت اعتماد عدم الموافقة على الاعتبارات المقترحة، والمرتبطة بفترة انتشار الجائحة حول المواضيع التالية:

- مساهمة حلول العمل الرقمية في تعزيز إنتاجية المؤسسات.
- توقف نشاط المؤسسات من عدمه
- الاستجابة لمطالب المستفيدين تماشت مع تدابير حماية المؤسسات من تداعيات الجائحة.
- الاستفادة من تقنيات التجارة الالكترونية والعمل عن بعد، خلال فترات الحجر الصحي.
- تأثر المؤسسات بإجراءات تطبيق الحجر الصحي، مع إمكانية الاستفادة من الوضع القائم.

ب-3)- البعد 6: أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع

الجدول رقم (56): استجابات عينة الدراسة لبنود البعد السادس

(أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	النسبة	المتوسط الحسابي	البدايل					البند	ت.ع.	
					لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما			
1	أوافق تماما	4.612	%84.40	4.22	4	6	22	58	24	ت	عدم الاستقرار في المتغيرات الاقتصادية كان سببا مباشرا في عرقلة استدامة مشروعكم.	45
					3,51	5,26	19,30	50,88	21,05	%		
2	أوافق	0.711	%83.60	4.18	0	4	8	65	37	ت	ديناميكية المتغيرات البيئية المحلية والوطنية تؤثر على واقع ومستقبل حركية أسواق العمل.	46
					0,00	3,51	7,02	57,02	32,46	%		
3	أوافق	0.993	%77.80	3.89	2	12	15	53	32	ت	تلعب الإجراءات التنفيذية للسياسات المالية على المستوى المحلي دورا كبيرا في تحديد مدى نجاح مؤسساتكم من عدمه.	47
					1,75	10,53	13,16	46,49	28,07	%		
4	أوافق	1.035	%76.80	3.84	2	15	14	51	32	ت	تحسين أداء مؤسسات الشباب حاملي المشاريع يدخل في إطار البعد التنموي المحلي.	50
					1,75	13,16	12,28	44,74	28,07	%		
5	أوافق	1.247	%75.00	3.75	9	12	16	39	38	ت	لديكم إطلاع واسع على البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بالمشروع الذي استثمرتم فيه.	44
					7,89	10,53	14,04	34,21	33,33	%		
6	أوافق	1.092	%73.60	3.68	0	23	22	37	32	ت	تعدد النصوص القانونية أثر سلبا على المسار التنموي لمؤسساتكم.	48
					0,00	20,18	19,30	32,46	28,07	%		
7	أوافق	1.074	%69.20	3.46	2	27	20	47	18	ت	السياسات الاجتماعية المنتهجة في إطار القضاء على البطالة، أثرا بالغا على النشاط الفعلي لمؤسساتكم.	49
					1,75	23,68	17,54	41,23	15,79	%		
8	محايد	1.179	%63.20	3.16	5	36	29	24	20	ت	نشاط مؤسساتكم المحلي تأثر بتداعيات المد العولمي.	51
					4,39	31,58	25,44	21,05	17,54	%		
9	محايد	1.179	%56.80	2.84	16	29	38	19	12	ت	تلعب السياسات الأمنية المنتهجة محليا دورا بارزا في حماية مؤسساتكم المقاولاتية.	52
					14,04	25,44	33,33	16,67	10,53	%		

تم توزيع مجموعة من البنود خلال البعد السادس الذي يتطرق لأبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع، وبعد تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبيان، ومن خلال الملاحظات الأولية تم تسجيل نوع من التوافق في استجابات المبحوثين وتوجيهها بشكل كبير لعبارة "أوافق" لمختلف أسئلة هذا البعد، حيث يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

1- جاء في المرتبة الأولى لهذا البعد، السؤال رقم (45) الذي يشير إلى العبارة التالية: (عدم الاستقرار في المتغيرات الاقتصادية كان سببا مباشرا في عرقلة استدامة مشروعكم) حيث تم تسجيل الموافقة التامة لعينة الدراسة بنسبة تمثلت في 84.80% حول تأثير مؤسساتهم وعرقلة استدامة مشاريعهم بسبب عدم الاستقرار في المتغيرات الاقتصادية، وذلك بمتوسط حسابي قدره 4.22 وانحراف معياري بقيمة 4.612.

2- ثم يأتي السؤال رقم (46) المتمثل في العبارة التالية: (ديناميكية المتغيرات البيئية المحلية والوطنية تؤثر على واقع ومستقبل حركية أسواق العمل) حيث وافق أفراد عينة الدراسة بنسبة تمثلت في 83.60% على التأكيد بأن مستقبل وحركية سوق العمل مرهونة بالديناميكية المسجلة في متغيرات البيئة المحلية والوطنية، وذلك بمتوسط حسابي قدره 4.18 وانحراف معياري بقيمة 0.711.

3- وبمتوسطين حسابيين متقاربين 3.89 و 3.84 على التوالي، تمثل اتجاه السؤالين رقمي (47 و 50) في الموافقة أيضا، بنسبتي تقاربيتين قدرهما (77.80% و 76.80%) على التوالي، وانحرافين معياريين بقيمة (0.993 و 1.035) حول مدى ارتباط نجاح المؤسسات من عدمه بالإجراءات التنفيذية للسياسات المالية على المستوى المحلي، بالإضافة إلى تموقع إجراءات تحسين أداء مؤسسات الشباب حاملي الشباب ضمن متطلبات البعد التنموي المحلي.

4- ثم جاء بعد ذلك ثلاثة أسئلة تحت الأرقام التالية (44-48-49) والتي عرفت هي الأخرى اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو عبارة "أوافق" بنسب تمثلت على التوالي في (75.00%-73.60%-69.20%) بخصوص الإطلاع الواسع لأصحاب المشاريع على البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بالمشاريع، وتأكيد مدى التأثير السلبي لتعدد النصوص القانونية والسياسات الاجتماعية المنتهجة في إطار القضاء على البطالة، على المسار التنموي للمؤسسات، وذلك بمتوسطات حسابية قدرها (3.75-3.68) وانحرافات معيارية تمثلت في القيم التالية (1.074-1.092 - 1.247).

5- أما الأسئلة أو العبارات التي شهدت اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة نحو "الحياد" فهي التي تحمل رقم (51) والمتمثل في "نشاط مؤسساتكم المحلي تأثر بتداعيات المد العولمي" بنسبة قدرت بـ 63.20% ، ورقم (52) الذي يحمل العبارة التالية: "تلعب السياسات الأمنية المنتهجة محليا دورا بارزا في حماية مؤسساتكم المقاولاتية" بنسبة تمثلت في 56.80%، وهو ما يعكس عدم إطلاع نسبة لا يستهان بها من المبحوثين على تلك العلاقة الكامنة بين نشاط واستدامة المؤسسات بتداعيات المد العولمي وتفاعلات السياسات الأمنية المنتهجة محليا لترقية التشغيل وحمائته، وذلك بمتوسطين حسابيين تمثلا في (3.16 و 2.84) وانحرافين معياريين بنفس القيمة (1.179).

ج- المحور الثالث: سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي

ج-1- البعد السابع: الجدوى من رسم سياسات التشغيل

الجدول رقم (57): استجابات عينة الدراسة لبند البعد السابع

(الجدوى من رسم سياسات التشغيل)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	النسبة	المتوسط الحسابي	البدايل					البند	رقم	
					لا توافق تماما	لا توافق	محايد	وافق	وافق تماما			
1	أوافق	1.039	%82.00	4.10	2	9	17	34	52	ت	يراعى عند إعداد سياسات التشغيل أولوية بعض القطاعات على أخرى	59
					1,75	7,89	14,91	29,82	45,61	%		
2	أوافق	1.125	%72.20	3.61	7	13	21	49	24	ت	يجب إلغاء سياسات ترقية التشغيل التي أظهرت عدم جدواها وكفاءتها.	56
					6,14	11,40	18,42	42,98	21,05	%		
3	محايد	1.083	%67.40	3.37	2	30	23	42	17	ت	اهتمام صناع القرار بانشغالات المقاولين يتجلى في حيثيات التغيير المستمر لسياسات ضبط أسواق العمل.	57
					1,75	26,32	20,18	36,84	14,91	%		
4	محايد	1.183	%65.20	3.26	5	36	14	42	17	ت	وضوح السياسات الوطنية للتشغيل المنتهجة في إطار التحسين المستمر للخدمات المقدمة في مجال ترقية التشغيل.	58
					4,39	31,58	12,28	36,84	14,91	%		
5	محايد	1.182	%63.80	3.19	6	38	12	44	14	ت	يتم ضبط سياسات ترقية التشغيل وفق الاحتياجات المستقبلية للقطاعات المختلفة.	62
					5,26	33,33	10,53	38,60	12,28	%		

رقم السؤال	محايد	النسبة المئوية	المتوسط	البيانات					ت	الشرح
				10	31	17	43	13		
63	محايد	63.20%	3.16	8,77	27,19	14,91	37,72	11,40	ت	تم وضع استراتيجيات ترقية التشغيل للفضاء على البطالة وتحقيق التنمية بمختلف أبعادها.
53	محايد	60.60%	3.03	3	50	14	35	12	ت	إجراءات رسم السياسات التشغيلية على المستوى المحلي تتوافق مع نشاط مؤسستكم.
60	محايد	57.60%	2.88	9	45	20	31	9	ت	الإمكانيات التي توفرها الدولة تتماشى وأهداف السياسة التشغيلية المنتهجة محليا.
61	محايد	55.40%	2.77	10	51	20	21	12	ت	تتوافق سياسات دعم الفكر المقاولاتي مع متطلبات ضبط التوازن بين ألبتي العرض والطلب بسوق العمل.
55	محايد	55.20%	2.76	9	53	17	26	9	ت	البرامج التشغيلية المعتمدة من طرف آليات الدعم محليا تتناسب ومتطلبات حاملي المشاريع.
54	محايد	54.80%	2.74	19	41	17	25	12	ت	تعتمد السياسات الحكومية على دراسات ميدانية لأسواق العمل قبل رسم السياسات التشغيلية.

نستهل المحور الثالث الموسوم بسياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي، بالبعد السابع كمقياس للبحث عن الجدوى من رسم سياسات التشغيل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة التي شملت مستفيدين من صيغ الدعم لدى الوكالات المحلية بولاية تلمسان لمؤسسات (ANADE-CNAC-ANGEM)، من خلال الاعتماد على مجموعة من المؤشرات كأولوية والجدوى والوضوح في رسم السياسات وإعداد الاستراتيجيات، ونتج عن تفرغ البيانات الملاحظات التالية:

- 1- بنسبة أكبر تمثلت في 82.00%، تصدر السؤال رقم (59) والذي يتضمن العبارة التالية "يراعى عند إعداد سياسات التشغيل أولوية بعض القطاعات على أخرى" اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو عبارة "أوافق" لإظهار أهمية الاعتماد على سلم الأولويات بين القطاعات أثناء عملية رسم السياسات التشغيلية، وذلك بمتوسط حسابي قدره 4.10 وانحراف معياري بقيمة 1.039.
- 2- ثم يأتي بعده السؤال رقم (56) الذي يحمل عبارة "يجب إلغاء سياسات ترقية التشغيل التي أظهرت عدم جدواها وكفاءتها"، يتضمن الاتجاه "أوافق" بنسبة مئوية بلغت 72.20% حول ضرورة تجاوز وإلغاء كل السياسات التشغيلية التي لم تسجل نسب نجاح بأسواق العمل المحلية، وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.61 وانحراف معياري ذو قيمة 1.125.
- 3- أما الثمانية أسئلة المتبقية والمترقمة على الترتيب كما يلي: "54-55-61-60-53-63-62-58-57" كان اتجاه أفراد عينة الدراسة فيها نحو عبارة "محايد" للمواضيع المتمحورة حول النقاط التالية:
 - اهتمام صناع القرار بانشغالات المقاولين بخصوص سياسات ضبط أسواق العمل المحلية.
 - ارتباط التحسين المستمر للخدمات المقدمة في مجال ترقية التشغيل بمدى وضوح السياسات الوطنية للتشغيل المنتهجة على المستوى المحلي.
 - تحديد الاحتياجات المستقبلية للقطاعات المختلفة يساهم في عملية ضبط سياسات ترقية التشغيل ووضع الاستراتيجيات.
 - توافق نشاط المؤسسات المدعومة مع إجراءات رسم السياسات التشغيلية.

- مدى ربط السياسة التشغيلية المنتهجة محليا بالإمكانات التي توفرها الدولة.
- ضبط التوازن بسوق العمل من خلال اعتماد سياسات تركز على مآلات الفكر المقاولاتي.
- علاقة الدراسات الميدانية لأسواق العمل برسم السياسات التشغيلية.

ج-2)- البعد الثامن: ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب

الجدول رقم (58): استجابات عينة الدراسة لبنود البعد الثامن

(ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	النسبة	المتوسط الحسابي	البدايل					البند	س.س	
					لا توافق تماما	لا توافق	محايد	وافق	وافق تماما			
1	أوافق	0.941	%75.40	3.77	3	13	9	71	18	ت	ترسيخ الفكر المقاولاتي يعزز لديكم القدرة على اغتنام الفرص المقاولاتية.	65
					2,63	11,40	7,89	62,28	15,79	%		
2	أوافق	1.198	%75.40	3.77	3	24	7	42	38	ت	عزوف الشباب عن إنشاء مؤسسات خاصة راجع لقلّة المراكز الداعمة للفكر المقاولاتي	70
					2,63	21,05	6,14	36,84	33,33	%		
3	أوافق	1.240	%71.60	3.58	7	24	7	48	28	ت	توفر الجامعة الجزائرية ومراكز التكوين إجراءات وإرشادات مساعدة الطلبة لولوج عالم الشغل.	64
					6,14	21,05	6,14	42,11	24,56	%		
4	أوافق	1.287	%67.80	3.39	10	23	20	34	27	ت	هناك اهتمامات على مستوى الجامعات ومراكز التكوين حول مدى تطبيق الفكر المقاولاتي لدى الخريجين.	66
					8,77	20,18	17,54	29,82	23,68	%		
5	محايد	1.239	%54.20	2.71	23	33	18	34	6	ت	تم تزويدكم أثناء مساركم التكويني بالمعرفة والمهارات المقاولاتية	67
					20,18	28,95	15,79	29,82	5,26	%		
6	محايد	1.217	%52.00	2.60	20	48	12	26	8	ت	تم تمكينكم من اكتشاف الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية.	68
					17,54	42,11	10,53	22,81	7,02	%		
7	لا أوافق	1.038	%48.40	2.42	19	53	20	19	3	ت	منحتكم مؤسسات التكوين سبل إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي المقاولاتي.	69
					16,67	46,49	17,54	16,67	2,63	%		

أراد الباحث من خلال مقياس هذا البعد والمتكون من سبعة (7) بنود إلى دراسة مدى ترسيخ الفكر المقاولاتي واكتشاف الفرص الاستثمارية لدى المستفيدين من برامج ترقية التشغيل بمختلف صيغها، وواقع استفادتهم مما توفره دور المقاولاتية بالجامعة ومؤسسات التكوين المهني، وبعد عملية تفريغ المعطيات وجدولتها وتحليلها سجلنا الملاحظات التالية:

- 1- تصدر السؤالين رقمي (65 و 70) المرتبة الأولى لهذا المقياس، بنسبة واحدة تمثلت في 75.40 % وبنفس المتوسط الحسابي (3.77) وانحرافين معياريين قدرهما (0.941 و 1.198) مسجلين اتجاه درجة الموافقة لأفراد عينة الدراسة حول درايتهم بأن إجراءات ترسيخ الفكر المقاولاتي تعزز لديهم القدرة على اغتنام الفرص المقاولاتية من جهة، ومن جهة أخرى تأكيدهم على أن عزوف الشباب عن إنشاء مؤسسات خاصة راجع لقلّة المراكز الداعمة للفكر المقاولاتي على المستوى المحلي باعتبار أن هذه الدراسة شملت جملة من الشباب من مختلف بلديات ولاية تلمسان.
- 2- أما السؤالين (64 و 64) فشهدا هما أيضا اتجاه الموافقة ولكن بنسب أقل من السؤالين السابقين تمثلت في (71.60 % و 67.80 %) بمتوسطين حسابيين متقاربين (3.58 و 3.39) وانحرافين معياريين تمثلتا في (1.240 و 1.287)، وذلك يؤكد موافقة أفراد عينة الدراسة على أنه بالرغم من قلتها، فإن

الجزائر عن طريق الجامعة ومصالح التكوين وفرت مجموعة من إجراءات الإرشاد والمساعدة لتسهيل عملية ولوج الشباب لعالم الشغل لاسيما في إطار إنشاء المؤسسات الخاصة، مع السهر على دراسة وتحليل مدى تطبيق الفكر المقاولاتي لدى الخريجين من خلال إعداد قواعد بيانات خاصة.

3- أما السؤالين (67 و68) فقد كان اتجاه أفراد عينة الدراسة فيهما يشير إلى عبارة "محايد" بنسب مئوية تمثلت في (54.20% و 52.00%) بخصوص مدى تزويد المستفيدين بالمعرفة والمهارات المقاولاتية أثناء مساهمهم التكويني، مع تمكينهم من اكتشاف الفرص الاستثمارية وتحويلها إلى مشاريع مجسدة ميدانيا، وذلك بمتوسطين حسابيين تمثلا في (2.71 و 2.60) وانحرافين معياريين قدرنا بالقيمتين التاليتين (1.239 و 1.217).

4- وتأكيدا للسؤال رقم (67) أشار السؤال رقم (69) والمتضمن عبارة "منحتكم مؤسسات التكوين سبل إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي المقاولاتي" إلى توجه استجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارة "لا أوافق"، وهذا يعكس قصور مؤسسات التكوين في إيجاد الأفكار الجديدة لإنشاء المؤسسات وتوجيهها إلى الشباب الباحث عن إنشاء مؤسسته الخاصة، وذلك بمتوسط حسابي تمثل في 2.42 وانحراف معياري قدره 1.038.

ج-3)- البعد التاسع: تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية

الجدول رقم (59): استجابات عينة الدراسة لبند البعد التاسع

(تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	النسبة	المتوسط الحسابي	البدايل					البند	ت.ع.
					لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما		
74	أوافق تماما	0.868	%85.00	4.25	0	6	14	40	54	ت	توسع النشاط الاقتصادي غير الرسمي مرهون بطبيعة السياسات الوطنية الضابطة لسوق العمل
					0,00	5,26	12,28	35,09	47,37	%	
72	أوافق	0.763	%82.80	4.14	1	3	11	63	36	ت	تؤثر الأزمات الاجتماعية الطرفية على عملية رسم سياسات ترقية التشغيل.
					0,88	2,63	9,65	55,26	31,58	%	
73	أوافق	1.084	%82.20	4.11	4	10	7	42	51	ت	يؤثر انتشار سوق العمل غير الرسمي على فعالية مؤسساتكم.
					3,51	8,77	6,14	36,84	44,74	%	
78	أوافق	0.972	%79.20	3.96	3	9	11	58	33	ت	مكان تواجد مشروعكم يتماشى وخصوصيات التركيبة البشرية المستقبلية لخدماتكم
					2,63	7,89	9,65	50,88	28,95	%	
76	أوافق	1.018	%75.00	3.75	3	12	22	50	27	ت	هناك اختلاف بين التشريع والتنفيذ في إطار حماية مؤسساتكم من هيمنة سوق العمل غير الرسمي.
					2,63	10,53	19,30	43,86	23,68	%	
71	أوافق	1.303	%73.00	3.65	8	22	9	38	37	ت	يعتبر تعدد الأطراف المساهمة في رسم سياسات التشغيل عاملا إيجابيا لنجاحها.
					7,02	19,30	7,89	33,33	32,46	%	
77	محايد	1.222	%66.40	3.32	9	23	27	33	22	ت	التباين الحاصل في النمو الديمغرافي عبر أقاليم الولاية كان له أثرا سلبيا على سيرورة العمل المقاولاتي.
					7,89	20,18	23,68	28,95	19,30	%	
79	محايد	1.287	%65.00	3.25	9	36	7	42	20	ت	قلة السكان في محيط تواجد مشروعكم انعكس سلبا على تسويق منتجكم أو خدماتكم.
					7,89	31,58	6,14	36,84	17,54	%	

75	يوفر لكم سوق العمل غير الرسمي مجالا لتبادل الموارد الضرورية لمشاريعكم	ت	20	29	21	35	9	3.14	%62.80	1.254	محايد
		%	17,54	25,44	18,42	30,70	7,89				
80	البيئة الطبيعية المحيطة بمؤسستكم لا تتلاءم مع خصوصيات منتجاتكم.	ت	11	14	21	51	17	2.57	%51.40	1.175	لا أوافق
		%	9,65	12,28	18,42	44,74	14,91				

أراد الباحث من خلال هذا المقياس إلى دراسة تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية، من خلال مجموعة من البنود شملت في محتواها استخلاص آراء أفراد عينة الدراسة حول تعدد الأطراف الفاعلة في رسم السياسات وعلاقتها بتفاعلات سوق العمل الغير الرسمي، وبعض المؤشرات الأخرى التي لها علاقة مباشرة بعملية رسم السياسات التشغيلية كما هي موضحة ضمن بنود الجدول أعلاه، والذي من خلاله سجلنا الملاحظات التالية:

1- تصدّر قائمة البنود السؤال رقم (74) الذي يشير إلى العبارة التالية: (توسع النشاط الاقتصادي

غير الرسمي مرهون بطبيعة السياسات الوطنية الضابطة لسوق العمل) حيث تم تسجيل تمام الموافقة لعينة الدراسة بنسبة تمثلت في 85.00%، بمتوسط حسابي يتمثل في 4.25 وانحراف معياري بقيمة 0.868، وهو ما يعكس فهم عينة الدراسة بأن التخفيف من منافسة القطاع غير الرسمي لمؤسستهم الخاصة مرهون بطبيعة السياسات الوطنية الضابطة لسوق العمل.

