

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
شعبة: العلوم الاقتصادية، تخصص: إقتصاد وتسيير المؤسسات
بعنوان:

دراسة تقييمية لنشاط الوكالة الوطنية للتشغيل قبل وبعد إستحداث
منحة البطالة

حالة الوكالة الوطنية للتشغيل - الفرع الولائي بأدرار-

من إعداد الطالبين :

- عبد الواحد بجين
- فتيحة صابر

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا	(أستاذ محاضر، جامعة غرداية)	الدكتورة/ بوعبدلي أحلام
مشرفا ومقررا	(أستاذ محاضر أ، جامعة غرداية)	الدكتورة / بن عبد الرحمان ذهبية
ممتحنا	(أستاذ ، جامعة غرداية)	الدكتور/ عنيشل عبدالله

السنة الجامعية 2023/2022

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
شعبة: العلوم الاقتصادية، تخصص: إقتصاد وتسيير المؤسسات
بعنوان:

دراسة تقييمية لنشاط الوكالة الوطنية للتشغيل قبل وبعد إستحداث
منحة البطالة

حالة الوكالة الوطنية للتشغيل - الفرع الولائي بأدرار -

من إعداد الطالبين :

➤ عبد الواحد بجين

➤ فتيحة صابر

➤ أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا (أستاذ محاضر، جامعة غرداية)

➤ الدكتورة/ بوعبدلي أحلام

مشرفا ومقررا (أستاذ محاضر أ، جامعة غرداية)

➤ الدكتورة / بن عبد الرحمان ذهبية

ممتحنا (أستاذ ، جامعة غرداية)

➤ الدكتور/ عيشل عبدالله

السنة الجامعية 2023/2022

شُكْرٌ وَعِرْفَانٌ

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق و السداد و منحنا الثبات

في البداية نشكر الله و نحمده عز و جل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل

المتواضع ، بصدق الوفاء و الإخلاص

نتقدم إلى مشرفتنا في هذا البحث الأستاذة الدكتورة

"بن عبد الرحمان ذهبية "

التي منحتنا وقتها للإشراف على إعداد هذه المذكرة ، ولما أفادتنا به

من نصائح سديدة و توجيهاتها القيمة الرشيدة وصبرها معنا إلى آخر المطاف

كما لا ننسى أن نشكر كل من أعاننا في هذا البحث،

بكتاب أو كلمة تشجيع أو بمعطيات أو دعاء .

إهداء

الحمد لله على نعمه العظيمة و آلائه الجسيمة حمدا يليق بجلاله و عظمته أحمده تعالى
على أن وفقني و أعانني على إنجاز هذا العمل الذي أهدي ثمرة جهده إلى قرّة عيني
حبيبي محمد صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَ سَلِمَ .

إلى التي جعلت الجنة تحت قدميها... منبع الحب و الحنان إلى التي لم تبخل علينا
برعايتها الكفيلة و دعواتها الشافية وتضحياتها النبيلة... ماما الحبيبة, حفظها الله ورعاها
إلى روح أبي الطاهرة - رحمة الله عليه -

إلى أمي الثانية وحببية قلبي فاطمة ، إلى المؤمنات الغاليات أخواتي العزيزات كلو باسمها
ومقامها وأزواجهم

إلى التي قاسمت معي عناء السفر و الدراسة سندي و اعتزازي و بلسم جروحي

و توأم روحي أختي الحبيبة زوزو

إلى الدين متعني الله بالأنس بهما إخوتي وزوجاتهم

إلى أولاد اخوتي الغوالي عبد نور، عبد الباسط، سلسبيل، المحبوبة ملاك، محمد الأمين، أنس ، نجلاء

إلى حبايب خالتهن مرام و محمد أشرف

إلى من تقاسمت معه عناء هذا البحث المتواضع زميلي عبد الواحد يجين حفظه الله ورعاها

إلى من أرى التفاؤل بأعينهم، و السعادة في ابتسامتهم بنات عمي حورية ، فطوم ، خديجة

إلى من كان سبب في تحفيزي واكمال دراستي رفقائي واخواني مصطفى ، أحمد

إلى ينابيع الصدق الصافي إلى من معهم سعدت، وبرفقتهم في دروب الحياة

الحلوة والحزينة سرت صديقتي جمعة ، ليلي ، دوجة ، زينب

إلى التي وقفت معي في السراء و الضراء أستاذتي الفاضلة بن عبد الرحمان ذهبية حفظها الله

إلى من كان لي عوناً ورفيقاً رئيس المجلس الولائي السيد معاذ جبريط

إلى من جمعني بهم مقاعد العمل و الدراسة إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم ورقتي . دفعة

2023 ماستر اقتصاد وتسيير المؤسسات

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل

قاسم



إهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة , وها أنا ذا أختتم بحث تخرجي بكل هممة ونشاط وأقدم
امتثاني لكل من كان له فضل في مسيرتي وساعدي ولو باليسير .
إلى صاحب السيرة العطرة , خالد الذكر الذي وافته المنية , ولم يتهاون يوما في توفير سبل الخير والسعادة
...أبي عليه رحمة الله .

إلى من وضعتني على طريق الحياة , وجعلتني رابط الجأش وراعيتني حتى صرت كبيرا
أمي الغالية بارك الله في عمره

إلى أروع من جسد الحب بكل معانيه فكانت السند والعطاء...قدمت لي الكثير في صور من الصبر
والأمل .. والمحبة فكانت رفيقة الكفاح في مسيرة الحياة
زوجتي الحبيبة حفظها الله ورعاها

إلى العينين اللتين استمد منهما القوة والاستمرار أعذب ما في عمري
فلذات كبدي (أمنية - حذيفة - محمد البخاري) وفقهم الله .

إلى زميلتي التي تقاسمت معي مرارة هذا العمل , فكانت نعم الزميله
(فتيحة) وفقها الله و سدد خطاها

إلى الأهل والأصدقاء الذين رافقوني وشجعوا خطواتي عندما غالبتها الأيام , ففضلهم لا ينسى في مسيرة
البحث والدراسة
لمة الأحباب

إلى عائلتي الثانية , رفقاء الدرب في العمل , الذين كانوا نعم السند والمؤازرة في سبيل إتمام هذا البحث .
أصدقاء وإخوة م.م. ت. ز.

إلى من قاسمتهم مقاعد الدراسة فكنا كالعائلة الواحدة نشد على أيدي بعضنا البعض
دفعة 2023 ماستر اقتصاد وتسيير المؤسسات

إلى أهل الفضل عليا الذين غمروني بالتقدير والنصيحة والتوجيه والإرشاد ولم يخلوا عني بأي معلومة ,
وأخص بالذكر الأستاذة الفاضلة (ذ.بن عبدالرحمان) بارك الله في علمها وزادها من فضله .
أساتذتي الأفاضل زادهم الله علما ورقيا .

