



جامعة غرداية



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

# دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر خلال الفترة (1998-2019)

دراسة حالة وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية

تخصص: تنظيم سياسي وإداري

إشراف الأستاذة:

طواهرية أحلام

إعداد الطالب:

بهلول عبد القادر

لجنة القراءة

رئيسا	أستاذ مساعد قسم أ بجامعة غرداية	سويقات عبد الرزاق
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد قسم ب جامعة غرداية	طواهرية أحلام
مناقشا	أستاذ مساعد قسم ب جامعة غرداية	صوالحي ليلي

السنة الجامعية

2021/2020



# الإهداء

أهدي عملي هذا

لكل أساتذة وطلبة العلوم السياسية في هذا الوطن الحبيب

# شكر وعرفان

من خلال هذا العمل أتقدم بالشكر في المقام الأول إلى:

الأستاذة : طواهرية أحلام نظير صبرها ومجهودها في تصويب الدراسة.

كما أتقدم بالشكر للسيد: حاج قويدر عبد الرحمان المكلف بالإعلام و الاتصال لدى

فرع غرداية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والذي لم يبخل بالمعلومات اللازمة

لإتمام الدراسة.

## الملخص

يعبر التشغيل عموما عن رغبة الهيئة المستخدمة في اختيار واستقطاب من تشاء من العمال والموظفين من سوق العمل وتوليتهم وظائفها الشاغرة ، حيث يرتبط التوظيف بسياسة التشغيل، والتي تعني : مجموعة الإجراءات للتدابير المدروسة التي تضعها الحكومة عن طريق القواعد والأجهزة والقوانين التي تكسبها الطابع التنفيذي وذلك بهدف المحافظة على سوق العمل ، كما تؤثر طبيعة النظام السياسي والاقتصادي على توجهات الدولة في سياسيتها التشغيلية، فهناك دول منفتحة و تنتهج سياسة تشغيل ايجابية تساهم في فتح الكثير من المناصب ودول أخرى منغلقة تعتمد على إنتاج سلع لا تتعدى الاستهلاك المحلي مع عدم تشجيع خلق المشاريع والثروة، وتساهم السياسة التشغيلية في توفير مناصب عمل للراغبين والقادرين عليه ، حيث يصب ذلك في مواجهة البطالة ، وبما أن الجزائر كغيرها من دول العالم تسعى جاهدة من خلال سياستها التشغيلية الخاصة والقائمة في أحد جوانبها على إنشاء مرافق عمومية، تتكفل بتنظيم سوق العمل والمشاريع الاقتصادية والتجارية ، ومن بين هذه المرافق نجد الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات المنشأة في سنة 1996م، حيث سيتم تحليل دورها في التقليل من البطالة على مستوى فرعها في ولاية غرداية ومجمل الإشكالات التي تعاني منها.

## الكلمات المفتاحية

التشغيل -سياسة التشغيل- البطالة- المرفق العمومي للتشغيل- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE).

## **Abstract :**

Employment generally expresses the desire of the body which used to select and attract workers and employees from the labor market and take over their vacant jobs, where employment is linked to the employment policy, which means: a set of procedures for the studied measures set by the government through the rules, devices, and laws that give them an executive character with the aim of maintaining On the labor market, the nature of the political and economic system also affects the orientations of the state in its operational policy. There are open countries that follow a positive employment policy that contributes to opening many positions and other closed countries depend on the production of goods that do not exceed local consumption while discouraging the creation of projects and wealth, and contribute The operational policy is to provide jobs for those willing and able to do so, as this is in the face of unemployment, and since Algeria, like other countries in the world, is striving through its own operational policy, which is based in one of its aspects on the establishment of public facilities, which take charge of organizing the labor market and economic and commercial projects, and among them In these facilities, we find the National Agency for Entrepreneurship Support and Development, established in 1996, where its role in reducing unemployment will be analyzed. At the level of its branch in the state of Ghardaia and the overall problems, it suffers from.

## **key words**

Employment - Employment Policy - Unemployment - Public Employment Facility - National Agency for Entrepreneurship Support and Development (ANADE).

## قائمة الاختصارات والرموز

الاختصار/الرمز	الدلالة باللغة العربية
<b>BIT</b>	المكتب الدولي للعمل
<b>OCDE</b>	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
<b>ANEM</b>	الوكالة الوطنية للتشغيل
<b>AWEM</b>	الوكالة الولائية للتشغيل
<b>ALEM</b>	الوكالة المحلية للتشغيل
<b>CID</b>	عقود إدماج حاملي الشهادات
<b>CIP</b>	عقود إدماج لخريجي التعليم الثانوي
<b>CFI</b>	عقد تكوين-إدماج
<b>ANADE</b>	الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
<b>CNAC</b>	الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة
<b>ANGEM</b>	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

# مقدمة



تعتبر سياسة التشغيل على كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر للحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل ، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد.

وهي أيضا مجموعة من البرامج التي تسعى لتحقيق قدر معين من التوظيف مع الحفاظ على مستوى منخفض من البطالة، حيث لا يتأتى تطبيق هاته البرامج إلا بتوفر مرافق عمومية مخصصة للتشغيل، وتعتبر صياغة سياسة تشغيلية ما رهنا بعدة عناصر منها فهم جزئيتي البطالة والتشغيل .

فالبطالة ظاهرة منتشرة في أغلب المجتمعات الإنسانية في السابق والحاضر ولا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو منها بشكل أو بآخر، إلا أن النظرة إلى البطالة بوصفها مؤشرا مهما من المؤشرات الدالة على بداية انحدار النظام الاقتصادي، حيث تنتظره العديد من الإشكالات التي تعمل على إضعافه وبالتالي إضعاف المجتمع بأكمله من خلال ظهور مشاكل اقتصادية واجتماعية وسياسية لا حصر لها، لذا عمد القائمون على الأنظمة السياسية على أخذ إشكالية البطالة ضمن برامجهم وسياستهم ، ولأنها تعتبر أيضا مشكلة اجتماعية كبيرة تحتاج إلى دراسة نتائجها وتحليل آثارها وفق منظور المنهج العلمي ، لمعرفة حجمها وتحديد أسبابها وآثارها في المجتمع والعمل على تقليص حجم الضرر إلى أقل ما يمكن عن طريق البحث المستمر و بالطرق الناجعة والملائمة اجتماعيا واقتصاديا وتربويا ، من أجل تطويق تلك المشاكل ومعالجتها في مستوياتها الأولى قبل أن تصل إلى مراحل متقدمة والتي يصعب بعدها الخروج من الأزمة بشكل عادي دون خسائر على النظام و المجتمع ككل .

وبالرجوع لسياسة التشغيل فهي كما أسلفنا مرتبطة بعنصر التشغيل أيضا، فالتقليل من البطالة يقابله توفير مناصب عمل جديدة للراغبين والقادرين على العمل، ومن هنا يأخذ التشغيل والعمل من موقعه ضمن المواضيع الهامة على المستوى الدولي و الإقليمي والداخلي المتعلق بالسياسات العامة التي ينتهجها النظام السياسي.

ولأن الدول تختلف في توجهاتها الاقتصادية والسياسية فإن هذا ينعكس أيضا على سياساتها التشغيلية ، فمنها من ينتهج سياسات إيجابية ويحاول إيجاد حلول علمية مدروسة لها ، و منها من يعتبر البطالة هي الضريبة التي يدفعها من جراء السياسة الاقتصادية المنتهجة من طرفه، وأنها حالة صحية تمر بها المجتمعات .

وبما أن الجزائر كغيرها من الدول تعاني من معضلة البطالة و إشكالية توفير مناصب عمل فقد أولت سياسة التشغيل اهتماما بالغا وذلك على إثر ما عرفته من مستويات مرتفعة للبطالة منذ منتصف

الثمانينات إلى غاية أواخر التسعينات، فالأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض في أسعار النفط، مما أدى إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل، إضافة إلى ما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة، الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال، فارتفعت البطالة أصبحت تهدد استقرار المجتمع والدولة، مما استلزم على الجزائر اتخاذ تدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية، وتمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذه والتي تعتمد بالأساس على المرفق العمومي لترقية التشغيل وقد تمثلت هذه المرافق في كل من الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) كمسير لسوق الشغل أما بخصوص أجهزة دعم إحداث النشاطات فتمثلت في ثلاث مرافق هي: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، و الوكالة الوطنية تسيير القرض المصغر (ANGEM).

## 1- أسباب اختيار الموضوع :

تتمثل أسباب اختيار الموضوع فيما يلي :

### أ- أسباب موضوعية :

-تعتبر سياسة التشغيل جزءا من السياسة العامة للدولة، وبما أن علم السياسة هو علم الدولة كما يرى بعض المفكرين و المختصين ومنه يبرز السبب الموضوعي لاختيار الموضوع.

- موضوع سياسية التشغيل في الجزائر يحتاج للعديد من الدراسات المعمقة والمفصلة، والتي نرى قلتها في التخصص في أجهزة ومرافق معينة سواء على مستوى الوطني أو على مستوى قسم العلوم السياسية بجامعة غرداية.

-إن ظاهرة البطالة ومن خلال الأرقام باتت تهدد كيان المجتمع و الدولة على حد سواء، لما لها من آثار اجتماعية كالانحراف والاتجاه للاقتصاد غير الرسمي، و هذا مبرر كاف للتطرق للموضوع بأساليب وطرق بحث علمية بغية الوقوف على مكنم الخطر.

### ب- أسباب ذاتية :

- رغبة الباحث في أن يكون له إسهام في صورة بحث علمي في موضوع البطالة و التشغيل على مستوى ولاية غرداية من خلال ربطه بمرفق مهم هو الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاولاتية، والتي يتجه لها الكثير من طالبي العمل الذين يملكون مشروعا يفتح المجال لتوظيف شباب آخرين.

## 2- أهمية الدراسة :

### أ- الأهمية العلمية

تكمن الأهمية العلمية للموضوع فيما يلي :

- تحليله لموضوع سياسات التشغيل من خلال المفهوم والأبعاد .
- لربط سياسات الشغل كمصطلح بمفاهيم التشغيل والبطالة .
- لتطرقه لجل الأجهزة التي أنشأتها الدولة الجزائرية ضمن سياستها التشغيلية الهادفة لمكافحة البطالة وإيجاد فرص عمل.

### ب- الأهمية العملية

تظهر الأهمية العملية للموضوع في :

- الزيادة الكبيرة للطلب على العمل في الجزائر مع وجود برامج و أجهزة متخصصة بذلك، تظهر وجود خلل على مستوى التنمية و التسيير أو المرافق الإدارية بشكل عام.
- إن تحليل مرفق كالوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية على مستوى ولاية غرداية يعد أمرا مهما بالنسبة لنجاعة هكذا مرفق مسؤول عن دعم مشاريع طالبي العمل بالولاية .
- تظهر أهمية دراسة مرفق مخصص لدعم المشاريع وتوفير مناصب عمل على مستوى السياسة العامة للدولة ككل في مجال مواجهة البطالة بواسطة برامج وطنية ومحلية.
- إن جزئية البطالة مرتبطة بجانب مهم على المستوى الوطني والمحلي وهو الأمن والاستقرار القومي، لأن عدم وجود عمل للراغبين والقادرين عليه يمكن قراءته بالمزيد من المطالب على المستوى الميداني.

## 3-أهداف الدراسة:

نهدف من خلال موضوعنا هذا إلى :

- تحليل سياسات التشغيل وربطها بمفاهيم البطالة والتشغيل على المستوى المفاهيمي.
- إبراز سياسات التشغيل في الجزائر من خلال المرافق العمومية المستحدثة لتنفيذ هذه السياسات.
- إظهار مدى تماشي سياسات التشغيل المنتهجة مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي للجزائر من خلال مدى مساهمة مرافق التشغيل في التقليل من البطالة.

- تقييم الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاوالتية بقرداية على مستوى المشاريع المدعمة والقطاعات التي مستها وعدد المناصب التي وفرتها وكذا مجمل الإشكالات التي تعاني منها.

#### 4-الإشكالية :

حاولت الجزائر منذ الاستقلال أن تنظم سوق العمل شأنها في ذلك شأن كل دول العالم حيث أنشأت لهذا الغرض المرفق العمومي للتشغيل والذي تمثل في الأول في الديوان الوطني لليد العاملة، لكن ومن خلال التطورات التي مر بها النظام العالمي وسقوط الشيوعية فرض على الجزائر الانتقال من الاشتراكية إلى الرأسمالية مما خلق مشاكل عدة استوجبت اتخاذ تدابير عديدة ضمن ما يسمى بسياسة التشغيل لمواجهة البطالة التي قفزت نتيجة إعادة الهيكلة وعلق العديد من المصانع، حيث وعلى ضوء كل هذه الأحداث يمكن طرح الإشكالية التالية:

- إلى أي مدى ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية بقرداية في التقليل من ظاهرة البطالة في الولاية ؟

ومنه يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- فيما تتمثل المرافق العمومية التي اعتمدها الجزائر ضمن سياسة التشغيل ؟
- ما مدى مساهمة فرع قرداية للوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاوالتية في التقليل من البطالة؟
- ما هي مجمل الإشكالات التي تواجه الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية بقرداية حتى تستطيع تحقيق أهدافها العامة ؟

#### 5-الفرضيات :

للإجابة على الإشكالية والأسئلة المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية :

- ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية بقرداية في التقليل من البطالة من خلال عدد المشاريع المدعمة.
- ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية بقرداية في التقليل من البطالة من خلال عدد مناصب العمل التي استوعبتها المشاريع .

#### 6- مجال الدراسة:

أ- الإطار الزمني:

تمتد حدود دراستنا الزمانية من سنة 1998 تاريخ إنشاء فرع قرداية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية، لغاية سنة 2019 للوقوف على أهم المستجدات والتطورات التي عرفها الفرع خصوصا على مستوى دعم المشاريع لخلق مناصب شغل بالولاية.

## ب- الإطّار المكّاني:

تختص الدراسة بتحليل سياسة التشغيل بشكل عام في الجزائر و تتعمق أكثر في الوكالة الوطنية لترقية المقاولاتية بولاية غرداية، ومجمل مساهمتها في مجال التشغيل المحلي.

## 7- المناهج و الاقترابات:

## ا\_ المناهج

تتمثل المناهج المستخدمة في الدراسة فيما يلي :

-**المنهج الوصفي** : يركز هذا المنهج على الوصف الدقيق والتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد، على صورة كمية أو نوعية، أين استخدم هذا المنهج في الفصل الأول من خلال وصف سياسة التشغيل في الجزائر في المبحث الأول ومن ثم وصف الظواهر المرتبطة بهذه السياسة في المبحث الثاني، والتعمق في السياسية التشغيلية في الجزائر من خلال المرافق المستحدثة في المبحث الثالث.

-**المنهج الإحصائي**: باعتباره أعداد أو أرقاماً يمكن أن تلخص إما توزيعات القيم على المتغيرات، أو على العلاقة بين المتغيرات، أين استخدم هذا المنهج في الفصل الثاني من خلال عرض حصيلة المشاريع في فرع غرداية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، و تمثيلها بيانياً ثم مقارنتها حسب الجنس وكل قطاع، وهذا في المبحث الثاني في ضمن الفصل الثاني من الدراسة.

## ب- الاقترابات

تم استخدام الاقترابات التالية

-**الاقتراب القانوني** : يركز هذا الاقتراب في دراسته للأحداث والمواقف، والعلاقات، والأبنية على الجوانب القانونية، حيث عرفت دراستنا استخدام أزيد من ثلاثين قانون ومرسوم تنفيذي سواء من خلال عرض تنظيم عملية التوظيف من خلال النصوص القانونية و تحليل المرافق العمومية للتشغيل من خلال إطارها القانوني والتي طبعت الفصل الأول من الدراسة ضمن المبحث الثالث من الفصل الأول والمبحث الأول في الفصل الثاني والذي يحلل جل القوانين المنظمة للوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية في الجزائر .

-**الاقتراب المؤسسي** : تم استخدامه في الفصل الثاني ضمن المبحث الثاني من خلال تحليل الجانب المؤسسي والهيكل للوكالة الوطنية لترقية المقاولاتية والذي سيفيد بفهم كل المصالح داخل هذا المرفق المهم.

## 8-الدراسات السابقة:

(أ)-دراسة ماجستير للباحث شلالى فارس بعنوان : " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج للتشغيل الفترة 2005-2009" قدمت في 2005، حيث تناولت الدراسة وضعية التشغيل و ترتيبات مكافحة البطالة في الجزائر، من خلال تطورات التشغيل في الفترة من 1967-2004، وقد استقننا من هذا الجانب وأضفنا عليه جوانب خاصة بالوكالة الوطنية لترقية المقاولاتية بغرداية، على اعتبار مساهمة هذا المرفق بشكل غير مباشر في خلق مناصب عمل.

(ب)- دراسة ماستر للطالب دريدي علي بعنوان "سياسة التشغيل في الجزائر في ظل التعددية السياسية (1990-2019)" ، في 2019، حيث تناولت الدراسة مساهمة الإجراءات والتدابير وكذا البرامج والآليات التي تبنتها الحكومة الجزائرية في إطار سياساتها التشغيلية في ضبط سوق العمل والتقليل من البطالة في ظل التعددية السياسية ، حيث تم الاستفادة من المعلومات المقدمة و أضافت دراستنا جوانب نظرية والجانب القانوني حول سياسية التشغيل و مفاهيم البطالة .

(ج)- دراسة ماستر للطالبة فاطمة الزهراء بوكابوس بعنوان " سياسية التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي" في 2012، حيث تناولت الدراسة أثر الظروف الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل على تنامي الأنشطة غير الرسمية، ودور سياسة التشغيل في توجيه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي ، وقد استقننا من المعلومات المقدمة على المستوى النظري وتم إضافة الجانب القانوني كعنصر مؤثر في الوصول للوظيفة، والفراغ الذي يعاني منه هذا الأخير و ما ينجر عنه من فقدان للفرص في الحصول على وظيفة، وأضفنا تحليل وتقييم مرفق الوكالة الوطنية لترقية المقاولاتية بغرداية من خلال المناصب التي تم توفيرها والقطاعات التابعة لها.

## 9- صعوبات الدراسة:

لإنهاء هذا العمل واجهتنا العديد من الصعوبات تمثلت في:  
 - ضيق الوقت الذي لم يتناسب مع المستوى التطبيقي للدراسة .  
 - عدم القدرة على التنقل و الاطلاع أكثر على دراسات مشابهة في جامعات أخرى بسبب الحجر ومنع التنقل.  
 إشكالية الإحصائيات الدقيقة والتي يصعب الحصول عليها من الوكالة وتناقضها مع إحصائيات مستقلة من جهات أخرى.

-إشكالية الحصول على أي معلومة من الوكالة خاصة بوضعية المشاريع المنجزة أو المتعثرة والتي تعد مهمة بالنسبة للبحث .

## 10- تبرير الخطـة:

للإجابة على الإشكالية والفرضيات المطروحة تم وضع خطة مكونة من فصلين :  
فقد وسم الفصل الأول بسياسية التشغيل في الجزائر دراسة في المفهوم والبرامج والمكون من ثلاث مباحث جاءت كالآتي : مبحث أول معنون بمدخل عام لسياسات التشغيل، ومبحث ثان بعنوان المفاهيم المهمة المرتبطة بسياسة التشغيل ، ومبحث ثالث شمل المرافق العمومية للتشغيل في الجزائر .  
أما الفصل الثاني فقد عنون بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بـغرداية وإشكالات دعم المشاريع و توفير مناصب الشغل والذي تم تحليله من خلال ثلاث مباحث تمثلت في :  
مبحث أول عرضنا فيه لمحة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، ومبحث ثان حللنا من خلاله الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية وأخيرا مبحث ثالث قمنا فيه بتقييم فرع غرداية للوكالة وخاتمة للدراسة .

# الفصل الأول:

سياسة التشغيل في الجزائر

دراسة في المفهوم

و البرامج



## مقدمة الفصل :

تعتبر سياسة التشغيل مجموعة الإجراءات للتدابير المدروسة التي تضعها الحكومة بهدف تسيير سوق الشغل والتقليل من البطالة من خلال عدة مرافق ، كما تعتبر أيضا "رؤية وإطار متفق عليه أو متناسق 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، وقد سارت الجزائر ضمن سياستها التشغيلية بإحداث مرافق عمومية للتشغيل الغرض منها تنظيم سوق الشغل و خلق مناصب جديدة، انطلاقا من إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، حيث تمثلت هاته المرافق في الوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة و الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، حيث حاولنا في هذا الفصل التطرق لتحليل سياسة التشغيل في الجزائر بشكل عام من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول : مدخل عام حول سياسة التشغيل

المبحث الثاني : المفاهيم المهمة المرتبطة بسياسة التشغيل

المبحث الثالث : سياسة التشغيل في الجزائر على مستوى القوانين والمرافق

## المبحث الأول : مدخل عام لسياسات التشغيل

تتكون سياسة التشغيل من كلمتي "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، و"التشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

### المطلب الأول : مفهوم وأهداف سياسة التشغيل

يعني التشغيل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية، وقد 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 هاته المؤهلات.

### الفرع الأول : تعريف سياسة التشغيل

عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها "رؤية وإطار متفق عليه أو متناسق 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"<sup>1</sup>.

### التعريف الإجرائي لسياسة التشغيل :

أما بالنسبة للتعريف الإجرائي لسياسات التشغيل: مجموعة الإجراءات للتدابير المدروسة التي تضعها الحكومة عن طريق القواعد والأجهزة والقوانين الذي يكسبها الطابع التنفيذي وذلك بهدف المحافظة على سوق العمل (الطلب+العرض)، وتوفير فرص العمل للقوى العاملة والراغبة فيه للحد من البطالة، حيث يعد المورد البشري هدف و أساس التنمية الشاملة والمستدامة.<sup>2</sup>

"سياسة التشغيل هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات

الاقتصاد ، السياسات القطاعية التعليمية، الصحية ، الفلاحية وسوق العمل التي تندرج ضمن كل

<sup>1</sup> -Bureau international du Travail , LES POLITIQUES NATIONALES DE L'EMPLOI - un guide pour les organisations de travailleurs, Genève: BIT, 2017,p01.