2- ثم جاء بعد ذلك السؤالين (72 و 73). اللذين تحصلا على نسب مئوية متقاربة تمثلت في (82.80%- 82.20%) مشيران إلى متوسط توجه أفراد العينة كان نحو عبارة "أوافق" بخصوص تأثير عمليات رسم سياسات ترقية التشغيل بحركية الأزمات الاجتماعية الظرفية التي تشهدها البيئتين المحلية والوطنية، وتزامنها مع الانتشار الواسع لسوق العمل غير الرسمي المؤثر بشكل مباشر على فعالية المؤسسات المنشأة في إطار برامج ترقية التشغيل، وذلك بمتوسطين حسابيين (4.11 و 4.14) وانحرافين معياريين تمثلا في (0.763 و 1.084).

3- وبنفس العبارة "أوافق" أشار أفراد عينة الدراسة من خلال الأسئلة الثلاثة (71-76-78) وبنسب مئوية متقاربة (79.20% - 75.00% - 73.00%) إلى إدراكهم بأن للتركيب البشرية المستقبلية للخدمات دور كبير في تحديد موقع أو مكان إنجاز المشاريع، وأن هيمنة سوق العمل الغير رسمي على المؤسسات المنشأة يرجع بشكل كبير إلى الاختلاف وعدم التوافق بين التشريع والتنفيذ في إطار حماية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى تموقع مصير هذه المؤسسات ضمن تضارب المصالح والأهداف بين مختلف الأطراف المساهمة في رسم سياسات التشغيل وسوق العمل المحلي، وكان ذلك بمتوسطات حسابية تمثلت في (3.96- 3.75 - 3.65) وانحرافات معيارية تعكس مدى تشتت البيانات عن المركز أو المتوسط قدرها (1.303- 1.018- 0.972).

4- أما السؤالين رقمي (77 و 79) فقد أشارا إلى حيادية أفراد عينة الدراسة بنسب تمثلت على التوالي في (66.40% - 65.00%) بخصوص التأثير السلبي لسيرورة العمل المقاولاتي بالتباين الحاصل في نسب النمو الديمغرافي عبر أقاليم الولاية، وما هو يؤثر أيضا على عملية تسويق المنتجات

والخدمات المقدمة، وذلك بمتوسطين حسابيين تمثلا في (3.32 و 3.25) وانحرافين معيارين قدرهما (1.222 و 1.287).

5- وشمل السؤال الأخير من هذا المقياس والذي يحمل الرقم (80) والمتضمن عبارة "البيئة الطبيعية المحيطة بمؤسستكم لا تتلاءم مع خصوصيات منتوجاتكم" توجه أفراد عينة الدراسة نحو عبارة "لا أوافق" بنسبة قدرها " 51.40 % " وهو ما يعكس النسب الكبيرة من قطاع الخدمات المستفيدة من برامج ترقية التشغيل التي لا تعتمد على البيئة الطبيعية بشكل كبير كما هو الحال بالنسبة للقطاع الفلاحي مثلا.

ثانيا: تفسير ومناقشة النتائج

من أجل تحليل فرضيات الدراسة اعتمد الباحث على مجموعة من الاختبارات التي من شأنها توضيح معامل الارتباط (Correlation) والذي بدوره يساعدنا في التحليل عبر مختلف محاور الدراسة، وقبل اختيار نمط الاختبارات المعتمدة في هذه الدراسة، تطلب الأمر معرفة إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؟

حيث تشير الأبحاث على أن الاختبارات المعلمية (Parametric) تكون في حالة البيانات التي تتبع التوزيع الطبيعي، وعلى العكس من ذلك، فإذا كانت البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي فيمكن الأخذ بالاختبارات اللامعلمية (Non parametric)، ويتم تحديد ذلك عن طريق الاعتماد على أحد اختبارات التوزيع الطبيعي (Test de normalité).

وعلى هذا الأساس سوف نركز على أحد أهم الاختبارات للتوزيع الطبيعي، وهو اختبار (Kolmogrov-smirnov test) والمعتمد ضمن برنامج SPSS للتحليل الإحصائي، فإذا كانت "sig KS>0.05" أي مستوى الدلالة لـ كولموغروف-سميرنوف أكبر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 في هذه الحالة نقول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وإذا كان أقل أو يساوي 0.05 فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وهو ما سنطبقه خلال تفسير الفرضيات حسب محاور الدراسة.

بعد إدراج اختبار التوزيع الطبيعي ببرنامج SPSS عن طريق (Kolmogrov-smirnov test) للاستبيان ككل والشامل لمحاوره الثلاثة المستهل ببرامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم، ثم المتعلق بالخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات، وأخيرا سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاوالاتي، تحصلنا على النتائج التالية:

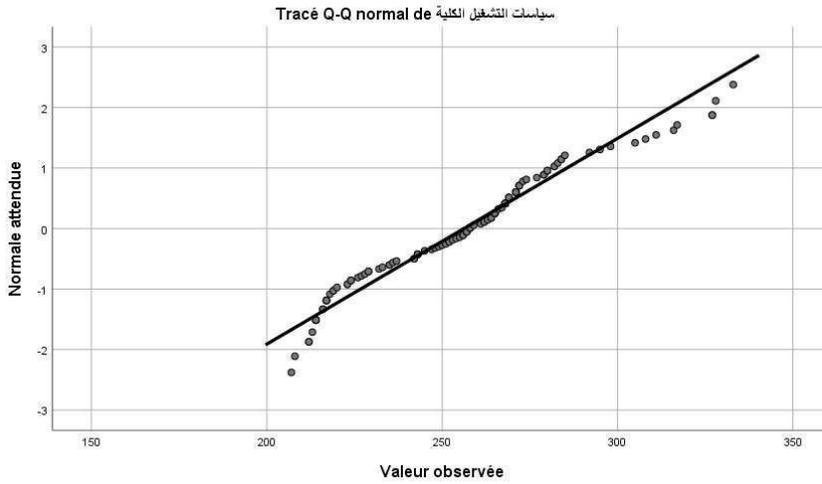
الجدول رقم (60): اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الاستبيان عن طريق (Kolmogrov-smirnov test)

	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	
سياسات التشغيل الكلية	114	100,0%	0	0,0%	114	
	Tests de normalité					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
سياسات التشغيل الكلية	,076	114	,108	,959	114	,002

a. Correction de signification de Lilliefors

وتشير قيمة مستوى الدلالة لـ كولموغروف-سميرنوف «sig KS=0.108» وهي أكبر من مستوى الدلالة المفترض 0.05، وعليه نقول في هذه الحالة أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وهي بذلك تتطلب الاعتماد على الاختبارات المعلمية، ويمكن توضيح نتائج الاختبار وخطية بيانات استبيان الدراسة وفق الشكل الموالي:

الشكل رقم (54): مخرجات توزيع بيانات الاستبيان (Tests de normalité)



وانطلاقاً من هذه النتائج والتي تبين التوزيع الطبيعي لبيانات الاستبيان ككل لسياسات التشغيل في الجزائر، فإن الباحث سوف يعتمد في تفسير العلاقة الارتباطية بين المتغيرات الخاصة بالفرضيات الثلاثة على أحد أهم الاختبارات المعلمية (Parametric) وهو اختبار "بيرسون-Pearson" لحساب معامل الارتباط.

1- تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

❖ الفرضية الأولى:

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين مستوى ترقية التشغيل وما توفره آليات الدعم من برامج.

❖ مؤشرات الفرضية الأولى:

• مرحلة إنشاء المؤسسة.

• مرحلة استغلال المؤسسة.

• مرحلة توسيع المؤسسة.

لتأكيد هذه الفرضية من عدمه، وباعتبار أن البيانات موزعة بطريقة طبيعية فإننا سوف نعتمد في عملية تحليل هذه الفرضية على الاختبار التالي (بيرسون - Pearson) والذي يتطابق مع حالة الدراسة التي بين أيدينا، لأننا بصدد تحليل العلاقة بين المتغير المستقل للمحور الأول والمتضمن ترقية التشغيل وما توفره آليات الدعم من برامج، والمتغير التابع لسياسة التشغيل الكلية.

ويعود مبرر اختيار هذا الاختبار إلى أن معامل ارتباط بيرسون يستخدم لحساب العلاقة بين متغيرين مع افتراض أن العلاقة تكون خطية (Linear)، ولقد أعطانا اختبار "بيرسون" كما هو موضح في الملحق رقم (19) النتائج التالية:

جدول رقم (61): معاملات الارتباط بين سياسات التشغيل الكلية وبرامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم

الأبعاد	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
مرحلة إنشاء المؤسسات	0,741**	0,000
مرحلة استغلال المؤسسات	0,680**	0,000
مرحلة توسيع المؤسسات	0,859**	0,000

** تعني وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.01.

باعتبار أن الدلالة الإحصائية لكل الأبعاد تتمثل في القيمة (0.000) وهي أصغر من (0.01)، فهي تشير بذلك على أنها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 ، وبالتالي فإن هذا الجدول يوضح معاملات الارتباط بيرسون بين درجات أبعاد المحور الأول المرتبطة ببرامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم مع سياسات التشغيل الكلية، حيث جاءت جميع العلاقات طردية¹ بأعلى معامل ارتباط دال إحصائياً قوي جداً للبعد الثالث "مرحلة توسيع المؤسسات" بقيمة (0,859**)، يليه البعد الأول "مرحلة إنشاء المؤسسات" بمعامل ارتباط قوي دال إحصائياً بقيمة (0,741**)، وأدنى قيمة ارتباط كانت للبعد الثاني "مرحلة استغلال المؤسسات" بمعامل ارتباط قوي قدر بـ (0,680**)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01).

ونستنتج من كل ما تقدم، أن هناك علاقة طردية قوية بين أبعاد برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم وسياسات التشغيل الكلية، وهو ما يؤكد الفرض الأول بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين مستوى ترقية التشغيل وما توفره آليات الدعم من برامج في المراحل الثلاثة الخاصة بإنشاء واستغلال وتوسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

❖ الفرضية الثانية:

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين الخصوصيات المحلية لسوق العمل واستدامة المؤسسات.

❖ مؤشرات الفرضية الثانية:

- مواءمة التكوين مع سوق العمل.
- اتجاهات سوق العمل في ظل الأزمات.
- طبيعة البيئة المؤثرة على المشاريع

¹ - تم تحديد درجة قوة وضعف العلاقة الارتباطية اعتماداً على المرجع التالي:

- Lehman, Ann, **Jmp for basic univariate and multivariate statistics**: A ste-by-step guide. Cary, NC : SAS institut press, 2005, p123.

وبنفس الطريقة المعتمدة في تفسير الفرضية الأولى، قام الباحث بالاعتماد على نفس الاختبار المعلي "بيرسون" للفرضية الثانية للبحث عن إمكانية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين أبعاد المحور الثاني الموسوم بالخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات وارتباطها مع سياسات التشغيل الكلية، ولقد تمثلت نتائج هذا الاختبار كما هي مبينة في الملحق رقم (20) كما يلي:

جدول رقم (62): معاملات الارتباط بين سياسات التشغيل الكلية

والخصوصيات المحلية لسوق العمل

الأبعاد	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل	0,581**	0,000
اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية	0,355**	0,000
أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع	0,250**	0,007

** تعني وجود ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.01.

إن مستويات الدلالة المستخرجة من برنامج SPSS خلال تطبيق اختبار بيرسون للفرضية الثانية أقل من 0.01 وبالتالي التأكيد على وجود علاقة دالة إحصائية بين أبعاد المحور الثاني وسياسات التشغيل الكلية، فانطلاقا من الجدول أعلاه، نرى أن البعد الأول والمتمثل في "مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل" مرتبط بسياسات التشغيل الكلية بمعامل ارتباط متوسط بقيمة (0,581**)، بينما البعد الثاني "اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية" والبعد الثالث "أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع" فترابطها علاقة ضعيفة تمثلت في (0,355**) و(0,250**) على التوالي.

ونستنتج من التحليل السابق، أن هناك علاقة طردية متوسطة إلى ضعيفة بين أبعاد المحور الثاني والمتمثل في الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات من خلال مؤشرات مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل، واتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية، وأبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع، مع سياسات التشغيل الكلية، وهو ما سنقوم بشرحه في المطلب الرابع من هذا المبحث المتعلق بالاستنتاجات والتوصيات.

3- تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

❖ الفرضية الثالثة:

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين نجاعة سياسات التشغيل الوطنية وترسيخ الفكر المقاولاتي.

❖ مؤشرات الفرضية الثالثة:

- جدوى رسم السياسات.
- متغير ترسيخ الفكر المقاولاتي.
- تحديات رسم سياسات التشغيل.

وعطفا على الفرضيتين السابقتين، فقد قام الباحث عن طريق نفس الاختبار (بيرسون-Pearson) لدراسة علاقة الارتباط بين أبعاد المحور الثالث الموسوم بسياسات التشغيل الوطنية لترسيخ

الفكر المقاولاتي، وسياسات التشغيل الكلية، وبعد العملية الحسابية المدرجة على برنامج SPSS أعطانا هذا الاختبار كما هو مبين في الملحق رقم (21) النتائج التالية:

لجدول رقم (63): معاملات الارتباط بين سياسات التشغيل الكلية وترسيخ الفكر المقاولاتي

الأبعاد	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
الجدوى من رسم سياسات التشغيل	** 0,772	0,000
ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب	** 0,531	0,000
تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية	** 0,413	0,000

** تعني وجود ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.01.

يوضح هذا الجدول أن دراسة استجابات عينة الدراسة والتي شملت 114 مستفيدا من برامج ترقية التشغيل بمختلف صيغها والموزعة بين الذكور والإناث، عن طريق تطبيق معامل الارتباط بيرسون بين درجات أبعاد المحور الثالث "سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي" وسياسات التشغيل الكلية، حيث عبرت مستويات الدلالة الثلاثة المقدرة بقيمة (0.000) على أنها دالة إحصائية، أما معامل الارتباط فكان متباينا بين الأبعاد الثلاثة، فجاء البعد الأول المتمثل في "الجدوى من رسم سياسات التشغيل" ليعبر عن علاقة ارتباطية طردية قوية بقيمة (** 0,772)، يليه البعد الثاني "ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب" بمعامل ارتباط متوسط بقيمة (** 0,531)، وأدنى قيمة ارتباط كانت للبعد الثالث "تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية" بمعامل ارتباط متوسط قدر بـ (** 0,413)، وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية (0.01).

ونستنتج من كل ما تقدم، أن هناك علاقات طردية بين أبعاد سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي وسياسات التشغيل الكلية، وهو ما يؤكد الفرض الثالث بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية تؤكد رؤية عينة الدراسة الأساسية حول الجدوى من رسم سياسات التشغيل على المستوى المحلي، ومدى استيعاب الشباب لمبادرات ترسيخ الفكر المقاولاتي لديهم، بالإضافة إلى تأكيدهم على وجود عدة تحديات تقف في وجه نجاعة تلك السياسات.

4- تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

من خلال هذه النقطة يحاول الباحث دراسة الفرضية الرابعة وفق ما تم تدوينه من بيانات مستوحاة من تفرغ الاستبيان على برنامج SPSS، للبحث عن مدى وجود فروق ذات دلالة معنوية لنجاح المؤسسات تُعزى للمتغيرات الشخصية، حيث تمثلت هذه الفرضية فيما يلي:

❖ الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لنجاعة سياسات التشغيل لدى أفراد العينة تعزى للمتغيرات الشخصية.

❖ مؤشرات الفرضية الرابعة:

- متغير الجنس (ذكر/أنثى).
- متغير العمر.
- متغير المستوى التعليمي.

أ - متغير الجنس:

لتحليل هذه الفرضية قام الباحث بالتركيز على الأبعاد المعتمدة في هذه الدراسة والبحث عن وجود أو عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ضمن كل متغيرات الدراسة، تعزى لمتغير الجنس (الذكور- الإناث)، وذلك وفق النتائج المحصل عليها من اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Test T pour échantillons indépendants) والذي أشار إلى المعطيات التالية حسب الأبعاد المذكورة في الجدولين التاليين:

جدول رقم (64): معطيات إحصائية لأبعاد الدراسة حسب الجنس

	جنس صاحب المشروع	N (العدد)	Moyenne (المتوسط)	Ecart type (الانحراف المعياري)	Moyenne erreur standard (متوسط الخطأ)
مرحلة إنشاء المؤسسات	ذكر	85	30,7882	5,36766	0,58220
	أنثى	29	30,0345	7,33136	1,36140
مرحلة استغلال المؤسسات	ذكر	85	28,9412	5,97286	0,64785
	أنثى	29	27,3448	6,89345	1,28008
مرحلة توسيع المؤسسات	ذكر	85	22,4706	5,31527	0,57652
	أنثى	29	20,6207	6,61931	1,22918
مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل	ذكر	85	19,8471	7,27439	0,78902
	أنثى	29	19,4138	4,90275	0,91042
اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية	ذكر	85	29,0824	4,53875	0,49230
	أنثى	29	29,0000	3,50510	0,65088
أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع	ذكر	85	33,1412	7,29180	0,79091
	أنثى	29	32,6552	4,11683	0,76448
الجدوى من رسم سياسات التشغيل	ذكر	85	34,8118	6,23258	0,67602
	أنثى	29	35,0345	6,52185	1,21108
ترسيخ الفكر المقاوлатي لدى الشباب	ذكر	85	22,2118	4,07984	0,44252
	أنثى	29	22,3448	4,38566	0,81440
تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية	ذكر	85	36,2000	3,37991	0,36660
	أنثى	29	35,8966	6,25268	1,16109

- من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات اختبار "ت" لعينتين مستقلتين ضمن برنامج SPSS.

إن إختبار ليفين (Levene) الظاهر في العمود (1) من الجدول رقم 65 المذكور أسفله، يوضح لنا مدى تجانس البيانات بين العينتين (ذكور وإناث) وذلك بمقارنة الانحرافين المعياريين لكليهما، وهو من بين أهم الشروط المعتمدة قبل إجراء اختبار "ت".

جدول رقم (65): اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لتحديد الفروق الإحصائية حسب الجنس

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test T pour égalité des moyennes إختبار "ت" لتساوي المتوسطات				
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard
مرحلة إنشاء المؤسسات	Hypothèse de variances égales	10,448	0,002	0,592	112	0,555	0,75375	1,27310
	Hypothèse de variances inégales			0,509	38,746	0,614	0,75375	1,48066
مرحلة استغلال المؤسسات	Hypothèse de variances égales	0,868	0,353	1,194	112	0,235	1,59635	1,33672
	Hypothèse de variances inégales			1,113	43,235	0,272	1,59635	1,43468
مرحلة توسيع المؤسسات	Hypothèse de variances égales	5,955	0,016	1,517	112	0,132	1,84990	1,21923
	Hypothèse de variances inégales			1,363	41,013	0,180	1,84990	1,35766

مواءمة مخرجات التكوين	Hypothèse de variances égales	0,500	0,481	0,298	112	0,766	0,43327	1,45374
لمتطلبات سوق العمل	Hypothèse de variances inégales			0,360	72,267	0,720	0,43327	1,20475
اتجاهات سوق العمل في ظل	Hypothèse de variances égales	1,510	0,222	0,089	112	0,929	0,08235	0,92552
تداعيات الأزمات الصحية	Hypothèse de variances inégales			0,101	62,393	0,920	0,08235	0,81609
أبعاد البيئة المؤثرة على	Hypothèse de variances égales	0,830	0,364	0,340	112	0,734	0,48600	1,42835
استدامة المشاريع	Hypothèse de variances inégales			0,442	86,851	0,660	0,48600	1,09998
الجدوى من رسم سياسات	Hypothèse de variances égales	0,246	0,621	-0,164	112	0,870	-0,22272	1,35615
التشغيل	Hypothèse de variances inégales			-0,161	46,657	0,873	-0,22272	1,38698
ترسيخ الفكر المقاوлатي لدى	Hypothèse de variances égales	0,000	0,992	-0,149	112	0,882	-0,13306	0,89427
الشباب	Hypothèse de variances inégales			-0,144	45,649	0,886	-0,13306	0,92686
تحديات رسم سياسات	Hypothèse de variances égales	15,452	0,000	0,329	112	0,742	0,30345	0,92101
التشغيل الوطنية	Hypothèse de variances inégales			0,249	33,749	0,805	0,30345	1,21760

إن مستوى الدلالة أو القيمة الاحتمالية (Sig) ضمن اختبار (ليفين - Levene) كما هي مبينة في العمود (1) من الجدول رقم (65) تساعدنا في عملية اختيار النتائج المعتمدة لكل بعد، سواء تلك المتعلقة بالفرضيات ذات التباين المتساوي (Hypothèse de variances égales) أو بالفرضيات ذات التباين الغير متساوي (Hypothèse de variances inégales)، ونعتمد في ذلك على قيمة (sig) فإذا كانت أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 فنأخذ بالبيانات المطابقة للفرضيات ذات التباين غير المتساوي، وإذا كان sig أصغر من 0.05 فنعتمد على بيانات السطر المتضمن الفرضيات ذات التباين المتساوي، ولتوضيح أكثر قمنا بتلوين البيانات المعتمدة في التحليل باللون الأصفر.

حيث يتضح من بيانات الجدول رقم 64 المذكور أعلاه، أن متوسطات استجابات عينة الدراسة الأساسية بالنسبة للذكور والإناث في كل الأبعاد كانت متقاربة، إلا أن معرفة ما إذا كان هذا الفارق البسيط ذو دلالة إحصائية أم لا، قمنا بقراءة نتائج اختبار "ت" التي بينت أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig. (bilatéral)) لجميع أبعاد الدراسة كانت أكبر من 0.05، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لنجاعة سياسات التشغيل تُعزى لمتغير الجنس عند مستوى الثقة 0.05. وهو ما يؤكد صحة الفرضية الرابعة في جزئها الأول المرتبط بمتغير جنس المستفيدين من مشاريع ترقية التشغيل، حيث لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الاستجابة لبنود سياسات التشغيل الكلية.