إلى كل هؤلاء أهديهم هذا العمل المتواضع , سائلا الله العلي القدير أن ينفعنا به ويمدنا بتوفيق

عبد الواحد

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور الوكالة الوطنية للتشغيل في التخفيف من البطالة وذلك من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني وبرنامج منحة البطالة المستحدث، حيث غطت الدراسة الفترة الممتدة ما بين 2008-2022، وباستخدام المنهج الوصفي والتحليلي وبالاعتماد على إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل، قمنا بتقييم نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الوطني والفرع الولائي للتشغيل بأدرار قبل وبعد استحداث برنامج منحة البطالة.

خلصت الدراسة إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل تساهم بشكل مباشر في احتواء البطالين من خلال تنصيبهم في مناصب عمل لدى المؤسسات، كما أنها حققت نتائج ايجابية من خلال تحويل المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى مناصب عمل قارة. كما خلصنا إلى أن استحداث منحة البطالة أثمر على نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل والفرع الولائي للتشغيل بأدرار من خلال مضاعفة الجهد المبذول من طرفها في استقبال البطالين والتكفل بتكوينهم وتأهيلهم من أجل تنصيبهم وبالتالي ساهمت منحة البطالة في امتصاص ظاهرة البطالة.

الكلمات المفتاحية : بطالة، سياسات التشغيل، منحة البطالة، وكالة وطنية للتشغيل، فرع ولائي للتشغيل بأدرار.

Abstract :

This study aimed to highlight the role of the National Employment Agency in reducing unemployment through the Professional integration Assistance and the unemployment Grant Program, During the period 2008 -2022, By using the descriptive and analytical approach and based on the statistics of the National Employment Agency, we evaluated the activity of the National Employment Agency at the national level and the state branch of employment in Adrar before and after the introducing of the unemployment grant program.

The study concluded that the National employment agency directly contributes to containing the unemployed by placing them in job positions in institutions, and it also achieved positive results by transferring the beneficiaries of the Professional Integration Assistance Agency to permanent job positions.

. We also concluded that introducing the unemployment grant affected on the activity of the National employment agency and the state branch of employment in Adrar, by doubling the effort exerted in receiving the unemployed and ensuring their formation and rehabilitation in order to install them. Thus, the unemployment grant contributed to absorbing the phenomenon of unemployment.

Keywords: unemployment, employment policies, unemployment grant, national employment agency, branch of employment in Adrar.



الفهرس

الصفحة	المحتويات
II	الإهداء 1
III	الإهداء 2
IV	الشكر
VII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XIII	قائمة الاختصارات والرموز
أ-و	مقدمة
	الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية لظاهرة البطالة وسياسات التشغيل المنتهجة للحد منها
08	تمهيد
09	المبحث الأول : الأدبيات النظرية لظاهرة البطالة في الجزائر وبرامج الحد منها
09	المطلب الأول : ظاهرة البطالة أسبابها وآثارها
10	الفرع الأول : مفهوم البطالة
13	الفرع الثاني : أسباب البطالة
15	الفرع الثالث : آثار البطالة
17	المطلب الثاني : سياسات التشغيل في الجزائر للحد من ظاهرة البطالة
17	الفرع الأول : أجهزة التشغيل
22	الفرع الثاني : برامج التشغيل
28	الفرع الثالث : إسهامات برامج التشغيل للحد من ظاهرة البطالة
33	المطلب الثالث : استحداث منحة البطالة
34	الفرع الأول : منحة البطالة وشروط الاستفادة
35	الفرع الثاني : الالتزامات والتوقيفات
36	الفرع الثالث : الإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة
43	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
43	المطلب الأول : الدراسات باللغة العربية
50	المطلب الثاني : الدراسات باللغة الأجنبية
54	المطلب الثالث : مميزات الدراسة الحالية

الفهرس

54	الفرع الأول : موجز ما تضمنته الدراسات السابقة
59	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل (الفرع الولائي للتشغيل بأدرار)
64	تمهيد
65	المبحث الأول : تقديم عام للوكالة الوطنية للتشغيل وللطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
65	المطلب الأول : تقديم عام للوكالة الوطنية للتشغيل ونشاطها
65	الفرع الأول : التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل
67	الفرع الثاني : الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل وأهدافها
69	المطلب الثاني : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
69	الفرع الأول : طريقة الدراسة
69	الفرع الثاني : أدوات الدراسة
70	المبحث الثاني : نتائج الدراسة ومناقشتها
70	المطلب الأول : عرض حصيلة نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل
70	الفرع الأول : النشاط الكلاسيكي للوكالة الوطنية للتشغيل
79	الفرع الثاني : برامج التشغيل المنتهجة من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل
87	المطلب الثاني : نشاط الفرع الولائي للتشغيل بأدرار قبل وبعد إستحداث منحة البطالة
87	الفرع الأول : التعريف بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار
89	الفرع الثاني : نشاط الفرع الولائي للتشغيل بأدرار
107	المطلب الثالث : مناقشة نتائج الدراسة
108	الفرع الأول : تحليل النتائج
114	الفرع الثاني : اختبار فرضيات الدراسة
116	خلاصة الفصل
117	خاتمة
120	قائمة المراجع

قائمة الجداول

قائمة الجداول :

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01-01	مدة العقد والأجرة	25
02-01	مدة العقد والأجرة الخاصة بعقد العمل المدعم (CTA)	27
03-01	خصائص أجهزة التشغيل	29
04-01	خصائص برامج التشغيل	31
05-01	معاينة الدراسات السابقة	55
01-02	طلبات التسجيل خلال الفترة (2016-2022) حسب متغير (الجنس - المستوى التأهيلي - الشريحة العمرية)	71
02-02	عروض العمل المسجلة خلال الفترة (2016-2022) حسب متغير (القطاع - المستوى التأهيلي)	75
03-02	التنسيبات المحققة خلال الفترة (2016-2022) حسب متغير (القطاع - الجنس - المستوى التأهيلي - نوع العقد)	77
04-02	تطور جهاز المساعدة على الإدماج المهني حسب (الجنس - نوعية العقد - القطاع - حالة العقد) عبر السنوات	80
05-02	تطور منحة البطالة عبر الشهور بالأشهر	83
06-02	توزيع المستفيدين من منحة البطالة	84
07-02	التعداد البشري للفرع الولائي للتشغيل بأدرار	88
08-02	طلبات العمل المسجلة في الفرع الولائي للتشغيل أدرار خلال الفترة الممتدة ما بين (2016 - 2022)	90
09-02	عروض العمل المسجلة في الفرع الولائي للتشغيل أدرار خلال الفترة الممتدة ما بين (2016 - 2022)	96
10-02	التنسيبات المحققة على مستوى الفرع الولائي للتشغيل أدرار	98
11-02	نسبة التنسيبات المحققة بفرع أدرار خلال الفترة 2016-2022	98
12-02	تطور جهاز DAIP بالفرع الولائي للتشغيل أدرار خلال الفترة 2008-2019	100
13-02	المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالفرع الولائي للتشغيل أدرار حسب (الجنس - صنف العقد - شريحة العمر - حالة العقد)	101