<sup>2</sup> - نوال بن عمار، "محاولة تحليل: إشكالية سياسية التشغيل في الجزائر"، مجلة حقول المعرفة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، العدد 2، 2020، (ص ص 54-79)، ص 66.

سياسات الاقتصاد الكلي ، ويكون الهدف هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : أهداف سياسة التشغيل

تهدف سياسات التشغيل عموماً إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- توفير فرص العمل<sup>2</sup>، هذه 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 أكفأ لقدرات العمال ، بما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني ويرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية للبلاد.
- 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.

لذلك يجب أن يقتصر تحليل "سياسات التشغيل" على تحليل التدخلات العامة المتعلقة بسوق العمل فقط ولكن دون السعي لتقليص الهدف من هذه التدخلات في مكافحة البطالة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية ، الأردن: دار الحامد ، 2001، ص 164.

<sup>2</sup> - سعدية زايدى، "سياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، العدد 13، 2017، (ص ص 186-214)، ص 188.

<sup>3</sup> -Patrick Cotelette , **Les politiques de l'emploi**, Disponible sur le lien suivant: <http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267> , Date de visite: 08/05/2021.

## المطلب الثاني : أنواع و أبعاد سياسات التشغيل

بغرض الابتعاد عن الحشو وأسلوب الإطناب في تعدد أنواع سياسات التشغيل كونها تتفرع حسب عدة معايير ارتأينا أن تكون الإشارة لها بطريقة بسيطة لتسهيل الفهم على القارئ وتقريب المفاهيم للواقع أكثر .

### الفرع الأول : أنواع سياسات التشغيل

لسياسات التشغيل تقسيمات مختلفة، لكن الشائع منها نوعان وهما:

- سياسة تشجيع عمليات التشغيل ( سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية).
- سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة ( سياسة التشغيل السلبية).

#### أولا : سياسة تشجيع عمليات التشغيل ( سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية)

وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين 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 تدرج ضمنها<sup>1</sup>:

- وهي المصالح العمومية للتشغيل.
- التكوين المهني.
- التناوب على الوظائف وتقسيم العمل.
- حوافز العمل.
- التشغيل المحمي وإعادة التأهيل.
- خلق فرص عمل مباشرة.
- إعانات تطلق لخلق المؤسسات.

<sup>1</sup> - عبد الرزاق جباري، "آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة: فرحات عباس سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2014-2015، ص ص (43-44) .

**ثانيا : سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة ( سياسة التشغيل السلبية) :**

تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، وقد أحصت (OCDE) مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما منح تعويضات البطالة والتقاعد المسبق.<sup>1</sup>

**ثالثا : العلاقة بين أنواع سياسات التشغيل**

بصفة عامة تعتبر تدابير دعم الدخل والتقليل من إمدادات العمالة سياسات سلبية، بينما تعتبر البرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف وتعزيز الاستخدام أو تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل إيجابية، غير أنه يصعب أحيانا التمييز والفصل بين السياسات الإيجابية والسلبية للتشغيل، بسبب الاتجاه الجديد الذي يتطلب ممن يحصلون على إعانة اجتماعية أن يكونوا مشاركين في برامج الاستخدام حتى يحصلوا على الإعانات المقررة، وقد أصبحت هذه الإعانات أقل سخاء مما كانت عليه ومشروطة بتقديم ما يثبت السعي للحصول على عمل والاستعداد للمشاركة في البرامج الإيجابية، ومن شأن ذلك تحويل الإعانات التي كانت تعتبر سلبية إلى تدابير إيجابية، ومن جهة أخرى فإن سياسات مثل الأشغال العامة كثيرا ما تقلل من احتمالات العثور على عمل منتظم مما يجعلهم يعتمدون على نظام الضمان الاجتماعي ويحولهم بذلك إلى سلبيين، وكمثال آخر على هذا التداخل نجد من بين وسائل السياسات النشطة للتشغيل اعتماد عمليات التكوين لليد العاملة من أجل ضمان حظوظ أوفر لتشغيل هذه الأخيرة وملائمة العرض وفق طلب المؤسسات، لكن في نفس الوقت تعد سياسة التكوين النشطة المعتمدة في هذا الباب تلعب دوراً آخر، كونها تمتص جزءا من عرض العمالة في سوق العمل لتصبح بذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عمليات التشغيل، ونفس الشيء بالنسبة لبعض سياسات التراجع عن عمليات التشغيل كما هو الحال بالنسبة لمنحة البطالة التي تعمل على استقرار سوق العمل بشكل أساسي لكن في نفس الوقت تعتبر كإعانة للبطالة تساعد في مصاريف البحث عن عمل يلائمه ويوافق قدراته العملية،

<sup>1</sup> - عبد الرزاق جباري، (المرجع سابق الذكر). ص 44.

وبذلك يصبح هذا النوع من السياسة وإن كان يُعتمد في سياسات التراجع عن عملية التشغيل، تعتبر كسياسة نشطة لتشجيع التشغيل<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : أبعاد السياسة التشغيلية

إن السياسة التشغيلية تتضمن أربعة أبعاد مترابطة ومتناسقة فيما بينها ونجد البعد السياسي المرتبط بالسلطة السياسية وأهم قراراته فيما يخص التشغيل، والبعد الاقتصادي المرتبط بالسياسات الاقتصادية وطبيعة النظام الاقتصادي المتبع في الدولة، والبعد الاجتماعي المتعلق بالقيم والأعراف المتوارثة في المجتمع، والبعد التنظيمي من خلال القوانين والوظائف الإدارية.

#### أولا : البعد السياسي

يهدف هذا البعد إلى ضرورة توفير الشرعية للسلطات الحاكمة، ويعني هذا وصولها وممارستها للحكم بشكل تتوافق مع ما تقول به الإدارة الشعبية، وتمثل مؤسسة التمثيل التشريعي حلقة الوصل بين النظام السياسي والشعب، ويقوم النظام السياسي بوضع القواعد القانونية والرقابية على أعمال مؤسساته السياسية، وتهتم الدولة بعملية الاستقرار السياسي الذي يؤدي إلى بلورة وتطوير المشاريع خدمة للمجتمع، ونجد أهمية السياسة التشغيلية في أجندة الحكومات.

#### ثانيا : البعد الاقتصادي

يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية أي رأس المال البشري، ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد المؤهلة في تحقيق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بتنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للدولة، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية و المردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وضرورة الاستغلال العقلاني للموارد العمومية وتحقيق التوزيع العادل للثروات وفق معيار الإنتاجية وتهدف الدولة إلى تحقيق الاستقرار في الوضع الاقتصادي الكلي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - رشيد شباح، "ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت"، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان: مدرسة الدكتوراه، تخصص تسيير المالية العامة، 2012، ص 107.

<sup>2</sup> - نوال بن عمار، (مرجع سابق الذكر)، ص 67.

**ثالثا : البعد الاجتماعي:**

يركز على ضرورة القضاء على معظم الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما للشباب ذوو المؤهلات الاجتماعية والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة للتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من تصرفات تضرهم، ونقص الهجرة غير الشرعية و الإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية خاصة الانتحار والتمرد على القيم والتقاليد وقوانين الدولة، منها التخريب والاعتداء على موظفي المؤسسات العمومية<sup>1</sup>.

**رابعا: البعد التنظيمي والهيكلية**

نقصد به 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 من خلال اتخاذ قرارات وسياسات ولا بد من تنفيذها على المستوى المحلي ثم الوطني لتحقيق الأهداف الكلية الاقتصادية والاجتماعية و التنظيمية للسياسة التشغيلية.

**المبحث الثاني : المفاهيم المهمة المرتبطة بسياسة التشغيل**

يعتمد تعريف التشغيل على فهم عملية الانتقاء وسوق الشغل وعلى المبادئ والأسس العامة وذلك من خلال التشريع الذي يحكم العملية من البداية حتى نهايتها، أي منذ إنشاء عرض العمل لغاية محضر التصيب أو التثبيت وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث.

**المطلب الأول : دراسة تحليلية لمفهوم التشغيل**

إنّ التشغيل عموما هو ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفؤة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة، إلا أنه يرتبط بجملة من المبادئ و الأسس وهو ما سنوضحه في هذا الجزء.

**الفرع الأول : تعريف التشغيل**

تعد عملية التشغيل من حيث طبيعتها من اختصاصات الجهة المستخدمة، إذ هي التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل والتوظيف.

<sup>1</sup> - سعدية زايدى، (مرجع سابق الذكر)، ص190.

## أولاً : تعريف التشغيل

تختار الهيئة المستخدمة من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائماً حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال، بل إنها تتأرجح بين الحرية و التقييد حسب النظام السياسي السائد، كذلك فإنه وفي نفس الوقت الذي يضع فيه النظام المغلق قيود الإدارة عند التوظيف فإن النظام المفتوح يغفل هذه القيود لصالح الإطلاق في تولية المناصب.

للتشغيل مفهومان، مفهوم تقليدي وآخر حديث.

➤ **فالمفهوم التقليدي للتشغيل** يعني أنه : تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين<sup>1</sup>

➤ **أما المفهوم الحديث للتشغيل** فيرى أن : التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل، ويعطي له حق المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والنقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون.

ومنه: نستنتج أن مفهوم التشغيل تطور من كونه مجرد أنشطة اقتصادية يقوم بها العمال إلى الاستمرارية و حقوق أخرى مثل التمثيل و التكوين والتدريب والنقاعد التي أصبح يكفلها القانون.

## الفرع الثاني : المبادئ العامة للتشغيل

كغيرها من العمليات ذات الوزن الكبير في مختلف السياسات ذات الطابع السوسيواقتصادي تخضع عملية التشغيل بشكل عام إلى مجموعة من الضوابط والأحكام القانونية التي كانت من إفرازات التحول الديمقراطي على الخريطة الدولية والمجتمعات المعاصرة التي باتت تنتهج مبادئ عامة وشاملة تشترك فيها جميع النظم، ومن بين هذه الأسس والمبادئ نذكر<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> - سعدية زايد، (مرجع سابق الذكر)، ص 187.

<sup>2</sup> - حفيظة قوادي هباز، "الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري"، رسالة مقدمة لنيل الماستر حقوق تخصص قانون عام معمق، جامعة: عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017-2018، ص 42.



➤ مبدأ المساواة : وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس

الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد والرأي...

➤ مبدأ الجدارة : الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية، مهنية وبدنية

معينة، ويجاد تطبيقها هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل

الدائم للمواطن الذي يرغب فيه.

ففي جميع دول العالم المتقدم ، صار استبدال الأكفاء بغير المستحقين طموحا رئيسيا وراء إصلاح نظام التوظيف، و في الولايات المتحدة الأمريكية تواصل السعي نحو تحقيق تكافؤ الفرص بهمة مميّزة، في مارس عام 1961 وبعد أقل من شهرين من تقلد الرئيس جون إف. كينيدي منصبه أسس لجنة تكافؤ الفرص الوظيفية، وكلفها بإنهاء التمييز في عملية التشغيل و بكل أشكاله في الهيئات والإدارات الحكومية و الأعمال التجارية الخاصة، تبع هذا سلسلة من القوانين المنظمة: قانون الأجور المتساوية (1963)، قانون الحقوق المدنية (1964)، قانون الأمريكيين المسنين (1965)، قانون عدم التمييز وفقا للسن في نظام التشغيل (1967)، قانون تكافؤ الفرص الائتمانية (1967)، وقانون المعاقين (1990)، مع تفعيل تلك التشريعات صار اعتقادا منطقيًا أن أي شخص مهما بلغ من العمر وبصرف النظر عن دينه أو لونه أو نوعه يضمن فرصة نزيهة في تحقيق النجاح<sup>1</sup>.

وعلى أي حال فإننا نجد بعض التباين والتفاوت من حيث تطبيق هذه المبادئ، كما نجد بعض الخصوصية التي تختلف تبعا لاختلاف النظم الاقتصادية، فالدول التي تتبنى النهج الرأسمالي و التي عرفت مبدأ الحرية في العمل تعترف بحرية الفرد في ممارسة العمل وكذا حريته في اختيار العمل الذي يناسبه، مما يعد تعبيرًا وتجسيدًا لفكرة الليبرالية، غير أن مبدأ ضرورة خلق نوع من التوازن بين العرض والطلب فرضت على هذه الدول التدخل ولو نسبيا من أجل الحفاظ على هذا التوازن.

في حين نجد أن الدول ذات التوجه الاشتراكي قد فرضت نفسها في سوق العمل تجسيدا لفكرة أو مبدأ الحق في العمل لكل مواطن ، ووضعت على عاتقها مسؤولية توفير العمل، كما جعلت منه حقا وواجبا ، مما يعني أنها تجاوزت البعد الاقتصادي لفكرة العمل أو التشغيل وأعطته بعدا اجتماعيا.

<sup>1</sup>- آلان دو بوتون، قلق السعي إلى المكانة الشعور بالرضا أو المهانة، (ترجمة: محمد عبد النبي)، لبنان: در التنوير للطباعة والنشر، 2018،

## المطلب الثاني : دراسة تحليلية لمفهوم البطالة

إن مفهوم البطالة قد أخذ أبعادا كثيرة كون الظاهرة موجودة في كل بلدان العالم، لذلك عرف تعريف البطالة عديد المساهمات من خلال المدارس الاقتصادية و الجهات الرسمية منها أو غير الرسمية.

### الفرع الأول : مفهوم و أنواع البطالة

البطالة ظاهرة وجدت في أغلب المجتمعات الإنسانية في السابق والحاضر ولا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية على مر العصور يخلو من هذه الظاهرة أو المشكلة بشكل أو بآخر .

أولا : مفهوم البطالة حيث تتعدد التعاريف لمفهوم البطالة

#### (1)- مفهوم البطالة حسب المكتب الدولي للعمل: "حسب المعايير الثلاثة:

✓ دون عمل: الشخص الذي يدخل ضمن الفئة العمرية المناسبة للعمل ولم يعمل لأكثر من ساعة واحدة خلال الفترة التي تم فيها جمع بيانات الإحصاء .

✓ صالح للعمل حالياً: الشخص المتاح للعمل خلال فترة جمع البيانات باحث عن عمل .

✓ باحث عن عمل: الشخص الذي يسعى بجدية للحصول على عمل مدفوع الأجر أو يسعى للحصول على دخل من خلال العمل الذي يديره لحسابه الخاص"<sup>1</sup>.

#### (2)- مفهوم البطالة حسب منظمة العمل الدولية : إن العاطل عن العمل هو كل إنسان قادر

على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد ولكن دون جدوى"<sup>2</sup> .

#### (3)- تعريف البطالة إجرائيا:

-تعرف البطالة على أنها :مشكلة اقتصادية ونفسية واجتماعية وأمنية وسياسية.

- وينظر إلى مفهوم البطالة لدى البعض من علماء الاقتصاد على أنه : عدم القدرة على استيعاب أو استخدام الطاقات أو الخدمات البشرية المعروضة في سوق العمل الذي يعتمد على العرض والطلب والذي يتأثر بقرارات أصحاب العمل والأنظمة التي تفرضها الدول من أجل التقيد بها ، وفي سوق العمل تلتقي هذه القرارات مع قرارات هؤلاء الذين هم في حاجة إلى خدمات الأفراد.

<sup>1</sup> - مكتب العمل الدولي، سياسات التشغيل الوطنية: دليل لمنظمات العمل جمع وتحليل البيانات الخاصة بسوق العمل، سويسرا: منظمة العمل الدولية، 2015، ص7.

<sup>2</sup> - Programme des nations unies pour le développement , **Rapport mondiale sur le développement Humain**, Bruxelles: De Boeck université, 2000, P277.

فالبطالة بهذا المفهوم تعني : عدم استخدام القوى البشرية التي تعتمد في حياتها المعيشية اعتمادا كليا على الأجر، أي على تقييم الغير لها بالرغم من حريتها القانونية بحيث يمكن تقسيم البطالة إلى مجموعتين :

- ✓ بطالة ترجع إلى عدم القدرة على العمل نتيجة عجز جسماني أو عقلي مثلا، وبطالة ترجع إلى عدم الرغبة في العمل نتيجة لأسباب نفسية أو اجتماعية.
- ✓ بطالة بالرغم من وجود مجالات عمل ولكن ترجع إلى ضعف أو سوء تنظيم سوق العمل، وبطالة ترجع إلى عدم وجود مجالات عمل أي عدم قدرة رجال الأعمال على إيجاد فرص للعمل وقد يكون ذلك لأسباب عديدة تتصل بأوضاع اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو غيرها.

ولهذا تعتبر البطالة سمة من سمات نظام السوق ومرتبطة بهيكلة ويتوقف حجمها على مدى فاعلية رجال الأعمال والدول ممثلة في سياساتها في القضاء على البطالة والتقليل من آثارها في الوقت المناسب، ولذلك فإن معظم الاقتصاديين في هذه الأنظمة يقرون أن البطالة هي الثمن الذي تدفعه هذه المجتمعات لاهتمام النظم في الإبقاء على حرية سوق العمل فهي تعتبر ثمنا للحرية والتخلص من الرق والاستعباد والإقطاع.

-كما يمكن تعريف البطالة بأنها: التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل، والمقصود بالقوة العاملة هو عدد السكان القادرين والراغبين في العمل مع استبعاد الأطفال (دون الثامنة عشرة) والعجزة وكبار السن\*، وللحصول على معدل البطالة يمكن استخدام المعادلة التالية<sup>1</sup>:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي القوى العاملة}} \times 100$$

والبطالة مرتبطة بمفهوم آخر وهو **معدل البطالة** والذي هو عبارة عن : نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية وهو معدل يصعب حسابه بدقة وذلك لاختلاف نسبة العاطلين حسب الوسط(حضري أو قروي) وحسب الجنس والسن ونوع التعليم و المستوى الدراسي، ومن خلال هذا التعريف

<sup>1</sup> - مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص25 .

\* يقصد بالقوة العاملة أو الفئة النشطة : الأشخاص الذين يتراوح سنهم حسب منظمة العمل الدولية بين 16 -65 سنة القادرين على العمل.

يتضح أنه ليس كل من لا يعمل يمكن اعتباره عاطل عن العمل، فنجد إذن أن كلا من التلاميذ والطلبة والمعاقين والمسنين والمتقاعدين ومن فقد الأمل في العثور على عمل ومن هم في غنى عن العمل حيث لا يمكن احتسابهم في المعادلة.

### ثانيا : أنواع البطالة:

لم تعد البطالة في تعريفاتها ومفهومها الاقتصادي تقتصر فقط على تعريف العاطل عن العمل أو الشخص الفاقد للعمل بل تجاوز مفهوم البطالة ذلك إلى مستويات أوسع وأكثر شمولية، بحيث تم تصنيف أنواع عديدة من البطالة وإدخالها ضمن تعريفات البطالة، ولكي نتعرف على أشكال البطالة ارتأينا أن نلقي الضوء على البطالة بجميع أنواعها وهي تصنف كالتالي:

- ✓ **البطالة الاحتكاكية :** وهي عبارة عن التوقف المؤقت عن العمل وذلك بسبب الانتقال من وظيفة لأخرى أو التوقف المؤقت للبحث عن وظيفة أخرى أو في سبيل الدراسة.
- ✓ **البطالة الهيكلية :** وهي البطالة الناجمة عن تحول الاقتصاد من طبيعة إنتاجية معينة إلى أخرى، فخرج الاقتصاد الجزائري من الاشتراكية أدى لبيع العديد من الشركات في مطلع التسعينات وصرف آلاف العمال، إلا أن مثل هذا النوع من البطالة يمكن التغلب عليه عن طريق اكتساب المهارات الإنتاجية المطلوبة والتدريب على مستلزمات الطبيعة الإنتاجية الجديدة للاقتصاد.
- ✓ **البطالة الدورية :** وهي البطالة الناجمة عن تقلب الطلب الكلي في الاقتصاد حيث يواجه الاقتصاد فترات من انخفاض الطلب الكلي مما يؤدي إلى فقدان جزء من القوة العاملة لوظائفها وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة في الاقتصاد، إلا أن هذه النسبة تبدأ بالانخفاض عندما يبدأ الطلب الكلي بالارتفاع مجددا<sup>1</sup>.
- ✓ **البطالة الموسمية :** وهي البطالة الناجمة عن انخفاض الطلب الكلي في بعض القطاعات الاقتصادية وليس الاقتصاد ككل فقد تشهد بعض القطاعات الاقتصادية ( كقطاع السياحة مثلاً أو الزراعة أو الصيد) فترات من الكساد مما يؤدي إلى فقدان العاملين في هذه القطاعات إلى وظائفهم مؤقتاً.
- ✓ **البطالة المقنعة:** لا يعني هذا النوع من البطالة وجود قوة عاملة عاطلة بل هي الحالة التي يمكن فيها الاستغناء عن حجم معين من العمالة دون التأثير على العملية الإنتاجية حيث يوجد هناك

<sup>1</sup> - مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2005، ص 257.

نوع من تكس القوة العاملة في قطاع معين وغالباً ما تتقاضى هذه العمالة أجوراً أعلى من حجم مساهمتها في العملية الإنتاجية.

✓ **البطالة السلوكية:** وهي البطالة الناجمة عن إجماع ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف.

✓ **البطالة المستوردة :** وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب إنفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع، وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة.

✓ **البطالة التكنولوجية:** وتسمى كذلك بالبطالة الفنية، وتسببها إدخال تكنولوجيا جديدة تحل محل العمل اليدوي، مما يعني الاستغناء عن جزء من العمال، وهذا النوع من البطالة يوجد في الدول النامية التي أخذت تدخل إلى نظام اقتصاد السوق.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: البعد الاجتماعي للبطالة

كون البطالة ظاهرة عالمية تحدث داخل كل المجتمعات، فإن هذه الأخيرة قد أثرت وتأثرت بهذه الظاهرة، ما استدعى في كثير من الأحيان تسييراً اجتماعياً، حيث سنتناول جزئياً آثار البطالة والتسيير الاجتماعي لها ضمن هذا العنصر.