ب) - متغير العمر:

بما أن العملية البحثية في هذه النقطة تتطرق لاستجابة عينة الدراسة انطلاقاً من الاعتماد على الفئات العمرية، فإن دراسة تحليل علاقة الارتباط تستوجب التركيز على أحد أهم الاختبارات المعلمية المركزة على المقارنة بين متوسطات الفئات العمرية، وهو اختبار تحليل التباين الأحادي (« One-way ANalysis Of VAriance « ANOVA) والذي أعطانا النتائج التالية:

جدول رقم (66): معطيات إحصائية لأبعاد سياسات التشغيل حسب الفئات العمرية ضمن اختبار (ANOVA)

	N العدد	Moyenne المتوسط	Ecart type الانحراف المعياري	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne (مجال الثقة عند 95 % للمتوسط)		
				Borne inférieure الحد الأدنى	Borne supérieure الحد الأعلى	
مرحلة إنشاء المؤسسات	من 18 إلى 30 سنة	22	31,3182	6,42455	28,4697	34,1667
	من 31 إلى 40 سنة	53	29,9434	6,08091	28,2673	31,6195
	من 41 إلى 50 سنة	34	30,9706	5,47438	29,0605	32,8807
	من 51 إلى 60 سنة	5	31,8000	5,31037	25,2063	38,3937
	Total	114	30,5965	5,90293	29,5012	31,6918
مرحلة استغلال المؤسسات	من 18 إلى 30 سنة	22	29,0000	6,24881	26,2294	31,7706
	من 31 إلى 40 سنة	53	27,9434	7,08849	25,9896	29,8972
	من 41 إلى 50 سنة	34	28,6471	5,10426	26,8661	30,4280
	من 51 إلى 60 سنة	5	32,0000	1,22474	30,4793	33,5207
	Total	114	28,5351	6,22752	27,3795	29,6906
مرحلة توسيع المؤسسات	من 18 إلى 30 سنة	22	23,3182	6,37246	20,4928	26,1436
	من 31 إلى 40 سنة	53	22,0189	6,22183	20,3039	23,7338
	من 41 إلى 50 سنة	34	21,1176	4,63691	19,4998	22,7355
	من 51 إلى 60 سنة	5	22,0000	2,91548	18,3800	25,6200
	Total	114	22,0000	5,70204	20,9420	23,0580
مواعمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل	من 18 إلى 30 سنة	22	21,3636	5,09477	19,1047	23,6225
	من 31 إلى 40 سنة	53	18,8679	5,80794	17,2671	20,4688
	من 41 إلى 50 سنة	34	20,7353	8,75010	17,6822	23,7883
	من 51 إلى 60 سنة	5	15,0000	3,60555	10,5231	19,4769
	Total	114	19,7368	6,73263	18,4876	20,9861
اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية	من 18 إلى 30 سنة	22	29,3636	4,80620	27,2327	31,4946
	من 31 إلى 40 سنة	53	29,4906	3,92537	28,4086	30,5725
	من 41 إلى 50 سنة	34	28,2941	4,69383	26,6564	29,9319
	من 51 إلى 60 سنة	5	28,4000	2,60768	25,1621	31,6379
	Total	114	29,0614	4,28474	28,2663	29,8565
أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع	من 18 إلى 30 سنة	22	31,6364	5,25126	29,3081	33,9646
	من 31 إلى 40 سنة	53	34,7170	8,01771	32,5070	36,9269
	من 41 إلى 50 سنة	34	31,4706	3,75165	30,1616	32,7796
	من 51 إلى 60 سنة	5	31,6000	8,26438	21,3384	41,8616
	Total	114	33,0175	6,61586	31,7899	34,2451
الجدوى من رسم سياسات التشغيل	من 18 إلى 30 سنة	22	34,8182	6,56569	31,9071	37,7292
	من 31 إلى 40 سنة	53	34,8679	6,37313	33,1113	36,6246
	من 41 إلى 50 سنة	34	34,2059	6,16333	32,0554	36,3564
	من 51 إلى 60 سنة	5	39,6000	3,78153	34,9046	44,2954
	Total	114	34,8684	6,27893	33,7033	36,0335
ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب	من 18 إلى 30 سنة	22	22,3182	4,15631	20,4754	24,1610
	من 31 إلى 40 سنة	53	22,5094	4,69297	21,2159	23,8030
	من 41 إلى 50 سنة	34	21,6176	3,17199	20,5109	22,7244
	من 51 إلى 60 سنة	5	23,4000	4,27785	18,0883	28,7117
	Total	114	22,2456	4,14037	21,4773	23,0139
تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية	من 18 إلى 30 سنة	22	34,3182	4,28048	32,4203	36,2160
	من 31 إلى 40 سنة	53	37,3208	4,57743	36,0591	38,5824
	من 41 إلى 50 سنة	34	35,5000	3,47502	34,2875	36,7125
	من 51 إلى 60 سنة	5	35,6000	2,30217	32,7415	38,4585
	Total	114	36,1228	4,26581	35,3313	36,9143

لقد أظهرت بيانات الجدول رقم 66 المذكور أعلاه، أن متوسطات استجابات عينة الدراسة كانت جد متقاربة وذلك حسب الفئات العمرية في كل متغيرات الدراسة، إلا أن معرفة ما إذا كان هذا الفارق البسيط ذو دلالة إحصائية أم لا، قمنا بقراءة نتائج اختبار "ANOVA" كما هي موضحة الجدول التالي:

جدول رقم (67): نتائج اختبار (ANOVA) على أبعاد الدراسة حسب الفئات العمرية

ANOVA		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
مرحلة إنشاء المؤسسات	Inter groupes	46,065	3	15,355	0,434	0,729
	Intragroupes	3891,374	110	35,376		
	Total	3937,439	113			
مرحلة استغلال المؤسسات	Inter groupes	83,765	3	27,922	0,715	0,545
	Intragroupes	4298,595	110	39,078		
	Total	4382,360	113			
مرحلة توسيع المؤسسات	Inter groupes	64,717	3	21,572	0,657	0,580
	Intragroupes	3609,283	110	32,812		
	Total	3674,000	113			
مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل	Inter groupes	244,321	3	81,440	1,837	0,145
	Intragroupes	4877,784	110	44,343		
	Total	5122,105	113			
اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية	Inter groupes	33,975	3	11,325	0,610	0,610
	Intragroupes	2040,595	110	18,551		
	Total	2074,570	113			
أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع	Inter groupes	286,449	3	95,483	2,254	0,086
	Intragroupes	4659,516	110	42,359		
	Total	4945,965	113			
الجدوى من رسم سياسات التشغيل	Inter groupes	126,919	3	42,306	1,075	0,363
	Intragroupes	4328,107	110	39,346		
	Total	4455,026	113			
ترسيخ الفكر المقاوالاتي لدى الشباب	Inter groupes	23,875	3	7,958	0,458	0,712
	Intragroupes	1913,247	110	17,393		
	Total	1937,123	113			
تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية	Inter groupes	162,261	3	54,087	3,141	0,028
	Intragroupes	1894,020	110	17,218		
	Total	2056,281	113			

إن مستوى الدلالة أو القيمة الاحتمالية (Sig) ضمن اختبار (ANOVA) كما هي مبينة في الجدول رقم (67) أعلاه، أكبر من 0.05 مستوى الثقة المعتمد في الدراسة وذلك في كل أبعاد البحث ماعدا بعد واحد وهو المتعلق بتحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية، وهو ما يؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لنجاعة سياسات التشغيل تعزى لمتغير العمر، باستثناء البعد التاسع المتعلق بتحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية لصالح فئة "من 18 إلى 30 سنة" وذلك بمتوسط حسابي قدره (34.3182) وانحراف معياري بقيمة (4.28048) وهو قريب من المتوسطات الحسابية للفئات العمرية الأخرى.

وبشكل عام، هذا ما يؤكد صحة الفرضية الرابعة في جزئها الثاني المرتبط بمتغير الفئات العمرية لعينة الباحثين والمستفيدين من مشاريع ترقية التشغيل، حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستجابة لبند سياسات التشغيل الكلية تعزى لمتغير العمر.

ج - متغير المستوى التعليمي:

بنفس طريقة البحث على علاقة الارتباط بين المتغيرات والتي من شأنها أن تساعدنا على تأكيد وجود الفروق ذات الدلالة الإحصائية، اعتمد الباحث على اختبار تحليل التباين الأحادي «ANOVA» بغية تحليل استجابات الباحثين حول سياسات التشغيل اعتمادا على متغير المستوى التعليمي لأصحاب المشاريع والمستفيدين من مختلف برامج وصيغ وآليات ترقية التشغيل على المستوى المحلي بولاية تلمسان، وتمثلت نتائج هذا الاختبار وفق برنامج SPSS على النحو التالي:

جدول رقم (68): معطيات إحصائية لأبعاد سياسات التشغيل حسب المستوى التعليمي ضمن اختبار (ANOVA)

	N العدد	Moyenne المتوسط	Ecart type الانحراف المعياري	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne (مجال الثقة عند 95 % للمتوسط)		
				Borne inférieure الحد الأدنى	Borne supérieure الحد الأعلى	
مرحلة إنشاء المؤسسات	إبتدائي	8	30,7500	5,03559	26,5401	34,9599
	متو \square ط	35	28,7429	6,26072	26,5922	30,8935
	□انوي	41	29,6341	5,87689	27,7792	31,4891
	جامعي	30	34,0333	4,28698	32,4326	35,6341
	Total	114	30,5965	5,90293	29,5012	31,6918
مرحلة استغلال المؤسسات	إبتدائي	8	28,1250	3,72012	25,0149	31,2351
	متو \square ط	35	26,2286	6,45840	24,0100	28,4471
	□انوي	41	28,0000	5,83524	26,1582	29,8418
	جامعي	30	32,0667	5,66863	29,9500	34,1834
	Total	114	28,5351	6,22752	27,3795	29,6906
مرحلة توسيع المؤسسات	إبتدائي	8	18,2500	3,95511	14,9434	21,5566
	متو \square ط	35	20,2286	5,69874	18,2710	22,1862
	□انوي	41	21,9024	5,92792	20,0314	23,7735
	جامعي	30	25,2000	4,25400	23,6115	26,7885
	Total	114	22,0000	5,70204	20,9420	23,0580
مواعمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل	إبتدائي	8	16,8750	2,58775	14,7116	19,0384
	متو \square ط	35	18,5714	5,22599	16,7762	20,3666
	□انوي	41	19,2439	5,70868	17,4420	21,0458
	جامعي	30	22,5333	9,25774	19,0764	25,9902
	Total	114	19,7368	6,73263	18,4876	20,9861
اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية	إبتدائي	8	26,5000	3,54562	23,5358	29,4642
	متو \square ط	35	28,5143	5,13564	26,7501	30,2784
	□انوي	41	29,6098	4,31206	28,2487	30,9708
	جامعي	30	29,6333	2,99981	28,5132	30,7535
	Total	114	29,0614	4,28474	28,2663	29,8565
أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع	إبتدائي	8	28,7500	3,15096	26,1157	31,3843
	متو \square ط	35	31,3429	4,29735	29,8667	32,8190
	□انوي	41	34,7073	9,33071	31,7622	37,6525
	جامعي	30	33,8000	3,65211	32,4363	35,1637
	Total	114	33,0175	6,61586	31,7899	34,2451
الجدوى من رسم سياسات التشغيل	إبتدائي	8	31,2500	8,36233	24,2589	38,2411
	متو \square ط	35	33,5143	5,87303	31,4968	35,5317
	□انوي	41	35,3415	6,01086	33,4442	37,2387
	جامعي	30	36,7667	6,04970	34,5077	39,0257
	Total	114	34,8684	6,27893	33,7033	36,0335
ترسيخ الفكر المقولاتي لدى الشباب	إبتدائي	8	22,2500	2,54951	20,1186	24,3814
	متو \square ط	35	21,0857	3,74458	19,7994	22,3720
	□انوي	41	22,4390	4,16563	21,1242	23,7539
	جامعي	30	23,3333	4,68551	21,5837	25,0829
	Total	114	22,2456	4,14037	21,4773	23,0139
تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية	إبتدائي	8	32,1250	2,79987	29,7842	34,4658
	متو \square ط	35	35,6000	4,76630	33,9627	37,2373
	□انوي	41	35,8293	3,34591	34,7732	36,8854
	جامعي	30	38,2000	4,19688	36,6329	39,7671
	Total	114	36,1228	4,26581	35,3313	36,9143

من خلال تحليلنا الأولي لبيانات الجدول رقم (68) لاسيما فيما يخص المتوسطات الحسابية الموزعة على مختلفات المستويات التعليمية لأفراد عينة الدراسة، وجدنا أن تلك المتوسطات متقاربة فيما بينها مع تسجيل بعض الفوارق البسيطة من بعد إلى بعد. ففي بعض الحالات سجلنا المتوسط التعليمي لفئة "جامعي" أكبر من بقية الفئات كما هو الحال في البعد التاسع المتعلق بتحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية، حيث قدر متوسط حسابه بقيمة (38,2000) وانحراف معياري قدره

(4,19688) بينما في نفس البعد لم يمثل المتوسط الحسابي لفئة "إبتدائي" سوى (32,1250) بانحراف معياري قدره (2,79987)، إلا أن هذه الإحصائيات لا نستطيع الجزم من خلالها على أنها تمثل فروقا ذات دلالة إحصائية حول متغيرات الدراسة في كل الأبعاد، بل يتطلب الأمر تحصيل وتحليل نتائج اختبار (ANOVA) والذي تمثلت نتائجه فيما يلي:

جدول رقم (69): نتائج اختبار (ANOVA) على أبعاد الدراسة حسب المستوى التعليمي

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
مرحلة إنشاء المؤسسات	Intergruppes	512,774	3	170,925	5,490	0,001
	Intragruppes	3424,665	110	31,133		
	Total	3937,439	113			
مرحلة استغلال المؤسسات	Intergruppes	573,447	3	191,149	5,520	0,001
	Intragruppes	3808,913	110	34,626		
	Total	4382,360	113			
مرحلة توسيع المؤسسات	Intergruppes	529,919	3	176,640	6,180	0,001
	Intragruppes	3144,081	110	28,583		
	Total	3674,000	113			
مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل	Intergruppes	357,631	3	119,210	2,752	0,046
	Intragruppes	4764,474	110	43,313		
	Total	5122,105	113			
اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية	Intergruppes	85,105	3	28,368	1,569	0,201
	Intragruppes	1989,466	110	18,086		
	Total	2074,570	113			
أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع	Intergruppes	379,291	3	126,430	3,045	0,032
	Intragruppes	4566,674	110	41,515		
	Total	4945,965	113			
الجدوى من رسم سياسات التشغيل	Intergruppes	286,197	3	95,399	2,517	0,062
	Intragruppes	4168,829	110	37,898		
	Total	4455,026	113			
ترسيخ الفكر المقاوالاتي لدى الشباب	Intergruppes	84,116	3	28,039	1,664	0,179
	Intragruppes	1853,007	110	16,846		
	Total	1937,123	113			
تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية	Intergruppes	270,401	3	90,134	5,552	0,001
	Intragruppes	1785,880	110	16,235		
	Total	2056,281	113			

عكس جزئي الفرضية الرابعة المتعلقين بجنس و سن أفراد عينة الدراسة والذين أثبتنا عدم وجود فروق ذات دلالية إحصائية ضمن أبعاد سياسات التشغيل الكلية، فإن الجزء الثالث من الفرضية الرابعة والمخصص لدراسة إمكانية وجود علاقة تأثير بين أبعاد سياسات التشغيل ومتغير المستوى التعليمي، قد أثبت أنه في معظم أبعاده سجلت قيما لمستويات الدلالة أو القيم الاحتمالية أصغر من 0.05 والمولونة باللون الأزرق في الجدول أعلاه، وهو ما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي وسياسات التشغيل الكلية والتي نوضحها كما يلي:

- أبعاد المحور الأول الموسوم ببرامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم أثبتت وجود الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مراحل إنشاء واستغلال وتوسيع المؤسسات تعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح المستوى الجامعي بقيم أكبر، بمتوسط حسابي قدره (34,0333) وانحراف معياري بقيمة (4,28698) للبعد المتعلق بمرحلة الإنشاء، وبمتوسط حسابي قدره (32,0667) وانحراف معياري بقيمة (5,66863) للبعد المتعلق بمرحلة إستغلال المؤسسات، ونفس الملاحظة بالنسبة للبعد الثالث والمرتبطة بمرحلة التوسيع بمتوسط حسابي قدره (25,2000) وانحراف معياري يتمثل في قيمة (4,25400).

- أما المحور الثاني المتعلق بالخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات، فقد أظهرت الدراسة أن البعد الرابع المتمثل في مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل، شهد وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح مستوى "إبتدائي" بقيم أقل، وذلك بمتوسط حسابي قدره (16,8750) وانحراف معياري يتمثل في قيمة (2,58775)، أما البعد الخامس والمرتبط باتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية وبما أن قيمة (sig=0.201) أكبر من 0.05 وهو ما يؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذا البعد والسياسات الكلية للتشغيل تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وعكس ذلك، فإن البعد السادس المرتبط بأبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع والذي تتمثل قيمة مستوى الدلالة به (sig=0.032) وهي أصغر من 0.05 وبالتالي يؤكد ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذا البعد والسياسات الكلية للتشغيل لصالح المستوى "إبتدائي" بقيم أقل بمتوسط حسابي قدره (28,7500) وانحراف معياري يتمثل في قيمة (3,15096).
- بينما المحور الثالث المتعلق بسياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي فلم يشهد وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلا من خلال البعد التاسع المتمثل في تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي "إبتدائي" بقيم أقل، وذلك بمتوسط حسابي قدره (32.1250) وانحراف معياري بقيمة (2.799878).

وبشكل عام، فإنه يمكن التأكيد على عدم صحة الفرضية الرابعة في جزئها الثالث اعتمادا على متغير المستوى التعليمي، وذلك بالنظر لوجود الفروق ذات الدلالة الإحصائية لسته أبعاد من تسعة أبعاد معتمدة في الدراسة.

المطلب الرابع : النتائج العامة والتوصيات

من خلال هذا المطلب سوف يتطرق الباحث إلى تشخيص مجموعة من الاستنتاجات المرتبطة بمختلف محاور الدراسة حول موضوع سياسات التشغيل في الجزائر بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل، وذلك انطلاقا مما توصلت إليه نتائج الدراسة على إثر تحليل الاستثمارات المملوءة من طرف أفراد عينة البحث والتي شملت مجموعة من المستفيدين بلغ عددهم 114 مبحوثا موزعين بين الذكور والإناث من مختلف بلديات ولاية تلمسان، والذين استفادوا من مختلف صيغ الدعم المقدمة من طرف هيئات الدعم المتمثلة في : « ANADE, ANGEM, CNAC ».

بالإضافة إلى ذلك يتم اقتراح مجموعة من التوصيات التي تصب في خانة تجاوز الاختلالات الحاصلة في ميدان ترقية التشغيل ضمن مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع محاولة تقديم مجموعة من الاقتراحات حول تجاوز خصوصيات سوق العمل المحلية، وضبط الإجراءات المقدمة من طرف آليات الدعم المساهمة في خلق سياسات تشغيل وطنية ناجعة.

أولاً: الاستنتاجات

يركز الباحث خلال هذه النقطة على تقديم مجموعة من الاستنتاجات المرتبطة بموضوع سياسات التشغيل، وذلك بالتركيز على أهم الاستنتاجات الرئيسية ودون تجاهل الاستنتاجات الثانوية والتي يمكن أن تكون لها أهمية بالغة في أحد جوانب موضوع البحث.

(1)- الاستنتاجات المستوحاة من المقابلة مع إطارات هيئات الدعم:

ويتم ذلك من خلال تحصيل جل الاستنتاجات التي تم استخلاصها من إجراءات المقابلة، والتي مثلت جزءاً من الجانب التطبيقي لهذه الدراسة، وكان ذلك وفق ما أدلى به بعض إطارات هيئات « CNAC-ANGEM-ANADE » على المستوى المحلي بولاية تلمسان، ونوجز حوصلة هذه الاستنتاجات فيما يلي:

- نستهل هذه الاستنتاجات ممّا لمسناه من استجابة هيئات الدعم لتزويدنا بالمعلومات والبيانات الإحصائية حول موضوع الدراسة، حيث سجلنا استقبالا منقط النظير وحفاوة الترحاب وتقديم الدعم لاسيما من طرف هيئتي (CNAC-ANGEM)، وهو ما يتطابق مع استجابات المبحوثين في البعد المتعلق ببرامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم خلال مراحل إنشاء واستغلال وتوسيع المؤسسات.
- توفير آليات الدعم لامتيازات أخرى كإمكانية استفادة ذوي المشاريع من الترويج والإشهار لسلمهم وخدماتهم عن طريق المساهمة في المعارض التي تنظم من طرف الوكالات، كما تم تسجيل طلبات أخرى للمستفيدين بخصوص تمديد فترات دفع المستحقات المترتبة عليهم تجاوزا لما ترتب عن تلك الحقبة الصعبة التي عرفتها البلاد خلال انتشار جائحة كورونا "كوفيد 19".
- تأكيد إطارات المستجوبين من هيئات الدعم على أن هناك فجوة كبيرة بين مخرجات التكوين وما يقابلها من متطلبات خلق التوازن بسوق العمل.
- إجماع إطارات هيئات الدعم المبحوثين على أن الأفكار المقاولاتية لأصحاب المشاريع لا تتناسق مع سوق العمل المحلي، وهو ما يشكل صعوبات في وجه المشاريع المستحدثة في إطار تفاعلها مع واقع هذا السوق.
- فيما يخص السياسات المالية والإجراءات البنكية لا تتماشى عموما مع طموحات الشباب حاملي المشاريع، فهي لا ترقى إلى المستويات المطلوبة لتحقيق مساعي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو ما تم التماسه من خلال ضعف قيم مبالغ القروض مع ما يقابلها من غلاء في العتاد والمواد الأولية، مما يؤدي إلى استحالة تحقيق ما تم استهدافه من طرف الشباب حاملي المشاريع.
- توجه العديد من الشباب نحو النشاطات الخدمائية والتجارية، مما قد يشكل عجزا بسوق العمل للعديد من التخصصات، ومن جهة أخرى، تمت الإشارة إلى أن سوق العمل المحلي ذو مستوى منخفض مقارنة بمؤهلات الشباب حاملي الشهادات.