قائمة الجداول

104	المستفيدين من منحة البطالة بالفرع الولائي للتشغيل أدرار خلال الفترة (من 2022/03/01 إلى غاية 2023/02/28)	14-02
105	تطور منحة البطالة عبر الأشهر	15-02
107	عدد المستفيدين من التكوين التأهيلي في برنامج منحة البطالة	16-02
108	مقارنة المستوى التأهيلي بين الطلب والعرض والتنصيب	17-02

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال البيانية :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
37	صور توضيحية لكيفية التسجيل عن بعد في الوكالة الوطنية للتشغيل	01-01
38	صورة توضيحية لكيفية التسجيل في منحة البطالة	02-01
39	التحقق من شروط القبول	03-01
40	نموذج للوثائق المطلوبة	04-01
41	نموذج تعهد والتزام	05-01
41	نموذج موعد مقابلة	06-01
42	نموذج شهادة الاستفادة من منحة البطالة	07-01
68	المهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل	01-02
72	طلبات العمل المسجلة حسب السنوات	02-02
72	طلبات العمل المسجلة حسب الجنس	03-02
73	طلبات التسجيل حسب المستوى التأهيلي	04-02
73	طلبات التسجيل حسب شريحة العمر	05-02
75	عروض العمل المسجلة خلال فترة الدراسة	06-02
76	توزيع عروض العمل حسب القطاع	07-02
76	العروض المسجلة حسب المستوى التأهيلي	08-02
78	التنصيبات المحققة خلال فترة الدراسة	09-02
78	نسبة التنصيبات المحققة حسب الجنس	10-02
79	نسبة التنصيبات المحققة حسب نوع العقد	11-02
81	تطور جهاز DAIP عبر السنوات	12-02
81	المستفيدين من جهاز DAIP حسب نوع العقد	13-02
82	توزيع المستفيدين من جهاز DAIP حسب كل قطاع	14-02
82	حالة عقود المستفيدين من جهاز DAIP	15-02
85	المستفيدين من المنحة حسب الأشهر	16-02
85	المستفيدين من المنحة حسب الجنس	17-02
86	عدد المستفيدين من المنحة حسب المستوى التأهيلي	18-02

قائمة الأشكال

87	الهيكل التنظيمي للفرع الولائي للتشغيل أدرار	19-02
91	تطور طلبات التسجيل خلال الفترة الممتدة ما بين 2016-2022	20-02
91	تطور طلبات التسجيل حسب الجنس	21-02
92	طلبات التسجيل حسب المستوى التأهيلي	22-02
92	طلبات التسجيل حسب شريحة العمر	23-02
94	تطور عروض العمل بفرع أدرار خلال (2016 - 2022)	24-02
94	توزيع عروض العمل حسب القطاع بفرع أدرار	25-02
95	توزيع عروض العمل المسجلة بفرع أدرار حسب المستوى التأهيلي	26-02
95	توزيع عروض العمل المسجلة بفرع أدرار حسب نوع العقد	27-02
97	تطور التنصيات المحققة بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار خلال الفترة 2016-2022	28-02
97	التنصيات المحققة بالفرع الولائي للتشغيل أدرار خلال 2016-2022	29-02
98	مقارنة مؤشرات التشغيل خلال الفترة 2016-2022	30-02
102	تطور جهاز DAIP بفرع أدرار خلال الفترة ما بين 2008-2019	31-02
102	توزيع المستفيدين من جهاز DAIP فرع أدرار حسب صنف العقد	32-02
103	توزيع المستفيدين من جهاز DAIP فرع أدرار حسب القطاع	33-02
103	توزيع المستفيدين من جهاز DAIP فرع أدرار حسب شريحة العمر	34-02
103	حالة عقود DAIP إلى غاية 28/02/2023	35-02
106	تطور منحة البطالة عبر الأشهر	36-02

قائمة الاختصارات والرموز

قائمة الاختصارات والرموز :

الرمز	التسمية باللغة العربية
ANEM	الوكالة الوطنية للتشغيل
DAIP	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
CPE	عقد ما قبل التشغيل
PID	برنامج إدماج حاملي الشهادات
ANSEJ	الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب
ANADE	الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
ANGEM	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
CNAC	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
CID	عقد إدماج حاملي الشهادات
CIP	عقد إدماج التكوين المهني
CFI	عقد تكوين إدماج
CTA	عقد العمل المدعم



مقدمة

أ- توطئة :

تُعد البطالة ظاهرة عالمية ذات آثار سلبية على العديد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وهي من أهم وأخطر المشكلات التي تواجه معظم النظم الاقتصادية في العالم، تنتج لعدة أسباب مختلفة كالنمو الديمغرافي المتزايد وعدم القدرة على استيعاب آلاف المتخرجين كل سنة من الجامعات ومراكز التكوين في شتى المجالات والتخصصات، وكذا فئة العاطلين عن العمل بدون شهادات، مشكلة بذلك ارتفاعا في الطلب على العمل مقارنة بعروض العمل المحدودة في سوق الشغل، وقد تنتج أيضا بسبب انخفاض مستوى الاستثمارات، أو ضعف الكفاءة في استخدام الموارد كما هو الحال في الأزمات المالية العالمية، حيث يترتب على ذلك إهدار للطاقة الإنتاجية من الناحية الاقتصادية و انخفاض في طلب المستهلكين سواء على المستوى المحلي أو العالمي، وقد يصاحبه آثار تتمثل في الفوضى والعنف الاجتماعي والاضطراب السياسي في بعض الأحيان، لذا تسعى الحكومات جاهدة على خفض معدلات البطالة للتخفيف من آثارها، وذلك لكونه أصبح أحد مجالات اختبار قدرة النظام الاقتصادي على النمو بالسرعة الكافية لتوفير فرص العمل.