#### أولاً : الآثار الاجتماعية للبطالة

لا يخفى على أحد أن البطالة أصبحت تشكل هاجساً للعام والخاص ، خاصة في ظل التحديات التي تواجه شباب العصر، والتزايد السريع للكثافة السكانية مقابل تناقص الموارد وتزايد حدة الصراع عليها، وما ينجر عن ذلك من تساؤل فرص الشغل وارتفاع نسبة البطالة، والتي يمكن أن تقود إلى ظهور عديد السلوكيات السلبية غير المرغوب فيها والمنبوذة اجتماعياً، حيث يشغل الشباب المحرومون من الاندماج دور المهمش، فيقومون بالمقابل باللجوء إلى ردود أفعال مضادة، قد تتجلى في تعاطي المخدرات أو الاتجاه نحو الاقتصاد غير الرسمي (ضمن إطار لعبة القوى والتحرك ضمن حدود منطقة اللايقين)<sup>2</sup>،

<sup>1</sup> - أحمد ماهر، تقليل العمالة، مصر: الدار الجامعية للنشر، 2000، ص 235.

<sup>2</sup> - فاطمة الزهراء بوكابوس، "سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو القطاع الاقتصادي غير الرسمي"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع، جامعة: العقيد أكلي محند أولحاج بالبويرة، معهد العلوم الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، 2011-2012، ص 27.

فواقع الحال يقول أن هناك علاقة طردية بين البطالة ومختلف الآفات، فمكمن الخطورة في ظاهرة البطالة يتمثل أساسا في كونها عامل يهدد كيانهم و يمس باستقرارهم الاجتماعي.

إن تقادم الوضع الاقتصادي بالنسبة للشباب البطال سوف يفتح الباب على مصراعيه لميلاد نوع آخر من النشاطات المشكلة للاقتصاد غير الرسمي، فأمام وضعية البطالة يتبنى الشباب إحدى الحلين، فإما أن يبقى تحت كفالة عائلته، وإما أن يلجأ إلى نشاطات منحرفة كالسرقة، أو العمل في السوق السوداء (القيام بأعمال غير مستقرة) كحل بديل لغياب فرص العمل القار سواء في القطاع الرسمي بمختلف ميادينه أو القيام بنشاط اقتصادي حر خاص بهم (لأنه يتطلب دعما ماديا).

فالبطالة تفقد الفرد المعرض لها دوره ومكانته الاجتماعية، حيث أن افتقار الفرد لدور محدد وواضح يؤدي إلى غياب الوعي بقيم المجتمع والمسؤولية نتيجة التهميش.

إن هذه الآثار وغيرها للبطالة على البنى الاجتماعية يجعلنا ندرك حجم خطورتها، فهي بمثابة القنبلة الموقوتة قابلة للانفجار في أي لحظة، ويبقى الفرد المتضرر الأكبر منها.

### ثانيا : التسيير الاجتماعي للبطالة

من المتعارف عليه وخاصة إذا تعلق الأمر بالقضايا السياسية لأي مجتمع من أن الجانب الاقتصادي يشغل القاعدة الأساسية للإنتاج والشراكة والتعاون، فليس هناك مسألة اجتماعية / اقتصادية وإنسانية تستحق الجهد والتأمل والتنسيق والتعاون بقدر ما تستحقه مسألة الشباب بجوانبها المختلفة، ذلك أنه ليس هناك مجال لا تشغله مشاكل الشباب ومثال ذلك ما يتعلق بالتعليم والتوجيه والتدريب والتشغيل، لهذا فإن مختلف الأطراف في البلاد تجدها تتساند لحل المشاكل الخاصة بالشغل والتشغيل ومن بين مجالات محاولات تقديم الحلول برامج الشباب.

إن البطالة كمسألة اجتماعية واقتصادية إنما تعبر في واقع الأمر عن قصور وعجز على مستوى مختلف البرامج التنموية ( الاقتصادية بشكل خاص) والمنتجة من طرف الحكومات في شكل تعديلات وإصلاحات، وتجاوزت الأزمة الأبعاد الاقتصادية لتصبح ذات أبعاد سياسية بعد أن تشابكت الأمور وصار من الصعوبة الفصل بين خيوطها، وهذا عامل آخر أسهم في تأزم الوضع، وإذا كانت هناك فئة تضررت أكثر من هذا الوضع فلن تكون سوى الفئة الهشة من المجتمع<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - فاطمة الزهراء بوكابوس، (مرجع سابق الذكر)، ص 28.

## المبحث الثالث: سياسة التشغيل في الجزائر على مستوى القوانين والمرافق

يتم تنظيم و تسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة و ذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل، حيث ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الآثار الاقتصادية و الاجتماعية للبطالة.

### المطلب الأول : الإطار القانوني للتوظيف في الجزائر

عرف الإطار القانوني للتوظيف في الجزائر المرور بعدة مراحل أولها العمل بالترسانة القانونية الفرنسية بعد الاستقلال، حيث استعانت الجزائر أيضا بالإطارات الذين كانوا يشتغلون لدى المستعمر لغاية سنة 1966 وصدور الأمر 66-133 ومنذ ذلك الحين عرف التشريع في مجال التوظيف عدة تعديلات، بالإضافة للفصل بين الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي والخاص حيث خص المشرع الجزائري الوظيفة العمومية بالمرسوم التنفيذي 12-194 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، أما القطاع الاقتصادي فيحدده القانون 04-19 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

### الفرع الأول: أسس التوظيف العامة

تستهدف عملية التوظيف توفير العاملين من ذوي الكفاءة لمعمل داخل المنظمة، وفي نفس الوقت العمل على تنمية مهاراتهم، و توفير سبل الاستخدام الأمثل لقدراتهم، و ذلك انطلاقا من العاملين الذين سوف يتحملون المسؤولية والوصول لموارد المنظمة المادية لتحقيق أهدافها،<sup>1</sup> وهذا ما سيتم شرحه من خلال العناصر التالية:

**1- تحليل الوظائف:** يقصد بتحليل الوظائف تحديد معالم كل وظيفة بالشركة عن طريق الملاحظة والدراسة أي توضيح ماهية الواجبات والمسؤوليات الخاصة بالوظيفة، وتقدير درجة المهارة ومقدار المعلومات ونوع المقدرة المطلوبة في من يشغلها.

**2- توصيف الوظائف:** هو "إعداد وصف تحليلي لكل ما تتضمنه الوظيفة من واجبات ومسؤوليات وسلطات وأساليب في العمل والأداء ومعدلات الأداء من حيث الكم والكيف"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - السعيد بن يمينة، "فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية العاملة في الجزائر و أثره على سلوك العامل"، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر: قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، 2007-2008، ص94.

<sup>2</sup> - علي السلمي، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 2008، ص99.

إن النتيجة المباشرة لعملية توصيف الوظائف هي "بطاقة وصف الوظيفة" (fiche de poste)، وهي عبارة عن نموذج يصف مجموعة من الحقائق المتعلقة بالوظيفة ويتضمن البيانات أو المعلومات التالية:

- ✓ اسم الوظيفة.
- ✓ مهام الوظيفة وأهدافها.
- ✓ الإشراف الواقع على القائم بالعمل.
- ✓ الإشراف الذي يقوم به شاغل الوظيفة.
- ✓ ظروف تأدية الوظيفة.

#### د- خطوات التوظيف:

**1- الاستقطاب:** "هو عملية لتحديد واكتشاف وجذب المرشحين من الأفراد المهتمين والقادرين على شغل الوظائف الشاغرة".<sup>1</sup>

**2- الاختيار:** المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة ما، من حيث درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة.<sup>2</sup>

**3- التعيين:** ويقصد به إلحاق العامل بالعمل في المؤسسة، وذلك في حدود ميزانية الوظائف المدرجة في المؤسسة الحكومية، كما يستهدف التعيين وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، كما يفترض أن تكون التقارير دقيقة حتى يتم من خلالها اتخاذ قرار التعيين.

#### الفرع الثاني : الشروط والضوابط القانونية للتوظيف في الجزائر

تتضمن عملية التوظيف مجموعة من الشروط التي يجب توفرها في الأفراد، الذين سوف يلتحقون بالمنصب المراد شغله، حيث خض المشرع الجزائري التوظيف بإطار قانوني يحكم العملية.

#### أولاً : شروط التوظيف حسب التشريع الجزائري

حسب المادة 74 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 14 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائرية نصت على أن : "يخضع التوظيف لمبدأ المساواة في اللاتحاق بالوظائف العمومية"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، د ب: دار النهضة العربية، 2004، ص 160.

<sup>2</sup> - صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي معاصر، مصر: الدار الجامعية، د.س.ن، ص 03.

<sup>3</sup> - الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائرية، الجريدة الرسمية رقم 46، السنة 43، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 8.



أما المادة 75 من نفس القانون فنصت على شروط لا يمكن توظيف أي كان ما لم تتوفر فيه:

- ✓ أن يكون جزائري الجنسية.
- ✓ أن يكون متمتعا بكافة حقوقه المدنية .
- ✓ أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد شغلها.
- ✓ أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية .
- ✓ توفر شرط السن فحسب المادة 78 يحدد السن الأدنى للالتحاق بوظيفة عمومية جزائرية بثمانية عشر (18) سنة كاملة.

✓ توفر السلامة البدنية، والقدرة الذهنية و كافة المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة.

ومن بين شروط اللإلتحاق بالوظائف العمومية الجزائرية حسب المادة 80 بحيث يتم الالتحاق بهذه الوظائف عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات
- الخضوع للفحص المهني.
- المسابقة عمى أساس الشهادات بالنسبة لبعض الأسلاك.
- ✓ أما المادة 84 فتتص على ضرورة إخضاع المتربص لمدة تربص مدتها سنة.

المادة 85: بعد الانتهاء من مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته .
- إما إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى .
- أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق.

ثانيا- الضوابط الإجرائية للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر:

تقوم الوظيفة العمومية - في الوقت الحالي - في أغلب دول العالم على أساس مبدأ الكفاءة في شغل الوظائف، و يقتضي هذا المبدأ تكافؤ الفرص أمام الجميع للمنافسة في شغل الوظائف العمومية، وأن يقتصر التعيين على الأشخاص الحائزين على الكفاءة المطلوبة، ويتم الحكم على جدارة المتقدم

للوطفية بواسطة أشخاص أو لجان محايدة مستقلة، و أن يوجد معيار واضح تقاس به كفاءة المتقدمين لشغل الوظائف<sup>1</sup>.

وفي هذا الإطار تبني المشرع الجزائري أكثر من صورة للمسابقات للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تتمثل الصورة الأولى في المسابقة على أساس الاختبارات أما الصورة الثانية فتتمثل في المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين بالإضافة إلى المسابقة عن طريق الفحوصات المهنية.

إلا أنه و خلافا للصورة السابقة، قد اعتمد المشرع الجزائري أنماط أخرى للتوظيف تتناسب وطبيعة الوظائف المطلوب شغلها كما هو الحال في اعتماد نظام التوظيف المباشر وكذا طريقة الانتخاب<sup>2</sup>.

### 1- طريقة المسابقة.

تعتبر المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المترشح للوظيفة العامة، بحيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الاختيار و أكثرها شيوعا في الإدارة الحديثة، باعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة<sup>3</sup>.

وقد قام المشرع الجزائري بالإشارة إليها في أحكام المادة 80 من الأمر 06-03 السالف الذكر إلا أنه أحال بيان إجراءاتها وتنظيمها إلى المرسوم التنفيذي 12-194<sup>4</sup>.

#### - كيفية فتح المسابقات والامتحانات:

يتم فتح المسابقات و الامتحانات حسب الحالة بقرار من السلطة التي تملك صلاحية التعيين أو السلطة الوصية بحيث يوضح هذا القرار على الخصوص الأسلاك أو الرتب التي من أجلها تم فتح المسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية بالإضافة إلى نمط التوظيف وعدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل سلك أو رتبة، و كذا الشروط القانونية للمشاركة في المسابقة بالإضافة إلى تاريخ فتح المسابقة و انتهائها، كما يتضمن هذا القرار أيضا تشكيلة لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة .

<sup>1</sup> - أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2011، ص 101.

<sup>2</sup> - الأمر رقم 06-03، (مرجع سابق الذكر)، ص 9.

<sup>3</sup> - محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، مصر: دار الجامعة الجديدة، 1999، ص 146.

<sup>4</sup> - حفيفة قوادري هباز، (مرجع سابق الذكر)، ص 43.

**- إعلان المسابقات والامتحانات:**

وفي ذات السياق يتم إشهار المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية على موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وكذا عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملتصقات أو بكل وسيلة ملائمة، أما فيما يخص الامتحانات و الفحوص المهنية لترقية الموظفين فإنه يجري إلصاقها بشكل واسع في أماكن العمل.

**- آجال إيداع الملفات :**

هذا و يتم إرسال أو إيداع ملفات الترشح للمسابقات و الفحوص المهنية ابتداء من تاريخ إعلانها في الصحافة المكتوبة أو إلصاق الإعلان، حيث تحدد مدة التسجيلات ب 15 يوما على الأقل و 30 يوم على الأكثر ابتداء من تاريخ أول إعلان.

**- كيفية استقبال ملفات المترشحين :**

و يؤدي إرسال أو إيداع الملفات إلى تسجيلها وفقا للترتيب الزمني لاستقبالها، و ذلك في دفتر خاص مرقم و مؤشر عليه يفتح خصيصا لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية، و يترتب على ذلك تسليم وصل استلام يحدد على وجه الخصوص اسم المترشح و لقبه و عدد الوثائق الموجودة في الملف و طبيعتها، ثم يتم بعد ذلك إعداد قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في مسابقات التوظيف من طرف لجنة تتأسسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، حيث يمكن للمترشحين غير المقبولين في المسابقة تقديم طعن لدى السلطة التي لها سلطة التعيين، و التي يتعين عليها البت في هذا الطعن خلال أجل أقصاه 05 أيام قبل تاريخ إجراء المسابقة.

**-آجال إجراء المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية:**

طبقا لنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 السالف الذكر، تجرى الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية في أجل أقصاه 4 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة 11 من نفس المرسوم، و يمكن تمديد هذا الأجل بمدة شهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على الإدارة أو المؤسسة المعنية و في حالة عدم إجراء المسابقة بعد فوات هذه الآجال يصبح مقرر فتح هذه المسابقات أو الامتحانات باطلا، و يتم إعلام المترشحين بذلك بأية وسيلة ملائمة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 12-194، مؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، الجريدة الرسمية رقم 06، السنة 49، الصادرة بتاريخ 03 مايو 2012، ص 13.

### -الناجحون في المسابقات:

يعد المترشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 20/10، دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 20/05، ناجحين في اختبارات الوصول للمسابقات والاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، وفي حالة ما إذا كانت المسابقة تتضمن اختبارات شفوية تكميلية تستدعي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية الذين نجحوا في امتحانات القبول لإجراء الامتحانات الشفهية في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الاختبارات .

### -تبليغ الناجحين و آجال التحاقهم:

في ذات السياق تحدد قائمة الناجحين في المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية من بين المترشحين الحاصلين على معدل يساوي 20/10 على الأقل دون الحصول على علامة إقصائية، في حين تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة بغض النظر عن قيمة المعدل العام.

بعد ذلك يتعين على كل متشرح ناجح في مسابقة أو امتحان أو فحص مهني أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، و يلتحق حسب الحالة بمنصب تعيينه أو مؤسسة التكوين في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بمقرر التعيين أو القبول في تكوين المعني، حيث أنه بانقضاء هذا الأجل يفقد المترشح المعني الحق في الاستفادة من نجاحه في المسابقة أو الامتحان، و يستبدل اسمه بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين باسم المترشح الوارد في القائمة الاحتياطية حسب الترتيب.

## 2-الطرق الأخرى للتوظيف:

### -طريقة الانتخاب:

تعتمد هذه الطريقة على اختيار الناخبين لأحد المرشحين لشغل الوظيفة الشاغرة، و هذا الأسلوب رغم أنه يتفق مع مفهوم الديمقراطية، إلا أنه يتلاءم أكثر مع شغل المناصب السياسية كاختيار رئيس الجمهورية أو رؤساء و أعضاء المجالس المنتخبة و المحلية، إلا أنه يجدر الإشارة إلى أن شغل الوظيفة العامة عن طريق الانتخاب يعتبر أسلوب غير ملائم، لما في هذا الأسلوب من عيوب تتلخص في عدم قدرة الناخب على اختيار أفضل العناصر لشغل الوظيفة لأنه سوف يتأثر بالحملة الانتخابية ، وتجدر الإشارة إلى أن الإطار القانوني المنظم لعملية التوظيف عن طريق الانتخابات يتمثل في القانون

العضوي 12-01 المتعلق بالانتخابات، والذي تضمن العديد من الأحكام ذات الصلة باختيار الموظفين لشغل المناصب العمومية المعنية، ومن بين هذه الأحكام ما تضمنته المادة 78 منه<sup>1</sup>.

#### طريقة التوظيف المباشر:

يدخل هذا النمط ضمن التوظيف على أساس الشهادات، أي دون الحاجة إلى إجراء مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف، وقد نصت المادة 80 من الأمر 06-03 فقرة 04 على مايلي:

"التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"<sup>2</sup>، يخص هذا النوع من التوظيف الأشخاص الذين تابعوا دراساتهم في المدارس المؤهلة قانونيا مثل: الأشخاص الذين تابعوا دراساتهم في المدرسة الوطنية لإدارة أو المدرسة العليا للضمان الاجتماعي.

كما يقصد بهذه الطريقة قيام جهة الإدارة بإنشاء مدارس و معاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية فنيا و علميا، و نظرا لكثرة عدد المتقدمين فإن المدارس و المعاهد تضع شروطا للالتحاق بها تتعلق بالمؤهلات الدراسية و اللياقة الصحية و الأدبية و السن حتى يلتحق بالمدرسة أو المعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف، حيث تلتزم الدولة بتعيين خريجي هذه المدارس و المعاهد، ولذلك يجب تحقيق التناسب بين عدد المقبولين بالمدارس و المعاهد و عدد الوظائف الشاغرة التي تستوعب هؤلاء الخريجين وذلك من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، و تعمل هذه المؤسسات بموجب اتفاقات تربطها مع المؤسسات و الإدارات العمومية، و يمكن على سبيل الاستثناء توسيع هذه الكيفية من التوظيف المباشر إلى المترشحين الحاصلين على الشهادات و المؤهلات المطلوبة من قبل القوانين الأساسية بكل إدارة عمومية، وهذا في حالة إحداث سلك جديد أو لتوفير احتياجات استثنائية.

<sup>1</sup> - حفيظة قوادري هباز، (مرجع سابق الذكر)، ص 45.

<sup>2</sup> - أمر رقم 06-03، (مرجع سابق الذكر)، ص 9.

ثالثا : الضوابط القانونية للتوظيف في القطاع الاقتصادي

(1)-الإطار العام: بالرجوع للمادة الثانية من القانون 04-19 فإن نشاط التنصيب ومراقبة التشغيل، مهمة المرفق العمومي في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة<sup>1</sup>، والمقصود بالمرفق العمومي للتشغيل هنا هي الوكالة الوطنية للتشغيل حسب المادة 7 من نفس القانون، لكن المادة 9 أجازت مساهمة الهيئات الخاصة المعتمدة من قبل الوزير المكلف بالتشغيل، بعد رأي لجنة وزارية مشتركة، حيث وحسب المادة العاشرة، يجب على هذه الهيئات أن تبرم اتفاقية مع الوكالة الوطنية للتشغيل.

فيما نصت المادة 6 من نفس القانون على مجانية تنصيب طالبي العمل، وأن تحظى عروض العمل بنشر واسع، أما عن شروط تلبية عرض العمل من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل فقد حدد في المادة 14 ب 21 يوما (أي مدة معالجة العرض من طرف الوكالة)، وقد تم تعديل المادة مؤخرا في سنة 2019 حيث خفضت الأجل ل 5 أيام، حيث وبعد تجاوز هذه المدة يمكن للمستخدم التوظيف بطريقة مباشرة مع إعلام الوكالة بذلك، وقد اشترطت المادة 17 من القانون 04-19 التسجيل لكل طالب عمل في الوكالة المؤهلة.

(2)-مراقبة التشغيل : حيث وحسب المادة 18 من القانون 04-19 يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة بالمنصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها، أما المادة 19 من نفس القانون فقد نصت على وجوب إرسال المستخدم للوكالة المؤهلة للمعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة و التوظيفات التي قاموا بها، حيث يعاين مفتشو العمل و يسجل المخالفات لأحكام هذا القانون.

يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 و19 من القانون 04-19 بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه فيما يخص المادة 18، وعن كل توظيف أو احتياج من اليد العاملة لم يرسل إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتنصيب وذلك حسب المادة 24 و25.

<sup>1</sup> - القانون رقم 04-19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية رقم 83، السنة 41، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004، ص8.

## المطلب الثاني : المرفق العمومي للتشغيل في الجزائر

بعد استقلال الجزائر أنشأت الدولة المرفق العمومي للتشغيل و المتمثل في الديوان الوطني لليد العاملة حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف آليات التشغيل، ويدخل هذا ضمن السياسة التشغيلية العامة في الجزائر، وقد استوجبت التطورات إنشاء العديد من المرافق الأخرى لسد الطلب المتزايد على الشغل، ومنه سيتم معالجة هذا العنصر المهم في الدراسة من خلال التعرّيج على الوكالات والمؤسسات المهمة بجانب التشغيل .

### الفرع الأول : الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

أنشأ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.<sup>1</sup>

يعد الديوان الوطني لليد العاملة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري منذ سنة 1971 بأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ليتغير اسمه سنة 1990 ويصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-259 مؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1990.

وفي نهاية سنة 2006، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها (مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية) بالإضافة إلى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات.

### أولا : الإطار القانوني والهيكل للوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

**(1)-تعريف الوكالة :** تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره، و تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل.

**(أ)- الإطار القانوني للوكالة :** تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل

<sup>1</sup> -الوكالة الوطنية للتشغيل، نبذة تاريخية عن المرافق العمومية للتشغيل، متوفر على الرابط التالي: <http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>، تاريخ الزيارة (2021/01/10).

والضمان الاجتماعي ، كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة.