(2)- الاستنتاجات المسجلة من تحليل استجابات المبحوثين:

ويتم التركيز خلال هذه النقطة على وضع الاستنتاجات المترتبة عن تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة لمحاوّر البحث، وذلك وفق ما يلي:

(أ)- استنتاجات المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم

- خلال مرحلة الإنشاء، أجمع أفراد عينة الدراسة، بنسب تراوحت ما بين 70.00% و 86.20%. على أن الإجراءات المعتمدة من طرف آليات الدعم امتازت بالمرونة والشفافية التامة أثناء عملية الاستقبال، مع الاستجابة في الأجل المحددة لمعالجة ودراسة ملفات إنشاء المشاريع. بالمقابل تم تسجيل عدم موافقة أفراد العينة بخصوص وجود منصات رقمية للمساهمة في تقديم المعلومات اللازمة لوضوح الرؤى والأهداف، مع تبيان آراء المبحوثين حول بعض البنود مثل تلك المتعلقة بمرافقة أصحاب المؤسسات لدى الإدارات الأخرى كالبنوك وصناديق الضمان، وكذا الاستشارة والمساعدة على وضع خطط مكملة للمشاريع.
- أما مرحلة استغلال المؤسسات، فقد شهدت هي الأخرى موافقة أفراد العينة بنسب تراوحت ما بين 68.60% و 73.60%. حول البنود المتعلقة بسعي هيئات الدعم على متابعة المؤسسات المنشأة لفترات زمنية معينة، واحترام دائم لدفاتر الشروط والاتفاقيات والعقود، مع التأكيد على أن هيئات الدعم تقوم بمعالجة الطعون والشكاوى المسجلة بمصالحها لفائدة حاملي الشهادات. مع عدم موافقة نفس العينة على البند المتعلق بمساهمة آليات الدعم في تعزيز الجانب التجاري للمؤسسات المستحدثة من خلال تعزيز البحث عن الزبائن بعد انطلاق المشروع.
- وفيما يخص مرحلة توسيع المؤسسات، فقد تم تسجيل تراجع في أداء هيئات الدعم مقارنة بالمرحلتين السابقتين، فلم تكن الموافقة من طرف عينة الدراسة سوى بالبند الذي يشير إلى حرص وتأكيّد هيئات الدعم من احترام ذوي المشاريع للالتزامات التي تعهدوا بها. وبنسب متفاوتة أجمعت عينة البحث على عدم موافقتها على بعض الفقرات، مشيرة بذلك إلى عدم مساهمة آليات الدعم في تكوين ذوي المشاريع بخصوص تقنيات تمويل وتسيير المؤسسات، ونفي وجود أي مرافقة خلال عملية تسويق المنتجات والخدمات، كما لم تبذل آليات الدعم أي جهد لتوفير فرص لأصحاب المشاريع لتعزيز الشراكة مع مؤسسات أخرى.

(ب)- استنتاجات المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات

- ما تم استنتاجه بخصوص مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل، هو موافقة 72.80% من أفراد عينة البحث على أن المشاريع أو المقاولات تتماشى مع التخصصات الجامعية أو التكوينية لذوي المشاريع. أما ما بقي من عبارات هذا البعد فهي تشير إلى غياب التنسيق لتطوير البرامج التكوينية بما يتماشى واحتياجات سوق العمل المحلي، مع عدم مساهمة البرامج

الجامعية والتكوينية الحالية للتطورات العلمية المعاصرة المعتمدة من طرف العديد من المؤسسات الناشئة.

• أما بخصوص اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية، واعتمادا على استجابات أفراد عينة الدراسة والتي أثبتت نسبة 92.80% منهم على أن التداعيات طويلة المدى لجائحة كورونا "كوفيد 19" كان لها أثرا سلبيا على سيرورة المؤسسات وشملت جميع قطاعات النشاط. وبالمقابل ترى نفس العينة أن استجابات الدولة لحماية المؤسسات من تداعيات الأزمة الصحية لم تتماشى ومتطلبات ذوي المشاريع، وهو أدى بالمؤسسات إلى مواجهة عدة ضغوطات بشأن دفع المستحقات المترتبة عليهم.

• وفي إطار دراسة أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع، كان هناك إجماعا على أن ديناميكية المتغيرات البيئية المحلية والوطنية تؤثر على واقع ومستقبل حركية أسواق العمل، وبالتالي فإن المشاريع تتأثر بالبيئة المحيطة بها، كطبيعة البرامج التنموية المنتهجة، وليونة النصوص القانونية من عدمها، وإجراءات تنفيذ السياسات المالية على المستوى المحلي.

ج)- استنتاجات المحور الثالث: سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاوالاتي

• إن ما تم استخلاصه من استنتاجات حول البعد المتعلق بالجدوى من رسم سياسات التشغيل لدى أفراد عينة الدراسة، تمثل في منح الأولوية لبعض القطاعات على الأخرى أثناء إعداد سياسات التشغيل، مع العمل على إلغاء سياسات ترقية التشغيل التي أظهرت عدم جدواها وكفاءتها، كما أن هناك بعض التقصير في مجال الإجراءات المرتبطة برسم سياسات التشغيل التي تُعنى بترقية التشغيل ودعم الفكر المقاوالاتي والتي من شأنها أن تعرقل عملية ضبط التوازن بسوق العمل.

• وفي إطار ترسيخ الفكر المقاوالاتي لدى الشباب، يجمع معظم أفراد عينة الدراسة بنسب فاقت 70.00%، على أن تعزيز القدرة على اغتنام الفرص المقاوالاتية يرجع إلى مدى الاستفادة من عمليات ترسيخ الفكر المقاوالاتي، وبالتالي تجنب عزوف الشباب عن إنشاء المؤسسات الخاصة بهم. وفي الوقت نفسه لا يرى أفراد العينة أنهم قد استفادوا من سبل إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح لهم برفع التحدي المقاوالاتي، كما أكدوا على أنه لم يتم تمكينهم من اكتشاف الفرص التي تسمح لهم بخلق منتجات وخدمات مستقبلية.

• أما بخصوص تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية، أجمع أفراد عينة الدراسة بنسب تراوحت ما بين 73.00% و 85.00% على أن نشاط مؤسساتهم كان مرهونا بمدى فعالية السياسات المنتهجة حيال سوق العمل غير الرسمي، وخصوصيات التركيبة البشرية المستهلكة لمنتجاتهم وخدماتهم، بالإضافة إلى طبيعة التناسق بين فواعل رسم السياسات التشغيلية، في حين أن متغيري النمو الديمغرافي والبيئة الطبيعية لم يكن لها أثرا كبيرا على سيرورة العمل المقاوالاتي حسب ما تم التعبير عنه ضمن استجابات الاستبيان من طرف عينة الدراسة.

3- الاستنتاجات المسجلة في إطار تحليل فرضيات البحث:

بعد اعتماد الباحث على تفسير فرضيات الدراسة عن طريق برنامج SPSS مثلما هو مذكور في المطلب السابق المتعلق بمناقشة نتائج التحليل والاختبار، وانطلاقاً من النتائج المسجلة تم استخلاص مجموعة من الاستنتاجات والتي نعتبرها كمخرجات البحث بخصوص الأسئلة المطروحة في إشكالية الدراسة، ونوجز هذه الاستنتاجات فيما يلي:

أ- استنتاجات حول الفرضية الأولى:

❖ الفرضية 1: "هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين مستوى ترقية التشغيل وما توفره آليات

الدعم من برامج".

إن تلك العلاقة الطردية القوية بين أبعاد برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم وسياسات التشغيل الكلية، والمتحصل عليها في نتائج الدراسة، ما هي إلا دليل على وجود تأثير لأبعاد المحور الأول بمستوياته الثلاثة المتعلقة بإنشاء واستغلال وتوسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على سياسات التشغيل بشكل عام.

وذلك لما لمسناه من رضا وموافقة أفراد عين الدراسة بنسب كبيرة على ما تقدمه آليات الدعم من ليونة في استقبال الملفات وشفافية الإجراءات المقدمة في مرحلة إنشاء المشروع، أما بخصوص مرحلة استغلال المؤسسة فقد تم التماس مساهمة هيئات الدعم في متابعة المؤسسات خلال فترات زمنية معينة، وكفاية التحفيزات الجبائية المعتمدة بالإضافة إلى قيام هيئات المرافقة بمعالجة الطعون والشكاوى المطروحة على مستوى مصالحتها من طرف حاملي المشاريع. أما خلال المرحلة الثالثة والمرتبطة بتوسيع نشاط المؤسسة، فعرفت بعض السلبيات من طرف آليات الدعم وذلك بنقص مساهمتها في فتح دورات تكوينية لتمكين المؤسسات من التحكم في تقنيات تمويل وتسيير مشاريعهم، وعدم استحداث آليات لمساعدة حاملي المشاريع على تسويق منتجاتهم من طرف وكالات ترقية التشغيل، أو لمنحهم فرصاً أكبر لتعزيز الشراكة مع المؤسسات الرائدة.

ب- استنتاجات حول الفرضية الثانية:

❖ الفرضية 2: "هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين الخصوصيات المحلية لسوق العمل

واستدامة المؤسسات"

أبانت النتائج على وجود علاقة طردية متوسطة إلى ضعيفة في إطار دراسة علاقة الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات، وسياسات التشغيل الكلية، ويرجع ذلك إلى إجماع أفراد عين الدراسة إلى انعدام التنسيق مع حاملي المشاريع لتطوير البرامج التكوينية بما يتماشى واحتياجات سوق العمل المحلي، وأن الاستراتيجيات المنتهجة حالياً بعيدة كل البعد عن تحقيق المواءمة بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق العمل باعتبارها لا تساير التطورات العلمية المعاصرة.

أما بخصوص اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية، فالنتائج أظهرت التأثير السلبي للمؤسسات بالتداعيات طويلة المدى لجائحة كورونا "كوفيد 19"، ومعاناة جميع القطاعات بالأزمة الصحية التي شلت العديد من المؤسسات وحولت بعضها من حالة النشاط إلى حالة التعثر. كما استخلصنا أن التدابير المنتهجة لم تستجب بالشكل المرغوب لمطالب ذوي المشاريع مما شكل عليهم ضغوطات في حالة عدم الالتزام بسداد المستحقات المالية.

وفي إطار تفاعل المؤسسات ضمن نطاق أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع، تم الاستخلاص من مجمل استجابات المبحوثين أن هناك العديد من المتغيرات كان لها أثرا مباشرا على سير المؤسسات واستدامتها، مثل المتغيرات الاقتصادية لاسيما تلك المتعلقة بمدى ضبط الإجراءات التنفيذية للسياسات المالية على المستوى المحلي، والمتغيرات القانونية التي يمكن لها أن تؤثر إيجابا أو سلبا على المسار التنموي للمؤسسات، أو تلك المتغيرات الأمنية والتي لها أدوارا متعددة لحماية المؤسسات المقاولاتية.

(ج)- استنتاجات حول الفرضية الثالثة:

❖ الفرضية 3: "هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين نجاعة سياسات التشغيل الوطنية وترسيخ الفكر المقاولاتي".

من خلال العلاقة الطردية بين أبعاد سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي المعتمدة في البحث وسياسات التشغيل الكلية، سجلنا النقاط التالية:

- ضمن التطرق لبعد "الجدوى من رسم سياسات التشغيل" تم التأكيد على أن هناك أولويات لدى بعض القطاعات مقارنة بالأخرى عند إعداد سياسات التشغيل، مع ضرورة إلغاء سياسات ترقية التشغيل التي أظهرت عدم الجدوى من اعتمادها ميدانيا. وعكس ذلك تم استخلاص عدم وضوح السياسات الوطنية للتشغيل، وعدم مراعاتها للاحتياجات المستقبلية للقطاعات المختلفة، مع توافق سياسات دعم الفكر المقاولاتي مع متطلبات ضبط التوازن بين آليتي العرض والطلب بسوق العمل.
- أما عن ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب فهو يعزز لدوي المشاريع القدرة على اغتنام الفرص المقاولاتية، مما يجنب الشباب مظاهر العزوف عن إنشاء المؤسسات الخاصة بهم، وتبقى مهام دور المقاولاتية على المستوى الجامعي أو على مستوى معاهد أو مراكز التكوين غير كافية مقارنة بتطلعات الشباب المتحمس لتجسيد أفكاره المقاولاتية على أرض الواقع.
- وتبقى تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية كأحد أكبر الاختلالات والمعوقات التي تقف في وجه نشاط المؤسسات على المستوى المحلي، فتأثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسوق العمل غير الرسمي يتطلب من صناع القرار وضع آليات واستراتيجيات لضبط سوق العمل، من خلال فتح المجال أمام كل الأطراف الفاعلة للمساهمة في وضع السياسات ومواجهة كل التحديات.

(د)- استنتاجات حول الفرضية الرابعة:

❖ الفرضية 4: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لنجاعة سياسات التشغيل لدى أفراد

العينة تعزى للمتغيرات الشخصية "

إن تحليل الفروق ذات الدلالة الإحصائية لنجاعة سياسات التشغيل لدى أفراد عينة البحث أبان عن صحة هذه الفرضية في مجملها، إلا أنه قد تم تسجيل بعض التباين في عدد قليل من أبعاد محاور الدراسة، وهو ما يؤكد على أن المتغيرات الشخصية للمبحوثين كالجنس والسن والمستوى التعليمي بشكل عام لم يكن لها تأثير واضح على سيرورة مؤسساتهم الخاصة.

فمن خلال استنباط النتائج من المحور الأول المرتبط ببرامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم خلال مراحل الإنشاء والاستغلال والتوسيع، لم تسجل أي فروق تعزى لمتغيري الجنس والعمر في الاستجابة لبنود سياسات التشغيل الكلية، بينما شوهد وجود الفروق ذات الدلالة الإحصائية التي تعزى لمتغير المستوى التعليمي وذلك لصالح المستوى الجامعي بقيم أكبر، وهو ما يمثل إدراك هذه الفئة لأهمية إنشاء المؤسسات ضمن ما تلقوه من إرشادات وتوجيهات دور المقاولاتية الناشطة على مستوى الجامعات.

ونفس الشيء ينطبق على المحور الثاني المتمثل في الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات، حيث لم تسجل أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والعمر، بينما كانت هناك خلال البعد المتعلق بمواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل، فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المستوى التعليمي لصالح مستوى "إبتدائي" بقيم أقل، وهو ما يعكس ولوج هذه الفئة إلى عالم المقاولاتية وإنشاء المؤسسات دون مراعاة خصوصيات بعض التخصصات التي تتطلب تكوينات مسبقة لضمان نجاح المشاريع.

أما المحور الثالث الذي يتضمن في ثناياه جملة من الأبعاد والمتمثلة في الجدوى من رسم سياسات التشغيل، ومستويات ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب، ودراستها ضمن تعدد التحديات التي تواجه عمليات رسم سياسات التشغيل الوطنية، فلم تسجل أي فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من شأنها أن تؤثر على نجاح المؤسسات من عدمه، بينما تم تسجيل فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر لصالح فئة من 18 إلى 30 سنة" بنسبة قليلة، وهذا راجع لتأثر ذوي المشاريع من هذه الفئة التي هي بصدد البدء في إنشاء مشاريعهم، بما يواجهونه من التحديات المستمرة لسوق العمل غير الرسمي في ظل عدم فعالية السياسات الضابطة في هذا المجال، ونفس الملاحظة انطبقت على فئة "إبتدائي" ضمن متغير المستوى التعليمي.

ونختم هذه الاستنتاجات إنطلاقا مما توصل إليه الباحث خلال جزئيات هذا البحث في جانبه الميداني، حيث كان اختيارنا لمشكلة البحث تنبع من محاولة الكشف عن بعض المتغيرات التي تؤثر سلبا أو إيجابا على سياسات التشغيل على المستوى المحلي بولاية تلمسان، من أجل استخراج حلول أو مقترحات من شأنها أن تساهم في نجاعة تلك السياسات.

فآليات الدعم ساهمت بمستويات متباينة في مجالات ترقية التشغيل، فبعد تسجيل الليونة والشفافية في مرحلة إنشاء المؤسسات من استقبال وإصغاء وتوجيه، تبدأ في التناقص خلال مرحلة استغلال المؤسسات وهو ما يراه العديد من المبحوثين إجحافاً في حقهم نظراً لحاجتهم الماسة للمرافقة خلال تلك المرحلة الصعبة التي تتطلب المزيد من الجهود لتسويق الخدمات والمنتجات.

وبخصوص مدى تأثير الخصوصيات المحلية لسوق العمل على استدامة المؤسسات، لاحظنا أن أهم بعد في هذا المحور بمرتبط بمدى مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل لاسيما على المستوى المحلي بولاية تلمسان، فطابع هذه الولاية المتميز بالثراء الحضاري والطبيعي والبشري والتراثي يستدعي إعطاء أولوية للتكوين في بعض التخصصات المطلوبة في سوق العمل من حرف وصناعات تقليدية وغيرها. ومن بين أهم تلك الخصوصيات كذلك، هو ضبط اتجاهات أسواق العمل المحلية خلال فترات تداعيات الأزمات الصحية، بغية تجاوز كل العراقيل وضمان ديمومة المؤسسات المنشأة واحتواء جميع الأزمات في بداياتها لتتماشى مع متطلبات و طموحات ذوي المشاريع، سعياً لاستمرار المؤسسات في ظل البيئة الدائمة التغيير.

وفي إطار سياسات التشغيل الوطنية المعتمدة لترسيخ الفكر المقاوالاتي، ركز الباحث على أهمية تحديد الجدوى من رسم سياسات التشغيل، من أجل الضبط الصحيح لعمليات رسم وتنفيذ وتقييم السياسات، التي تصب في صلب موضوع انشغالات المقاولين وأصحاب المشاريع. وذلك لتحقيق هدف ترسيخ الفكر المقاوالاتي للشباب وتزويدهم بالمعرفة والمهارات لاغتنام الفرص الاستثمارية وبالتالي تجنيبهم العزوف عن مجالات إنشاء المؤسسات الخاصة في العديد من التخصصات، وحماية مؤسساتهم من مختلف التحديات التي تواجههم.

ثانياً: توصيات الدراسة الميدانية

نظراً لأهمية التوصيات باعتبارها من أهم أجزاء الدراسة التي تُعنى بإبراز أهمية ما تم التوصل إليه من نتائج، حاول الباحث طرح مجموعة من الاقتراحات والتوصيات بخصوص ما آلت إليه دراسة سياسات التشغيل في الجزائر بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل، والتي نوجزها حسب تسلسل محاور وأبعاد الدراسة وفق ما يلي:

- ❖ بالرغم من قبول غالبية المبحوثين لما بدر من هيئات الدعم من ليونة في الاستقبال وشفافية الإجراءات مع الإسراع في معالجة ودراسة الملفات خلال مرحلة إنشاء المؤسسات، تبقى الحاجة إلى رسم سياسات جديدة تأخذ في الحسبان أسى معاني الترقية والدعم لمرافقة الشباب حاملي المشاريع خلال مرحلتي استغلال وتوسيع مؤسساتهم الخاصة.
- ❖ ضرورة تطوير منصات رقمية للمساهمة بشكل فعال في توفير المعلومات اللازمة لوضوح الرؤية الإستراتيجية للمشاريع، مع تزويدهم بالمعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي.
- ❖ ضمان مرافقة حاملي المشاريع لدى الإدارات الأخرى كالبنوك وصناديق الضمان وغيرها، أصبح مطلباً هاماً بالنسبة إليهم، من أجل تسهيل عملية استلام القروض والاستفادة من مختلف

- التحفيزات الجبائية المتوفرة. وكذا مرافقتهم في حال طلبهم للمساعدة في عمليات تسويق خدماتهم ومنتجاتهم ولتعزيز الشراكة مع مؤسسات رائدة أخرى.
- ❖ تحقيق المواءمة بين مخرجات التكوين وسوق الشغل، وذلك عن طريق وضع آليات لتشخيص المتطلبات الحقيقية لسوق العمل من تخصصات مع إجراء مسوحات قطاعية لرصد الاحتياجات الواقعية لمجالات التشغيل، وتحويلها إلى المؤسسات المخولة بالتكوين كالجامعات ومراكز التكوين المهني والتمهين لضبط برامجها التكوينية وتطويرها بما يتماشى مع واقع سوق العمل.
 - ❖ رصد وضبط أهم المؤشرات وتبويبها في بنك المعلومات والبيانات المتعلقة بسياسات التشغيل وحركية أسواق العمل ومتطلباتها، للمساهمة في توضيح الرؤى خلال عملية رسم السياسات من طرف صناع القرار.
 - ❖ إصلاح وتنمية قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقدمة للمنتجات كتلك الناشطة في قطاعات الصناعة والفلاحة والحرف لاسيما في مرحلة الاستغلال، وذلك من خلال تقديم مساعدات لتسويق منتجاتهم محليا ووطنيا وربما حتى دوليا.
 - ❖ سن القوانين والتشريعات الضابطة لتسيير المؤسسات خلال الأزمات، مع وضع الآليات والبرامج اللازمة لإعلام جميع المؤسسات والمقاولات بخطورة وتداعيات مختلف الأزمات سواء كانت صحية أو اقتصادية أو بيئية والتكفل بجميع انشغالاتهم والتخفيف من كل أشكال تعثر المشاريع، مع إرشادهم لاتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة أي صعوبات قد تواجههم.
 - ❖ تعزيز دور اتجاهات سوق العمل خلال الأزمات بالاعتماد على تسيير جميع المرافق والهيئات الفاعلة في مجال التشغيل عن طريق أساليب الرقمنة العصرية، وتعميم الاستفادة من تقنيات العمل عن بعد، بالإضافة إلى تمكين المؤسسات من ولوج عالم التجارة الالكترونية لتسويق خدماتهم ومنتجاتهم.
 - ❖ توعية الشباب حاملي المشاريع بدورهم الفعال في ترقية البعد التنموي المحلي، وذلك من أجل تكثيف الجهود وتطوير جودة الخدمات والمنتجات المقدمة، مما ينعكس إيجابا على المؤسسات ذاتها وتحقيق الأهداف التي تصبوا إليها الدولة من خلال هذه السياسات.
 - ❖ حث جميع المؤسسات المالية على تقديم المزيد من الليونة في التعامل مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - ❖ تنفيذ سياسات التشغيل على المستوى المحلي تتطلب تضافر الجهود بين مختلف الفواعل بالسهل على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بالضبط الفعلي لأسواق العمل.
 - ❖ البحث في مجالات جدوى رسم سياسات التشغيل الوطنية والمحلية لتتوافق مع متطلبات حاملي المشاريع وتتماشى مع الاحتياجات الفعلية لضبط التوازن بسوق العمل. مع توفير

الإرشادات والنصائح لحاملي المشاريع لتجنيبهم المغامرة في مشاريع تبدو من وهلتها الأولى غير ناجحة.