وتعتبر البطالة في الاقتصاد الجزائري مشكلة هيكلية ذات جذور منذ عدة عقود، حاولت الحكومات المتعاقبة التعامل معها على نحو أو آخر، فهي تسعى جاهدة للحد منها بتسخير سياسات وأجهزة وبرامج تشغيلية، فمنذ مطلع التسعينات من القرن الماضي تسارع الدولة الجزائرية جاهدة لكبح ظاهرة البطالة، الأمر الذي جعلها تتخبط من أجل التوفيق بين الجانب الاجتماعي والاقتصادي، فأنشأت العديد من البرامج وأجهزة التشغيل على مر السنين وتوسعت لتحديثها، إما بتعديلها أو بالتخلي عنها نهائيا، حيث قامت بإنشاء مرفق عمومي ممثل في الوكالة الوطنية للتشغيل له دور الوسيط بين طالبي العمل وعارضي العمل ويتكفل مباشرة بتسجيل طالبي العمل وتوجيههم وتنصيهم في مناصب عمل وفق مؤهلاتهم، وذلك من خلال برامج تشغيل لفائدة الشباب ما بين 18-35 سنة ممثلة في عقود ما قبل التشغيل وجهاز المساعدة على الإدماج



المهني. وللإشارة فإن ما أثقل كاهل الوكالة الوطنية للتشغيل هو تكليفها بتسيير برنامج ضخمة مستحدث سنة 2022 متمثل في منحة البطالة لفائدة الشباب العاطل عن العمل الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19-40 سنة، إذ تعتبر هذه المنحة حاليا صمام أمان بالنسبة للدولة للتصدي للآثار السلبية التي تنجم عن البطالة، وفي نفس الوقت تعتبر متنفس لطالبي العمل، حيث يكون أمام الوكالة الوطنية للتشغيل مستقبلا رهان أكبر هو توظيف الكم الهائل من العاطلين عن العمل والمستفيدين من منحة البطالة في مناصب عمل وفق مؤهلاتهم العلمية.

ب- طرح الإشكالية:

لقد فضلت الدولة الجزائرية تفضيل الجانب الاجتماعي من أجل المضي في التنمية الاقتصادية ، وذلك باستحداث منحة البطالة، حيث تكفلت الوكالة الوطنية للتشغيل بتسيير هذه المنحة من أجل التخفيف من البطالة، وبناء على ما تقدم تبرز معالم الإشكالية الرئيسية كالآتي:

إلى أي مدى ساهم برنامج منحة البطالة المنتهج من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالجزائر والفرع

الولائي للتشغيل بأدرار في امتصاص البطالة؟

وانطلاقا من هذه الإشكالية، يُمكن التساؤلات الفرعية الآتية:

– فيما تتمثل أسباب البطالة في الجزائر؟ وما هو دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تقليص هذه الظاهرة؟

– ما هي السياسات المنتهجة من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل لعلاج البطالة؟

– ما هو أثر استحداث منحة البطالة على نشاط الفرع الولائي للتشغيل بأدرار؟

ت- فرضيات البحث:

قصد دراسة وتحليل هذا الموضوع ومحاولة الإجابة على إشكاليته، تَمَّت صياغة الفرضيات التالية :



الفرضية الأولى : تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دوراً أساسياً في تنصيب الشباب البطال، وتقليل ظاهرة البطالة من خلال الأنظمة الرقمية المتطورة والزيارات الميدانية للشركات والمؤسسات الاقتصادية لجمع احتياجاتها للتوظيف.

الفرضية الثانية : قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بعلاج البطالة عن طريق برامج التشغيل الميسّرة من طرفها.

الفرضية الثالثة: أثر استحداث منحة البطالة على نشاط الفرع الولائي للتشغيل من خلال مضاعفة الجهد المبذول من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل وفرعها بأدرار في استقبال البطالين والتكفل بتكوينهم وتأهيلهم من أجل تنصيبهم وبالتالي ساهمت منحة البطالة في امتصاص ظاهرة البطالة.

ث- مبررات اختيار الموضوع :

يُمكننا تقسيم مبررات اختيارنا لموضوع البحث إلى مبررات ذاتية وأخرى موضوعية، وذلك على النحو التالي:

• المبررات الذاتية :

الرغبة في تناول موضوع في المجال المهني للطالب.

• المبررات الموضوعية :

- إثراء رصيد المكتبة بمثل هذه المواضيع ولتزويد الطلبة الجامعيين لاسيما من هم على مشارف التخرج بالآليات والميكانيزمات العملية للولوج لعالم الشغل؛
- استحداث منحة البطالة في الجزائر؛
- أهمية الموضوع خاصة بالنسبة للشباب وحساسيته بالنسبة للدولة؛
- التعريف بمدى مساهمة سياسة التشغيل في توفير مناصب العمل؛
- تسليط الضوء على الوكالة الوطنية للتشغيل والتعريف بدورها وبرامجها.

ج- أهداف الدراسة :

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات الواردة بصفة أساسية في الإشكالية واختبار مدى صحة الفرضيات بالإضافة إلى :

- الإطلاع على مفهوم ظاهرة البطالة؛
- التعرف على آليات وأجهزة التشغيل ودورها في تقليص البطالة في الجزائر؛
- التعرف على برامج الوكالة الوطنية للتشغيل؛
- التعرف على منحة البطالة في الجزائر شروطها وموانعها.

ح- أهمية الدراسة:

يكتسي البحث أهمية كبيرة و هذا من خلال ما يلي:

- تتبع أهمية البحث من أهمية سياسات التشغيل ودورها الفعال الذي لا يستهان به في التقليل من ظاهرة البطالة باعتبارها من بين المشكلات الأساسية التي زعزعت اقتصاديات العالم؛
- يكتسي البحث أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والمتمثلة في البطالة، كما يسلط الضوء على مدى سعي الدولة الجزائرية لإتباع بعض السياسات بغية حل معضلة البطالة من خلال المنحة المستحدثة لها والبرامج الأخرى.

خ- حدود الدراسة : للإجابة على إشكالية الموضوع و التوصل إلى نتائج دقيقة، حصرنا الدراسة ضمن الإطار

الزماني والمكاني، و ذلك على النحو التالي :

- الحدود الزمنية: غطت الدراسة الفترة الممتدة ما بين (2008-2022) بالنسبة لجهاز المساعدة على

الإدماج المهني والفترة (2016-2022) بالنسبة للنظام الكلاسيكي؛

- الحدود المكانية: شملت الدراسة الميدانية الوكالة الوطنية للتشغيل والفرع الولائي للتشغيل بأدرار.



د- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

قصد دراسة الموضوع وتحليله وبلوغ أهدافه، اعتمدنا على المناهج التالية:

المنهج الوصفي : عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بالبطالة والتشغيل.

المنهج التحليلي : في الجانب التطبيقي عند دراسة الوكالة الوطنية للتشغيل والفرع الولائي للتشغيل بأدرار.

كما تمت الاستعانة ببرنامج Microsoft Office Excel في حساب النسب وإعداد الأشكال البيانية.

ذ- هيكل البحث :

قصد استيفاء الموضوع بما يُوفِّره من منهج يؤدي إلى اختبار فرضياته، اعتمدنا على تقسيم الدراسة إلى

فصلين أحدهما نظري والآخر تطبيقي، سبقتها مقدمة تضمنت المحاور الأساسية للموضوع وإشكالية

البحث، وتلتها خاتمة تضمنت النتائج المتوصل إليها، ثم التَّوصيات المستمدة من هذه النتائج، وآفاق

البحث، ويمكن تلخيص ما تضمنه الفصلين كالآتي:

■ **الفصل الأول:** خصصناه للأدبيات النظرية والتطبيقية لظاهرة البطالة وسياسات التشغيل المنتهجة للحد

منها، استعرضنا فيه مفهوم البطالة وأسبابها وآثارها، وتناولنا أهم الأجهزة وبرامج التشغيل المقترحة من طرف

الحكومة للتخفيف من حدة البطالة في الجزائر، ثم تطرقنا لمنحة البطالة المستحدثة وشروط الاستفادة منها،

بالإضافة إلى الالتزامات المتعلقة بها، واستعرضنا كذلك أهم الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع وذلك

للاستفادة من منهجيتها ونتائجها في توضيح واستخلاص الاختلافات بين هذه الدراسات ودراستنا الحالية.