(ب)-الإطار الهيكلي للوكالة : هيكلها تتكون الوكالة من :

#### -المديرية العامة

يتمثل دور المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هيكلها الخارجية أين يتم معالجتها.

#### -الوكالات الجهوية للتشغيل:

يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات<sup>1</sup>. وتعد جسر امتداد بين المديرية العامة والهيكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية) وتهدف إلى:

- ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة و الهياكل الخارجية.

- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي تواجهها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

#### -الوكالات الولائية للتشغيل (AWEM)

تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها

سواء من طالبي العمل أو المستخدمين وتتخلص مهامها فيما يلي:

البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص "مصلحة

طالبي العمل"المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة

- تنفيذ الأجهزة و البرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين.

- تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية: معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل.

المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 09، السنة 43، الصادرة بتاريخ 19 فبراير 2006، ص25.



## -الوكالات المحلية(ALEM)

تعتبر كملاحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة، تأتي الوكالات المحلية في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل، و تكون على مستوى الدوائر أو البلديات، تتخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل إلى السكان المقيمين.

### ثانيا : أجهزة الوكالة الوطنية للتشغيل

عرفت الوكالة الوطنية للتشغيل عديد البرامج لتخفيف البطالة و تنشيط سوق الشغل منها ما كان

مؤقتا ومنها من لا يزال مستمرا ليومنا وتتمثل في ما يلي :

**(1)- عقود ما قبل التشغيل(الإدماج) :** يهدف هذا الجهاز، المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-

126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديریات

الولائية للتشغيل\*، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى :

- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب ، لاسيما عبر برامج تكوين-تشغيل وتوظيف<sup>1</sup>.

### أ-فئات الجهاز من طالبي العمل:

- الفئة الأولى:(CID) عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين.
- الفئة الثانية:(CIP) عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني.
- الفئة الثالثة: (CFI)عقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل<sup>2</sup>.

### - تبرم عقود الإدماج بين :

1 - المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل).

2 - المستخدم أو الهيئة المكونة.

3 - المستفيدين.

\* - لمعلومات أكثر حول عقود ما قبل التشغيل يرجى العودة للملحق رقم (01) الصفحة 72.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية رقم 22، السنة 45، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008، ص 20.

<sup>2</sup> - علي دريدي، "سياسة التشغيل في الجزائر في ظل التعددية الحزبية (1990-2019)"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة: العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة، 2019، ص33.

– مدة عقود الإدماج:

- ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية.
- سنة (1) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.
- ستة (6) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.
- سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.

أ- شروط التأهيل لطالبي العمل:

- أن يكون طالب شغل مبتدئ.
- أن يكون ذو جنسية جزائرية.
- أن يتراوح سنه بين 18 و 35 سنة.
- أن يكون حائزا على الشهادات ومثبت لمستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية.
- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.
- يمكن استثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16 سنة، شريطة أن يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجزا في سوق التشغيل<sup>1</sup>.

ج- عدد المستفيدين الممكن تخصيصه لكل مستخدم:

يجب أن لا يتعدى عدد المستفيدين:

- 15 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الشمال والهضاب العليا.
- 25 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الجنوب.
- يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث نشاطات، الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين إثنين - لا يمكن للمستخدمين الذين لم يشغلوا 25% على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم، الاستفادة من تخصيصات جديدة من الشباب طالبي العمل المبتدئين في إطار هذا الجهاز<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 08-126، (مرجع سابق الذكر)، ص 21.

<sup>2</sup> - المرسوم تنفيذي رقم 13-142، مؤرخ في 10 أبريل 2013، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 08-126 مؤرخ في 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية رقم 21، السنة 50، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2013، ص 17.

د- التزام الدولة تجاه فئة عقود ما قبل التشغيل:

عرفت فئة عقود ما قبل التشغيل حركية غير معتادة نهاية سنة 2011م، حيث طرحت أسئلة كثيرة حول مصير هاته الفئة و خصوصا بعد انقضاء مدة العقد المحددة بثلاث سنوات، بعدها ظهرت أصوات تنادي بالثبوت في مناصب عمل دائمة، حيث بقيت مطالب هاته الفئة تتأرجح تارة بين التجاهل التام وتارة أخرى بالعودة، لغاية نهاية سنة 2019م، و بالتحديد في 8 ديسمبر تاريخ صدور المرسوم التنفيذي 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 يتضمن إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات، القاضي بتقسيم هاته الفئة لثلاث دفعات حسب سنوات الخبرة<sup>1</sup> وعلى مدى ثلاث سنوات (2019.2020.2021).

(2) - عقد العمل المدعم:

أ- التعريف بعقد العمل المدعم:

يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ويدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة<sup>2</sup>، يتقاضى الشباب طالبي الشغل المبتدئين الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة.

تساهم الدولة في أجر المنصب لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة محددة:

- 12.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للجامعيين.
- 10.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للتقنيين السامين<sup>3</sup>.
- 8.000 دج/ صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني.
- أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج المؤسسة، فنقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج/ صاف للشهر لمدة سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 19-336، المؤرخ في 8 ديسمبر 2019، يتضمن إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات، الجريدة الرسمية رقم 76، السنة 56، الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 2019، ص 23.

<sup>2</sup> - القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، بمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17، السنة 27، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 11-105، مؤرخ في 06 مارس 2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل، متعلق بجهاز المساعدة على الإدماج، الجريدة الرسمية رقم 14، السنة 48، الصادرة بتاريخ 06 مارس 2011، ص 25.

ب- التدابير التحفيزية للتوظيف:

يستطيع المستخدم في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري أو في المؤسسات الخدماتية وقام بتوظيف طالب شغل من ستة (6) إلى اثني عشرة (12) شهرا، في هذه الحالة تكون حصة الاشتراك كالتالي:

1/ 20% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل .

2/ 18% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ .

3/ 16% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب .

- كذلك هناك تخفيضات لرب العمل، يستطيع المستخدم الاستفادة لمدة ثلاثة (03) سنوات من إعانة شهرية للشغل، عن كل توظيف عندما يكون عقد العمل المبرم غير محدد المدة.<sup>1</sup>

يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاشتراكات الإجمالية للضمان الاجتماعي لمدة يمكن أن تصل إلى ثلاثة (3) أشهر.<sup>2</sup>

الفرع الثاني : أجهزة دعم و إنشاء المشاريع

بغرض خلق المؤسسات المصغرة و متابعة الشباب من حملة المشاريع قامت الدولة بخلق مرافق لدعم و تمويل المشاريع المستحدثة، و ذلك من خلال ثلاث مرافق تمثلت في الوكالة الوطنية لدعم وتمنية المقاولاتية(ANADE) و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) و الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM).

أولا : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

في إطار البرامج المختلفة المبادر بها من طرف السلطات العمومية والمكرسة لمحاربة البطالة والتهميش، يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات لفائدة البطالين أصحاب المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة، بالإضافة إلى مهامه الأصلية بعنوان التأمين عن البطالة.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 07-386، مؤرخ في 5 ديسمبر 2007، يحدد مستوى وكيفية منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية رقم 77، السنة 44، الصادرة بتاريخ 9 ديسمبر 2007، ص 24.

<sup>2</sup> - القانون رقم 06-21، مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل، الجريدة الرسمية رقم 80، السنة 43، الصادرة بتاريخ 11 ديسمبر 2006، ص 6.

**1)- التعريف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :** يوضع الصندوق تحت تصرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، يتكون هذا الصندوق إلى جانب المديرية العامة الموجودة في العاصمة من مصالح مركزية و مصالح محلية مهيكلة في شكل وكالات جهوية و أخرى محلية.

**ا) -نشأة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :** أنشئ سنة 1994 ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة<sup>1</sup>، الغرض منه هو التكفل بالعمال المسرحين من مناصب عملهم لأسباب اقتصادية يستفيدون من نظام التأمين على البطالة، والأجراء المنتمون إلى القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، إما في إطار التقليل أو إنهاء نشاط المستخدم، إلا أنه يستثنى من مجال الاستفادة الفئات المذكورة في نصوص المواد (3و4و5) من المرسوم التشريعي 94-111<sup>2</sup>.

**ب)- شروط الالتحاق :** يجب على كل شخص مهتم بالجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أن يستوفي الشروط الآتية<sup>3</sup>:

- أن يبلغ من العمر ما بين 30 و 50 سنة.
- أن يكون من جنسية جزائرية.
- أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجور أو يمارس نشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة. (بالنسبة لهذا الشرط والذي يليه ينتظر في قادم الأيام الإفراج عن مراسيم تنظيمية، تلغي شرط البطالة والتسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل، بذلك تصبح إمكانية إنشاء مشروع حتى للموظفين إذا كان ذلك لا يتنافى والقوانين المنظمة للقطاع التابعين له).
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب شغل أو أن يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- أن يتمتع بمؤهل مهني و/أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 94-188، المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية رقم 44 ، السنة 31، الصادرة في 07 جويلية 1994، ص 5.

<sup>2</sup> - المرسوم التشريعي رقم 94-11، المؤرخ في 26 ماي 1994، ينص على التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية رقم 34، السنة 31، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994، ص 13.

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 10 - 158، المؤرخ في 20 جوان 2010، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين المشاركين البالغين من العمر بين الخامسة والثلاثين (35) والخمسين (50) سنة ومستوياته، الجريدة الرسمية رقم 39، السنة 47، الصادرة بتاريخ 23 جوان 2010، ص 16.

- تقديم مساهمة شخصية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- أن لا يكون قد استفاد من تدابير إعانة بعنوان إحداث النشاط.<sup>1</sup>

## (2) - صيغ التمويل المقترحة :

وضع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة عدة صيغ لتمويل المشاريع حسب قدرة حاملي المشاريع، فهناك مشاريع تحتاج أموال تحتاج تمويلًا بنكيًا فيما تكتفي بعض المشاريع بتمويل الصندوق وحامل المشروع فقط.

(أ) - التمويل الثلاثي : يتضمن تمويل البنك و الصندوق ودفع مساهمة شخصية حسب النسب التالية<sup>2</sup>:

- اقل من 05 مليون دينار جزائري.

- مساهمة البنك: 70%

- مساهمة الصندوق: 29%

- مساهمة حامل المشروع: 1%

- أكثر من 5 مليون دينار جزائري و اقل من 10 مليون دينار جزائري:

- مساهمة البنك: 70%

- مساهمة الصندوق: 28%

- مساهمة حامل المشروع: 2%

(ب) - التمويل الذاتي : وهو أن يدفع صاحب المشروع كل أعباء المشروع أي أن تكون مساهمته

الشخصية بنسبة 100 % مقابل الحصول على الامتيازات الضريبية والجبائية.

(3) - الإعانات والامتيازات الممنوحة : تطبق نفس الإعانات المالية والامتيازات الجبائية الممنوحة بعنوان

إحداث المؤسسة المصغرة، على توسيع قدرات الإنتاج، ماعدا الإعانات الثلاثة الإضافية: المكاتب

الجماعية والإيجار و الورشات المتنقلة.

➤ خلال مرحلة إنجاز الاستثمار :

-إعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للاكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.

- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات .

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 04-02، مؤرخ في 3 جانفي 2004، يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر بين الخامسة والثلاثين (35) و الخمسين (50) سنة ومستوياتها، الجريدة الرسمية رقم 03، السنة 41، الصادرة بتاريخ 11 جانفي 2004، ص 6.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 11-104، المؤرخ في 6 مارس 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 مؤرخ في 3 جانفي 2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر بين الخامسة والثلاثين (35) والخمسين (50) سنة ومستوياتها، الجريدة الرسمية رقم 14، السنة 48، الصادرة بتاريخ 6 مارس 2011، ص 22.

➤ خلال فترة الاستغلال :

هناك امتيازات ضريبية ممنوحة لمؤسساتكم المصغرة لمدة ثلاثة سنوات(03) ابتداء من انطلاق نشاطكم<sup>1</sup>.

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة "3 سنوات ، 6 سنوات أو 10 سنوات" حسب موقع المشروع ، ابتداء من تاريخ انجازها.

- إعفاء كامل من الضريبة الجزافية الوحيدة IFU ، لمدة " 3 سنوات ، 6 سنوات أو 10 سنوات " حسب موقع المشروع ، ابتداء من تاريخ استغلاله.

- 5% للنشاطات المنتجة و بيع الأملاك، و 12% للنشاطات الأخرى.

- عندما تخلق المؤسسة المصغرة على الأقل ثلاثة (3) مناصب عمل في فتر غير محددة المدة، تمتد فترة الإعفاء لسنتين (2).<sup>2</sup>

- الإعفاء من كفالة حسن التنفيذ عندما يتعلق موضوع المؤسسة المصغرة بالإطعام في المنشآت الثقافية.

- الإعفاء من الضريبة العقارية على البناءات و البناءات الإضافية تمتد إلى 10 سنوات إن كان ذلك النشاط في الجنوب ، و 6 سنوات بالنسبة للنشاطات الموجودة في الهضاب العليا.

ثانيا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: (ANGEM)

يعتبر القرض المصغر بمثابة أداة لمحاربة الهشاشة حيث يسمح لفئة الأشخاص المحرومين من تحسين ظروف معيشتهم، و هذا من خلال استحداث أنشطتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على المداخل.

**(1)- الإطار القانوني للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: (ANGEM) :** عقب التوصيات المنبثقة عن الملتقى الدولي خلال ديسمبر عام 2002 حول " التجربة الجزائرية في القرض المصغر " تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM. وفقد أنشأت الوكالة بموجب:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 05-470، المؤرخ في 12 ديسمبر 2005، المحدد لطرق تنفيذ الامتيازات الضريبية و الجمركية المخصصة لاستثمارات البطالين ذوو المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة) ، الجريدة الرسمية رقم 81، السنة 42، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2005، ص3.

<sup>2</sup> - القانون رقم 06-21، (مرجع سابق الذكر)، ص 6.

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي 04-14، (مرجع سابق الذكر)، ص8.

➤ المرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر .

➤ المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المؤرخ في 22 مارس 2011، المتعلق بجهاز القروض المصغرة .

➤ المرسوم التنفيذي رقم 11-134 المؤرخ في 22 مارس 2011 والمعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-15 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة .

➤ المرسوم التنفيذي رقم 04-16 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء و تحديد هيكل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة .

(2) - شروط التأهيل للاستفادة من القرض المصغر: وتتمثل شروط التأهيل المصغر فيما يلي :

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق .
  - عدم امتلاك دخل أو مداخيل غير ثابتة و غير منتظمة .
  - إثبات مقر الإقامة .
  - التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب انجازه .
  - عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما .
  - القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر ب 1 % من الكلفة الإجمالية للنشاط<sup>1</sup> .
  - دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة .
  - الالتزام -حسب جدول زمني محدد- بتسديد:
1. القرض للبنك

مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

(3) - صيغ التمويل والامتيازات: وضعت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عدة صيغ للتمويل كما

رافقها منح عدة امتيازات .

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 04-15، المؤرخ في 22 جانفي 2004، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 6، السنة 41، الصادرة بتاريخ 25 جانفي 2004، ص 13.



أ)- المرافقة و التمويل :

- تضمن الوكالة الدعم و النصح و المساعدة التقنية فضلا عن مرافقة مجانية للمقاولين أثناء تنفيذ أنشطتهم.
- يمنح القرض البنكي بدون فوائد.
- يمكن منح سلفة بدون فوائد قدرها 29 % من الكلفة الإجمالية في نمط التمويل الثلاثي، لاقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط، والتي لا تتجاوز 1.000.000 دج<sup>1</sup>.
- تمنح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع و التي لا يمكن أن تفوق مئة ألف دينار جزائري 100.000 دج، و قد تصل هذه الكلفة إلى مائتين و خمسين ألف دينار جزائري 250.000 دج.

تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إطار جهاز القرض المصغر على تسيير صيغتين للتمويل انطلاقا من سلفة صغيرة بدون فوائد تمنحها الوكالة و التي لا تتجاوز 100.000 دج، وقد تصل إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب، إلى قروض معتبرة لا تتجاوز 1.000.000 دج<sup>2</sup> موجهة لخلق نشاطات و التي تستدعي تركيبا ماليا مع إحدى البنوك.

ب)- الامتيازات الجبائية :

- إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي و الضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث (3) سنوات.
- إعفاء من الرسم العقاري على البنائيات 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 المقاولين.
- يمكن الاستفادة من الإعفاء الضريبي على القيمة المضافة، مقتنيات مواد التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار الخاص بالإنشاء.
- تخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، وكذا من الرسم على النشاط المهني 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%.

<sup>1</sup>- المرسوم الرئاسي رقم 11-133، المؤرخ في 22 مارس 2011، يتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية رقم 19، السنة 48، الصادرة بتاريخ 17 مارس 2011، ص 6.

<sup>2</sup>- (نفسه)، ص 6.

- السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 25%.

تحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5%.

## خاتمة الفصل :

توصلنا في ختام هذا الفصل المتعلق بسياسة التشغيل بالجزائر إلى أن :

-التشغيل في أبسط تعريف له هو : ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفؤة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة.

- سياسة التشغيل مرتبطة بمفهومين أساسيين هما التشغيل والبطالة .

- تعتبر البطالة مشكلة اقتصادية ونفسية واجتماعية وأمنية وسياسية.

-وتوصلنا أيضا إلى أن الجزائر كغيرها من الدول اعتمدت على مبدأ المساواة والكفاءة من خلال التشريعات التي لم تخرج عن هذه القاعدة، لكنها فصلت بين الوظيفة العمومية التي حددت الالتحاق بها بطريقة دقيقة عكس القطاع الاقتصادي العمومي منه أو الخاص.

-أما فيما يخص سياسة الجزائر التشغيلية للتقليل من البطالة عموما فقد تمحورت في هذا المجال في إنشاء مرافق عمومية تمثلت في: الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM) و الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(CNAC) والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM). حيث لكل منها هيكله العام وشكله الخاص و أهدافه الخاصة، إلا أن كل هذه المرافق تدخل في إطار السياسة التشغيلية من خلال التمويل لخلق مناصب وهذا لمواجهة البطالة.

# الفصل الثاني:

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

بغداد

و إشكالات خلق مناصب

شغل

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

### مقدمة الفصل :

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية أداة لإنشاء المشاريع على المستوى الوطني بشكل عام ، حيث عرفت عدة تغييرات ساهمت في الوصول لما هي عليه الآن ، فقد مرت بمحطات عديدة سواء من خلال التسمية التي تم تغييرها في نهاية سنة 2020 لما كانت عليه سابقا أي الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، أو من خلال صيغ التمويل التي لم تستقر عند صيغة واحدة منذ نشأة الوكالة ، وحتى من حيث شروط الاستفادة التي عرفت عدة تغييرات هي الأخرى ، لذلك سنحاول من خلال هذا الفصل تحليل الوكالة الوطنية بشكل عام والتخصص أكثر على مستوى فرع غرداية والذي سنحلل فيه مستويات دعم المشاريع ومناصب الشغل المحلية وذلك من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول : لمحة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)

المبحث الثاني : دراسة تحليلية لوكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية على مستوى المساهمة في المشاريع ومناصب العمل

المبحث الثالث : تقييم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية

## المبحث الأول: لمحة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

### (ANADE)

منذ ظهور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية كانت النظرة شاملة ، حيث اعتمدت الدولة الجزائرية على إنشاء فروع في كل الولايات، ومنه فإن الوكالة تأخذ شكل المؤسسة من الجانب الهيكلي ولها قوانينها الخاصة بالتمويل والتعامل معها بالنسبة لحاملي المشاريع ، وهذا ما سيتم تحليله ضمن هذا الجزء من الدراسة.

## المطلب الأول: النشأة والشروط العامة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

### (ANADE)

مرت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بعدة محطات وعرفت عدة تحديثات قبل وصولها لما هي عليه اليوم ، شملت التسمية والشروط العامة وكذا صيغ التمويل، ولمعرفة مدى مساهمة الوكالة لسياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر سنقوم بعرض النشأة و ظروفها وشكل التمويل والذي هو الجانب الأكثر أهمية بالنسبة لطالبي العمل.

## الفرع الأول : نشأة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)

أنشأت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب<sup>1</sup>، تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، والملاحظ أن التسمية حسب المرسوم أعلاه تختلف عن العنوان وهذا راجع لتغييرها مؤخرًا طبقًا للمرسوم التنفيذي 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 يعدل يتم المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي و تغيير تسميتها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم 52، السنة 33، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص12.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 20-329، المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 يعدل يتم المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، والمتضمن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي و تغيير تسميتها، الجريدة الرسمية رقم 70، السنة 57، الصادرة بتاريخ 25 نوفمبر 2020، ص9.

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

### الفرع الثاني : شروط وصيغ التمويل لاستثمار الإنشاء في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية

#### المقاولاتية (ANADE)

مرت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بعدة صيغ منذ تأسيسها كما عرفت تعديلات عدة في شروط التأهيل، آخرها سحب شرط البطالة من الاستفادة من المشاريع، ويعد التعرّيج على هذا الجانب مهما ومرتبطا بمدى الانفتاح الأكثر على طالبي التمويل.

#### أولا : شروط التأهيل لاستثمار الإنشاء

- أن يتراوح سنه بين 19 و 35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء).
- أن يكون لديه تأهيل مهني و/أو ملكات معرفية معترف بها<sup>1</sup>.
- أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.

#### ثانيا: الصيغ المقترحة لتمويل المشاريع

طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، يتوفر البنك أو المؤسسة المالية المعنية لمعالجة ملف القرض على أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداعه لدى مصالحها\*، يمكن للشباب ذوو المشاريع عندما تكون ملفاتهم محل رفض نهائي من طرف اللجنة تقديم ملف استثمار جديد للجنة<sup>2</sup>.

#### أ- التمويل الثلاثي:

حيث يتضمن تمويل البنك و الوكالة ودعم مساهمة شخصية حسب النسب التالية<sup>3</sup>:

مساهمة البنك: 70%

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 96-297، مؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يحدد شروط الإعانة المقدمة لصاحب المشروع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 52، السنة 33، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص16.