❖ من أجل حماية المؤسسات على المدى البعيد والمتوسط يتطلب الأمر وضع ميكانزمات التغيير والتكيف لمواجهة أي مستجدات قد تملها التغيرات البيئية المستمرة، ومواجهة كل أشكال المد العولمي.

❖ مراعاة أولوية بعض القطاعات عند مرحلة إعداد السياسات التشغيلية كالجانب الصناعي والفلاحي والحرفي لما لهم من آثار إيجابية على الحياة الاجتماعية للمواطن، مع تجاوز كل السياسات المنتهجة التي أظهرت عدم جدواها وعدم كفاءتها.

❖ توفر الجامعة الجزائرية ومراكز التكوين على دور المقاولاتية لا يمنع من زيادة الاهتمام بالفكر المقاولاتي وتمكين الشباب منه بمختلف الوسائل العصرية، مع تكثيف الإجراءات والإرشادات لمساعدة الطلبة لولوج عالم الشغل.

❖ الحرص على تزويد الشباب أثناء مسارهم التكويني بالمعرفة والمهارات المقاولاتية لتمكينهم من اكتشاف الفرص التي تسمح برفع التحدي المقاولاتي، مما يؤدي إلى تجنب عزوف الشباب عن بعض التخصصات لقلة أفكارهم المقاولاتية عنها.

❖ وضع الخطط والاستراتيجيات لتجاوز جميع التحديات التي قد تعترض السير الحسن للمؤسسات، وعلى رأسها وضع حد لهيمنة سوق العمل غير الرسمي الذي تغلغل في كل جوانب تفاعلات أسواق العمل المحلية والوطنية.

❖ انتهاج البرامج الوقائية لترقية التشغيل وحماية المؤسسات، مع الابتعاد كل البعد عن الإجراءات العلاجية التي تنتج عن بعض الأزمات الاجتماعية الظرفية، والتي لا تمثل حقيقة ضبط التوازن بسوق العمل.

خلاصة الفصل الثالث

إن أهمية الدراسات الميدانية تنبع من اعتبارها أحد أساليب جمع المعلومات والحقائق المتصلة بالظاهرة المدروسة، وعلى هذا الأساس قام الباحث بتخصيص فصل خاص للدراسة الميدانية لدراسة وتحليل سياسات التشغيل بولاية تلمسان ضمن ثنائية "آليات الدعم-سوق العمل" وتحديد جوانب التفاعل بين أطراف هذه الثنائية والعوامل المؤثرة فيها، كما تتيح للباحث الفرصة لتحصيل البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة من مصادرها الأصلية، وبالتالي إعطاء نفس آخر للدراسة بالابتعاد نوعاً ما عن الجوانب النظرية.

لقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، يُعنى المبحث الأول منه بالتركيز على تشخيص الواقع العملي لآليات الدعم بولاية تلمسان، وفق العديد من الإحصائيات والبيانات التي تخص مؤسسات «CNAC- ANADE-ANGEM»، أما المبحث الثاني فخصص لعرض وتحليل البيانات، عن طريق تحديد أساليب القياس والاختبار مروراً بتحديد مجتمع وعينة الدراسة وصولاً إلى مناقشة نتائج التحليل والاختبار لوضع النتائج العامة والتوصيات، وما خلص إليه الباحث نوجزه فيما يلي:

❖ على غرار جميع ولايات الوطن، وفي إطار تحقيق مناخ تنموي استفادت ولاية تلمسان من برامج ترقية لفائدة مختلف فئات حاملي المشاريع محلياً وعبر مختلف البلديات التابعة لها، ضمن ما طرحته وكالات "CNAC-ANADE-ANGEM" من برامج وقروض وذلك بغية إحداث نوع من التوازن بسوق العمل المحلي لرفع مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

❖ إن استقطاب آليات الدعم للشباب المقاوم كانت متباينة، ويرجع ذلك بالأساس إلى محتوى البرامج المقدمة من كل هيئة، ككلفة المشاريع المعروضة والتي تختلف من هيئة لأخرى، ويعود ذلك أيضاً إلى مؤشر آخر والمتمثل في سن المستفيد الذي يشهد اختلافاً ضمن الشروط المطلوبة للعروض المقدمة.

❖ تسجيل إسهامات متباينة بين آليات الدعم في مجالات ترقية التشغيل وذلك حسب مراحل الاستفادة من المشاريع، ففي الوقت الذي شهدت فيه مرحلة إنشاء المؤسسات سمات الليونة والشفافية من استقبال وإصغاء وتوجيه، عرفت مرحلتها الاستغلال والتوسيع حسب أفراد عينة الدراسة نوع من التراجع في إجراءات الدعم لسير المشاريع أو في إطار تسهيل المهام لدى المؤسسات المالية بتقديم القروض.

تتباين حركية المؤسسات بأسواق العمل المحلية بمدى تأثرها بالخصوصيات المحلية كطبيعة مخرجات التكوين، ومدى تأثير الأزمات الصحية على نشاط المؤسسات والتي تتطلب اختيار الاتجاهات الحديثة كالرقمنة والعمل عن بعد والتجارة الإلكترونية، والدراسات المسبقة لتحديد الجدوى من سياسات التشغيل.

الخاتمة

الخاتمة:

تعتبر سياسات التشغيل من أكبر رهانات حاضر ومستقبل المجتمعات المتقدمة منها والمتخلفة على حد سواء، وذلك لما تكتسيه من أهمية بالغة في التأثير الإيجابي أو السلبي على شتى مجالات الحياة، وتكمن أهمية موضوع دراستنا والموسوم بـ "سياسات التشغيل في الجزائر بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل- ولاية تلمسان أنموذجا" في اعتبارها أحد أبرز التوجهات التي تسعى إليها الحكومات المعاصرة، والمتمثلة في هذا النمط من السياسات المتعددة الأبعاد، فهي ذات بعد اجتماعي وذلك لارتباطها الوثيق بالمجتمع ودورها البالغ في التركيز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، كما لسياسات التشغيل بعد اقتصادي مؤداه إحداث التنمية الاقتصادية من خلال استثمار القدرات البشرية وتوظيفها في شتى مجالات الحياة الاقتصادية، أما في البعد السياسي لسياسات التشغيل، فإن أي خلل في هذه السياسات قد يعصف بالاستقرار السياسي وتغير الحكومات.

وكما سبق وأن أشرنا إلى أن الحديث عن سياسات التشغيل وسوق العمل كمتغيرين للدراسة في إطار تفاعلها ضمن متطلبات السياسات الاقتصادية والاجتماعية، يعتبر من الأولويات التي تعتمد عليها المجتمعات المعاصرة، سواء في جانبها الأكاديمي المعرفي لإيجاد السبل الكفيلة لتجاوز مختلف تحديات سوق العمل، أو من منظور إداري عملي يدخل في إطار رسم السياسات التشغيلية وتنفيذها وتقويمها.

وفي ظل تزايد الفجوة بين العرض والطلب بسوق العمل، وتنامي الفكر المقاوالاتي لدى الشباب الباحثين عن العمل، فإن الجزائر على غرار باقي الدول أولت الاهتمام بسياسات التشغيل والتي أصبح تفعيلها وترشيد قراراتها ضرورة ملحة أمام التحديات البيئية الراهنة مما يفرض إيجاد السبل الكفيلة لتحقيق التكيف مع هاته التغيرات البيئية الغير مستقرة، وهو ما فرض على المشرع الجزائري وضع مجموعة من الهيئات والآليات لدعم وترقية الشباب على المستوى المحلي والمتمثلة في مؤسسات (ANADE-ANGEM-CNAC) لتجاوز مختلف الخصوصيات المحلية لأسواق العمل، ومنح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دعما وامتيازات لتحقيق مشاريعهم ميدانيا.

وإننا لنسعى من خلال هذه الدراسة، إلى إبراز أهمية إعطاء كل المؤسسات التي تدخل في إطار برامج ترقية الشباب المزيد من الاهتمام والمرافقة، في إطار مجموعة من الأولويات نستعملها بالحاجة إلى **إدارة متكاملة لسياسات التشغيل وسوق العمل** حيث أن زيادة الطلب على إنشاء المؤسسات سوف يشكل ضغوطا أكبر على الحكومات، الأمر الذي يستوجب خلق مجال معرفي متكامل بإشراك جميع الفاعلين في رسم السياسات العامة الرسميين منهم وغير الرسميين، وإدراج مختلف القطاعات التي من شأنها خلق مجالات لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وكأولوية ثانية نقترح الحاجة إلى إطار مؤسسي قانوني لضمان تحسين أداء قطاع التشغيل بالجزائر عن طريق تكييف التشريعات والسياسات التشغيلية مع ما يقابلها من متطلبات الشباب من جهة، وما تمليه الظروف والبيئة الدائمة التغيير من جهة أخرى، وبالتالي الحد من كل أشكال العراقيل التي تواجه المؤسسات المصغرة، وتحسين نظام ترقية التشغيل في إطاره التشاركي بين المستفيد وآليات الدعم والمؤسسات المالية.

والأولوية الثالثة تكمن في تعزيز دور هيئات الدعم والمرافقة من خلال خلق بنوك معلومات لخدمة الشباب الطامح لإنشاء مؤسسته الخاصة، وتوفير مناخ من العلاقات المحفزة لإنشاء المشاريع كالشفافية والمرونة والإصغاء، وتعزيز كل أشكال الاتصال، والتكفل بكل المخاطر المحتملة بالإضافة إلى ضمان أهم متغير في هذا المجال وهو مخطط تكويني لفائدة جميع المستفيدين لكي يكون هناك ارتباط وثيق بين المقاييس المدرّسة والمهارات المطلوبة في سوق العمل، مع وضع دورات تكوينية لفائدة حاملي المشاريع في مجالات إنشاء المؤسسات وتسييرها وإمكانية توأمتها مع مؤسسات ناشئة أخرى.

وبشكل عام، نشير إلى أن رسم سياسات التشغيل وضبط التوازن بسوق العمل وطنيا ومحليا وتنفيذها وتقويمها تعتبر عملية يشوبها التعقيد والتشابك، فهي هرمية تشمل كافة المراحل بدءاً بالتخطيط فالتنفيذ ثم التقييم والتقويم، وذلك بغية القضاء التام على مشكل البطالة من جهة وتجاوز كل ما ينجر عنها من آفات اجتماعية، وتحقيق جانب من التنمية التي تمس معظم مجالات الحياة من جهة أخرى.

أولاً: نتائج الدراسة

لقد سمحت لنا هذه الدراسة بتشخيص مجموعة من العوامل التي تعتبر مهمة في البحوث العلمية، وذلك اعتباراً من تركيز الباحث على العديد من المتغيرات المفيدة لتحليل مثل هذا النوع من المواضيع كتحديد أصالة موضوع البحث وما يقابله من تميز علمي، بالإضافة إلى الأثر الاجتماعي والسياسي والاقتصادي الناجم عن ممارسة هذا النوع من السياسات القطاعية، والتركيز على انفتاح سياسات التشغيل وسوق العمل على معظم التخصصات العلمية، بحكم أن العلوم والمعارف الإنسانية تشترك في عدة ترابطات بحثية وامتدادات ضمن العديد من النقاط المشتركة، وفيما يلي سوف نعرض بعض النتائج النظرية والميدانية التي سجلناها طيلة فترات إعداد هذه الأطروحة:

1- نتائج الدراسة النظرية:

بعد تسجيل العديد من المحاولات الفكرية والتي طرحت في شكل نظريات ونماذج تعنى بتحليل سياسات التشغيل وما لها من انعكاسات على المجتمعات، من خلال إسهامات مختلف النظريات الاقتصادية الكبرى وما يوازنها من نظريات جزئية حديثة لتفسير ظاهرة البطالة من جهة، وضبط التشغيل وسوق العمل بشكل عام من جهة أخرى، أصبحت هذه السياسات تدرس في إطار دراسات وأبحاث علم السياسة العامة المعاصر، هذا الأخير الذي يُعنى بإيجاد الحلول لشتى المشاكل المجتمعية لاسيما تلك التي تمس أكبر شرائح المجتمع.

وبالمقابل، فإن الجانب النظري للفكر المقاولاتي، شهد هو الآخر مجموعة من النماذج ساهمت في تكييف مآلات هذا الفكر بطموحات الشباب لاغتنام الفرص الاستثمارية المتاحة ضمن كل القطاعات.

وعموما، قمنا بتسجيل بعض النتائج المستوحات من الجانب النظري والمرتبطة أساسا بسياسات التشغيل وسوق العمل والفكر المقاولاتي، والتي نوجزها فيما يلي:

أ- أشارت مقاربات المدارس الفكرية الاقتصادية الكبرى إلى تحليل وتفسير ظاهرة البطالة بالإضافة إلى التطرق لمختلف السياسات ذات الصلة المباشرة بالتشغيل وحركية سوق العمل، فقدمت النظرية الكلاسيكية من خلال ما قدمه الاقتصادي الفرنسي "جان باتيست ساي" حول مشكلة البطالة عبر قانونه المعروف باسم قانون "ساي" والذي يعتبر فيه أن "العرض يخلق الطلب المساوي له" وبالتالي فإن عرض قوة العمل لا بد أن يقابله بطلب مساوي وفقا للتوازن في سوق تنافسية، أما النظرية الكينزية، فيرى مؤسسها كينز "John Maynard Keynes"، ومن خلال التحليلات التي قدمها في تحليله لسوق العمل، أن العلاج الأساسي للبطالة يتم من خلال إتباع سياسات مالية توسعية، وهو ما يستوجب تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي. في حين أن من أهم ما جاءت به النظرية النيوكلاسيكية حول سياسة التشغيل هو تنمية المشروعات الصغيرة والمرتبطة أساسا بموضوع دراستنا، حيث تعتمد على تقديم المساعدات المالية والفنية وكذا الاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها مؤسسات ناشئة غير قادرة على المنافسة، وذلك انطلاقا من كون هذه المؤسسات تعد آلية من الآليات المساهمة وبقدر كبير في خلق مناصب الشغل وبالتالي امتصاص البطالة.

ب- من أجل تجاوز ذلك التعقيد والتشابك الذي تشهده عملية إنشاء المؤسسات، سعى العديد من المفكرين إلى توضيح الظاهرة المقاولاتية لأصحاب المشاريع بغية تحديد عوامل النجاح وتجاوز نقاط الفشل، وهو ما أدى إلى ظهور مجموعة من النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي مثل نموذج السلوك المخطط (Ajzen & Fishbein)، ونموذج (Shapiro & Sokol) ونموذج (Krueger) ونموذج (Davidsson)، وما ترتب عنها من نماذج مفسرة لتحديد الفرص الاستثمارية التي تتضمن العوامل الأساسية التي تفسر إنشاء المؤسسة، ومنها نموذج "Belley 1989" ونموذج "Martin".

2- نتائج الدراسة الميدانية:

يشير الباحث إلى مجموعة من النتائج المرتبطة بالجانب الميداني من الدراسة ضمن ما وفرته الحكومة من سياسات تشريعية لضبط حركية أسواق العمل، وكذا هيئات وآليات لدعم ترقية التشغيل على المستوى المحلي، بالإضافة إلى ما تم رصده من آراء المبحوثين حول حركية مؤسساتهم وتفاعلها مع آليات الدعم من جهة، والمؤسسات المالية المتمثلة في البنوك المانحة للقروض من جهة أخرى، والتي نوجزها فيما يلي:

أ- بالنسبة للتشريع وهيئات المرافقة:

✓ أوضحت الدراسة أن المشرع الجزائري، ورغبة في تكييف سياسات التشغيل مع متطلبات سوق العمل، وضع مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية تتماشى ومستجدات البيئة المؤثرة على سوق العمل المحلي.

✓ إحداث بعض التعديلات على جملة من السياسات التي لها تأثيرا كبيرا على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمساهمة في إعادة التوازن بأسواق العمل، كالسياسات المالية والجبائية وسياسة الإنفاق العام.

✓ لتعزيز الدعم والمرافقة لحاملي المشاريع، تم وضع هيئات وآليات تضمن من خلالها ضبط وتكييف وتوجيه الشباب نحو الفكر المقاوالاتي وإنشاء المؤسسات، وذلك لتجاوز العديد من التحديات التي من شأنها أن تعيق عملية ضبط التوازن بسوق العمل الجزائري.

✓ وعيا من الحكومة بأهمية ملف التشغيل وطابعه الاستراتيجي وفي إطار ترقية المشاريع المقاوالاتية، تم إنشاء مشاتل المؤسسات التي يمكن لها أن تأخذ إحدى الأشكال التالية:

✎ المحضنة: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات؛

✎ ورشة الربط: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية؛

✎ نزل المؤسسات: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

✓ مستقبل سياسات التشغيل بالجزائر مرهون بإعادة النظر في مجموعة من المتغيرات البيئية المؤثرة على عمليات رسم وتنفيذ سياسات التشغيل.

ب- بالنسبة لنتائج استمارات عينة الدراسة:

✓ إجماع نسبة كبيرة من المبحوثين على أن هيئات الدعم بمختلف صيغها « CNAC, ANADE, ANGEM » أبانت عن ليونة وشفافية في مرحلة إنشاء المؤسسات، بينما المراحل التي تليها والمتمثلة في الاستغلال والتوسيع لازالت تتطلب المزيد من إجراءات المرافقة لتعزيز نشاط المؤسسات وبالتالي تطوير جودة الخدمات المقدمة من طرف هذه المؤسسات.

✓ إن استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى المحلي رهينة مجموعة من الخصوصيات المحلية لسوق العمل، والمتمثلة في غياب التنسيق لتطوير البرامج التكوينية بما يتماشى واحتياجات سوق العمل المحلي.

✓ عدم اعتماد أفراد عينة الدراسة على الاتجاهات الحديثة لسوق العمل، فأغلبهم لا يمارسون إجراءات العمل عن بعد أو تلك المتعلقة بالتجارة الإلكترونية، ولاسيما خلال فترات الأزمات الصحية كانتشار الأوبئة والفيروسات.

- ✓ إن فهم حركية أسواق العمل خلال واقعها ومستقبلها مرهون بمدى إدراك حاملي المشاريع لواقع البيئة الدائمة التغيير والتأثير على نشاط المؤسسات، بما فيها الجوانب القانونية والتنظيمية والتي تدخل في إطار السياسات الاقتصادية أو الأمنية وغيرها.
- ✓ أوضحت الدراسة الميدانية أن معظم ذوي المشاريع المستجوبين موافقون على أن تعزيز القدرة على اغتنام الفرص المقاولاتية مرهون بمدى اعتماد صناع القرار على مبادئ الفكر المقاولاتي ونشرها واعتمادها في مراكز التكوين والجامعات، مما يسهل على الشباب اختيار بعض التخصصات على حساب أخرى وربطها باحتياجات سوق العمل.
- ✓ إجماع أفراد عينة الدراسة على ضرورة الاعتماد على دراسة الجدوى المسبقة للمشاريع، مع إعطاء الأولوية للقطاعات الرئيسية على حساب القطاعات الأخرى لما لها من تأثير مباشر على المواطن، وتجاوز كل السياسات التي لم ترقى لتحقيق الأهداف المرجوة من طرف حاملي المشاريع أو تلك التي رسمتها الحكومة لتحقيق جانب البعد التنموي المحلي.