■ **الفصل الثاني:** خصصناه لدراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل والفرع الولائي للتشغيل بأدرار، حيث قمنا

بتقديم عام للوكالة الوطنية للتشغيل والفرع الولائي للتشغيل بأدرار، ثم بيننا طريقة الدراسة وأدواتها المستخدمة،



مقدمة

واستعرضنا حصيلة نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل ونشاط الفرع الولائي للتشغيل بأدرار، ثم قمنا بتحليل النتائج ومناقشتها.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية لظاهرة البطالة
وسياسات التشغيل المنتهجة للحد منها

تمهيد:

تعتبر البطالة من بين المشكلات التي تؤدي إلى اختلالات اقتصادية عالمية، إذا يعتبر انتشارها مؤشراً لضعف الأداء الاقتصادي الوطني وقصور في الجهاز الإنتاجي، ولقد شغلت اهتمام الكثير من المفكرين والاقتصاديين، حيث تعمقت الأبحاث والدراسات وتعددت النظريات الاقتصادية التي حاولت تفسير هذه الظاهرة.

ونظراً لما أحدثته البطالة من آثار سلبية على الاقتصاد الوطني وعرقلة لمسيرة التقدم والتنمية في بعض المجتمعات، فإن معظم دول العالم تسعى لمواجهة باختلاق سياسات وبرامج تشغيلية للحد منها.

ولفهم هذا المشكل سنستعرض بشكل عام الأدبيات النظرية والتطبيقية لظاهرة البطالة وسياسات التشغيل

المنتهجة في الجزائر للحد منها وذلك ضمن المبحثين التاليين:

- المبحث الأول : الأدبيات النظرية لظاهرة البطالة في الجزائر وبرامج الحد منها
- المبحث الثاني : الدراسات السابقة

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لظاهرة البطالة في الجزائر وبرامج الحد منها

تمثل ظاهرة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، إلا إن حجمها يختلف من بلد لآخر، وتفيد الدراسات أن لهذه الظاهرة أسبابا متعددة كما أن لها أثارا على مستوى الفرد والمجتمع، لذلك أغلب الدول تسابق الزمن للحد منها بانتهاج برامج وسياسات تشغيلية.

لذلك حاولنا في هذا المبحث أن نتعرف على هذه الظاهرة من خلال:

- المطلب الأول : ظاهرة البطالة أسبابها وآثارها.
- المطلب الثاني : سياسات التشغيل في الجزائر للحد من ظاهرة البطالة.
- المطلب الثالث : استحداث منحة البطالة.

المطلب الأول: ظاهرة البطالة، أسبابها وآثارها

قد يبدو للوهلة الأولى أن التعريف الصحيح للبطال هو من لا يعمل، فليس كل من لا يعمل يعتبر بطالا، كما أنه ليس كل من يبحث عن عمل يعتبر بطالا، إلا أن غالبية البطالين يبحثون بجدية عن العمل ولكن لظروف وأسباب متعددة حالت بينهم في الحصول عليه، وهذا ما جعلهم في حالة استياء وتذمر التي يترتب عنها آثارا سلبية على مختلف المستويات.

لذلك حاولنا في هذا المطلب التطرق إلى الإطار المفاهيمي للظاهرة، فقسمنا هذا المطلب إلى ثلاث فروع تناولنا في الفرع الأول منه التعريف بالظاهرة، ثم أوردنا في الفرع الثاني أهم أسباب الظاهرة، وفي الفرع الثالث الآثار الناجمة عن هذه الظاهرة.

الفرع الأول: مفهوم البطالة

أولاً: مفهوم البطالة:

أ- **المفهوم اللغوي:** ورد في معجم اللغة العربية، أن البطالة مشتقة من "بطل"، بمعنى لم يعد صالحاً أو أنه فقد حقه، والبطال (هو الشخص العاطل عن العمل يعني أنه فقد حقه وصلاحيته) في حين أن "البطالة" في اللغتين الإنجليزية والروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف.

وفي اللغة الفرنسية كلمة - Chomage - والتي هي البطالة مشتقة من فعل بطل أي تعطل عن العمل لكن فعل - Chomer - يعني أيضاً الاستغلال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل في اللغة الفرنسية، إنما يعني من ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله 1.

وتعني أيضاً بطالة العمل في اللغة، تعطيل العامل أو قطع العمل 2.

ب- **المفهوم العلمي:** يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل، ولقد احتل جزءاً كبيراً في عدد من الفروع المعرفية منها علوم الاقتصاد والإحصاء والاجتماع، حيث يرتبط مفهوم البطالة بوصف حالة المتعطلون عن العمل وهم قادرون عليه ويبحثون عنه إلا أنهم لا يجدونه، ومن أهم هذه التعريفات نذكر ما يلي:

1 رحيمي عيسى، قرقار عادل، والعايب نصر الدين، ظاهرة البطالة مفهومها أسبابها وأثارها مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية جامعة الشاذلي بن جديد الطارف العدد 00 السنة 2018، ص 143

2 طارق عبدالرؤف محمد عامر و إيهاب عيسى المصري، البطالة مفهومها أسبابها خصائصها، دار العلوم للنشر والتوزيع، المنهل 2017/01/01 ص

- تعرف البطالة بأنها بقاء العامل خارج نطاق العمل المنتج رغم قدرته عليه، وهي أيضا ندرة توافر العمل المناسب لشخص ما راغب فيه وقادر عليه، نظرا لزيادة القوى البشرية المؤهلة عن حجم فرص العمل التي يتيحها المجتمع سواء أكانت إنتاجية أم خدمية¹.
- وقد أوضحت إحدى الدراسات على أن البطالة ما هي إلا اختلال بين جانبي الطلب عن العمل والمعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى².
- كما تعرّف على أنها عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتناسب مع استعداداته وخبراته وذلك لحالة سوق العمل³.
- وهناك من يعرف البطالة بأنها عدم القدرة على تحقيق التشغيل الكامل للأفراد سواء تم ذلك لعدم توافر فرص العمل الكافية للراغبين في العمل، أم تم ذلك بمحض اختيار الأفراد الناجم عن زهدهم في العمل⁴.
- كما يعرفها آخرون بأنها عدم تمكن أفراد المجتمع من الحصول على عمل ثابت يكون مصدرا رئيسا للدخل بالنسبة لهم، وذلك في حال بحثهم وسعيهم للحصول على عمل.