\* - لمعلومات أكثر حول المؤسسة المالية المعنية يرجى الإطلاع على الملحق رقم (02) الصفحة 74.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 03-290، المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 54، السنة 40، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 2003، ص10.

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 20-374، المؤرخ في 16، ديسمبر المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 77، السنة 57، الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020، ص11.

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

مساهمة الوكالة: 25% - 20% - 18% - 15% (حسب الحالة والمنطقة)  
المساهمة الشخصية: 5% بالنسبة للبطالين و 10% 12% - 15% بالنسبة للموظفين أو حاملي السجل التجاري 10% للجنوب و 12% للهضاب و 15% للشمال.

### ب- التمويل الثنائي

يحل صاحب المشروع محل البنك بالإضافة لمساهمته الشخصية وتصبح النسب:

• المستوى الأول : كانت تكلفة المشروع أقل من 5 مليون دج.

- مساهمة الوكالة: 29%

- المساهمة الشخصية: 71%

• المستوى الثاني: تكلفة المشروع أكبر من 5 مليون و أقل من 10 مليون دج.

- مساهمة الوكالة: 28%

- المساهمة الشخصية: 72%

ج- التمويل الذاتي : وهو أن يدفع صاحب المشروع كل أعباء المشروع أي أن تكون مساهمته

الشخصية بنسبة 100 % مقابل الحصول على الامتيازات الضريبية والجبائية.

### الفرع الثالث: الامتيازات الضريبية الممنوحة :

بغرض تشجيع الشباب حاملي المشاريع على تجسيد أفكارهم على أرض الواقع و تخفيف العقبات المالية أقرت الدولة جملة من الإعفاءات الضريبية في فائدة أصحاب المؤسسات المصغرة تتمثل فيما يلي:  
أولاً: خلال فترة إنجاز الاستثمار\* :

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للاكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي<sup>1</sup>.

- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات .

### ثانياً: خلال فترة الاستغلال:

هناك امتيازات ضريبية ممنوحة لمؤسساتهم المصغرة لمدة ثلاثة سنوات (03) ابتداء من انطلاق نشاطهم.

\*- لمعلومات أكثر يرجى الإطلاع على الملحق رقم (03) الصفحة 75.

<sup>1</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 13-253، مؤرخ في 2 جويلية 2013، يعدل المرسوم التنفيذي 03-290 المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2011 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 30، السنة 50، الصادرة بتاريخ 7 جويلية 2013، ص 13.



## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاوالاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة “3 سنوات ، 6 سنوات أو 10 سنوات” حسب موقع المشروع ، ابتداء من تاريخ إتمامها.
- إعفاء كامل من الضريبة الجزافية الوحيدة IFU ، لمدة ” 3 سنوات ، 6 سنوات أو 10 سنوات “حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ استغلالها.
- 5 % للنشاطات المنتجة و بيع الأملاك، و 12 % للنشاطات الأخرى.
- الإعفاء من كفالة حسن التنفيذ عندما يتعلق موضوع المؤسسة المصغرة بالإطعام في المنشآت الثقافية.
- الإعفاء من الضريبة العقارية على البناءات و البناءات الإضافية تمتد إلى 10 سنوات أن كان ذلك النشاط في الجنوب، و6 سنوات بالنسبة للنشاطات الموجودة في الهضاب العليا\*.
- عندما تقوم المؤسسة المصغرة بخلق ثلاثة مناصب عمل غير محددة المدة فان مدة الإعفاء تمدد لسنتين
- غير أن المستثمرين - الأشخاص الطبيعيين الخاضعين للضريبة الجزافية الوحيدة - يبقون مدينين بدفع الحد الأدنى للضريبة الموافق لنسبة 50 %، من المبلغ المنصوص عليه في قانون الضرائب المباشرة والمقدر ب10000 دج، بالنسبة لكل سنة مالية ، مهما يكن رقم الأعمال المحقق.
- تخفيض بنسبة 100% من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في كل قطاعات النشاطات<sup>1</sup>.
- \* الاستفادة من تخفيض الضريبة الجزافية الوحيدة المستحقة عند نهاية مرحلة الإعفاء، وذلك خلال الثلاث “3 سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي:
- 70 % بالنسبة للسنة الأولى من الإخضاع الضريبي.
- 50 % بالنسبة للسنة الثانية من الإخضاع الضريبي
- 25 % بالنسبة للسنة الثالثة من الإخضاع الضريبي
- لا يمكن للمقاولين المستثمرين الاستفادة إلا من جهاز واحد (1) لدعم التشغيل، ولا يطبق هذا الحكم عندما بنص الجهاز على توسيع قدرة الإنتاج.

\* - لمعلومات أكثر يرجى الإطلاع على الملحق رقم (05) الصفحة 78.

<sup>1</sup>-المرسوم التنفيذي رقم 13-253،(المرجع سابق الذكر)، ص 13.

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاوالتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

لا يمكن للمقاولين الذين استفادوا من الامتيازات الجبائية، في إطار مختلف أجهزة دعم التشغيل المذكورة في المادة أعلاه، الاستفادة من جهاز دعم الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار إلا بعد:

- انتهاء فترة الإعفاء فيما يخص مرحلة الاستغلال، الممنوحة في إطار نظام جهاز دعم التشغيل.
- التخلي عن امتيازات جهاز دعم التشغيل.

### المطلب الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية ودعم المؤسسات الصغيرة

#### والمتوسطة

تعد الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية أداة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، حيث لم يستقر الاتفاق على تعريف واحد لهذه الأخيرة من قبل المنظمات المختصة والقوانين، هذا من جهة ومن جهة أخرى لابد من تحديد خصائص هذه المؤسسات حتى لا تختلط مع باقي أشكال المؤسسات الأخرى .

#### الفرع الأول : التعريف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

اختلفت الآراء حول تحديد مفهوم واضح ودقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، إذ يعد أمرا في غاية الصعوبة ولا يوجد اتفاق على تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنتمي إليها مختلف أنشطة الاقتصاد الوطني الإنتاجية والخدمية، كما أن مفاهيمها تختلف من دولة إلى أخرى باختلاف إمكاناتها وقدراتها وكذا ظروفها الاقتصادية والاجتماعية.

#### أولا : أسباب اختلاف مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن من أهم الأسباب التي أدت إلى اختلاف مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتمثل في<sup>1</sup>:

- (1) - **اختلاف درجات النمو** : إن التفاوت في درجة النمو يقسم العالم إلى مجموعات متباينة، أهمها البلدان المتقدمة الصناعية والبلدان النامية، و ينعكس هذا التفاوت على مستوى تطور التكنولوجيا المستعملة في كل دولة، و أيضا في وزن الهياكل الاقتصادية ويترجم ذلك في اختلاف النظرة إلى هذه المؤسسات والهياكل من بلد إلى آخر، فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة في اليابان أو في الولايات المتحدة

<sup>1</sup> - أسماء، زراية، آثار سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود ومالية المؤسسات، جامعة : منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2011، ص 07.

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

الأمريكية يمكن اعتبارها متوسطة أو كبيرة في الجزائر أو المغرب، فانطلاقا من هذه النظرة نصل إلى أن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف من بلد إلى آخر، الأمر الذي يفسر غياب تعريف موحد صالح في جميع الدول.

(2) - **اختلاف النشاط الاقتصادي:** أمام اختلاف النشاط الاقتصادي يختلف التنظيم الداخلي والهيكل المالية للمؤسسات الاقتصادية، فهناك مثلا مؤسسات صناعية تحتاج في عملية إنتاج السلع والخدمات إلى استثمارات ضخمة، وطاقات مالية وعمالة كبيرة، و طاقة عمالية محدودة مع هيكل تنظيمي وتسييري بسيط جدا إضافة إلى:

أ- عوامل تقنية في مستوى الاندماج بين المؤسسات.

ب- عوامل سياسية تتمثل في مدى اهتمام الدولة ومؤسساتها بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### ثانيا : تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي:

#### (1) - **تعريف الإتحاد الأوروبي:**

يستند الإتحاد الأوروبي في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون الصادر في :

03 أبريل 1996 على معايير عدد العمال، رقم الأعمال ومعايير الاستقلالية كما يلي:

- المؤسسة المصغرة: (Micro-entreprise) : هي المؤسسة التي تشغل أقل من عشرة (10) أجراء.

- المؤسسة الصغيرة: (la petite-entreprise) : هي المؤسسة التي توافق معايير الاستقلالية وتشغل أقل من خمسين (50) أجير والتي تحقق رقم أعمال السنوي لا يتجاوز عشرة (10) ملايين يورو أو لا تتعدى ميزانيتها السنوية خمسة (5) ملايين يورو.

- المؤسسة المتوسطة (moyenne-entreprise) : هي المؤسسة التي توافق معايير الاستقلالية وتشغل أقل من (250) أجير والتي لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي أربعون (40) مليون يورو أو لا تتعدى ميزانيتها (27) مليون يورو<sup>1</sup>.

#### (2) - **تعريف البنك الدولي :**

يتعامل البنك الدولي مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس التعريف الذي حددته دائرة

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي ينص على أن:

<sup>1</sup> - EUR-LEX, **Micro-, small- and medium-sized enterprises: definition and scope.**

، Available on the following link :

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3An26026> , Visit date : 06/06/2021.

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

- المؤسسة المصغرة : هي المؤسسة التي تشغل أقل من عشرة (10) عمال، و لا تتجاوز موجوداتها 10.000 دولار أمريكي كما لا يتجاوز رقم أعمالها 10.000 دولار<sup>1</sup>.
- المؤسسة الصغيرة : هي المؤسسة التي تشغل أقل من خمسين ( 50 ) عاملا، و لا تتجاوز موجوداتها 100.000 دولار أمريكي، كما لا يتجاوز رقم أعمالها 100.000 دولار أيضا.
- المؤسسة المتوسطة : هي المؤسسة التي تشغل أقل من 300 عامل، و لا تتجاوز موجوداتها 15 مليون دولار أمريكي كما لا يتجاوز رقم أعمالها 15 مليون دولار.

### (3) - تعريف التشريع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كان وضعها القانوني، بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات تشغل من 01 إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري، و تستوفي معايير الاستقلالية.

✓ **المؤسسة المتوسطة :** هي المؤسسة التي تشغل من 50 إلى 250 شخص ويتراوح رقم أعمالها بين 200 مليون وملياري دينار جزائري أو التي تتراوح حصيلتها الإجمالية بين 100 و 500 مليون دينار جزائري.

✓ **المؤسسة الصغيرة :** هي المؤسسة التي تشغل من 10 إلى 49 شخص ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار جزائري أو لا تتجاوز حصيلتها الإجمالية 100 مليون دينار جزائري<sup>2</sup>.

✓ **المؤسسة المصغرة :** هي المؤسسة التي تشغل من 01 إلى 09 أشخاص ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي مليون دينار جزائري أو لا تتجاوز حصيلتها الإجمالية ( 10 ) عشرة ملايين دينار جزائري.

### الفرع الثاني : خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من الخصائص تجعلها تحتل مكانة كبيرة لدى المستثمرين الخواص نحاول تناول أهمها<sup>3</sup>:

#### أولا : سهولة التأسيس ومرونة الإدارة

تتميز هذه المؤسسات بانخفاض قيمة رأس المال المطلوب لتأسيسها وتشغيلها وبالتالي محدودية القروض اللازمة والمخاطر المنطوية عليها، مما يساعد على سهولة تأسيس وتشغيل مثل هذه المؤسسات،

<sup>1</sup> - Sai Krishna، Kumaraswamy, **MICRO AND SMALL ENTERPRISE (MSE) FINANCE Examining the Impact narrative**, World Bank, 2021, p 06.

<sup>2</sup> - قانون رقم 01-18، مؤرخ في 12 ديسمبر 2001، يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية رقم 77، السنة 38، الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر 2001، ص 06.

<sup>3</sup> - أسماء، زراية، (مرجع سابق الذكر)، ص 13.

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

ومن ثمة أداة فاعلة لجذب مدخرات الأفراد وتوظيفها في المجال الإنتاجي، كما تتميز بسهولة إجراءات تكوينها وتتمتع بانخفاض تكاليف التأسيس والتكاليف الإدارية نظرا لبساطة وسهولة هيكلها الإداري والتنظيمي ، وجمعها في أغلب الأحيان بين الإدارة والتشغيل.

### ثانيا : التجديد

الغاية الأساسية لأي مؤسسة مهما كان شكلها أو حجمها هي تحقيق الأهداف التي أسست من أجلها وهذا ما يتطلب منها الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، ولا يمكن لأية مؤسسة أن تستمر لفترة طويلة إلا إذا واكبت التطورات الاقتصادية والتكنولوجية من خلال التجديد والابتكار لمواجهة ظهور ما يسمى بالبدائل الجديدة للمنتج الناتجة عن دورة حياته.

### ثالثا : انخفاض رؤوس الأموال

تمتاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بانخفاض نسبي لرؤوس الأموال وذلك سواء تعلق الأمر بفترة الإنشاء أو أثناء التشغيل أي أننا نلاحظ انخفاض نسبة رأس المال بالنسبة للعمل وهذا لاعتمادها في أغلب الأحيان على اليد العاملة مما يساعد على امتصاص اليد العاملة وخير مثال على ذلك ما يحدث في الهند ومصر . الشيء الذي جعلها من أشكال الاستثمار المفضلة عند صغار المستثمرين.

### رابعا : المعرفة التفصيلية بالعملاء والسوق

سوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محدودة نسبيا والمعرفة الشخصية للعملاء تجعل من الممكن التعرف على شخصياتهم واحتياجاتهم التفصيلية وتحليلها ودراسة توجهها وبالتالي سرعة الاستجابة لأي تغير فيها، أما المؤسسات الكبرى فتقوم بالتعرف على هذه العناصر بواسطة ما يسمى ببحوث السوق وهذا أمر مكلف للغاية نتيجة للتغير المستمر في السوق، ولهذا تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر قدرة على متابعة التطورات التي قد تحدث في السوق.

## المبحث الثاني : دراسة تحليلية لوكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية

سيتم تخصيص هذا الجزء من الدراسة لتحليل وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية وذلك من خلال التطرق لنشأته والإطار الزمني والمكاني لهذه النشأة والظروف المحيطة بذلك وكذا مستوى مساهمة الوكالة في دعم المشاريع بالولاية والتي ستفتح مناصب عمل للراغبين فيه.

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بخرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

### المطلب الأول : نشأة وهيكله وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع خرداية

بغرض تسهيل استحداث مؤسسات صغيرة ومتوسطة وتقريب الإدارة من المواطنين انتهجت الجزائر سياسة اللامركزية ففتحت فروعاً للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في كل ولايات الوطن حيث استفادت ولاية خرداية من فرع للوكالة سيتم عرض ظروف نشأته و الهيكله في الفرعين الأولين.

### الفرع الأول : نشأة وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع خرداية

بالنسبة للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع خرداية يقع مقرها بشارع 08 ماي 1945 حي 15 فيلا وسط مدينة خرداية، تم افتتاح هذا الفرع يوم 14 فيفري 1998 ، بها 04 ملاحق وهي :

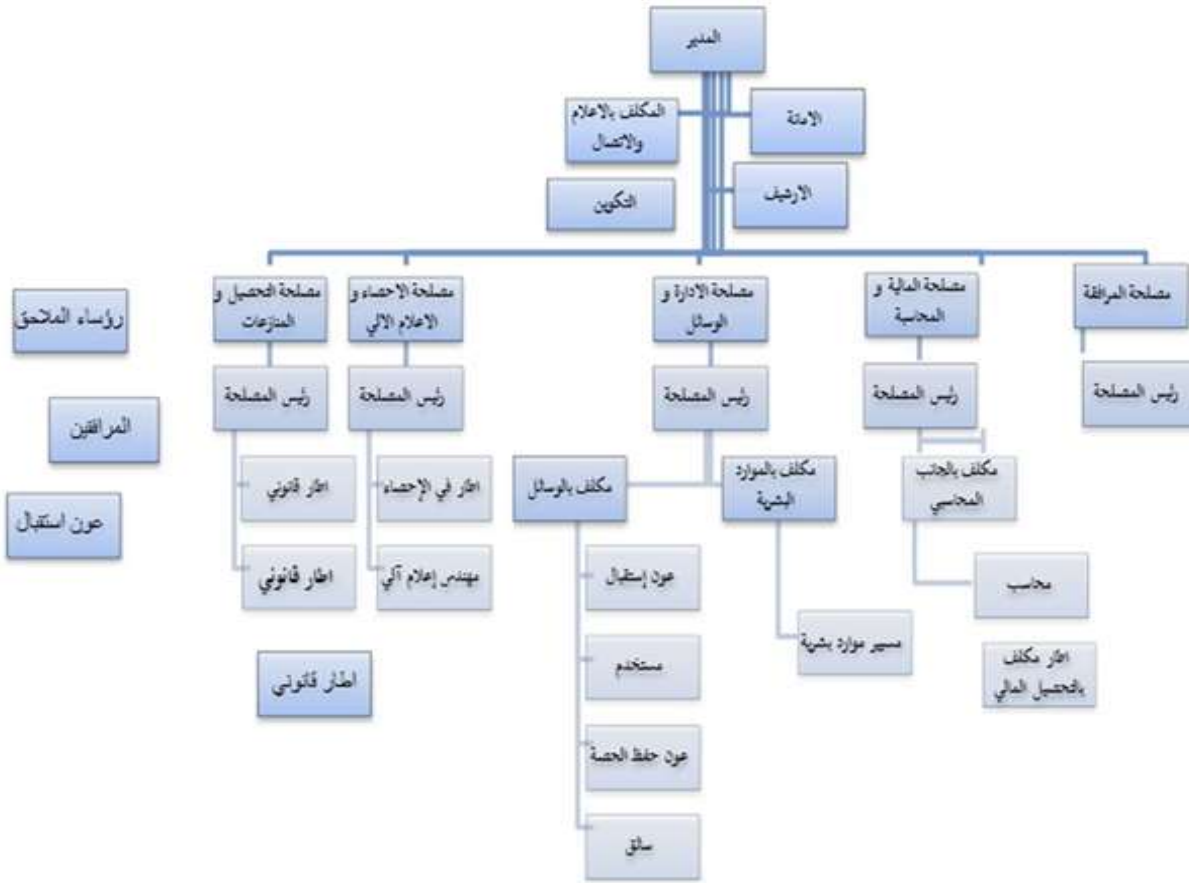
- ملحقة خرداية أو ملحقة المحل تم افتتاحها يوم افتتاح الفرع أي يوم 14 فيفري 1998 .
  - ملحقة القرارة وتم افتتاحها يوم 23 مارس 2003.
  - ملحقة متليلي 20 جانفي 2009.
  - ملحقة المنيعه تم افتتاحها يوم 03 فيفري 2011.
- يتكون الطاقم العمالي للوكالة من 35 موظف مقسمين كالتالي:
- إطار سامي 01.
  - إطارات 27.
  - أعوان التحكم 04.
  - أعوان التنفيذ 03.

### الفرع الثاني : هيكله وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع خرداية

بالحديث عن الهيكله فإن الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية تأخذ شكلا هرميا من مديرها ونزولا للمصالح ورؤسائها ثم الأعوان حيث توجد خمس مصالح موضحة في الشكل أدناه:

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغيرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

شكل رقم (01) يوضح هيكله فرع غرداية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية



المصدر: حاج قويدر عبد الرحمان، المكلف بالإعلام والاتصال فرع غرداية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

من خلال الشكل السابق يتضح أن الهيكله تعتمد على تقسيم حسب المصلحة حيث لكل مصلحة اختصاص معين وهي:

- مصلحة المرافقة: (رئيس مصلحة+ المراقبين).
- مصلحة المالية والمحاسبة: (رئيس مصلحة + مكلف بالجانب المحاسبي+محاسب+ إطار مكلف بالتحصيل المالي).
- مصلحة الإدارة والوسائل: (مكلف بالموارد البشرية+ مسير موارد بشرية)، (مكلف بالوسائل+ عون استقبال+ مستخدم+ عون حفظ الصحة+ سائق).

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بخرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

- مصلحة الإحصاء والإعلام الآلي: (رئيس المصلحة+ إطار في الإحصاء+ مهندس إعلام آلي).
- مصلحة التحصيل والمراسلات: (رئيس المصلحة+ 3 إطارات قانونية).

### المطلب الثاني : مساهمات الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع خرداية

الحديث عن مساهمة الوكالة يدعوننا في التفكير في نقطتين اثنتين هما مساهمة الوكالة على مستوى دعم و إنشاء المشاريع من جهة وما حققته هاته المشاريع في مجال خلق مناصب عمل ولتكون النظرة واضحة فإننا استعنا بالإحصائيات لتدعيم الآراء .

### الفرع الأول: مساهمة الوكالة على مستوى دعم المشاريع

عرف فرع ولاية خرداية لجهاز دعم وتنمية المقاولاتية ومنذ إنشائه في سنة 1998 تمويل (4874 مشروعاً) من أصل (381427 مشروعاً)<sup>1</sup> على المستوى الوطني أي بنسبة 1.2% من جملة المشاريع الممولة كلياً، حيث كانت الحصة الأكبر منها للرجال ب (4391 مشروع ) أي بنسبة 90.09%، فيما كانت حصة النساء مقدره ب (483) أي بنسبة 9.91%.

أما فيما يخص القطاعات فقد استفادت كل من الفلاحة والصيد البحري، الحرف ، الأشغال العمومية والري ، الصناعة ، الصيانة، المهن الحرة، الخدمات، النقل، موضحة في الجدول أسفله كل حسب نسبة مساهمته، وقد قامت هذه المؤسسات باستحداث (12377) منصب شغل مقسمة حسب كل نشاط في الجدول أدناه.

### جدول (01): عدد المشاريع الممولة حسب كل قطاع

قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	النسبة %
الفلاحة والصيد البحري	533	10.94
الحرف	399	8.19
الأشغال العمومية والري	533	10.94
الصناعة	374	7.68

<sup>1</sup> -Ministère de l'Industrie et des Mines, **Bulletin d'Information Statistique de la PME** N°34, 2019,p25.