ثانيا : التوصيات العامة:

- بالإضافة إلى ما توصلت إليه الدراسة من توصيات ميدانية سبق الإشارة إليها في المبحث الثاني من الفصل الثالث، أردنا أن نعمم كل تلك التوصيات في بعض النقاط المهمة والتي تتمثل فيما يلي:
1. يستوجب على صناع القرار الاهتمام بنشاط أسواق العمل وتفاعلها ضمن تلك الديناميكية المستمرة للمتغيرات المحيطة بها، كدراسة المد العولمي ومدى تأثيره على أسواق العمل المحلية وكذا تحليل مستقبل سياسات التشغيل وسوق العمل في عصر الأزمات الصحية، مع ضرورة تكييف هذه السياسات مع مستجدات المتغيرات المحلية.
 2. السهر على مواءمة مخرجات التكوين بمتطلبات سوق العمل، مما يستلزم ضبط آليات الدعم والمرافقة وتكييفها مع ديناميكية أسواق العمل من أجل عصنة مكونات البرامج التكوينية ورقمنتها وربطها مباشرة مع خصوصيات ومتطلبات أسواق العمل المحلية.
 3. تجاوز التعقيدات الإدارية الكابحة لعملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عن طريق عصنة قطاع التشغيل الذي يتطلب إقامة شبكات ونظم وبنوك معلومات حديثة لسوق العمل بالاعتماد على المؤشرات الحقيقية المرتبطة بواقع التشغيل وسوق العمل في الجزائر.
 4. إتباع نهج تشاركي تكاملي شمولي بإشراك جميع الفاعلين في رسم السياسات التشغيلية الضابطة لسوق العمل ومناقشة هته السياسات في إطار مقارنة متعددة الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية والأمنية.
 5. الإهتمام أكثر بالموارد البشري، من خلال تعزيز المعارف للمستفيدين من برامج الترقية وذلك عن طريق حث مسؤولي آليات الدعم لبذل المزيد من الجهود في مجال برمجة وتنفيذ دورات تكوينية لحاملي المشاريع.

6. ضرورة تطوير ودعم الأبحاث العلمية في إطار السياسات المقارنة أو السياسات العامة لخلق مجالات جديدة من الأفكار وحب الابتكار والتي من شأنها تعزيز رغبة الشباب في العمل بمبادئ الفكر المقاولاتي واغتنام الفرص الاستثمارية.
7. حماية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من كل الصعوبات والمخاطر التي تواجهها خلال فترات الأزمات الاقتصادية والصحية ومختلف التأثيرات البيئية الكابحة لنشاط المشاريع التي تدخل في إطار ترقية التشغيل.
8. وتطبيقا لمبدأ التوازن بين القطاعات والتنسيق فيما بينها، يتطلب الأمر إعداد استراتيجيات وسياسات تُعنى بتوزيع المشاريع الترقية للشباب على كافة التخصصات والقطاعات للاستفادة من جميع الموارد والإمكانات الطبيعية والبشرية المرتبطة بسياسات التشغيل.
9. ربط سياسات التشغيل الوطنية مع المؤشرات والمعايير المعتمدة من طرف المنظمات الإقليمية والدولية لضمان العمل اللائق لكل الفئات.

ثالثا: آفاق البحث:

بما أن الآفاق المستقبلية للبحوث العلمية باتت جزءا لا يتجزأ من التطور المستمر للمجتمعات البشرية، ونظرا لكون سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي تأخذ من سوق العمل كموضوع لها، والتي تتطلب في ثناياها جملة من الإستراتيجيات من خلال سياسات متوازنة لإدارة العرض والطلب وتجاوز مختلف التحديات، ولإثراء الدراسة من طرف الباحثين والمهتمين بهذا الموضوع نقترح مجموعة من المواضيع التي نرى فيها تكملة لما جاء في أطروحتنا والتي نوجزها فيما يلي:

- المؤسسات المقاولاتية في الجزائر في نطاقها الإقليمي (العربي-المتوسطي).
- سيناريوهات مستقبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
- دور مؤسسات المجتمع المدني في رسم سياسات التشغيل.
- عصرة آليات دعم ترقية التشغيل في الجزائر.
- علاقة الفكر المقاولاتي بالتنمية المحلية.
- المؤسسات الناشئة في الجزائر بين الواقع والمأمول.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أولاً : الكتب

أ. باللغة العربية :

- 1) أندرسون، جيمس، صنع السياسات العامة، ترجمة: عامر الكبيسي، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 1998.
- 2) البطوطي، سعيد، التسويق السياحي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 2012.
- 3) الوادي، محمود حسين، زكرياء أحمد عزام، المالية العامة والنظام المالي في الإسلام، عمان: دار المسيرة، 2000.
- 4) الطيب، حسن أبشر، الدولة العصرية دولة مؤسسات، القاهرة: الدار الثقافية، 2000.
- 5) القطابري، محمد ضيف الله، دور السياسة النقدية في الاستقرار والتنمية الاقتصادية (نظرية-تحليلية-قياسية)، عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع، 2011.
- 6) القريوتي، محمد قاسم، رسم وتنفيذ وتقييم وتحليل السياسة العامة، الكويت: ردمك، 2006.
- 7) الزواوي، خالد، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، القاهرة: مجموعة النيل العربية، ط1، 2004.
- 8) الزري، حميد ناصر، مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، الشارقة: منشورات دائرة الثقافة والإعلام، 1998.
- 9) الكبيسي، عامر خضر، صنع السياسات العامة، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، 2008.
- 10) الكبيسي، عامر خضر، السياسات العامة، مدخل لتطوير أداء الحكومات، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، 2008.
- 11) الموسوي، ضياء مجيد، "النظرية الاقتصادية"، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1994.
- 12) المغربي، كامل محمد، أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011.
- 13) النجار، عبد الهادي علي، أصول علم الاقتصاد: دراسة في أسلوب أداء الاقتصاد الرأسمالي من خلال التحليل الاقتصادي الوحدوي والكلبي، ط6، القاهرة: النسر الذهبي للطباعة، 1999.
- 14) العيسى، نزار سعد الدين، و قطف، إبراهيم سليمان، الاقتصاد الكلي – مبادئ وتطبيقات، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006.
- 15) الصيوفي، محمد عبد الفتاح، البحث العلمي (الدليل التطبيقي للباحثين)، ط1، عمان: دار وائل للنشر، 2002.
- 16) القريشي، مدحت، اقتصاديات العمل، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007.
- 17) الشيخ، سليمان الخضري، التعليم الجامعي والبناء المهني في قطر، الدوحة: الشركة الحديثة للطباعة، 1992.
- 18) الخرجي، تامر كامل محمد، النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة، ع ط1، عمان: دار مجدلاوي، 2004.

قائمة المراجع

- (19) بوحوش، عمار، والذنيبات، محمد محمود ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، 2009.
- (20) بونوة، شعيب و بن يخلف، زهرة، مدخل إلى التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- (21) بن شهرة، مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.
- (22) داداي عدون، نادر والعايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010.
- (23) زيدان، عمرو علاء الدين، ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007.
- (24) حسن، عبد الباسط، أصول البحث الاجتماعي، في: عمار بوحوش، محمد محمود الذنيبات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، 2009.
- (25) طاقة، محمد و حسن، حسين عجلان، اقتصاديات العمل، ط1، عمان: إثراء للنشر والتوزيع، 2008.
- (26) طاشمة، بومدين، الأساس في منهجية تحليل النظم السياسية (دراسة في المفاهيم، الأدوات، المناهج والاقترايات)، الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2013.
- (27) كافي، مصطفى يوسف، الاقتصاد الكلي - مبادئ وتطبيقات، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2014.
- (28) مجدي، عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي. مصر: عالم الكتب، 2011.
- (29) مرجي، عبد السلام سعد، أساسيات في الثقافة المهنية، عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع، 2016.
- (30) مريان، نادر، و السلامات، ممدوح و رداد، خميس، دليل مؤشرات سوق العمل، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، المملكة الأردنية الهاشمية: المكتبة الوطنية، 2006.
- (31) نجا، علي عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، مصر: الدار الجامعية، 2005.
- (32) نجيب إبراهيم، نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2002.
- (33) نوغارو، برتراند، المشكلات الاقتصادية الكبرى في العصر الحديث، ترجمة: دار رضا، بيروت: دار مكتبة الحياة، 1971.
- (34) سلطان، محمد سعيد ، إدارة الموارد البشرية، بيروت: الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 1993.
- (35) عبد المؤمن، علي معمر، البحث في العلوم الاجتماعية، طرابلس: منشورات 07 أكتوبر، 2008.
- (36) عبد المؤمن، علي معمر، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية (الأساسيات والتقنيات والأساليب)، بنغازي: دار الكتب الوطنية، 2008.
- (37) عبيدات، محمد، وأبو نصار، محمد، ومبيضين، عقلة، "منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات"، ط2، عمان: دار وائل للطباعة والنشر، 1999.
- (38) عقيلي، عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2005.

- (39) صاتن، فيليب و غيدنز، أنتوني، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، ترجمة محمود الذواوي، ط1، الدوحة: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2018.
- (40) قاسيمي، ناصر، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
- (41) قنديلجي، عامر، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، عمان: دار اليازوري للنشر، 1999.
- (42) شلبي، محمد، المنهجية في التحليل السياسي، (المفاهيم، المناهج، الاقتراعات والأدوات)، الجزائر: د دن، 1997.
- (43) رضوان، سمير عبد الحميد، دراسات في الاقتصاد الإسلامي 2، أسواق الأوراق المالية ودورها في تمويل التنمية الاقتصادية، ط1، القاهرة: المعهد العالمي للفكر الإسلامي، 1996.
- (44) شعراوي، جمعة سلوي، و هلال، علي الدين، تحليل السياسات العامة في الوطن العربي، القاهرة: مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، 2004.
- (45) غليون، برهان وآخرون، المتغيرات الدولية والأدوار الإقليمية الجديدة، ط1، عمان: مؤسسة عبد الحميد شومان، 2005.
- (46) المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، دراسة السوق: تحديد سوق المنتج أو الخدمة، الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، المملكة العربية السعودية.

ب. باللغة الأجنبية:

- 47) Hernandez, Emil-Michel, L'entrepreneuriat : Approche Théorique, Editions L'Harmattan, Paris, 2001.
- 48) Jean-Claude, Eicher et Lévy-Garboua, Louis, Economique de l'éducation, édition : Economica, Paris, 1979.
- 49) Lasary ' Economie générale, la collection de l'étudiant', Alger : El Dar el Othmania, 2007.
- 50) Lehman, Ann, Imp for basic univariate and multivariate statictics : A ste-by-step guide. Cary, NC : SAS institut press, 2005, p123
- 51) Montse, Solé, Flexicurity as a Labour Policy, A comparative analysis, BRUSSELS: Coppieters Foundation, 2020.
- 52) Patrick, Arthuis et Pirrealain, Muet, Théories du chômage , Paris : Economica , 1995.

ثانيا : النصوص القانونية

- (53) القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77، سنة 2001.
- (54) القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 80، سنة 2006.
- (55) القانون رقم 17-02 المؤرخ في 10 يناير 2017، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 02، سنة 2017.
- (56) القانون رقم 20-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2020، المتضمن قانون المالية لسنة 2021، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 83، سنة 2020.
- (57) القانون رقم 21-16 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021، المتضمن قانون المالية لسنة 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 100 سنة 2021.

- (58) المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 44، سنة 1994.
- (59) المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52، سنة 1996.
- (60) المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 74، سنة 2002.
- (61) المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير 2003، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، سنة 2003.
- (62) ملحق المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير 2003، دفتر شروط تبعات الخدمة العمومية لمشاتل المؤسسات، سنة 2003.
- (63) المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25 فبراير 2003، المحدد للطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومهامها وتنظيمها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، سنة 2003.
- (64) المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 54، سنة 2003.
- (65) المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004، والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، سنة 2004.
- (66) المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 يناير 2004، المحدد لشروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، سنة 2004.
- (67) المرسوم التنفيذي رقم 10-101 مؤرخ في 29 مارس 2010، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 21، سنة 2010.
- (68) المرسوم التنفيذي رقم 17-193 المؤرخ في 11 جوان 2017، المتضمن تعديل القانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 36، سنة 2017.
- (69) المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و "مشروع مبتكر" و "حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 55، سنة 2020.
- (70) المرسوم التنفيذي رقم 22-44 المؤرخ في 19 جانفي 2022، والمتضمن إسناد الوكالة الوطنية للقرض المصغر إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، سنة 2022.

- (71) المرسوم التنفيذي رقم 22-298 المؤرخ في 8 سبتمبر 2022، المحدد لتنظيم الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار وسيورها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 60، سنة 2022.
- (72) المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 2 يوليو 1996، المتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 41، سنة 1996.
- (73) المرسوم الرئاسي 04-134 المؤرخ في 19 أفريل 2004، المتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 27، سنة 2004.
- (74) المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، والمتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، سنة 1994.

ثالثا : الرسائل والأطروحات الجامعية أ- باللغة العربية:

- (75) الجودي، محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي: دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير . بسكرة: جامعة محمد خيضر، 2015.
- (76) الوالي، فاطمة، قياس متعدد الأبعاد للفقر في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2015-2016.
- (77) بوجمعة، كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر – عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2006.
- (78) بوحجر، رشيد، إشكالية تنمية الروح المقاولاتية في الجزائر، دراسة ميدانية لعينة من طلاب الجامعات الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير ، تخصص إدارة أعمال ، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2019-2020.
- (79) بوسيف، سيد أحمد، تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين بجامعة تلمسان، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2017-2018.
- (80) بلعباس، رابح، إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء التطبيقي "ENSSEA"، الجزائر، 2011-2012.
- (81) بقاط، حنان، نمذجة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية منذ 1994، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2006-2007.
- (82) بن عمار، حسيبة، مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل في دول المغرب العربي، دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة 2، 2017-2018.
- (83) بودلال، علي، تقييم كلي للاقتصاد غير الرسمي في الجزائر "مقاربة نقدية للاقتصاد الخفي"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2006-2007.

- (84) جباري، عبد الرزاق، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة (2001-2012)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص: الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة سطيف، الجزائر، 2014-2015.
- (85) دحماني، محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع: اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، الجزائر، 2012-2013.
- (86) حسين، عبد القادر، "الحكم الراشد في الجزائر وإشكالية التنمية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، 2011-2012.
- (87) مدلس، شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، أطروحة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-2018.
- (88) هرقون، تفاع، سياسات دعم المؤسسات الصغيرة وأثرها على التشغيل، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد، تخصص: اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران، 2011-2012.
- (89) سلاطونية، بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996.
- (90) عبد القادر، حمزة، ترشيد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر، مذكرة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص: الدراسات السياسية المقارنة، جامعة الجزائر3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم التنظيمات السياسية والإدارية، 2013-2014.
- (91) صديقي، عبد النور، سياسات الحد من البطالة في الجزائر، دراسة مقارنة بين البرامج الحكومية وجهود مؤسسات المجتمع المدني، أطروحة أعدت لنيل شهادة الدكتوراه علوم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2017-2018.
- (92) قوجيل، محمد، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولات في الجزائر -دراسة ميدانية-، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015-2016.
- (93) قصاب، سعدية، اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2005-2006.
- (94) شاوي، صباح، أثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة تطبيقية لبعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس بسطيف، 2009-2010.
- (95) شوتري، أمال، الحيز الاقتصادي للتكوين المهني "دراسة حالة الجزائر"، أطروحة دكتوراه: جامعة سطيف، الجزائر، 2007-2008.

- 96) شكري، مدلسي، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2017-2018.
- 97) شلاي، فارس، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد كمي، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2015-2016.
- 98) شليغم، سعاد، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص: تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر3، 2015-2016.

ب- باللغة الأجنبية:

- 99) Tounés, Azzedine, "L'intention entrepreneuriale; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE", Thèse de Doctorat Sciences de gestion, France, Université de Rouen, 2003.
- 100) Bruyat, Christian, Création d'entreprise : Contributions Epistémologiques et Modélisation, Thèse pour le doctorat, Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès, France (Grenoble II Ecole Supérieure des Affaires, 1993.

رابعا : الملتقيات والندوات العلمية والمحاضرات

أ- باللغة العربية:

- 101) أحمية، سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، محاضرة أقيمت بالملتقى العلمي حول "السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع" المنعقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الطاهر مولاي، سعيدة ما بين 26 و 27 أبريل 2009.
- 102) بوهزة، محمد، و بن يعقوب، الطاهر، تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: حالة المشروعات المحلية (سطيف)، الدورة الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 25-28 ماي 2003.
- 103) بوزيان، راضية، سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحد من البطالة في الجزائر، مقارنة سوسيو-اقتصادية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول "استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.
- 104) بوحفص جلاب، نعناعة، التويل التشاركي البنكي آلية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني حول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل مستجدات القانون الجزائري، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، يوم 28 نوفمبر 2019.
- 105) بوطفان، محمد الطاهر، المقاولاتية، محاضرة أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص علم النفس العيادي، منصة التعليم عن بعد، جامعة البليدة 2، عبر الموقع : <https://elearning.univ-blida2.dz> resource > view، شوهد بتاريخ : 2020/12/15.
- 106) بوخمخ، عبد الفتاح، وسايي، نندرة، دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة، واقع التجربة الجزائرية، المؤتمر الثاني، القضايا الملحة للاقتصاديات الناشئة في بيئة الأعمال الحديثة، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 14-15 أبريل 2009.

- (107) بوضياف، مصطفى، تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي "خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي"، منظمة العمل الدولية، 30 نوفمبر-3 ديسمبر 2008.
- (108) بخوش، هشام، الآليات القانونية والتنظيمية: البرامج المختلفة التي وضعت لتحسين وتنفيذ سياسات التشغيل، ورقة قدمت في ندوة وطنية حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 13-14 أبريل 2011.
- (109) زيدان، محمد، وقورين، حاج قويدر، المقاولات في الوطن العربي بين تحديات الواقع ومأمول المستقبل: مقارنة مع تجربة اليابان ومقومات نجاحها، الندوة الدولية حول: المقاولات والإبداع في الدول النامية. خميس مليانة، الجزائر، نوفمبر 2012.
- (110) زيتوني، كمال، وجايز، كريم، المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشروعات الصغيرة في الجزائر، الملتقى الدولي حول "إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
- (111) حميمة، سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول "السياسات العامة في بناء الدولة وتنمية المجتمع"، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 26-27 أبريل 2009.
- (112) لحسين، عبد القادر، مكافحة البطالة في الجزائر دراسة تحليلية للسياسة العامة للتشغيل، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011.
- (113) لطرش، الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول "إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة" جامعة المسيلة، 16 نوفمبر 2011.
- (114) مشيمش، نجاة و بن عبيد، فريد، البطالة في تاريخ الفكر الاقتصادي والآثار السلبية لها، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- (115) سلام، فريد، التقنيات المنهجية الملائمة للبحث الاجتماعي (الملاحظة، المقابلة، الاستمارة)، ضمن الكتاب الجماعي الموسوم بـ "منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دليل الطالب في إنجاز بحث سوسولوجي" يتضمن أشغال الندوة العلمية حول: منهجية البحث العلمي، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، يوم 5 ماي 2016.
- (116) عبد الصمد، سميرة، سياسات التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات، مداخلة أقيمت بالمؤتمر الوطني "سياسات التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية"، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، يومي 13 و 14 أبريل 2011.
- (117) عيد، أيمن عادل، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، القصيم، السعودية، سبتمبر 2014.
- (118) عزوز، علي، وبوزيان، عبد الباسط، الاقتصاد الموازي والسياسات المضادة له في الجزائر، ورقة مقدمة بالملتقى الوطني حول الاقتصاد الموازي، المركز الجامعي سعيدة، الجزائر، 2008.

قائمة المراجع

- 119) فالته، اليمين و برني، لطيفة، البرامج التكوينية ودورها في تعزيز روح المقاوالتية. الملتقى الدولي: المقاوالتية التكوينية وفرص الأعمال، بسكرة: جامعة محمد خيضر، 2010.
- 120) فوكة، سفيان، الحكم الراشد والاستقرار السياسي ودوره في التنمية في الجزائر، ورقة مقدمة بالندوة الوطنية حول "الحكم الراشد"، جامعة الشلف، 16 و 17 ديسمبر 2008.
- 121) ببايحي، ربيعة، الأحكام الخاصة بتعزيز مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل القانون رقم 178-02، الملتقى الوطني حول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل مستجدات القانون الجزائري، يوم 28 نوفمبر 2019، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
- 122) ترغيني، بباح، الفرصة المقاوالتية، المحاضرة الرابعة أقيمت على طلبت السنة أولى ماستر، مالية وتجارة دولية، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020-2021.
- 123) خامرة، السعيد، وخامرة الطاهر، أثر الاقتصاد غير الرسمي على أداء الاقتصاد الجزائري، /الملتقى الوطني حول: الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر: الآثار و سبل الترويض (المداخل القياسية)، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 20 نوفمبر 2007.
- 124) خبابة، عبد الله، خبابة بيب، الإستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي تحت عنوان: "إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة"، المسيلة، 15 و 16 نوفمبر، 2011.

ب- باللغة الأجنبية:

- 125) Thierry Berthet, Bernard Conter, Activation des politiques de l'emploi : stratégie européenne et transformation de l'action publique nationale et locale en Wallonie et en France, Congrès AFSP (Association Française de Science Politique), Grenoble, 2009.
- 126) Perruchoud, A. and Girod. B, formation à l'entrepreneuriat par immersion : Analyse du programme business expérience, journée thématique de l'Académie de l'entrepreneuriat, Troyes, 1-2 octobre, 2009.

خامسا: التقارير والمخططات الوطنية والدولية

أ- باللغة العربية:

- 127) اليونسكو، ومنظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، منظمة العمل الدولية، 2010.
- 128) الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام، نتائج 2016-2018، رقم 49، نشرة 2021.
- 129) كامل صالح الصالح وآخرون، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، البحرين، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 1998.
- 130) مؤسسة التدريب الأوروبية، التحدي الذي تمثل قابلية الشباب للتوظيف في بلدان حوض المتوسط العربية، دور برامج سوق العمل النشطة، 2015.
- 131) محمد ديتو، إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي، مخاطر وفرص، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا-الإسكوا، دائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية - ديسا، "اجتماع الخبراء حول الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية: التحديات والفرص"، بيروت، 15-17 ماي، 2006.
- 132) مكتب العمل الدولي، سياسات التشغيل الوطنية: دليل لمنظمات العمال، ما هي سياسة التشغيل الوطنية، ط1، جنيف، 2015.