1 نبييل عبدالفتاح وفاطمة عبدالعزيز، سيكولوجية العلاقات وخدمة البيئة في التعليم الثانوي التجاري، القاهرة - مطبعة الأشراف، 1995 ص 183

ص 184.

2 طارق عبدالرؤف محمد عامر و إيهاب عيسى المصري، البطالة مفهومها أسبابها خصائصها، دار العلوم للنشر والتوزيع، المنهل 2017/01/01 ص 11.

3 طارق عبدالرؤف عامر، أسباب وابعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، الطبعة العربية الثانية 2015 عمان الأردن، ص 12.

4 نفس المرجع السابق ص 12 (بتصرف).

- وتعرّف منظمة العمل الدولية المتعطلين عن العمل بأهم الأشخاص الذين هم في سن العمل، القادرون عليه، الباحثون عليه، ويقبلونه عند الأجر السائد، لكنهم لا يجدونه¹.
- وحسب الديوان الوطني للإحصائيات الجزائري مصطلح "بدون عمل" يقصد به "بطل" ويتمثل في الشخص الذي يستوفي في آن واحد النقاط التالية:

- أن يكون من سن العمل أي بين 16-64 سنة؛

- بدون عمل أثناء فترة التحقيق؛

- أن يكون قام بالبحث الجاد عن العمل؛

- أن يكون مستعد لأي عمل مأجور أو غير مأجور أثناء فترة الإسناد.

وبناء على التعريف السابق توجد هناك ثلاثة معايير يجب أن تنطبق معا حتى يتم اعتبار الفرد عاطلا عن العمل هي:

- أن يكون الفرد قادرا على العمل : ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الذين تتجاوز أعمارهم السن

المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصاديا ولا يعملون سواء أكان ذلك مقابل أجر أم لحسابهم

الخاص.

- أن يكون الفرد متاحا للعمل: ويتضمن هذا المعيار الأفراد الذين يرغبون في العمل ومستعدين له بأجر

أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث.

¹ سميرة العابد و زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائريين الواقع والطموحات، مجلة الباحثين، عدد 11، الجزائر، 2012، ص75.

- أن يكون الفرد باحثا عن العمل: ويقوم هذا المعيار على أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة

للبحث عن العمل بأجر أو لحسابه الخاص¹.

ومما سبق نستخلص أن البطالة تعرف على أنها:

هي كل إنسان قادرا على العمل، راغبا فيه باحثا عنه، أن يكون عمره ما بين 16-60 سنة، لديه حرفة أو خبرة ما، ولا تتوفر لديه فرصة للعمل، ولا يملك مدخولا مهما كان نوعه.

الفرع الثاني: أسباب البطالة

تعد البطالة من أهم الأزمات التي تهدد استقرار المجتمعات، وتوجد مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى ظهورها، والتي تختلف من مجتمع إلى آخر، ومن أهمها الأسباب السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ولكل منها مؤثرات ونتائج سلبية تؤثر على المجتمع. والآتي معلومات عن هذه الأسباب².

1- الأسباب الاقتصادية:

تعد الأسباب الاقتصادية للبطالة من أكثرها انتشارا وتأثيرا على البطالة، والتي تؤدي إلى رفع معدلاتها الدولية، ومن أهم هذه الأسباب نذكر:

¹رحيمي عيسى، قرقار عادل ظاهرة البطالة مفهومها أسبابها وأثارها مجلة ارتقاء للبحوث و الدراسات الاقتصادية جامعة الشاذلي بن جديد الطارف العدد 00 2018، ص144-145.

²رحيمي عيسى، قرقار عادل، المرجع السابق، ص147-149.

أ- زيادة عدد الموظفين مع قلة الوظائف المعروضة، وهي من المؤثرات التي تنتج عن الركود الاقتصادي في

قطاع الأعمال، وخصوصا مع زيادة أعداد خريجي الجامعات، وعدم توفير الوظائف المناسبة لهم؛

ب- الاستقالة من العمل والبحث عن عمل جديد؛ وهي بطالة مؤقتة، والتي تشمل كل شخص تخلى

عن عمله الحالي بهدف البحث عن عمل غيره، ولكنه يحتاج إلى وقت طويل للحصول على عمل،

لذلك يصنف في فترة بحثه بأنه عاطل عن العمل؛

ت- استبدال العمال بوسائل تكنولوجية كالحاسوب، والتي أدت إلى زيادة المنفعة الاقتصادية على

الشركات بتقليل نفقات الدخل للعمال، ولكنها أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة؛

ث- الاستعانة بموظفين من خارج المجتمع، وهي التي ترتبط بمفهوم العمالة الوافدة سواء في المهن

الحرفية، أو التي تحتاج إلى استقدام خبراء من الخارج، مما يؤدي إلى الابتعاد عن الاستعانة بأي موظفين،

أو عمال محليين.

2- الأسباب الاجتماعية:

وهي الأسباب المتعلقة بالمجتمع الذي يتأثر في كل من الأسباب السياسية والاقتصادية الخاصة بالبطالة، ومن أهم

الأسباب الاجتماعية نذكر:

أ- ارتفاع معدلات النمو السكاني مع انتشار الفقر، والذي يقابله عدم وجود وظائف أو مهن للقوى العاملة

كافية؛

ب- غياب التنمية المحلية للمجتمع، والتي تعتمد على الاستفادة من التأثيرات الإيجابية التي يقدمها

قطاع الاقتصاد للمنشآت؛

ت- عدم الاهتمام بتطوير قطاع التعليم، مما يؤدي إلى غياب نشر التثقيف الكافي، والوعي المناسب

بقضية البطالة بصفتها من القضايا الاجتماعية المهمة؛

ث- زيادة أعداد الشباب القادرين على العمل مع شعورهم باليأس، بسبب عدم حصولهم على

وظائف أو مهن تساعد في الحصول على الدخل المناسب لهم؛

ج- غياب التطوير المستمر لأفكار المشروعات الحديثة، والتي تساعد على تقديم العديد من الوظائف

للأفراد القادرين على العمل.

2- الأسباب السياسية:

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

أ- انخفاض القدرة على دعم قطاع الأعمال من جانب الحكومات الدولية؛

ب- انتشار الحروب والأزمات الأهلية في الدول؛

ت- غياب تأثير التنمية السياسية على الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الدول النامية.

الفرع الثالث: آثار البطالة

للبطالة آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية لا يمكن إهمالها كونها تشكّل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض

والمشكلات الاجتماعية في أي مجتمع، كما أنها تؤثر تحديداً على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي. سنورد

هذه الآثار فيما يلي 1:

1- الآثار الاقتصادية للبطالة:

أ- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.

1 المرجع السابق، ص 149-150 (بتصرف).