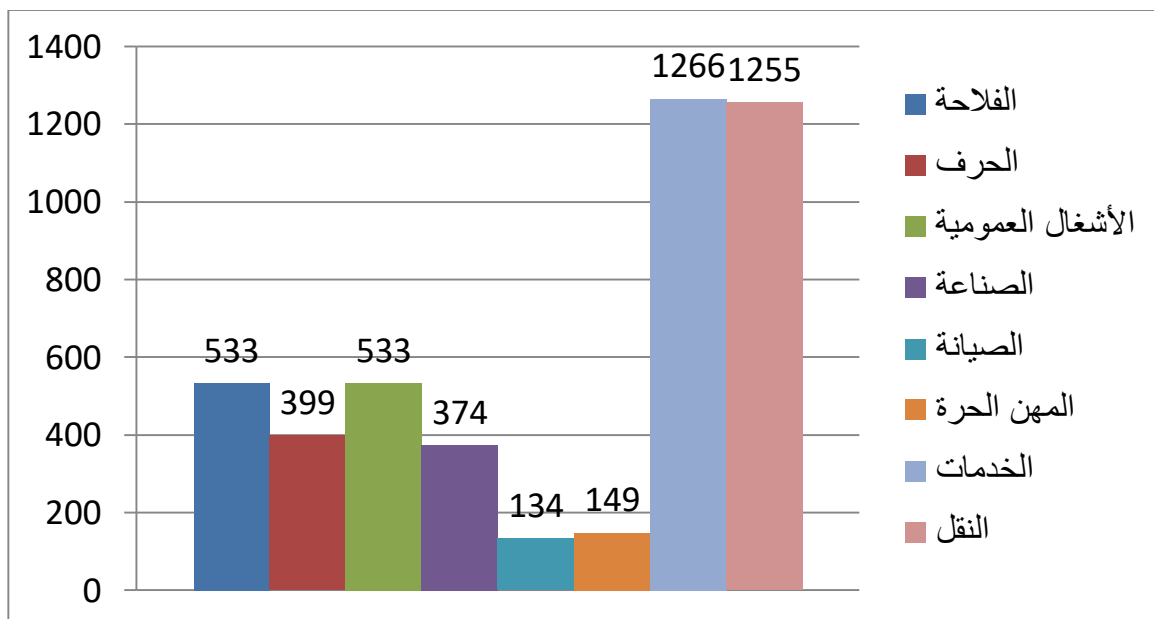
## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

2.75	134	الصيانة
3.06	149	المهن الحرة
25.97	1266	الخدمات
25.75	1255	النقل
<b>100</b>	<b>4874</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: عبد الرحمان حاج قويدر، دور مؤسسات الدعم في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة: غرداية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2019، ص96.

من خلال قراءة بسيطة للجدول أعلاه يتضح أن معظم المشاريع مركزة حول النقل والخدمات بأكثر من النصف بنسبة أكثر من (25%) في حين بقي عدد المشاريع في الفلاحة و الصناعة ضعيفا نسبيا (10.94% - 7.68%)، أما ما تبقى فتقاسمته بنسب ضئيلة جدا كل من الصيانة والمهن الحرة (2.75%- 3.06%) ما يظهر أن توجه الشباب الباحث عن دعم مشاريعه في الولاية نحو النقل والخدمات أو أن هناك تسهيل أكثر من قبل الوكالة لم يختار مثل هكذا مشاريع.

شكل رقم (02) : توزيع المشاريع حسب القطاعات



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على البيانات المقدمة من الوكالة فرع غرداية .

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

يظهر الشكل أعلاه توضيحا لعدد المشاريع حسب القطاعات، حيث يتضح علو عمودين بالنسبة للأعمدة الأخرى خاصين بكل من قطاع الخدمات والنقل، وهذا ربما راجع للطلب عليهما من طرف الشباب حاملي المشاريع من جهة ، ولسهولة إجراءات إنشاء مؤسسات للنقل والخدمات من جهة أخرى.

### الفرع الثاني: مساهمة الوكالة على مستوى خلق مناصب الشغل

من خلال الدراسة الميدانية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية توصلنا

إلى ما يلي :

#### جدول (02) : عدد المناصب المستحدثة حسب كل قطاع

النسبة %	المناصب المستحدثة	قطاع النشاط
18.14	2246	الزراعة والصيد البحري
10.26	1271	السياحة
13.92	1724	الأشغال العمومية والري
10.56	1308	الصناعة
2.76	342	الصيانة
3.04	377	المهن الحرة
24.33	3012	الخدمات
16.94	2097	النقل
100	12377	المجموع

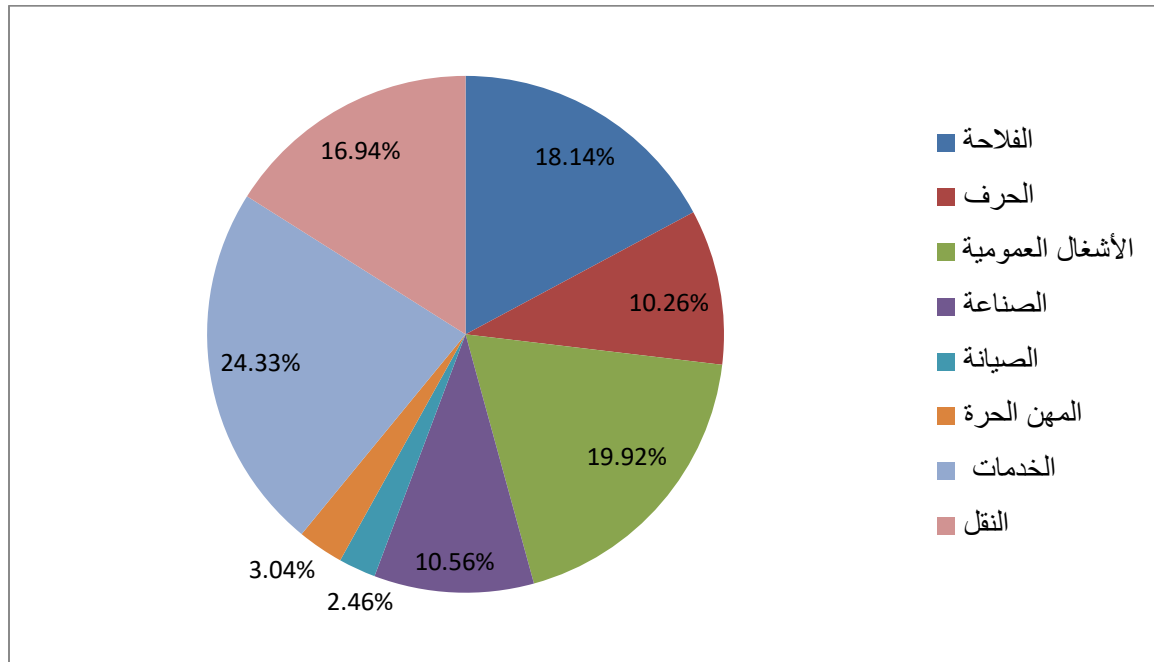
المصدر : عبد الرحمان حاج قويدر،(مرجع سابق الذكر)، ص96.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المشاريع المستحدثة قد خلقت 12377 منصب عمل في ولاية غرداية تصدرت العملية قطاع الخدمات الذي استحدث أكثر من ثلاثة آلاف منصب 3012 بنسبة 24.33% في حين لم يقدم النقل تلك النسبة المتوقعة من خلال عدد المشاريع المستحدثة والتي لم تتجاوز 2097 منصبا بنسبة 16.94%، والملاحظ ورغم محدودية المشاريع المستحدثة في قطاع الزراعة

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاوالتية بقرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

إلا أنه خلق 2246 منصب شغل بنسبة 18.14% ، وهو الأمر الملاحظ بالنسبة للصناعة أيضا، وما تبقى من مناصب تقاسمتها كل الأشغال العمومية والزري و الحرف و المهن الحرة.

الشكل رقم (03) : نسب المساهمة في استحداث المناصب



المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على البيانات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية فرع قرداية.

يوضح الشكل البياني أعلاه نسب المساهمة في استحداث المناصب في القطاعات حيث أعلى نسبة استحداث مناصب كانت الخدمات 24.33% تليها النقل بـ 19.94%، ثم الأشغال العمومية بنسبة 19.92% ، كما ساهمت الفلاحة بـ 18.14% حيث تعتبر مساهمة الفلاحة مقارنة بالمشاريع المستحدثة ذات المجال جيدة، بالنظر لمساهمة كل من الخدمات والنقل.

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

جدول (03) : عدد المشاريع ونسبها حسب الجنس

النسبة %	عدد المشاريع	الجنس
9.91	483	نساء
90.09	4391	رجال
100	4874	المجموع

المصدر : عبد الرحمان حاج قويدر ، (مرجع سابق الذكر)، ص97.

يظهر الجدول أعلاه أن نسبة إقبال الرجال على المشاريع في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية يشكل جل المشاريع ، فيما تتخفف نسبة الإقبال لدى العنصر النسوي، وبعد التحري عن انخفاض هاته النسبة اتضح أن العنصر النسوي لديه توجه للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حيث و أن 63.6% من المشاريع المستحدثة لدى القرض المصغر نسوية<sup>1</sup>.

### المبحث الثالث : تقييم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية

إن الجزائر ومنذ الثمانينات خاضت إصلاحات هيكلية كبيرة انتقلت من خلالها تدريجيا من اقتصاد مركزي مخطط يعتمد على الأموال والممتلكات العمومية إلى اقتصاد يعتمد على قوى السوق ، وقد هدفت هذه الإصلاحات لإعادة الاعتبار إلى القطاع الخاص حتى يلعب الدور المنوط به، لذا عمدت في سياستها التشغيلية إلى تدعيم الشباب ليخوض تجربة العمل الحر والنهوض بالقطاع الخاص، ومن بين المرافق المشجعة لهذه الرؤية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، إلا أن هذه المؤسسة كغيرها من المؤسسات ومع مرور الوقت واجهت مشاكل كثيرة سيتم تسليط الضوء بشكل عليها في هذا المبحث.

#### المطلب الأول : تمويل ومتابعة المشاريع بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية

إن أي مشروع يحتاج لدراسة جدوى قبل الشروع فيه لكي ندرك أهميته ومدى إمكانية تجسيده على أرض الواقع ، لكن مع التطور المستمر في التكنولوجيا وسوق الشغل والمنتجات قد يحتاج المشروع لمتابعة لكي يستمر، فتغير الظروف قد يعصف بالمؤسسة وهذا ما لمسناه خلال الكوارث الطبيعية أو انتشار الأمراض مثل (كوفيد19).

<sup>1</sup> - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، حصيد الخدمات المالية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، متوفر على الرابط التالي: <https://www.angem.dz/ar/home.php>، ت ز: 2021/06/21،



## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

إن قطاع الأشغال العمومية أيضا عرف ظهور مؤسسات كثيرة لا تستطيع الولاية تحملها أو ضمان السوق لاستمرارها، ورغم أن الدولة أقرت وجوب منح نسبة 20% من المشاريع للمؤسسات الصغيرة المنشأة من طرف أجهزة الدعم بموجب المادة 55 من قانون الصفقات العمومية<sup>1</sup>، إلا أنه ومن خلال سنتي 2018 و 2019 لم تستعد إلا مؤسستين في هذا المجال على مستوى الولاية مما يضع هذه المادة خارج نطاق التطبيق، وقد عانت هذه المؤسسات من تراكم الضرائب واشتراكات الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء في ظل عدم وجود مشاريع من شأنها على الأقل تغطية التكاليف المترتبة من السجل التجاري وحتى صيانة العتاد ما أدى في معظم الأحيان إلى تراجع جودته وتفكير الشباب في بيعه والخروج من حالة المديونية.

يتضح من خلال دراسة أجراها أحد الطلاب (الحاج قويدر عبد الرحمان) حول أجهزة الدعم والتي قام على إثرها بتوزيع استبيان على فئة من المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية على مستوى ولاية غرداية أن أغلب المبحوثين الذين صرحوا أنهم قادرون على تسديد القرض المستفاد منه كاملا والذي قدر ب 48 فردا من العينة وهذا ما يقودنا إلى أن المشاريع التي قاموا بمتابعتها حتى التنفيذ يوحي بأن ذلك أثمر بنتائج إيجابية على أصحابها وعلى المجتمع ككل ، كما أن القرض الذي استفاد منه شريحة معينة من المجتمع وهو آلية من الآليات المبتكرة لتحقيق أهداف التنمية المنشودة والتخفيف من حدة الفقر و آثاره في المجتمعات.

أغلب أفراد العينة صرحوا أن هذا النشاط يمثل لهم تلبية رغبات العائلة بنسبة 52%، في حين صرحوا المبحوثين أن هذا النشاط يمثل لهم مكسب للعيش بنسبة 42%، في حين صرحوا المبحوثين أن هذا النشاط يمثل لهم طموح للرفاه بنسبة 4%، أما الذين صرحوا أن هذا النشاط يمثل لهم ملء للفراغ بنسبة 2%.

12.5% من المبحوثين الذين صرحوا بأن أجهزة الدعم محفزة على إنشاء المؤسسات ، في حين حيث أن اغلب المبحوثين صرحوا بأن مستوى الدخل بعد إنشاء المؤسسة ضعيف جدا ، وهذا راجع لعدة صعوبات تعرض لها حملة المشاريع .

<sup>1</sup>-المرسوم رئاسي رقم 20-236، مؤرخ في 07 أكتوبر 2010، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 58، السنة 48، الصادرة بتاريخ 7 أكتوبر 2010، ص.

<sup>2</sup>- عبد الرحمان حاج قويدر، دور مؤسسات الدعم في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة: غرداية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2019، ص110.

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

### المطلب الثاني : إشكالات الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية

إن كل استثمار ورغم إجراء دراسة الجدوى يحتوي حتما على صعوبات ومخاطر وخلق المؤسسات المصغرة في الجزائر وحسب ما سبق ذكره قد عرف تعثرا في كثر من الحالات، حيث عانى حاملو المشاريع من عدة مشاكل نذكر منها:

### الفرع الأول : إشكالات على مستوى السياسات والتوجهات الاقتصادية

أهملت هذه السياسات أوضاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إهمالا كبيرا، ذلك أن الحكومة لم تتقدم بأية برامج منظمة أو طويلة الأجل لتوجيه الصناعات الصغيرة والمتوسطة أو لمساعدتها فنيا<sup>1</sup>، أو لتقديم المرافقة اللازمة في حالة اتخاذها أوضاعا رسمية في ممارسة نشاطها، فبعض الصناعات التي كان يجدر بها أن تنمو قد عرفت انكماشا شديدا نتيجة الاستيراد لمنتجات هي من اختصاص هاته المؤسسات، أو على الأقل فرض بعض الضرائب التي تؤدي لتقارب في الأسعار فتتاح فرص التنافس وكل هذا يعبر عن سياسات سلبية من قبل الحكومة في معاملة أصحاب الأنشطة الصناعية الصغيرة وهناك أيضا صعوبات ذات طابع هيكلية وهي كذلك تحد من نشاط وأداء المؤسسات الصغيرة نذكر منها ضعف الاستثمار نتيجة الضغوطات المالية والخارجية والمنافسة الشديدة من قبل المؤسسات الخارجية أثر على الإنتاج المحلي وضعف الاندماج بين القطاعات في الاقتصاد الجزائري .

### الفرع الثاني: إشكالات على المستوى البيروقراطي

أقرت الدولة في المادة 55 مكرر من قانون الصفقات العمومية حصصا تقدر ب 20% لأصحاب المؤسسات المنشأة عن طريق أجهزة الدعم (anade.cnac.anjem)، لكن على مستوى التطبيق نجد لائحة من الشروط على غرار شهادة التأهيل التي اختلفت في أحقية امتلاكها من عدمه للحصول على المشاريع، واشتراط توظيف عدد من العمال و تأمين شامل ضد كل الأخطار للعتاد كل هاته العراقيل البيروقراطية أدت لعزوف الشباب الحامل لمشاريع عن التقدم وشراء دفاتر الشروط للفوز بمشروع ووسط بيئة اجتماعية مسلم بها أن المشاريع تمنح بطرق ملتوية.

إهمال التخطيط والمتمثل في تخطيط الطاقة الإنتاجية تخطيط الموارد اللازمة للتشغيل (المواد، العمال، الآلات، الأموال...الخ) تخطيط ووضع برامج العمل ، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات ووضع هيكل تنظيمي للمؤسسة ، وكذا ضعف التوجيه والتحفيز وأيضا غياب الرقابة والمتابعة وتفقد الأسواق لسد

<sup>1</sup> -سامية عزيز، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة : محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم والإنسانية الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2014، ص 196.

## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بغيرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

كل الثغرات في الوقت المناسب، إضافة إلى جملة أخرى كنقص الخبرة وعدم القدرة على اتخاذ القرارات والافتقار للمواصفات القيادية والمعرفة الضرورية لإنجاز العمل وأساليب تطوير الإنتاج والافتقار إلى دراسات الجدوى الاقتصادية الدقيقة كل هذه تعبر مقدمات لمشاكل إدارية قد تؤدي إلى فشل المؤسسة وزوالها، وكذا صعوبة الحصول على المعلومات الاقتصادية أو انعدامها في أحيان كثيرة مما ينعكس سلبيا على تجسيد فرض الاستثمار وكذا بيروقراطية الإدارة وما نتج عنها من سلبيات تؤثر في تسيير المؤسسات الصغيرة.<sup>1</sup>

إن عدم وجود بيئة اقتصادية تحتوي كل هذا الكم من المؤسسات وضعف المراقبة و انعدامها في كثير من الحالات أدى إلى فشل أكثر من 80% من هذه المؤسسات وذلك بشهادة الوزير المنتدب المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقد استحدثت الوزارة الوصية لاحتواء الوضع بوابة للتسجيل بالنسبة للمؤسسات المتعثرة حيث قسمت لستة فئات كالتالي:

- 1- المؤسسات المتعثرة نتيجة وفاة أصحابها حيث تستفيد من إعفاء كلي من القروض.
  - 2- المؤسسات المتعثرة التي تعرض أصحابها لعجز بدني أو عقلي بعد ممارسة نشاطاتهم إعفاء كلي من القروض.
  - 3- المؤسسات المتعثرة المنكوبة جراء الكوارث الطبيعية مثل الزلازل والفيضانات إعفاء كلي من القروض.
  - 4- المؤسسات المصغرة التي تعرضت معداتها للحجز أو البيع من طرف البنوك تسديد عبر أقساط مريحة.
  - 5- المؤسسات المتعثرة نشطة تعاني من صعوبات في تسديد الأقساط البنكية نتيجة عدم وجود مخطط الأعمال أو أن المعدات غير صالحة للاستعمال أو حتى نتيجة كوفيد تسديد من إعادة جدولة الديون.
  - 6- مؤسسات متعثرة نتيجة أنهم باعوا العتاد التقدم للوكالة من أجل تسوية وضعيتهم.<sup>2</sup>
- والملاحظ من جملة الحلول المقترحة أنها غير عادلة، خاصة بالنسبة للفئة الرابعة، كون حجز العتاد خارج عن إرادتهم لأنه يعرضهم لوضعية المديونية في ظل البطالة فيصبح الشاب أمام حل وحيد

<sup>1</sup> -Abdel ouhab rezig, mohamed Saïd musette, **développement et PME en Algérie**, centre recherche en économiste appliquée pour le développement centre de baba Ali , Algérie, p.77.

<sup>2</sup> -الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ، المؤسسات المصغرة المتعثرة ، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ، متوفر على الرابط التالي:

[https://promoteur.ansej.dz/ME\\_Difficile/Index](https://promoteur.ansej.dz/ME_Difficile/Index) ، ت ز 2021/06/08.



## الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاوالاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل

وهو إعادة التسجيل في الوكالة المحلية للتشغيل ودخوله رسميا في فئة البطالين كرقم إحصائي وهذا ما حصل في كثير من الحالات، حيث أدى لارتفاع رهيب في عدد المسجلين على مستوى ولاية غرداية الذي تجاوز (30.000) بطال في ظل ضعف وعاء الشغل في الولاية وارتفاع نسبة الشباب كما اشرفنا في المبحث الأول من هذا الفصل، والأجدر كان هو عدم حجز عتادهم أصلا وتركهم في حالة نشاط، لأنه حتى لو لم تسترجع البنوك الأموال تبقى مساهمتهم في الضرائب والصندوق الوطني للعمال غير الأجراء بالإضافة إلى عدم إحصائهم في فئة البطالين.

و بالنسبة لولاية غرداية على وجه الخصوص، فلم تدرس حالتها كما يجب، على اعتبار أن ما حصل من أحداث أليمة في الفترة ما بين نهاية سنة 2013م لغاية 2015م يعد أخطر مما صنف في الحالات الستة، سواء من حيث توقف الحياة الاقتصادية، أو أحداث الشغب التي أدت لحرق عتاد العديد من أصحاب المشاريع حيث كان أصحاب هاته المؤسسات يعانون في صمت دون محاولة الوزارة الوصية إحصاءهم أو فتح باب الحوار لهم والاستماع لانشغالاتهم.

## خاتمة الفصل

توصلنا من خلال الدراسة الميدانية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية عن ما يلي :

### ➤ على المستوى الوطني

- إن الوكالة على مستوى الوطن قد ساهمت بعدد من المشاريع الممولة من طرفها ومنذ إنشائها في سنة 1996 في تمويل (381427 مشروعا) وفتح أزيد من تسعمائة ألف منصب شغل.

### ➤ على مستوى فرع غرداية

- ساهمت الوكالة بعدد المشاريع الممولة من طرفها والتي بلغت 4874 مشروعا.
- ساهمت الوكالة بفتح عدد من المناصب بلغ 12.377 منصب شغل.
- نسبة استفادة الرجال من المشاريع بلغت 90% مقابل 10% للعنصر النسوي.

### ➤ أما من ناحية الإشكالات

فالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بالرغم مما قيل عنها إلا أن هناك جملة من المشاكل المتعددة تقف عائقا أمام نجاحها في تحقيق أهدافها ودعم المشاريع، وفتح فرص عمل بالمدينة والتي تتمثل في :

- المشاريع الممنوحة في الولاية جاءت نتاج قرار سياسي خاصة ما بعد سنة 2014 وذلك من خلال تصريح الوزير الأول آنذاك عبد المالك سلال في الحملة الانتخابية للرئاسيات تبعه تخفيض لنسبة المساهمة الفردية في المشاريع.