- 133) منظمة العمل العربية، موجز التقرير العربي الأول حول "التشغيل والبطالة في الدول العربية: نحو سياسات وآليات فاعلة"، مصر، 2008.
- 134) منى شادي، إعداد الشباب لسوق العمل (دليل المتدرب)، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، 2017.
- 135) منظمة العمل الدولية، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جوان 2008، منشورات المكتب الدولي للعمل، سويسرا، 2008.
- 136) منظمة العمل الدولية، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات، جنيف: منشورات منظمة العمل الدولية، 2009.
- 137) منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشادي، 2014.
- 138) منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية: دليل لمنظمات العمال، ط1، جنيف، 2015.
- 139) مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، التهيئة لسوق العمل، لبنان: دار المؤلف للنشر والتوزيع، 2006.
- 140) عادل، لطفي، مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل العربية، ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول: "تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، تحت شعار "دعم المشروعات الصغرى دعم للاقتصاد الوطني"، سلطنة عمان، مسقط: 8-12 ديسمبر 2017.
- ب- باللغة الأجنبية:
- 141) Berar Awad, Azita, Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi, BIT, 1^{ère} édition, 2012.
- 142) Castillo, Monica D., Labour Force Framework: Concepts, Definitions, Issues and Classifications, ILO Department of Statistics – Geneva, 2011.
- 143) Comblék, Colot. et Iadhvi. J., Influence des facteurs- socio- économique et culturels sur l'entrepreneuriat, documents d'économie et de gestion working paper: 03-2007 centre de recherche warocque.
- 144) Département des politiques de l'emploi (BIT), guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi, première édition, Genève, 2012.
- 145) Diez de medina, Rafael, Indicateurs clés du marché du travail , Neuvième édition, bureau international du travail, Genève, 2015.
- 146) Dominique Plihon, les grandes explications macroéconomiques du chômage, les cahiers français, documentation français, n°246, juin 1990.
- 147) European commission, Labour Markets performance and migration flows in arab mediterranean countries :Determinants and effects, National background papers maghreb (Morocco, Algeria, Tunisia), Volume 1, Occasional papers, N° 60, April 2010.
- 148) Ministère de l'Industrie et des Mines, Direction générale de veille stratégique, des études et des systèmes d'information, Bulletin d'information statistique de la PME, N° (29-40) édition, (2020/2022).
- 149) Office National des Statistiques, l'emploi et le chômage, (données statistiques, n° 226, éditions ONS), Algérie, 1995.
- 150) République algérienne démocratique et populaire, services du premier ministre, Plan d'action du gouvernement pour la mise en œuvre du programme du président de la république, septembre 2017, Portail arabe de planification du développement national, sur le site : <https://andp.unescwa.org/ar/plans/1125> vu le : 31/01/2019.

151) The African Capacity Building Foundation, **Situation of national labor market information system in participating countries**, Regional Project on Improving the Quality of Labour Market Statistics and Strengthening the Management of Labour Market Information (LMI) and Poverty Monitoring Systems in Africa, december 2004, « lmi » available at www.afristat.org/contenu/pdf/lmis/sitnatlab.pdf.

سادسا : الدوريات

أ- باللغة العربية:

(152) أبو زنت، ماجدة، وغنيم، عثمان "التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد 01، 2006.

(153) الحاج، حسن، مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أبريل 2003.

(154) المهدي، عالية، ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع، العدد الأول، بيروت، 2007.

(155) بوسحلة، إيناس وبن دار، نسيم، دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل، قسم علم الاجتماع، جامعة ورقلة، الجزائر، 2009.

(156) بوشارب، ناصر، وموسى، إلهام، تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمشاريع النسوية الخاصة بالبناء والأشغال العمومية- دراسة حالة ولاية سطيف، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الثالث، جوان 2015.

(157) بلميمون، عبد النور، وكربوش، محمد، وطلاس، سامية، دور نظرية السلوك المخطط في دراسة التوجه المقاولاتي لخريجات الجامعات، دراسة حالة طالبات كلية العلوم الاقتصادية لجامعة معسكر، حوليات، المجلد 4 العدد 2، جامعة بشار، 2017.

(158) بلعبدون، عواد، دور الحوار الاجتماعي في دعم استقرار المؤسسات وتحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جوان 2017.

(159) بن عزوز، فتيحة، الإطار القانوني لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 10، سبتمبر 2018.

(160) جلال، عبد الحليم، اتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية المجلد 08 العدد 02 ديسمبر 2017.

(161) دندان، عبد الغني، و بن طجين، محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد 10، 2012.

(162) زايدي، سعدية، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، العدد 13، 2017.

(163) زقاوة، أحمد، البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، مجلة التنمية البشرية، العدد 7، 2017.

(164) زرزار، العياشي، وغيايد، كريمة، وبن وريدة، حمزة، دراسة تحليلية لأبعاد التوجه المقاولاتي وفق نموذج الحدث المقاولاتي لـ SHAPERO و SOKOL، "Journal of Economic Growth and Entrepreneurship JEGE"، المجلد 4، العدد 1، 2021.

165) حجازي، حسن، مواءمة مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل: دراسة تحليلية نموذج سورية خلال الفترة (2010-2001)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 38، العدد 5، 2016.

166) طلبية، صبرينة، قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر للفترة 2007-2019، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 04، العدد 01، جوان 2021.

167) كربالي، بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، جامعة محمد خيضر، بسكرة، جانفي 2005.

168) مولاي لخضر، عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.

169) نصري، محمد الشريف، النية المقاولاتية بين نموذج الحدث المقاولاتي ونظرية السلوك المختلط، مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد 5، العدد 1، 2021.

170) عبد صالح، محمد، وجاسم، محمد سلمان، أثر السياسة المالية على البطالة في الاقتصاد العراقي بعد 2003، مجلة كلية التراث الجامعية، العدد 18، جامعة النهريين، كلية اقتصاديات الأعمال، 2015.

171) صالي، محمد، و فضيل، عبد الكريم، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، ديسمبر 2014.

172) ككري، أيوب، وجلاب، سمير محمد، وشطة، علي، واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر: الإنجازات والطموحات، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، JEBE، 2017.

173) قواسمي، رشيدة، التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد 04، 2020.

174) رواب، عمار، وغربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 2011.

175) د.ص.م، العمل اللائق للعمال المنزليين، مجلة عالم العمل لمنظمة العمل الدولية، مطبعة دار الكتب، بيروت لبنان، العدد 68 أوت 2010.

ب- باللغة الأجنبية:

176) Burrioni, Luigi, and Keune, Maarten, Flexicurity: A conceptual critique, European Journal of Industrial relations, University of van Amsterdam, 2001, p75.

177) Psacharopoulos, George, from man power planing to labor market analysis, international labor review, vol 130, 1991.

سابعاً : المواقع الالكترونية

أ- باللغة العربية:

178) الإدارة المركزية للإحصاء، نظام معلومات سوق العمل، دولة الكويت، فبراير 2014، شوهد بتاريخ: <http://lms.csb.gov.kw> 2021/01/21 عبر الموقع

179) البنك الدولي، تعداد السكان الإجمالي للجزائر، بنك البيانات، شوهد بتاريخ 2022/12/01 عبر الموقع: www.data.albankaldawli.org/indicator/sp.pop.total

180) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، شوهد بتاريخ: 2018/12/23 عبر الموقع: www.mtess.gov.dz/ar

- (181) الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية، شوهده بتاريخ 2021/01/31 عبر الموقع: <https://www.stats.gov.sa/ar>
- (182) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، شوهده بتاريخ 2021/09/15 عبر موقعها الرسمي: <https://www.angem.dz/ar/article/prets-octroyes/>.
- (183) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، إطار إنشاء الوكالة، شوهده بتاريخ: 2022/08/20 عبر الموقع: <https://www.angem.dz/ar/article/cadre-de-creation>.
- (184) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، دليل بناء القدرات لتطوير سياسات الحماية الاجتماعية القائمة على المشاركة، 2019، من الموقع: www.unescwa.org.
- (185) المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، ما المقصود بمصطلح تدفق العمل Flow of labour؟ شوهده بتاريخ 2019/08/07 عبر الموقع: <https://hrdiscussion.com/hr111122.html>.
- (186) الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، "تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة"، شوهده بتاريخ 2018/12/18 عبر الموقع الإلكتروني: https://www.cnac.dz/site/cnac_new/web%20pages/Ar_presentationCNAC.aspx.
- (187) وديع، محمد عدنان، العمل اللائق، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، شوهده يوم: 2019/09/26، عبر الموقع: <http://www.arab-api.org>.
- (188) وديع، محمد عدنان، سياسات التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، شوهده يوم: 2019/09/26، على الرابط: <http://www.arab-api.org/images/training/programes/1/2007/27C27-6.pdf>
- (189) وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، السياسة الوطنية للتشغيل (تسيير سوق الشغل، الأجهزة العمومية لترقية التشغيل)، شوهده بتاريخ: 2018/08/18 عبر الموقع: <https://www.mtess.gov.dz/ar/السياسة-الوطنية-للتشغيل>.
- (190) وكالة الأنباء الجزائرية، ترقية التشغيل ومكافحة البطالة من أهم الأهداف الاستراتيجية الوطنية الجديدة للتنمية، عبر الموقع: <https://www.aps.dz/ar/economie>، بتاريخ: 2020/10/19.
- (191) وكالة الأنباء الجزائرية، مخطط عمل الحكومة: "مكافحة البطالة" سياسة التشغيل ستعتمد على مقارنة اقتصادية، شوهده بتاريخ: 2021/09/06 عبر الموقع: <https://www.aps.dz/ar/economie>.
- (192) محمد قيس، مفهوم سوق العمل، موقع "مقالات" عبر الرابط: <https://mqalaat.com> بتاريخ 2019/02/26.
- (193) ميقات، محمد صايب، بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، ترجمة فؤاد نوار، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية "إنسانيات"، العدد 55، 2012، شوهده بتاريخ: 2022/12/03 عبر الموقع: <https://journals.openedition.org/insaniyat/13490>
- (194) منتدى رؤساء المؤسسات، FCE، جانفي 2017، عبر الموقع: <https://www.fce.dz/wp-content/uploads/2017/01/revues-presse>
- (195) منظمة العمل الدولية، الحوار الاجتماعي: مفتاح تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030، شوهده يوم 2022/06/08 عبر الموقع: https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_718291/lang-ar/index.htm

- 196) صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، النشأة القانونية، شوهده بتاريخ : <https://www.fgar.dz/portal/ar/content> : 2021/08/15 عبر الموقع :
- ب- باللغة الأجنبية:
- 197) « A Better Measure of skills Gaps », registered are trademarks of ACT, Inc, in the U.S.A, 2011, in <https://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/abettermeasure.pdf>.
- 198) European Training Foundation, Labour Market Information System, collecting information and data on labour market trends, 2017, from : www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/LMIS.pdf, date:03/07/2022.
- 199) Des ressources pour la spécialité de SES au baccalauréa , académie de Lyon , sue le site : www.brises.org, vu le 18/05/2018.
- 200) Key Indicators of the Labour Market (KILM): 2001-2002, International Labour Organisation, Geneva, 2002, page 689, from Glossary of Statistical Terms (Labour Market Flows), in www.oecd.org, on 18/06/2021.
- 201) International Labour Organization « ILOSTAT », Labour Market Information Systems (LMIS), what is LMIS and how we can help? from: <https://ilostat.ilo.org/ressources/labour-market-information-systems/>, 03/07/2022.
- 202) Studysmarter, Labor Movement, from : <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/microeconomics/labour-market/labor-movement>, in 13/11/2022..

ثامنا : المعاجم والقواميس والموسوعات

أ- باللغة العربية:

- 203) ابن منظور، لسان العرب، القاهرة: دار المعارف، 1981.
- 204) الموسوعة السياسية، مادة "السياسة المالية - Fiscal Policy" شوهده بتاريخ : 2022/05/29، عبر الموقع: <https://political-encyclopedia.org>. المسعدي، محمود. القاموس الجديد للطلاب- معجم عربي، مدرسي، ألفبائي. الجزائر: المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، 1984.
- 205) بدوي، زكي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، إنجليزي-فرنسي-عربي، ط2، بيروت: دار الكتاب اللبناني، 1994.
- 206) موسوعة ويكيبيديا، (ويكيبيديا، المحرر) شوهده بتاريخ 2021/03/15، عبر الموقع: http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education.

ب- باللغة الأجنبية:

- 207) Market", Business Dictionary, Retrieved 6-3-2017. Edited.
- 208) Labour movement, Cambridge Dictionary, in : <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/labour-movement>, on 11/11/2022.

الملاحق

ملحق رقم (01): القائمة الإسمية للمحكمين

الرقم	اسم ولقب الأستاذ (ة)	الرتبة العلمية	التخصص	مؤسسة الانتساب	تاريخ التحكيم
1.	نادية أمينة كاري	أستاذ التعليم العالي	علم الاجتماع	قسم العلوم السياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تلمسان	2023/05/03
2.	منور ماريف	أستاذ التعليم العالي	علم النفس العمل والتنظيم	قسم علم النفس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة تلمسان	2023/04/04
3.	يوسف سيبي	أستاذ محاضر "ب"	علم النفس العمل والتنظيم	قسم العلوم الاجتماعية - المركز الجامعي البيض	2023/04/16
4.	تاج مزيان	أستاذ دكتور	علوم التسيير	المدرسة العليا لإدارة الأعمال - تلمسان	2023/04/29
5.	يونس مسعودي	أستاذ محاضر "أ"	العلوم السياسية	قسم العلوم السياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تلمسان	2023/05/05

ملحق رقم (02): أداة الدراسة (الإستبيان)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



استمارة استبيان:

سياسات التشغيل في الجزائر
بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل
ولاية تلمسان أنموذجا

يروم الباحث القيام بدراسة موسومة بـ "سياسات التشغيل في الجزائر بين آليات الدعم والخصوصيات المحلية لسوق العمل - ولاية تلمسان أنموذجا"، وهي جزء من متطلبات شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية تخصص: إدارة عمومية وتنمية سياسية، حيث تهدف الدراسة إلى بيان تأثير سياسات التشغيل الوطنية بطبيعة الإجراءات التنظيمية و الإدارية والمالية التي توفرها آليات دعم وترقية التشغيل ضمن نطاق حركية سوق العمل المحلي.

فيسعد الباحث مشاركتكم في تحقيق أهداف البحث عن طريق تعبئة الإستبيان، لذا نرجو تعاونكم والتكرم بالإجابة على فقراتها بكل صراحة وموضوعية وذلك بوضع إشارة (√) في المكان المناسب لكل فقرة توضح درجة الموافقة على كل منها، علما بأن المعلومات التي سيتم جمعها سوف تعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكركم على حسن تعاونكم

إعداد الباحث:

لعربي محمد

البيانات الشخصية والمهنية:

❖ الجنس:

- ذكر () • أنثى ()

❖ العمر:

- من 18 إلى 30 سنة () • من 31 إلى 40 سنة () • من 41 إلى 50 سنة ()
• من 51 إلى 60 سنة () • أكثر من 60 سنة ()

❖ المستوى التعليمي:

- ابتدائي () • متوسط () • ثانوي () • جامعي ()

❖ الشهادة التي تم على أساسها منحكم المشروع:

.....

❖ بلدية الإقامة:

❖ المؤسسة المانحة للدعم:

- "ANSEJ" ANADE () • ANGEM () • CNAC ()

❖ مقر المؤسسة الخاصة بكم (البلدية):

❖ الوضعية الحالية للمؤسسة:

- في حالة نشاط () • متعثرة () • حل نهائي للمؤسسة ()

❖ نشاط المؤسسة:

- أقل من 3 سنوات () • من 3 إلى 6 سنوات () • من 7 إلى 10 سنوات ()
• من 11 إلى 14 سنة () • 15 سنة فأكثر ()

❖ قطاع النشاط الممارس:

- الصناعة () • الحرف () • الخدمات () • النقل ()
• البناء والأشغال العمومية والري () • الصحة () • الفلاحة ()

• قطاع آخر أذكره:

الملاحق

الرجاء قراءة كل عبارة من العبارات التالية ووضع علامة (√) في الخانة التي تعبر عن درجة موافقتك للعبارة

الرقم	العبارات	بدائل الإجابة			
		أوافق تماما	أوافق	محايد	لا أوافق
المحور الأول : برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم					
أولا : مرحلة الإنشاء					
1	تعتمد آليات الدعم على مرونة تامة في استقبال حاملي المشاريع.				
2	إيداعكم للملف تم وفق شفافية الإجراءات المقدمة من طرف الإدارة الداعمة للمشروع.				
3	تم الإسراع في معالجة ودراسة ملفات إنشاء المشروع من قبل الإدارة المعنية				
4	وجود منصات رقمية ساهمت بشكل كبير في تقديم المعلومات اللازمة لوضوح الرؤية الاستراتيجية للمشروع				
5	تضع آليات الدعم تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي				
6	تم تخصيص مصالح خاصة بتوجيه الشباب حاملي المشاريع.				
7	تم مرافقتكم من خلال الاستشارة والمساعدة على وضع تخطيط مرافق للمشروع الخاص بكم.				
8	كان لآليات الدعم دورا كبيرا في مرافقتكم لدى الإدارات الأخرى (بنوك، صناديق الضمان، ...الخ).				
9	في حالة وجود بعض المشاكل المحتملة لإنجاز مشروعكم، تقوم المؤسسة المرافقة بتنظيم مواعيد دورية لتجاوز تلك الاختلالات.				
ثانيا : مرحلة الاستغلال					
10	تسعى الوكالة المرافقة على متابعة مؤسساتكم الحديثة النشأة لفترات زمنية معينة.				
11	تقوم المؤسسة المرافقة بدراسة ومعالجة الطعون والشكاوى المقدمة من طرف الشباب حاملي المشاريع.				
12	تواصل آليات الدعم خلال هذه المرحلة دورها الهام في مرافقتكم لدى الإدارات الأخرى (بنوك، صناديق الضمان، ...الخ).				
13	التحفيزات الجبائية التي توفرها وكالات المرافقة كانت كافية ولا تتطلب المراجعة خلال الفترات الأولى من انطلاق المشروع.				
14	تساهم آليات الدعم في تعزيز الجانب التنظيمي لمؤسساتكم من خلال تعزيز الاتصال.				
15	تساهم آليات الدعم في تعزيز الجانب التجاري لمؤسساتكم من خلال تعزيز البحث عن الزبائن بعد انطلاق المشروع.				
16	تقوم آليات الدعم بتنظيم اجتماعات إعلامية تتمحور حول تسيير المؤسسات الصغيرة عند انطلاق المشروع.				
17	يتم الحرص على احترام دفاتر الشروط والاتفاقيات والعقود التي تربطكم بالوكالات الداعمة.				
18	تمويل مشروعكم من طرف البنوك تم بطريقة سلسة ودون أية تعقيدات.				
ثالثا : مرحلة التوسيع					
19	لاستدامة المشاريع الخاصة بكم، تسعى وكالات المرافقة إلى تطوير خدمات رصد انشغالاتكم والإصغاء إليها ومتابعتها.				
20	تتأكد آليات الدعم من احترامكم للالتزامات التي تعهدتم بها.				
21	تتأكد آليات الدعم من احترام البنوك لالتزاماتها تجاه ذوي المشاريع.				
22	تم وضع أنظمة إعلامية تسمح لذوي المشاريع من جمع كل المعطيات الضرورية لاستدامة مشاريعهم.				
23	رصدت وكالات الدعم آليات متخصصة للتكفل بالمخاطر المحتملة بين أصحاب المشاريع والبنوك.				
24	وفرت لكم وكالات الدعم فرصا لتعزيز الشراكة مع مؤسسات رائدة أخرى.				
25	تم تكوينكم من طرف آلية الدعم للتحكم في تقنيات تمويل وتسيير مؤسساتكم.				
26	تساهم وكالات المرافقة على دعم حاملي المشاريع خلال عملية تسويق منتجاتهم.				