ب- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الزواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفرادها، والإنتاج مرتبط بالعمل.

ت- تكلفة إعادة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.

ث- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل.

2- الآثار الاجتماعية:

أ- قد بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم وأسرهم فوقت البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم؛ فالبطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جوا نفسيا مضطربا؛

ب- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأسرية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء؛

ت- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثارا سيئة على الإناث والذكور.

3- الآثار السياسية:

أ- تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي والأمني العام إلى تداعيات خطيرة ومنها ما يتعلق بمبدأ الشفافية، حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة؛

- ب- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف والإرهاب؛
- ت- تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية سواء بطرق شرعية أو بطرق غير شرعية بما يسمى في الجزائر بالحرقة بحثا عن فرص عمل وفرص أحسن للعيش؛
- ث- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة؛
- ج- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار للدولة وتغيير الحكومات فيها.

المطلب الثاني: سياسات التشغيل في الجزائر للحد من ظاهرة البطالة

تشكل سياسة التشغيل في الجزائر منذ أكثر من عشرية ونصف الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويعود ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، والذي يعني ارتفاع مستوى البطالة. كما تعتبر سياسة التشغيل السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق، وذلك من خلال جميع البرامج والأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، حيث تُكسب الشخص البطال المزاو لنشاط منظم وضعًا اجتماعيًا وماليا.

وستنطلق في هذا المطلب إلى أجهزة التشغيل التي استحدثتها الدولة في الفرع الأول، وبرامج التشغيل في الفرع الثاني، ثم ما الذي حققته هذه الأجهزة والبرامج في الفرع الثالث.

الفرع الأول : أجهزة التشغيل

أولا : الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)

سعت الدولة الجزائرية للحد من ظاهرة البطالة عن طريق إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، إلى استحداث جهاز ما يسمى بـ (الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ) وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم

96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث عدل وتم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 288/03 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003.¹

وتعرف على أنها هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، حيث تسعى لتمويل كل الصيغ المؤدية إلى تشجيع فئة الشباب على إقامة مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وتوضع تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة ويكون مقرها الجزائر العاصمة.

ومن أهم مهام هذا الجهاز :

- تدعيم وتقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات؛
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولى.²

1الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق لـ 6 سبتمبر سنة 2003 المتضمن لإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54، ص 6.

2الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1417 الموافق لـ 8 سبتمبر سنة 1996 المتضمن لإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، ص 12.

وقد تم تغيير اسم الجهاز من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، إلى " الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE" وتوضع تحت وصاية الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة حسب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 22 نوفمبر سنة 2020.

ومن بين أهم مهام الجهاز، التي جاءت في هذا المرسوم الأخير ما يلي:

- تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات

لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

- تعد البطاقة الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع وتعيينها

دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية.

- تسهر على عصنة وتقييس عملية إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها¹.

ثانيا : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

من أجل المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية وذلك بتشجيع العمل الحر، والعمل في

البيت والحرف والمهن، ولاسيما الفئات النسوية، تم استحداث هذا الجهاز حسب المرسوم التنفيذي رقم 04-

14 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير

القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي.

1الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 22 نوفمبر سنة 2020 المعدل والمتمم للمرسوم

التنفيذي رقم 96-296 والمتضمن لإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي ويغير تسميتها، الجريدة الرسمية للجمهورية

الجزائرية، العدد 70، ص 8.

وتعرف على أنها هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي توضع تحت سلطة رئيس الحكومة. ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة وفقا لأحكام هذا المرسوم، ويكون مقرها بمدينة الجزائر.

ومن أهداف هذا الجهاز لمكافحة البطالة ما يلي :

- رفع الوعي بين سكان ريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية، من السلع والخدمات، المولدة للمداخيل والعمالة؛
- تنمية روح المقاولاتية، لتحل محل الإتكالية، وبالتالي تساعد على الإدماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص؛
- دعم، توجيه، ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لاسيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال؛
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير الوطنية (ANGEM)؛
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات الجد مصغرة؛
- دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/بيع1.

1الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل22 يناير سنة 2004 والمتضمن لإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، ص8.

ثالثا : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

هو هيئة وطنية يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ويكون مقره بالجزائر العاصمة.

و نظرا للأسباب الاقتصادية، التي أدت مطلع سنة 1994 إلى فقدان بعض أجزاء القطاع الاقتصادي مناصب عملهم بصفة لا إرادية إما بالتسريح الإجباري أو توقف نشاط المستخدم، وهذا بطبيعة الحال ينجم عنه تفشي ظاهرة البطالة، مما استدعى الدولة الجزائرية لتدارك الوضع، بإنشاء نظام التأمين عن البطالة، بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي سنة 1994، والمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي سنة 1994.

حيث يهدف كل من المرسومين التشريعيين السالفي الذكر إلى وضع تدابير إجرائية للحد من تفاقم ظاهرة البطالة من خلال :

- تنظيم المحافظة على الشغل وتحديد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية¹.
- إحداث نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية².

1الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 مايو سنة 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34، ص 3.

2الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 مايو سنة 1994 والذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34، ص 12.

- دعم إحداه النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة.
- جهاز دعم إحداه و توسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة.

ومنذ تاريخ جانفي 2022 أسند تسيير الجهاز للوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية " ANADE "

التابع للوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة، وعليه يواصل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتحصيل القروض الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و 55 سنة وذلك طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 22-45 مؤرخ في 16 جمادي الثانية عام 1443 الموافق 19 جانفي سنة 2022 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

الفرع الثاني : برامج التشغيل

أولا : برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE - Le dispositif Contrat Pré-Emploi).

وضع هذا البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 13 شعبان عام 1419 الموافق 2 ديسمبر 1998، وكان يهدف إلى تقليص البطالة من خلال تشجيع وتسهيل إدماج الشباب حاملي الشهادات في التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، وتتكفل به وكالة التنمية الاجتماعية بالتنسيق مع مديرية التشغيل.

أ- شروط الاستفادة من البرنامج :

- أن يكون الشاب متحصلا على شهادة جامعية، أو تقني سامي.

- أن يكون جزائري الجنسية.
- العمر ما بين 19 إلى 35 سنة.
- الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية.
- أن يكون طالب للتشغيل للمرة الأولى.

ب- مدة الاستفادة من البرنامج :

تحدد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة (1) ويمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة (6) أشهر.