-إن المشاريع المدعمة انحصرت بنسبة 50% في قطاعين اثنين هما النقل والخدمات.

-غياب المتابعة والمرافقة للمشاريع نتيجة كثرة الملفات لدى فرع الوكالة في غرداية.

-غياب إحصاءات دقيقة حول المشاريع المنجزة والمتعثرة بالولاية.

-إن تصنيف الوزارة للمشاريع المنجزة والمتعثرة لم يأخذ بعين الاعتبار ما شهدته الولاية في فيضان 2008 و أحداث ( 2013 و 2015 )والذي أدى لحرق وإتلاف الكثير من العتاد الممول وهذا إشكال آخر.

- إن الحلول المقترحة من طرف الوزارة لحل مشاكل المؤسسات وما ترتب عنها من ديون لم يكن في مستوى تطلعات الشباب.

خاتمة

انطلقنا في دراستنا والمعنونة ب: دور سياسة التشغيل في الجزائر في التقليل من البطالة في الفترة من 1998 إلى 2019 (دراسة حالة فرع غرداية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية).

من إشكالية مفادها : إلى أي مدى ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في التقليل من البطالة؟

وفرضيات تمثلت في :

1- ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في التقليل من البطالة من خلال عدد المشاريع المدعمة.

2- ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في التقليل من البطالة من خلال عدد مناصب العمل التي استوعبتها المشاريع .

حيث تم إثبات الفرضية الأولى والمتمثلة في : مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في التقليل من البطالة من خلال عدد المشاريع المدعمة فقد قامت الوكالة الوطنية عموما بتمويل (381.427) مشروعا على المستوى الوطني منذ إنشائها سنة 1996 ، شملت ثمانية قطاعات، أما على المستوى المحلي عرف فرع غرداية ومنذ إنشائه في سنة 1998 تمويل (4874) مشروعا، شملت القطاعات التالية : الفلاحة والصيد البحري(533 مشروعا)، الحرف(399 مشروعا)، الأشغال العمومية والري( 533 مشروعا) ، الصناعة(374 مشروعا)، الصيانة(134 مشروعا)، المهن الحرة(149 مشروعا)، الخدمات(1266 مشروعا)، النقل(مشروعا 1255)،

وتم أيضا إثبات الفرضية الثانية والمتمثلة في : مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في التقليل من البطالة من خلال عدد مناصب العمل التي استوعبتها المشاريع، حيث على المستوى الوطني تم فتح(910.297) منصب شغل، أما على المستوى المحلي الخاص بولاية غرداية فقد تم فتح(12.377) منصب شغل استناد منها كلا الجنسين.

توصلنا من خلال دراستنا إلى النتائج التالية :

- أن سياسية التشغيل بشكل عام هي: مجموعة الإجراءات للتدابير المدروسة التي تضعها الحكومة بهدف تسيير سوق الشغل والتقليل من البطالة من خلال عدة مرافق.

- سياسة التشغيل مرتبطة بجانب طبيعة التوجه السياسي والاقتصادي للدولة حيث تتعدد سياسات التشغيل وفق منظور كل دولة.

- حاولت الدولة ضبط التشغيل من خلال مجموعة من القوانين، حيث قامت بالفصل بين الوظيفة العمومية التي تم ضبطها جيدا من الجانب القانوني أما القطاع الاقتصادي لازال يعاني ضعفا من حيث التشريع.

- بالنسبة للمرفق العمومي للشغل والذي اعتمده الجزائر فيتمثل في أربعة مرافق عمومية واحد منها لتسيير سوق الشغل من خلال تنظيم العرض والطلب ، ونقصد هنا الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) ، وثلاث مرافق عمومية لحملة المشاريع قصد خلق مؤسسات مصغرة شملت كل من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) ، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).

- بالنظر لما تنفقه الدولة الجزائرية على المرافق العمومية للتشغيل فإن مخرجاتها لا تزال ضعيفة في خلق مؤسسات تساهم في مناصب شغل و تسير عجلة التنمية الاقتصادية المحلية والوطنية بل بالعكس تشكل المؤسسات المتعثرة والمشاريع غير المحققة إشكالا آخر على ميزانية الدولة المخصصة لهذا الجانب.

- إن سياسة التشغيل في الجزائر من سنة 1998 لغاية 2019 بالرغم مما قد قيل عنها من تعدد مرافقها وصيغها إلا أن مردودها كان ضعيفا في التقليل من البطالة، فالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية قد فشلت على مستوى خلق المؤسسات الصغيرة الناجحة والمستمرة .

- من بين الإشكالات التي عرفتها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية أنها قامت بتمويل أكثر من 50% لمؤسسات تتمثل في النقل والخدمات دون اعتبار لاحتياجات السوق مما أدى للتشبع ونقص الفرص، ناهيك عن الإشكالات الإدارية للفرع والذي عرف ضغطا كبيرا خلال فترة 2014 نتيجة تصريح بعض المسؤولين و تسهيل الحصول على التمويل عن طريق تخفيض نسبة المساهمة الفردية ل1%، ما خلق ضغطا على موظفي الوكالة وجعل مرافقة المشاريع أمر شبه مستحيل نتج عنه فشل مؤسسات عديدة، ما أدى لفتح إشكال آخر وهو وبروز عدة جمعيات ومنظمات تطالب بالعفو ومسح

ديون المؤسسات المتعثرة ، مع العلم أن عدد المؤسسات المصغرة المتعثرة التي تمت دراسة ملفاتها خلال ثمانية عشر جلسة تصل إلى (9099) ملف لغاية 24 أوت 2021 ، في انتظار دراسة الملفات الأخرى

- إن تصنيف الوزارة المعنية للمشاريع المنجزة والمتعثرة على مستوى الوطني، لم يأخذ بعين الاعتبار ما شهدته ولاية غرداية في فيضان 2008 و أحداث ( 2013 و 2015 )والذي أدى لحرق وإتلاف الكثير من العتاد الممول وهذا إشكال آخر .

- إن أزمة البطالة في الجزائر مازالت تتفاقم ذلك أن إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل تحصي أزيد من مليوني بطل مع تنصيب 230.000 عامل بكل الصيغ .

- سياسة التشغيل في الجزائر لا تسير وفق مقاربة اقتصادية مدروسة كما هي في باقي الدول المتطورة إذ تسيطر على النظرة الاجتماعية و السياسة الظرفية .

تعاني سياسة التشغيل عموما في الجزائر أيضا من :

- الغياب التام للتنسيق بين مخرجات الجامعات والتكوين المهني و المرافق العمومية للتشغيل والذي يؤدي لتراكم بعض التخصصات لدى وكالات التشغيل و بطالة لدى أوساط الجامعيين التي تشكل 30% من مجموع البطالين على المستوى الوطني .

- غياب الديمقراطية التشاركية في إشراك العنصر الشباني والجمعيات والمنظمات الوطنية في صياغة سياسات التشغيل وتشريعات العمل ، مما يؤدي لوضع سياسية تغيب فيها زاوية مهمة وهي الفرد .

- عدم الاستفادة من مخرجات الجامعة سواء ما تعلق الأمر ببحوث أكاديمية أو ملتقيات فيما يخص جانب التشغيل، وهذا الأمر لا يخص هذا الجانب فقط بل كل القطاعات

### التوصيات

يوصي الباحث من خلال دراسته لهذا الموضوع السلطات المعنية :

- فتح ورشة كبرى على المستوى الوطني وبإشراك فعاليات المجتمع المدني خاصة الشبانية منها ، لخلق سياسة تشغيل تتماشى ومتطلبات السوق الوطنية و الإقليمية ، وضبطها بتشريعات قانونية منظمة و بإشراك المؤسسات الجامعية ومعظم الخبراء الاقتصاديين المتخصصين .

- إعادة تقييم دور المرفق العمومي للتشغيل من قبل الدولة.
- تحيين التشريع خاصة ما تعلق بسير عملية التنصيب في القطاع الاقتصادي بالتحديد.

الملاحق



الملحق (01)

نموذج لعقد ما قبل التشغيل بين شاب و مديرية التربية (الهيئة المستخدمة) و مديرية التشغيل.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
عقد الإدماج حاملي الشهادات  
في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية  
(cid)

بين: 2013/561

مدير التشغيل لولاية غرداية

والمؤسسة أو الإدارة العمومية: مديرية التربية لولاية غرداية

الممثل من طرف السيد(ة): عز الدين الجبلاي

الوظيفة: المدير

العنوان: وسط المدينة ولاية غرداية

المسماة أثناء "المستخدم" من جهة،

-والسيد(ة):

المولود(ة) في: / /

العنوان:

رقم بطاقة التعريف الوطنية: الصادرة في:

من طرف:

الشهادة:

المسمى أثناء "المستفيد" من جهة أخرى،

تم الاتفاق على ما يأتي:

المادة الأولى: ينصب السيد(ة): لدى:

ليشغل منصب من ثلاث سنوات (03) قابلة للتجديد

المادة 02: يلتزم المستخدم بتعيين المستفيد في منصب عمل يتوافق مع تخصص تكوينه

المادة 03: يتقاضى المستفيد أجرا شهريا يقدر ب: 15.789.47 دج

المادة 04: يدفع الأجر الشهري مدير التشغيل لولاية غرداية في الوقت المحدد إلى الحساب الجاري البريدي

للمستفيد على أساس أوراق الحضور التي بؤشر عليها ويرسلها المستخدم في اليوم العشرين (20) من الشهر

الجاري كحد أقصى إلى الوكالة الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل والتي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية

المادة 05: يخضع المستفيد للالتزامات الخاصة بمنصب العمل المشغول ويتعين عليه احترام النظام الداخلي وقواعد

تنظيم العمل وأداء المهام المخولة له من طرف المستخدم

المادة 06: يلتزم المستفيد بإنهاء فترة الإدماج المذكورة في العقد، وفي حالة فسخه بدون مبرر، يفقد المستفيد الحق في

إدماج جديد في جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

**المادة 07:** يستفيد الشاب المدمج من الامتيازات في مجال الراحة القانونية و العطل وكذا من اداءات التأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على المرض و الأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

**المادة 08:** خلال فترة الإدماج، يمكن للشاب المدمج أن يستفيد من تكوين تكميلي أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى قصد تكييفه لمنصب عمله وتحسين مؤهلاته.

**المادة 09:** يعين المستخدم مؤطرا مؤهلا يكلف بمتابعة المستفيد و تقييمه خلال فترة الإدماج.

**المادة 10:** يتعين على المستفيد من هذا العقد قبول كل عقد عمل مدعم بالمؤسسة يوافق مؤهلاته، يقترح عليه خلال فترة الإدماج تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات.

**المادة 11:** يتعين على المستخدم تسليم المستفيدين من عقد إدماج حاملي الشهادات اللذين لم يتم توظيفهم عند إنهاء فترة الإدماج، شهادة إدماج تبيّن منصب العمل المشغول ومدة الإدماج.

**المادة 12:** في حالة فسخ العقد قبل انتهاء فترة الإدماج، يتعين على المستخدم إخطار المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا كتابيا، عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (07) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه وتوضيح الأسباب لذلك

**المادة 13:** يترتب عن فسخ عقد الإدماج توقيف دفع الأجر.

يترتب عن فسخ العقد غير المبرر من طرف المستخدم فقدان هذا الأخير الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

يترتب عن فسخ العقد غير المبرر من طرف المستخدم فقدان هذا الأخير الاستفادة من الأجر

**المادة 14:** يسري مفعول هذا العقد ابتداء من تاريخ توقيعه من قبل الأطراف المعنية،

9 في سبتمبر 2013

جرر ب.

مديرية التشغيل لولاية غرداية (1)  
مدير التشغيل  
ب. عبيدي




المستفيد (1)

المستخدم (1)  
مدير التشغيل  
جميل بن بوعزيز

(2) ذكر لقب وصفة الموقعين (1)

## الملحق (02)

الموافقة البنكية لتمويل مؤسسة منشأة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية

بنك الجزائر الخارجي  Banque Extérieure d'Algérie

**DIRECTION REGIONALE SUD**  
**AGENCE: GHARDAIA 028**

Réf : 107/2015 PV DRS N° 01 Du 25/01/2015

**NOTIFICATION D'ACCORD BANCAIRE**

Mr :

**Objet:** A/S de votre demande de financement  
D'une Micro entreprise

En réponse à votre demande de financement du projet cité en objet dans le cadre du dispositif de soutien aux jeunes promoteurs âgés de dix neuf (19) à trente cinq (35) ans, nous avons le plaisir de vous informer que notre Banque consent à vous accorder le crédit ci-dessous détaillé :

1. CMT DA ( DA ).
2. Durée (08) Huit ans ;
3. Différé 36 mois ;
4. Taux d'intérêt 5.25% bonifié à 100 % ;
5. Echancier de remboursement 10 ;

Pour la libération de ce crédit vous devez aussi compléter votre dossier en présentant les documents suivants :

**A PRIORI :**

1. Le justificatif du versement de votre apport personnel.
2. Le justificatif du versement du prêt ANSEJ (Prêt non rémunéré)
3. La décision d'octroi des avantages fiscaux et financiers au de la phase de réalisation, de création ou d'extension ;
4. Une copie du Cahier des Charges dument visé et signé.

**A POSTERIORI :**

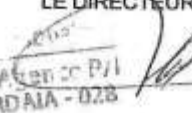

1. Le Nantissement des équipements et Gage matériel roulant au 1<sup>er</sup> rang au profit de la BEA et au 2<sup>ème</sup> rang au profit de La ANSEJ ;
2. L'Assurance tous risques à 100% pour l'ensemble des garantie sur les biens de l'entreprise à créer, avec subrogation au profit de la BEA au 1<sup>er</sup> rang et a la ANSEJ au 2<sup>ème</sup> rang.

Une fois effectué le virement du prêt non rémunéré accordé par la ANSEJ et signature de la convention de prêt avec notre Banque, un chèque de Banque subordonné à l'ordre de d'enlèvement établi par le Chef d'agence régionale de la ANSEJ vous sera remis.

Nous vous informons aussi que la validité de cet accord est limitée à une durée de (12) douze mois à compter de la date de sa signature. Dépassé ce délai et sauf dérogation de la Banque, l'accord est annulé et devient sans objet.

Fait à Ghardaïa, le : 27/01/2015  
**LE DIRECTEUR D'AGENCE**

Copie :  
➤ Antenne ANSEJ

  
Directeur d'Agence P/1  
B.E.A - GHARDAIA - 028  


الملحق (03)

قرار منح الامتيازات الضريبية لمرحلة الإنشاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale  
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب  
Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

ولاية: غرداية  
فرع: غرداية  
مصلحة: غرداية  
شهادة رقم: 15/47D100056

**قرار منح الامتيازات الضريبية و الإعانات المالية الخاصة بالإنجاز مرحلة الإنشاء**

المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

-مقتضى الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 24 جوان سنة 1996 ، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996 ، ولاسيما المادة 16 مع  
-مقتضى الأمر رقم 96-31 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 1996، والمتضمن قانون المالية لسنة 1997 .  
-مقتضى الأمر رقم 09-01 المؤرخ في 26 رجب عام 1430 الموافق ل 22 حويلية سنة 2009، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009  
-مقتضى قانون رقم 97-02 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1997، والمتضمن قانون المالية لسنة 1998 ولاسيما المادة 46 به.  
-مقتضى القانون رقم 03-22 المؤرخ في 04 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 28 ديسمبر سنة 2003 ، و المتضمن قانون المالية لسنة 2004،  
-مقتضى القانون رقم 09-09 المؤرخ في 13 محرم عام 1431 الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2009 المتضمن قانون المالية لسنة 2010،  
-مقتضى القانون رقم 08-13 المؤرخ في 27 صفر عام 1435 الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2013 المتضمن قانون المالية لسنة 2014،  
-مقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 حويلية سنة 1996 ، والمتعلق بدعم تشغيل الشباب، المعدل و التسم .  
-مقتضى المرسوم الرئاسي رقم 10-149 المؤرخ في 02 جمادى الثانية عام 1432 الموافق ل 05 مايو سنة 2011 المتضمن تبين همد زمامي برك  
مدير عام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، المعدل والتمم.  
-مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر سنة 1996 الذي يحدد كيفية تسير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087  
الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، المعدل و التسم،  
-مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر سنة 1996 و المتضمن إنشاء للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها  
الأساسي، المعدل و التسم،  
-مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 08 سبتمبر سنة 1996، المحدد لشروط و مستوى الإعانة  
الممنوحة للشباب ذوي المشاريع، المعدل و التسم،  
-مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 14 صفر عام 1419 الموافق ل 09 نونو سنة 1998، المتضمن إحداث صندوق لوكالة  
المشاركة لضمان أحطار القروض الممنوح لإيها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، المعدل و التسم،  
-مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق ل 6 سبتمبر سنة 2003، المحدد لشروط و مستوى الإعانة  
الممنوحة للشباب ذوي المشاريع ومستوعابها، المعدل و التسم،  
-مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-485 المؤرخ في 03 ذو القعدة عام 1427 الموافق ل 23 ديسمبر 2006 المتضمن كيفية تسير حساب  
التخصيص الخاص رقم 302-089 الذي عنوانه " الصندوق الخاص لتطور مناطق الجنوب"،  
-مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-486 المؤرخ في 03 ذو القعدة عام 1427 الموافق ل 23 ديسمبر 2006 المتضمن كيفية تسير حساب  
التخصيص الخاص رقم 302-116 الذي عنوانه " الصندوق الخاص لتطور الاقتصادي للضباب العليا"،  
-مقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 أكتوبر سنة 1991، المتعلق بتحديد المناطق الواجب ترفيقها.  
-مقتضى طلب منح الامتيازات المقدمة رقم 0009093 بتاريخ 07/12/2014  
-مقتضى شهادة الترخيص رقم 14/470100365 بتاريخ 28/12/2014  
-مقتضى اتفاقية لا غرناط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أحطار القروض الممنوح لإيها الشباب ذوي المشاريع رقم 061/15  
بتاريخ 09/02/2015

**يقرر**

**المادة 01/ :** يعد هذا القرار في إطار الاستثمار المؤهل للمساعدة من جهاز دعم تشغيل الشباب .

**المادة 02 /:التعريف بالمؤسسة**

- اسم أو التسمية الاجتماعية للمؤسسة.....:
- عنوان المقر الاجتماعي(المقر الضريبي).....:
- البلدية:العطف،ولاية : غرداية
- الشكل القانوني.....:
- النشاط.....:
- رقم السجل التجاري أو وصل الإنشاء :
- رقم التعريف الضريبي.....:
- الرقم الحسابي.....:

**المادة 2 / : التعريف بالمؤسسة**

- اسم أو التسمية الاجتماعية للمؤسسة ..:
- عنوان المقر الاجتماعي (المقر الضريبي) ..:
- البلدية : ..:
- الشكل القانوني ..:
- النشاط ..:
- رقم السجل التجاري أو وصل الإيداع :
- رقم التعريف الضريبي ..:
- الرقم الحالي ..:

**المادة 3/ : التعريف بصاحب أو أصحاب المشروع**

المشروع نشأ إليه في المادة الأولى المذكورة أعلاه بنجر من طرف صاحب أو أصحاب المشروع المذكورين أدناه..

**صاحب المشروع 1**

- اللقب : الاسم :
- اللقب الأصلي للمرأة :
- تاريخ الإيداع : مكان الإيداع - البلدية : ..:
- الولاية : ..:
- العنوان : ..:

**المادة 4/ : التعريف بالمسير**

- اللقب : ..:
- اللقب الأصلي للمرأة :
- تاريخ الإيداع : مكان الإيداع - البلدية : ..:
- الولاية : ..:
- العنوان : ..:

**المادة 5 / : الامتيازات الممنوحة:**

- يمنح للمؤسسة المشار إليها في المادة 2 أعلاه في مرحلة استغلال الاستثمار الخاص بالإشياء ، الامتيازات الضريبية التالية:
- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و المباني الإضافية لمدة " 10 سنوات" ابتداء من تاريخ إقامتها.
  - إعفاء كامل من الضريبة الخرافية الوحيدة IFU ، لمدة " 10 سنوات " ابتداء من تاريخ استغلالها.
  - عند انتهاء فترة الإعفاء المذكورة في المادة رقم 2 ، يمكن تمديدتها لسنة (2) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (3) عمال على الأقل لمدة غير محددة.
  - غير أن المستثمرين - الأشخاص الطبيعيين الخاضعين للضريبة الجزائرية الوحيدة - يبقون ملتزمين بدفع الحد الأدنى للضريبة الموافق للنسبة (5) % ، من المبلغ المنصوص عليه في قانون الضرائب المباشرة والمقترح 10000 دج، بالنسبة لكل سنة مالية ، مهما يكن رقم الأعمال المحقق.
  - الاستفادة من تخفيض الضريبة الجزائرية الوحيدة المستحقة عند نهاية مرحلة الإعفاء، وذلك خلال الثلاث (3) سنوات الأولى من الإخصاع الضريبي:
    - السنة الأولى من الإخصاع الضريبي : تخفيض قدره 70 %
    - السنة الثانية من الإخصاع الضريبي : تخفيض قدره 50 %
    - السنة الثالثة من الإخصاع الضريبي : تخفيض قدره 25 %

**المادة 6 / : تاريخ مفعول الاستفادة من الامتيازات الخاصة بمرحلة استغلال الاستثمار :**

يسري مفعول الاستفادة من الامتيازات المتعلقة بفترة الاستغلال المحددة أعلاه ابتداء من تاريخ بداية النشاط ، المرتبط باستثمار مرحلة الإنشاء

**المادة 7 / : الإعفاءات الممنوحة في هذا القرار لا تعني للمؤسسة وأصحاب المقروض من التصريحات الضريبية في احترام الأجال المحددة قانونا.**

**المادة 8 / : ترسل نسخة طبق الأصل من هذا القرار لكل الإدارات والمؤسسات المعنية بتطبيق هذا الجهاز.**

جزء ، غرداية في 15/06/2016

**رئيسة محكمة مقرر بن غرداية**

**بن عطاء الله**

**ANSEJ**

## الملحق (04)

## وثيقة بداية النشاط بالنسبة للمؤسسة المصغرة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي  
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

Wilaya : GHARDAIA  
Antenne : GHARDAIA  
Annexe : GHARDAIA  
N ° DU CONSTAT DE DEMARRAGE : 470100045/16

## CONSTAT DE DEMARRAGE DE L'ACTIVITE

Je soussigné :  
Fonction : chef service de suivi, recouvrement et contentieux  
au niveau de l'antenne GHARDAIA / GHARDAIA

Atteste avoir constaté , ce jour le 17/05/2016, le démarrage effective de la micro-entreprise telle que prévue dans la décision d'octroi des avantages fiscaux et aides financières au titre de la phase réalisation N° 470100056/15 Du 16/02/2015

**Gérant : 1**

Nom : ..... Prénom : .....  
Nom de jeune fille : .....  
Date de naissance : ..... Lieu de naissance : - Commune : .....  
Adresse : .....