الملاحق

الرقم	العبارات	بدائل الإجابة			
		أوافق تماما	أوافق	محايد	لا أوافق لا تماما
المحور الثاني : الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة المؤسسات					
أولا : مواهمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل					
27	تعتبر الاستراتيجيات المنتهجة حاليا كفيلا بتحقيق المواهمة بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.				
28	تعقد مؤسساتكم اتفاقيات مع مؤسسات التكوين للاستفادة المتبادلة من الدورات التكوينية.				
29	تم تزويدكم بدورات إرشادية لدخول عالم الشغل.				
30	مشروعكم الحالي يتماشى مع تخصصكم الجامعي أو التكويني.				
31	هناك ارتباط وثيق بين المقاييس المدرسة والمهارات المطلوبة في سوق العمل.				
32	البرامج الجامعية والتكوينية الحالية لا تسير التطورات العلمية المعاصرة التي تعتمد عليها مؤسساتكم.				
33	يتم التنسيق معكم لتطوير البرامج التكوينية بما يتماشى واحتياجات سوق العمل المحلي.				
ثانيا : اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية					
34	التداعيات طويلة المدى لجائحة كورونا "كوفيد 19" كان لها أثرا سلبيا على مؤسساتكم.				
35	أعلمتكم آلية الدعم في الوقت المناسب ببيانات تشير إلى مدى التأثير الاجتماعي والاقتصادي للجائحة .				
36	تدابير حماية المؤسسات من تداعيات الجائحة، كانت كفيلا للاستجابة لمطالبكم.				
37	كانت عليكم ضغوطات أثناء الجائحة في حالة عدم الالتزام بسداد المستحقات المالية.				
38	احتوت الدولة تداعيات الأزمة الصحية بما يتماشى ومتطلبات أصحاب المشاريع.				
39	القطاع الذي تنشط فيه مؤسساتكم تأثر سلبا بتداعيات الأزمة الصحية.				
40	استفدت من تقنيات التجارة الالكترونية والعمل عن بعد أثناء فترات الحجر الصحي.				
41	مؤسساتكم لم تتأثر بإجراءات تطبيق الحجر الصحي، بل استفادت من الوضع القائم.				
42	تساهم حلول العمل الرقمية في تعزيز إنتاجية مؤسساتكم.				
43	مؤسساتكم لم تتوقف خلال فترات انتشار الجائحة عن أداء نشاطها.				
ثالثا: أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع					
44	لديكم إطلاع واسع على البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بالمشروع الذي استثمرتم فيه.				
45	عدم الاستقرار في المتغيرات الاقتصادية كان سببا مباشرا في عرقلة استدامة مشروعكم.				
46	ديناميكية المتغيرات البيئية المحلية والوطنية تؤثر على واقع ومستقبل حركية أسواق العمل.				
47	تلعب الإجراءات التنفيذية للسياسات المالية على المستوى المحلي دورا كبيرا في تحديد مدى نجاح مؤسساتكم من عدمه.				
48	تعدد النصوص القانونية أثر سلبا على المسار التنموي لمؤسساتكم.				
49	للسياسات الاجتماعية المنتهجة في إطار القضاء على البطالة، أثرا بالغا على النشاط الفعلي لمؤسساتكم.				
50	تحسين أداء مؤسسات الشباب حاملي المشاريع يدخل في إطار البعد التنموي المحلي.				
51	نشاط مؤسساتكم المحلي تأثر بتداعيات المد العولمي.				
52	تلعب السياسات الأمنية المنتهجة محليا دورا بارزا في حماية مؤسساتكم المقاولاتية.				

الملاحق

الرقم	العبارات	بدائل الإجابة			
		أوافق تماما	أوافق	محايد	لا أوافق
المحور الثالث : سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاوالاتي					
أولا : الجدوى من رسم سياسات التشغيل					
53	إجراءات رسم السياسات التشغيلية على المستوى المحلي تتوافق مع نشاط مؤسستكم.				
54	تعتمد السياسات الحكومية على دراسات ميدانية لأسواق العمل قبل رسم السياسات التشغيلية.				
55	البرامج التشغيلية المعتمدة من طرف آليات الدعم محليا تتناسب ومتطلبات حاملي المشاريع.				
56	يجب إلغاء سياسات ترقية التشغيل التي أظهرت عدم جدواها وكفاءتها.				
57	اهتمام صناع القرار بانشغالات المقاولين يتجلى في حثييات التغيير المستمر لسياسات ضبط أسواق العمل.				
58	وضوح السياسات الوطنية للتشغيل المنتهجة في إطار التحسين المستمر للخدمات المقدمة في مجال ترقية التشغيل.				
59	يراعي عند إعداد سياسات التشغيل أولوية بعض القطاعات على أخرى				
60	الإمكانيات التي توفرها الدولة تتماشى وأهداف السياسة التشغيلية المنتهجة محليا.				
61	تتوافق سياسات دعم الفكر المقاوالاتي مع متطلبات ضبط التوازن بين أليتي العرض والطلب بسوق العمل.				
62	يتم ضبط سياسات ترقية التشغيل وفق الاحتياجات المستقبلية للقطاعات المختلفة.				
63	تم وضع استراتيجيات ترقية التشغيل للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية بمختلف أبعادها.				
ثانيا: ترسيخ الفكر المقاوالاتي لدى الشباب					
64	تُوفر الجامعة الجزائرية ومراكز التكوين إجراءات وإرشادات لمساعدة الطلبة لولوج عالم الشغل.				
65	ترسيخ الفكر المقاوالاتي يعزز لديكم القدرة على اغتنام الفرص المقاوالاتية.				
66	هناك اهتمامات على مستوى الجامعات ومراكز التكوين حول مدى تطبيق الفكر المقاوالاتي لدى الخريجين.				
67	تم تزويدكم أثناء مساركم التكويني بالمعرفة والمهارات المقاوالاتية				
68	تم تمكينكم من اكتشاف الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية.				
69	منحتكم مؤسسات التكوين سبل إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي المقاوالاتي.				
70	عزوف الشباب عن إنشاء مؤسسات خاصة راجع لقلّة المراكز الداعمة للفكر المقاوالاتي				
ثالثا: تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية					
71	يعتبر تعدد الأطراف المساهمة في رسم سياسات التشغيل عاملا إيجابيا لنجاحها.				
72	تؤثر الأزمات الاجتماعية الظرفية على عملية رسم سياسات ترقية التشغيل.				
73	يؤثر انتشار سوق العمل غير الرسمي على فعالية مؤسستكم.				
74	توسع النشاط الاقتصادي غير الرسمي مرهون بطبيعة السياسات الوطنية الضابطة لسوق العمل				
75	يوفر لكم سوق العمل غير الرسمي مجالا لتبادل الموارد الضرورية لمشاريعكم				
76	هناك اختلاف بين التشريع والتنفيذ في إطار حماية مؤسستكم من هيمنة سوق العمل غير الرسمي.				
77	التباين الحاصل في النمو الديمغرافي عبر أقاليم الولاية كان له أثرا سلبيا على سيرورة العمل المقاوالاتي.				
78	مكان تواجد مشروعكم يتماشى وخصوصيات التركيبة البشرية المستقبلية لخدماتكم				
79	قلّة السكان في محيط تواجد مشروعكم انعكس سلبا على تسويق منتوجكم أو خدماتكم.				
80	البيئة الطبيعية المحيطة بمؤسستكم لا تتلاءم مع خصوصيات منتوجاتكم.				

نقدر لكم جهودكم واهتمامكم ونتقدم لكم بخالص الشكر والامتنان

ملحق رقم (03): أداة الدراسة (دليل المقابلة)

ANADE/ANSEJ

CNAC

ANGEM

- تاريخ المقابلة :
- وقت المقابلة :
- الخبرة المهنية :
- مجال العمل :
- المستوى الدراسي :

1- في إطار تنفيذ سياسات التشغيل الوطنية، ما هو الدور المنوط بكم كمؤسسة داعمة لترقية تشغيل الشباب على المستوى المحلي؟

2- هل كان للمستفيدين طلبات وامتيازات أخرى غير تلك الممنوحة من طرف مؤسستكم؟

3- ما رأيكم في مواءمة مخرجات التكوين مع طبيعة متطلبات سوق العمل؟

4- بشكل عام، هل تتناسق الأفكار المقاولانية لأصحاب المشاريع مع بيئة وواقع سوق العمل المحلي؟

5- هل ترون أن السياسات المالية والإجراءات البنكية تتماشى وطموحات الشباب حاملي المشاريع؟

6- ما هي الحلول التي ترونها مناسبة لضبط التوازن بين الأفكار المقاولانية للشباب مع ما يقابلها من تغيرات في بيئة سوق العمل المحلي؟

7- هل يؤثر عزوف الشباب على بعض التخصصات في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل؟

8- في رأيكم، هل تستجيب التخصصات التي تم استحداثها في منظومتي التعليم والتكوين لمتطلبات سوق العمل المحلي؟

9- يتم تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع سوق العمل؟

ملحق رقم (04) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ لجميع بنود الاستبيان

GET

FILE='C:\Users\user\OneDrive - سياسات التشغيل في Bureau\جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان - 8989
8989 الجزائر.sav'.

DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES= 24س 23س 22س 21س 20س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س 11س 10س 9س 8س 7س 6س 5س 4س 3س 2س 1س /VARIABLES=
49س 48س 47س 46س 45س 44س 43س 42س 41س 40س 39س 38س 37س 36س 35س 34س 33س 32س 31س 30س 29س 28س 27س 26س 25س
74س 73س 72س 71س 70س 69س 68س 67س 66س 65س 64س 63س 62س 61س 60س 59س 58س 57س 56س 55س 54س 53س 52س 51س 50س
80س 79س 78س 77س 76س 75س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

[Jeu_de_données1] C:\Users\user\OneDrive - سياسات التشغيل في Bureau\جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان - v1.sav

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,868	80

ملحق رقم (05) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
المحور الأول: برامج ترقية التشغيل ضمن ما توفره آليات الدعم

GET

FILE='C:\Users\user\OneDrive - استطلاعية\Bureau\جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان - 2023\variante 1\الجزائر\سياسات التشغيل في 2023\variante 1\1.sav'.

DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES = 22س 21س 20س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س 11س 10س 9س 8س 7س 6س 5س 4س 3س 2س 1س
26س 25س 24س 23س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

[Jeu_de_données1] C:\Users\user\OneDrive - استطلاعية\Bureau\جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان - 2023\variante 1\الجزائر\سياسات التشغيل في 2023\variante 1\1.sav

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,917	26

ملحق رقم (06): مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
البعد الأول: مرحلة الإنشاء

RELIABILITY

/VARIABLES=9س 8س 7س 6س 5س 4س 3س 2س 1س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,812	9

ملحق رقم (07) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
البعد الثاني : مرحلة الاستغلال

RELIABILITY

/VARIABLES=18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س 11س 10س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,780	9

ملحق رقم (08) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
البعد الثالث : مرحلة التوسيع

RELIABILITY

/VARIABLES=26س 25س 24س 23س 22س 21س 20س 19س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,765	8

ملحق رقم (09) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
المحور الثاني: الخصوصيات المحلية لسوق العمل وأثرها على استدامة

RELIABILITY

/VARIABLES= 46س 45س 44س 43س 42س 41س 40س 39س 38س 37س 36س 35س 34س 33س 32س 31س 30س 29س 28س 27س
47س

52س 51س 50س 49س 48س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,876	26

ملحق رقم (10) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
 البعد الرابع : مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل

RELIABILITY

/VARIABLES=33س 32س 31س 30س 29س 28س 27س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,754	7

ملحق رقم (11) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
البعد الخامس : اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية

RELIABILITY

/VARIABLES=43س 42س 41س 40س 39س 38س 37س 36س 35س 34س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,657	10

ملحق رقم (12) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
البعد السادس : أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع

DATASET ACTIVATE Jeu_de_données1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\user\OneDrive - جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان - استطلاعية\Bureau\2023\variante 1\الجزائر\التشغيل في السياسات v1.sav'

/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES = 44س 45س 46س 47س 48س 49س 50س 51س 52س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,812	9

ملحق رقم (13) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
المحور الثالث : سياسات التشغيل الوطنية لترسيخ الفكر المقاولاتي

RELIABILITY

/VARIABLES= 72س 71س 70س 69س 68س 67س 66س 65س 64س 63س 62س 61س 60س 59س 58س 57س 56س 55س 54س 53س
80س 79س 78س 77س 76س 75س 74س 73س
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,852	28

ملحق رقم (14) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
البعد السابع : الجدوى من رسم سياسات التشغيل

RELIABILITY

/VARIABLES=63س 62س 61س 60س 59س 58س 57س 56س 55س 54س 53س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,746	11

ملحق رقم (15) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
 البعد الثامن : ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب

RELIABILITY

/VARIABLES=70س 69س 68س 67س 66س 65س 64س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,750	7

ملحق رقم (16) : مخرجات معامل الثبات ألفا كرونباخ
البعد التاسع : تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية

```

DATASET ACTIVATE Jeu_de_données1.
SAVE OUTFILE='C:\Users\user\OneDrive - جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان - استطلاعية\Bureau\استطلاعية'+
'2023\variante 1\الجزائر\1\سياسات التشغيل في الجزائر\1.v1.sav'
/COMPRESSED.
RELIABILITY
/VARIABLES = 80س 79س 78س 77س 76س 75س 74س 73س 72س 71س
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,756	10

ملحق رقم (17) : تكرارات المتغيرات الشخصية
لعينة الدراسة الأساسية

FREQUENCIES VARIABLES=الجنس_العمر_المستوى_التعليمي
/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

		Statistiques		
		جنس صاحب المشروع	سن صاحب المشروع	المستوى التعليمي لصاحب المشروع
N	Valide	114	114	114
	Manquant	0	0	0

Table de fréquences

		جنس صاحب المشروع			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	85	74,6	74,6	74,6
	أنثى	29	25,4	25,4	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

		سن صاحب المشروع			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 18 إلى 30 سنة	22	19,3	19,3	19,3
	من 31 إلى 40 سنة	53	46,5	46,5	65,8
	من 41 إلى 50 سنة	34	29,8	29,8	95,6
	من 51 إلى 60 سنة	5	4,4	4,4	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

		المستوى التعليمي لصاحب المشروع			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إبتدائي	8	7,0	7,0	7,0
	متوسط	35	30,7	30,7	37,7
	ثانوي	40	35,1	35,1	72,8
	جامعي	31	27,2	27,2	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

ملحق رقم (18) : تكرارات المتغيرات المهنية
لعينة الدراسة الأساسية

FREQUENCIES VARIABLES=الشهادة بلدية_الإقامة مؤسسة_الدعم مقر_المؤسسة وضعيّة_المؤسسة نشاط_المؤسسة / ORDER=ANALYSIS.
قطاع_النشاط

Fréquences

Table de fréquences

الشهادة التي على أساسها تم منح المشروع

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide				
اصلاح ميكانيك السيارات	2	1,8	1,8	1,8
الأمن الصناعي	2	1,8	1,8	3,5
التبريد والتكييف	2	1,8	1,8	5,3
التجارة	2	1,8	1,8	7,0
الخيابة	2	1,8	1,8	8,8
الخيابة	4	3,5	3,5	12,3
الصيدلة	1	,9	,9	13,2
النقل العمومي	2	1,8	1,8	14,9
تربية المواشي	2	1,8	1,8	16,7
تسيير الموارد البشرية	1	,9	,9	17,5
تقني سامي	1	,9	,9	18,4
تقني سامي في الكهرباء	1	,9	,9	19,3
تقني سامي في الموارد البشرية	3	2,6	2,6	21,9
جامعي	2	1,8	1,8	23,7
جمع الحليب	2	1,8	1,8	25,4
حلاقة السيدات	12	10,5	10,5	36,0
خياطة الفراش	2	1,8	1,8	37,7
رخصة السياقة	25	21,9	21,9	59,6
سباك	2	1,8	1,8	61,4
شهادة الكفاءة في البناء	2	1,8	1,8	63,2
شهادة تأهيل حفظ الخضروالفواكه	2	1,8	1,8	64,9
شهادة فلاح	2	1,8	1,8	66,7
صناعة الحلويات	8	7,0	7,0	73,7
صيدلة	1	,9	,9	74,6
عقد ايجار	2	1,8	1,8	76,3
ليسانس	4	3,5	3,5	79,8
ماستر	4	3,5	3,5	83,3
مربي الأبقار	6	5,3	5,3	88,6
مربي الأغنام	1	,9	,9	89,5
مربي الدواجن	2	1,8	1,8	91,2
مهندس دولة في الفلاحة	1	,9	,9	92,1
مهندس دولة في علوم الزراعة	1	,9	,9	93,0
مهندس في الري	2	1,8	1,8	94,7
مهندس في الكيمياء	2	1,8	1,8	96,5
موال	2	1,8	1,8	98,2
هندسة ميكانيكية	2	1,8	1,8	100,0
Total	114	100,0	100,0	

الملاحق

بلدية الإقامة الخاصة بصاحب المشروع

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide				
أولاد ميمون	7	6,1	6,1	6,1
الحناية	2	1,8	1,8	7,9
الرمشي	6	5,3	5,3	13,2
الغزوات	2	1,8	1,8	14,9
الفجول	1	,9	,9	15,8
القور	2	1,8	1,8	17,5
الواد الأخضر	3	2,6	2,6	20,2
بن سكران	6	5,3	5,3	25,4
بني مستار	3	2,6	2,6	28,1
بني وارسوس	2	1,8	1,8	29,8
تلمسان	34	29,8	29,8	59,6
تيرني بني هديل	1	,9	,9	60,5
سبدو	5	4,4	4,4	64,9
سبعة شيوخ	1	,9	,9	65,8
سيدي الجيلالي	1	,9	,9	66,7
سيدي العبدلي	2	1,8	1,8	68,4
شتوان	2	1,8	1,8	70,2
صبرة	5	4,4	4,4	74,6
عمير	5	4,4	4,4	78,9
عين تالوت	2	1,8	1,8	80,7
عين فزة	2	1,8	1,8	82,5
فلاوسن	1	,9	,9	83,3
مغنية	5	4,4	4,4	87,7
منصورة	9	7,9	7,9	95,6
ندرومة	1	,9	,9	96,5
هنين	3	2,6	2,6	99,1
واد الاخضر	1	,9	,9	100,0
Total	114	100,0	100,0	

المؤسسة أو الهيئة المانحة للدعم

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide				
الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية « ANADE/ANSEJ »	62	54,4	54,4	54,4
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر « ANGEM »	24	21,1	21,1	75,4
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة « CNAC »	28	24,6	24,6	100,0
Total	114	100,0	100,0	

الملاحق

مقر المؤسسة المنشأة (البلدية)

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أولاد ميمون	3	2,6	2,6	2,6
	الحناية	2	1,8	1,8	4,4
	الرمشي	8	7,0	7,0	11,4
	الغزوات	2	1,8	1,8	13,2
	القور	1	,9	,9	14,0
	الواد الأخضر	1	,9	,9	14,9
	بن سكران	6	5,3	5,3	20,2
	بني مستار	1	,9	,9	21,1
	بني وارسوس	1	,9	,9	21,9
	تلمسان	51	44,7	44,7	66,7
	تيرني بني هديل	1	,9	,9	67,5
	سيدو	7	6,1	6,1	73,7
	سبعة شيوخ	1	,9	,9	74,6
	سيدي العبدلي	1	,9	,9	75,4
	شتوان	3	2,6	2,6	78,1
	صبرة	2	1,8	1,8	79,8
	عمير	2	1,8	1,8	81,6
	عين تالوت	3	2,6	2,6	84,2
	عين فزة	2	1,8	1,8	86,0
	فلاوسن	1	,9	,9	86,8
	مغنية	6	5,3	5,3	92,1
	منصورة	5	4,4	4,4	96,5
	ندرومة	1	,9	,9	97,4
	هنين	3	2,6	2,6	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

الوضعية الحالية للمؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة نشاط	77	67,5	67,5	67,5
	متعثرة	29	25,4	25,4	93,0
	حل نهائي للمؤسسة	8	7,0	7,0	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

مدة نشاط المؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 3 سنوات	13	11,4	11,4	11,4
	من 3 إلى 6 سنوات	32	28,1	28,1	39,5
	من 7 إلى 10 سنوات	51	44,7	44,7	84,2
	من 11 إلى 14 سنة	11	9,6	9,6	93,9
	سنة فأكثر 15	7	6,1	6,1	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

قطاع النشاط الممارس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الصناعة	7	6,1	6,1	6,1
	الحرف	25	21,9	21,9	28,1
	الخدمات	32	28,1	28,1	56,1
	النقل	22	19,3	19,3	75,4
	البناء والأشغال العمومية والري	4	3,5	3,5	78,9
	الصحة	2	1,8	1,8	80,7
	الفلاحة	22	19,3	19,3	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

ملحق رقم (19): العلاقة الارتباطية بين أبعاد المحور الأول وسياسات التشغيل الكلية وفق اختبار بيرسون

Corrélations

		سياسات التشغيل الكلية	مرحلة إنشاء المؤسسات	مرحلة استغلال المؤسسات	مرحلة توسيع المؤسسات
سياسات التشغيل الكلية	Corrélation de Pearson	1	,741**	,680**	,859**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	114	114	114	114
مرحلة إنشاء المؤسسات	Corrélation de Pearson	,741**	1	,720**	,750**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	114	114	114	114
مرحلة استغلال المؤسسات	Corrélation de Pearson	,680**	,720**	1	,701**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114
مرحلة توسيع المؤسسات	Corrélation de Pearson	,859**	,750**	,701**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	114	114	114	114

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ملحق رقم (20) : العلاقة الارتباطية بين أبعاد المحور الثاني وسياسات التشغيل الكلية وفق اختبار بيرسون

Corrélations

		سياسات التشغيل الكلية	مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل	اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية	أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع
سياسات التشغيل الكلية	Corrélation de Pearson	1	,581**	,355**	,250**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,007
	N	114	114	114	114
مواءمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل	Corrélation de Pearson	,581**	1	,172	-,067
	Sig. (bilatérale)	,000		,068	,476
	N	114	114	114	114
اتجاهات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمات الصحية	Corrélation de Pearson	,355**	,172	1	,056
	Sig. (bilatérale)	,000	,068		,553
	N	114	114	114	114
أبعاد البيئة المؤثرة على استدامة المشاريع	Corrélation de Pearson	,250**	-,067	,056	1
	Sig. (bilatérale)	,007	,476	,553	
	N	114	114	114	114

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ملحق رقم (21) : العلاقة الارتباطية بين أبعاد المحور الثالث وسياسات التشغيل الكلية وفق اختبار بيرسون

Corrélations

		سياسات التشغيل الكلية	الجدوى من رسم سياسات التشغيل	ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب	تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية
سياسات التشغيل الكلية	Corrélation de Pearson	1	,772**	,531**	,413**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	114	114	114	114
الجدوى من رسم سياسات التشغيل	Corrélation de Pearson	,772**	1	,406**	,284**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,002
	N	114	114	114	114
ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الشباب	Corrélation de Pearson	,531**	,406**	1	-,079
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,401
	N	114	114	114	114
تحديات رسم سياسات التشغيل الوطنية	Corrélation de Pearson	,413**	,284**	-,079	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,401	
	N	114	114	114	114

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).