**Associé : 1**

Nom : ..... Prénom : .....  
Nom de jeune fille : .....  
Date de naissance : ..... Lieu de naissance : - Commune : .....  
Adresse : .....

**Activité** : ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON

**Localisation de l'activité :**

Adresse : HAI EL CHAHID MESSAOUD Commune:EL ATTEUF Wilaya GHARDAIA.

**Nombre d'emplois réel** : 2 emplois, dont, 2 masculins, et 0 féminins, 0 handicapés et 0 apprentis

**N° Téléphone** :

**N°Fax** :

الملحق (05)

قرار منح الامتيازات الضريبية بعد دخول المؤسسة لمرحلة الاستغلال



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

ولاية: غرداية  
فرع: غرداية  
مصلحة: غرداية  
شهادة رقم: 470100041/16

قرار منح الامتيازات الضريبية الخاصة بالاستغلال  
مرحلة الإنشاء

المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

- مقتضى الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 24 جوان سنة 1996 ، والمقتضى قانون المالية التكميلي لسنة 1996 ، ولاسيما المادة 16 منه،
- مقتضى الأمر رقم 96-31 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 1996 ، والمقتضى قانون المالية لسنة 1997 .
- مقتضى الأمر رقم 09-01 المؤرخ في 26 رجب عام 1430 الموافق لـ 22 جويلية سنة 2009، والمقتضى قانون المالية التكميلي لسنة 2009 .
- مقتضى قانون رقم 97-02 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1997 ، والمقتضى قانون المالية لسنة 1998 ولاسيما المادة 46 منه.
- مقتضى القانون رقم 03-22 المؤرخ في 04 ذي القعدة عام 1424 الموافق لـ 28 ديسمبر سنة 2003 ، و المقتضى قانون المالية لسنة 2004،
- مقتضى القانون رقم 09-09 المؤرخ في 13 محرم عام 1431 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2009 المقتضى قانون المالية لسنة 2010،
- مقتضى القانون رقم 14-10 المؤرخ في 27 صفر عام 1435 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2013 للمقتضى قانون المالية لسنة 2014،
- مقتضى القانون رقم 14-10 المؤرخ في 8 ربيع الأول 1436 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2014 للمقتضى قانون المالية لسنة 2015،
- مقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1996 ، والمتعلق بدعم تشغيل الشباب، المعدل و المكمم .
- مقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 02 جادى الثانية عام 1432 الموافق لـ 05 مايو سنة 2011 للمقتضى تعيين السيد زباني مراد مدير عام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، المعدل والمكمم،
- مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر سنة 1996 الذي يحدد كيفية تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، المعدل و المكمم.
- مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر سنة 1996 و المقتضى إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي، المعدل و المكمم،
- مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 14 صفر عام 1419 الموافق لـ 09 يوليو سنة 1998، المقتضى إحداث صندوق الكفالة لتشييدية لضمان أقطار القروض الممنوح بها للشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، المعدل و المكمم.
- مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق لـ 6 سبتمبر سنة 2003، المحدد لشروط و مستوى الإعانة الممنوحة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، المعدل و المكمم،
- مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-485 المؤرخ في 03 ذو الحجة عام 1427 الموافق لـ 23 ديسمبر 2006 للمقتضى كيفية تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-089 الذي عنوانه " الصندوق الخاص لتطوير مناطق الجنوب"،
- مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-486 المؤرخ في 03 ذو الحجة عام 1427 الموافق لـ 23 ديسمبر 2006 للمقتضى كيفية تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-116 الذي عنوانه " صندوق الخاص لتطوير الاقتصاد الجهوي العجوة"،
- مقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 أكتوبر سنة 1991، المتعلق بتحديد المناطق الواجب ترفيتها.
- بمقتضى قرار منح الامتيازات الضريبية و الإعانات المالية الخاصة بالأهواز رقم 470100056/15 المؤرخ في 2015/02/16
- مقتضى مقرر معناه بداية النشاط لمرحلة الإنشاء رقم: 470100045/16 المؤرخ في 2016/05/17

يقرر

المادة 1 / : بعد هذا القرار في إطار الاستثمار لتؤهل للمساعدة من جهاز دعم تشغيل الشباب

# قائمة المراجع



أولا : المراجع باللغة العربية

❖ الكتب

- (1)- أبو يونس، محمد باهي، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، مصر: دار الجامعة الجديدة، 1999.
- (2)- أنس جعفر، أشرف محمد، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2011.
- (3)- بلوط، حسين إبراهيم، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، د ب: دار النهضة العربية، 2004.
- (4)- دو بوتون، آلان، قلق السعي إلى المكانة الشعور بالرضا أو المهانة، (ترجمة: محمد عبد النبي)، لبنان: در التنوير للطباعة والنشر، 2018.
- (5)- ماهر، أحمد، تقليل العمالة، مصر: الدار الجامعية للنشر، 2000.
- (6)- شلبي، محمد، المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم، المناهج، الاقترابات، والأدوات، الجزائر، د.د.ن، 1997.
- (7)- سلمان، مصطفى وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2005.
- (8)- السلمي، علي، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 2008.
- (9)- عبد الباقي، صلاح الدين محمد، إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي معاصر، مصر: الدار الجامعية، د.س.ن.
- (10)- العلاق، بشير، الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم، الأردن: الباروزي العلمية للنشر والتوزيع، 2008.
- (11)- القرشي، مدحت، اقتصاديات العمل، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007.

❖ **الدوريات**

12- بن عمار نوال ، "محاولة تحليل: إشكالية سياسية التشغيل في الجزائر"، مجلة حقول معرفية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، العدد 2، 2020.

13- زايدي سعدية، "سياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، العدد 13، 2017.

❖ **الرسائل العلمية**

14- بوكابوس، فاطمة الزهراء ، "سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو القطاع الاقتصادي غير الرسمي"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع، جامعة: العقيد أكلي محند أولحاج بالبويرة، معهد العلوم الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، 2011-2012.

15- بن يمينة، السعيد، "فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية العاملة في الجزائر وأثره على سلوك العامل"، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر: قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، 2007-2008.

16- جباري، عبد الرزاق، "آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة: فرحات عباس سطيف1، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2014-2015.

17- دريدي، علي، "سياسة التشغيل في الجزائر في ظل التعددية الحزبية (1990-2019)"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة: العربي بن مهدي أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة، 2019.

18- زراية، أسماء، "آثار سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو الاقتصادي في الجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة: منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص نقود ومالية المؤسسات، 2011.

19- حاج قويدر، عبد الرحمان ، دور مؤسسات الدعم في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة: غرداية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2019.

- (20) - عزيز، سامية، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة: محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم والإنسانية الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية، 2014.
- (21) - قوادي هباز، حفيظة، "الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري"، رسالة مقدمة لنيل الماستر حقوق تخصص قانون عام معمق، جامعة: عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017-2018.
- (22) - شباح، رشيد، "ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت"، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان: مدرسة الدكتوراه، تخصص تسيير المالية العامة، 2012.
- (23) - خويلد، موسى، "الرأسمال الثقافي وعلاقته بإنتاج الصراح في المجال الاجتماعي"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة: كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2019-2020.

### ❖ النصوص القانونية

#### ➤ القرارات والأوامر

- (24) - الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائرية، الجريدة الرسمية رقم 46، السنة 43، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

#### ➤ والقوانين والمراسيم

#### ✓ القوانين

- (25) - القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17، السنة 27، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.
- (25) - القانون رقم 01-18، مؤرخ في 12 ديسمبر 2001، يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية رقم 77، السنة 38، الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر 2001.
- (26) - القانون رقم 04-19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية رقم 83، السنة 41، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

(27)- القانون رقم 06-21، مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل، الجريدة الرسمية رقم 80، السنة 43، الصادرة بتاريخ 11 ديسمبر 2006.

(28)- القانون رقم 19-12، المؤرخ في 11 ديسمبر 2019، المعدل والمتمم للقانون رقم 84-09 المؤرخ في 04 فيفري 1984 والمتعلق بالتنظيم الإقليمي للبلاد، الجريدة الرسمية رقم 78، السنة 56، الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر 2019.

### ✓ المراسيم

(29)- المرسوم التشريعي رقم 94-11، المؤرخ في 26 ماي 1994، ينص على التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية رقم 34، السنة 31، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.

(30)- المرسوم التنفيذي رقم 94-188، المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية رقم 44، السنة 31، الصادرة في 07 جويلية 1994.

(31)- المرسوم التنفيذي رقم 96-296، مؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم 52، السنة 33، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996.

(32)- المرسوم التنفيذي رقم 96-297، مؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يحدد شروط الإعانة المقدمة لصاحب المشروع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 52، السنة 33، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996.

(33)- المرسوم التنفيذي رقم 98-200، المؤرخ في 9 جوان 1998، يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية رقم 42، السنة 35، الصادرة بتاريخ 14 جوان 1998.

(35)- المرسوم التنفيذي رقم 03-289، المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 9 جوان 1998 والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية رقم 54، السنة 40، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 2003.

- (36)- المرسوم التنفيذي رقم 03-290، المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 54، السنة 40، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 2003.
- (37)- المرسوم تنفيذي رقم 04-02، مؤرخ في 3 جانفي 2004، يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر بين الخامسة والثلاثين (35) و الخمسين (50) سنة ومستوياتها، الجريدة الرسمية رقم 03، السنة 41، الصادرة بتاريخ 11 جانفي 2004.
- (38)- المرسوم التنفيذي رقم 04-03، المؤرخ في 3 جانفي 2004، يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية رقم 3، السنة 41، الصادرة بتاريخ 11 جانفي 2004.
- (39)- المرسوم التنفيذي رقم 04-14، المؤرخ في 22 جانفي 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية رقم 6، السنة 41، الصادرة بتاريخ 25 جانفي 2004.
- (40)- المرسوم التنفيذي رقم 04-15، المؤرخ في 22 جانفي 2004، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 6، السنة 41، الصادرة بتاريخ 25 جانفي 2004.
- (41)- المرسوم التنفيذي رقم 04-16، المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بإنشاء و المحدد لهيكل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة، الجريدة الرسمية رقم 6، السنة 41، الصادرة بتاريخ 25 جانفي 2004.
- (42)- المرسوم التنفيذي رقم 05-470، المؤرخ في 12 ديسمبر 2005، المحدد لطرق تنفيذ الامتيازات الضريبية و الجمركية المخصصة لاستثمارات البطالين ذوو المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) و خمسين (50) سنة ، الجريدة الرسمية رقم 81، السنة 42، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2005.
- (43)- المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 09، السنة 43، الصادرة بتاريخ 19 فبراير 2006.

- (44)- المرسوم التنفيذي رقم 07-386، مؤرخ في 5 ديسمبر 2007، يحدد مستوى وكيفية منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية رقم 77، السنة 44، الصادرة بتاريخ 9 ديسمبر 2007.
- (45)- المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية رقم 22، السنة 45، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008.
- (46)- المرسوم التنفيذي رقم 10-157، المؤرخ في 20 جويلية 2010، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 39، السنة 47، الصادرة بتاريخ 23 جويلية 2010.
- (47)- المرسوم التنفيذي رقم 10 - 158، المؤرخ في 20 جوان 2010، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين المشاريع البالغين من العمر بين الخامسة والثلاثين (35) و الخمسين (50) سنة ومستوياته، الجريدة الرسمية رقم 39، السنة 47، الصادرة بتاريخ 23 جوان 2010.
- (48)- المرسوم التنفيذي رقم 11-103، المؤرخ في 6 مارس 2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2011 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 14، السنة 48، الصادرة بتاريخ 6 مارس 2011.
- (49)- المرسوم التنفيذي رقم 11-104، المؤرخ في 6 مارس 2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 مؤرخ في 3 جانفي 2004 يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر بين الخامسة والثلاثين (35) والخمسين (50) سنة ومستوياتها، الجريدة الرسمية رقم 14، السنة 48، الصادرة بتاريخ 6 مارس 2011.
- (50)- المرسوم التنفيذي رقم 11-105، مؤرخ في 06 مارس 2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل، متعلق بجهاز المساعدة على الإدماج، الجريدة الرسمية رقم 14، السنة 48، الصادرة بتاريخ 06 مارس 2011.
- (51)- المرسوم الرئاسي رقم 11-133، المؤرخ في 22 مارس 2011، يتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية رقم 19، السنة 48، الصادرة بتاريخ 17 مارس 2011.

- (52)- المرسوم التنفيذي رقم 12-194، مؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية رقم 06، السنة 49، الصادرة بتاريخ 03 مايو 2012.
- (53)- المرسوم التنفيذي رقم 13-142، مؤرخ في 10 أبريل 2013، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 08-126 مؤرخ في 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية رقم 21، السنة 50، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2013.
- (54)- المرسوم التنفيذي رقم 13-253، مؤرخ في 2 جويلية 2013، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2011 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 30، السنة 50، الصادرة بتاريخ 7 جويلية 2013.
- (55)- المرسوم التنفيذي رقم 19-336، المؤرخ في 8 ديسمبر 2019، يتضمن إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات، الجريدة الرسمية رقم 76، السنة 56، الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 2019.
- (56)- المرسوم رئاسي رقم 20-236، مؤرخ في 07 أكتوبر 2010، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 58، السنة 48، الصادرة بتاريخ 7 أكتوبر 2010.
- (57)- المرسوم التنفيذي رقم 20-329، المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن الوكالة لوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي و تغيير تسميتها، الجريدة الرسمية رقم 70، السنة 57، الصادرة بتاريخ 25 نوفمبر 2020.
- (58)- المرسوم التنفيذي رقم 20-374، المؤرخ في 16 ديسمبر 2020، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 77، السنة 57، الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020.

### ❖ منشورات المؤسسات

- (59)- الديوان الوطني للإحصاء ، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة، الجزائر، سبتمبر 2015.

### ❖ التقارير

- (60)- مكتب العمل الدولي ، سياسات التشغيل الوطنية : دليل لمنظمات العمل جمع وتحليل البيانات الخاصة بسوق العمل، سويسرا : منظمة العمل الدولية ، 2015.

❖ المواقع الإلكترونية

(61)- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ، المؤسسات المصغرة المتعثرة ، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ، متوفر على الرابط التالي :  
[https://promoteur.ansej.dz/ME\\_Difficile/Index](https://promoteur.ansej.dz/ME_Difficile/Index) ، ت ز 2021/06/08.

(62)- الوكالة الوطنية للتشغيل، نبذة تاريخية عن المرافق العمومية للتشغيل، متوفر على الرابط التالي :  
<http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html> ، تاريخ الزيارة (2021/01/10).

(63)- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، حويلة الخدمات المالية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، متوفر على الرابط التالي : <https://www.angem.dz/ar/home.php> ، ت ز : 2021/06/21.

(64)- عاشور عبد الكريم، احتجاج مستفيدي دعم “أنساج كناك” و”انجام”، الشروق أونلاين، متوفر على الرابط التالي:

<https://www.ennaharonline.com/%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%B5%D9%8%D8%A7%D8%AC-%AC A%D8 D%D8%A D8%A 7% A 8% 8%D8%B1-%D8%AF%D9%8A- A% 9%8 %D %81 AA% D8% 3% 8%B 85%D %D9% 8%A7 3%D 8%B 86%D D9% A7% %D8%AF%D8%B9%D9%85-%D8% %D8%AC-%D9%83%D9%86%D8%A7%D9%83> ، ت ز : 2021/05/27.

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية

❖ الكتب

65)-Bdelouhab rezig , Mohamed Saïd musette ,**développement et PME en Algérie**, centre recherche en économe appliquée pour le développement centre de baba Ali , Algérie.

❖ منشورات المؤسسات

66)-Ministère de l’Industrie et des Mines, **Bulletin d’Information Statistique de la PME N°34**, 2019.



❖ التقارير

67)- Sai Krishna Kumaraswamy, **MICRO AND SMALL ENTERPRISE (MSE) FINANCE Examining the Impact narrative**, World Bank, 2021.

68)-Bureau international du Travail , **LES POLITIQUES NATIONALES DE L'EMPLOI - un guide pour les organisations de travailleurs**, Genève: BIT, 2017.

69)-Programme des nations unies pour le développement, **Rapport mondiale sur le développement Humain**, Bruxelles: De Boeck université, 2000.

❖ المواقع الالكترونية

70)- EUR-LEX , **Micro-, small- and medium-sized enterprises: definition and scope**, 'Available on the following link : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3An26026> , Visit date: 06/06/2021.

71)- Patrick Cotelette , Les politiques de l'emploi, Disponible sur le lien suivant: <http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267> , Date de visite: 08/05/2021.

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
56	عدد المشاريع الممولة حسب كل قطاع	01
62	عدد المناصب المستحدثة حسب كل قطاع	02
63	عدد المشاريع وتوزعها حسب الجنس	03

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
58	هيكلة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية	شكل 01
63	توزيع المشاريع حسب القطاعات	شكل 02
64	مساهمة كل قطاع في استحداث مناصب شغل	شكل 03

# فهرس المحتويات

	الإهداء
	شكر وعرفان
	المقدمة
16	الفصل الأول: سياسة التشغيل في الجزائر : دراسة في المفهوم والبرامج
18	المبحث الأول : مدخل عام لسياسات التشغيل
18	المطلب الأول : مفهوم وأهداف سياسة التشغيل
18	الفرع الأول : تعريف سياسة التشغيل
19	الفرع الثاني : أهداف سياسة التشغيل
20	المطلب الثاني : أنواع و أبعاد سياسات التشغيل
20	الفرع الأول : أنواع سياسات التشغيل
22	الفرع الثاني: أبعاد السياسة التشغيلية
23	المبحث الثاني : المفاهيم المهمة المرتبطة بسياسة التشغيل
23	المطلب الأول : دراسة تحليلية لمفهوم التشغيل
23	الفرع الأول : تعريف التشغيل
24	الفرع الثاني: المبادئ العامة للتشغيل
26	المطلب الثاني : دراسة تحليلية لمفهوم البطالة
26	الفرع الأول : مفهوم و أنواع البطالة
29	الفرع الثاني : البعد الاجتماعي للبطالة
31	المبحث الثالث : سياسة التشغيل في الجزائر على مستوى القوانين والمرافق
31	المطلب الأول:الإطار القانوني للتوظيف في الجزائر
31	الفرع الأول: أسس التوظيف
32	الفرع الثاني : الشروط والضوابط القانونية للتوظيف في الجزائر
39	المطلب الثاني: المرفق العمومي للتشغيل في الجزائر
39	الفرع الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)
44	الفرع الثاني: أجهزة دعم وإنشاء المشاريع
51	خاتمة الفصل الأول

52	<b>الفصل الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية و إشكالات خلق مناصب شغل</b>
53	<b>المبحث الأول : لمحة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)</b>
54	المطلب الأول : النشأة والشروط العامة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)
54	الفرع الأول : نشأة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)
55	الفرع الثاني: شروط وصيغ التمويل لاستثمار الإنشاء في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)
56	الفرع الثالث : الامتيازات الضريبية الممنوحة
58	المطلب الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ودعم المؤسسات الصغيرة المتوسطة
58	الفرع الأول : التعريف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
59	الفرع الثاني : خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
61	<b>المبحث الثاني : دراسة تحليلية لوكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية</b>
62	المطلب الأول : نشأة وهيكل وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية
62	الفرع الأول : نشأة وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية
62	الفرع الثاني : هيكل وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية
64	المطلب الثاني : مساهمات الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية
64	الفرع الأول: مساهمة الوكالة على مستوى دعم المشاريع
66	الفرع الثاني : مساهمة الوكالة على مستوى خلق مناصب الشغل
68	<b>المبحث الثالث: تقييم فرع غرداية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية</b>
68	المطلب الأول : تمويل ومتابعة المشاريع بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية
69	الفرع الأول : تمويل الوكالة للمشاريع
69	الفرع الثاني: المرافقة ومتابعة المشاريع
71	المطلب الثاني : إشكالات الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية
71	الفرع الأول: إشكالات على مستوى السياسات والتوجهات الاقتصادية

71	الفرع الثاني: إشكالات على المستوى البيروقراطي
74	خاتمة الفصل
75	خاتمة
80	الملاحق
88	قائمة المراجع
98	فهرس الجداول
99	فهرس الأشكال
100	فهرس المحتويات



**University of Ghardaia**  
**Faculty of Law and Political Science**  
**Department of Political Science**



**The role of employment policy in  
reducing unemployment In Algeria  
during the period (1998-2019)**

**Case study of the Entrepreneurship Support and  
Development Agency, Ghardaia Branch**

Memorandum submitted to complete the requirements for  
obtaining an academic master's degree in political sciences,  
specialization: political and administrative organization

**Student preparation:**  
BAHLOUL Abdelkader

**Supervision of Prof:**  
TOUAHRIA Ahlem

**Reading committee**

SOUIKAT Abderrazek	Assistant Professor A University of Ghardaia	President
TOUAHRIA Ahlem	Assistant Professor B University of Ghardaia	Supervisor and Rapporteur
SOUALHI lilah	Assistant Professor B University of Ghardaia	Discussant

**College Year : 2020/2021**