ت- أجور المستفيدين من البرنامج :

الجامعيون	الفترة الابتدائية (سنة واحدة)	فترة التمديد (ستة أشهر)
6000 دج	4500 دج	
التقنيون السامون	4000 دج	3000 دج

ث- إدماج الشباب المستفيدين من البرنامج:

في حالة تمديد فترة التشغيل الأولى، يلتزم المستخدم بعد انقضاء الثمانية عشر (18) شهرا من الإدماج بإبرام عقد عمل مع الشاب حامل الشهادة لمدة لا تقل عن السنة الواحدة (1). لكنه تم إلغاء برنامج عقود ما قبل التشغيل بصريح نص المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، وتم تعويضه ببرنامج منحة الإدماج الاجتماعي (-Prime d'Insertion des Diplômés – PID)، حيث تتولى وكالة التنمية الاجتماعية بالتنسيق مع مديرية النشاط الاجتماعي تسيير هذا الجهاز ومراقبته وتقييمه وتنفيذه،

حسب المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أفريل 2008، إلا أن الإطار العام لهذا الجهاز لا

يختلف كثيرا عن البرنامج السابق، ويكمن الاختلاف الجوهرى فقط في الأجر والمدة حيث :

- حسب المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، تحدد مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة (بدلا من التجديد لمدة ستة أشهر فقط حسب برنامج CPE).

- حسب المادة 16 من المرسوم السالف، تحدد منحة الشباب حاملي الشهادات الجامعية بـ 10.000 دج، أما التقنيين السامين فتحدد بـ 8000 دج.

وفي سنة 2019 تم إلغاء برنامج منحة الإدماج الاجتماعى بصريح نص المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019، وتم تحويل المستفيدين من هذا الجهاز إلى جهاز المساعدة على الإدماج الاجتماعى، بهدف إدماجهم نهائيا.

ثانيا : برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

من أجل الحد من ظاهرة البطالة، عن طريق تشجيع الإدماج المهني للشباب، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، استحدثت الدولة الجزائرية ما يسمى "بجهاز المساعدة على الإدماج

1الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 30 أفريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعى للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، ص 3.

2الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق لـ 08 ديسمبر سنة 2019 والمتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعى لحاملي الشهادات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، المادة 9 ص 23.

المهني" والتي وردت أحكامه في المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل سنة 2008، حيث تكفلت الوكالة الوطنية للتشغيل بتسيير هذا الجهاز.

أ- شروط الاستفادة من الجهاز:

- أن يكون طالب عمل مبتدئ؛
- الجنسية جزائرية؛
- العمر من 18 إلى 35 سنة؛
- إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية؛
- الحيازة على الشهادة أو إثبات المستوى الدراسي المطلوب.

ب- مدة العقد والأجرة: يمكن تلخيص مدة العقد والأجرة في الجدول التالي:

الجدول رقم (1-1): مدة العقد والأجرة

الفئة الأولى CID	الفئة الثانية CIP	الفئة الثالثة CFI
حامل شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين	خريجي التعليم الثانوي و مراكز التكوين المهني	بدون تكوين ولا تأهيل
نوعية العقد	عقد إدماج مهني CIP	عقد تكوين

1 الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، ص 19.

حرفيين		ورشات		CID		
قطاع اقتصادي	قطاع إداري	قطاع اقتصادي	قطاع إداري	قطاع اقتصادي	قطاع إداري	
سنة غير قابلة للتجديد	سنة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة	سنة غير قابلة للتجديد	سنة قابلة للتجديد مرة واحدة	سنة غير قابلة للتجديد	سنة قابلة للتجديد مرة واحدة	مدة العقد
4000 دج	12000 دج	8000 دج		التقنيين السامين	الشهادات الجامعية	الأجرة والمنح
				10000 دج	15000 دج	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

ج- التدابير المحفزة على التوظيف :

لقد وضعت الدولة تدابير محفزة لفائدة المستخدمين، من أجل توظيف المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني، ويسمى عقد العمل المدعم (CTA)1، حيث تتكفل الدولة بدفع مساهمة من أجرة المستفيد حسب نوعية عقد العمل المدعم، كما في الجدول التالي:

1 نفس المرجع السابق (بتصرف) ص 22 .

الجدول رقم (1-2): مدة العقد والأجرة الخاصة بعقد العمل المدعم (CTA)

عقد تكوين إدماج CFI	عقد الإدماج المهني CIP		عقد إدماج حاملي الشهادات CID						مساهمة الدولة في الأجرة
			التقنيون السامون			حاملي شهادات التعليم العالي			
السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الأولى	السنة الثالثة	السنة الثانية	السنة الأولى	السنة الثالثة	السنة الثانية	السنة الأولى	
6010.2 دج	5969.25 دج	8015.85 دج	6115.5 دج	8154 دج	10192.5 دج	7843.5 دج	1008 دج	1232 5.5 دج	
سنة واحدة	سنتين اثنتين (02)		ثلاث (03) سنوات						المدة

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني

- أجرة المستفيد من عقد العمل المدعم (CTA) تساوي مساهمة الدولة + (الأجرة التي يدفعها المستخدم مع تكاليف التغطية الاجتماعية).

ونظرا لعدم تحقيق الأهداف المثلى المرجوة من هذا الجهاز الرامية إلى تقليص البطالة وذلك بإدماج المستفيدين من هذا الجهاز في المؤسسات الإدارية والاقتصادية خلال السنتين الأوليتين، تم إضفاء العديد من التعديلات على المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث عدل المرسوم السالف الذكر

بـ:

- المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 4 نوفمبر 2010؛
- ثم عدل بالمرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011؛
- ثم عدل بالمرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013.

حيث تهدف جوهر التعديلات التي جاءت في هذه المراسيم إلى ، منح إعفاءات جبائية وشبه جبائية بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية كإماتياز لإدماج الشباب المستفادين من الجهاز في مناصب عمل وفق مؤهلاتهم العلمية، وكذلك إعطاء فرصة أخرى للشباب المستفادين من الجهاز وذلك بزيادة مدة العقد، حيث:

- بالنسبة للقطاع الإداري أصبحت مدة العقد ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، بدلا من سنة واحدة (1) قابلة للتجديد مرة واحدة؛
- بالنسبة للقطاع الاقتصادي، أصبحت مدة العقد سنة واحدة (1) قابلة للتجديد، بدلا من سنة واحدة (1) غير قابلة للتجديد.

وفي سنة 2019 اتخذت الدولة الجزائرية قرارا استراتيجيا جريئا، تسعى من خلاله إلى إدماج جميع الشباب المستفادين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، في المؤسسات الإدارية والاقتصادية وفقا لمؤهلاتهم العلمية، حسب المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019، على مدى السنوات 2019 و2020 و2021، حيث سيتم غلق الجهاز بصفة نهائية في نهاية سنة 2023 (2023/12/31)، و قد تم استحداث برنامجا مباشرا للبطالة بديلا عن جهاز المساعدة على الإدماج المهني في مارس 2022 وهو ما يسمى حاليا بـ 'منحة البطالة' .

الفرع الثالث : إسهامات برامج التشغيل للحد من ظاهرة البطالة

لقد استحدثت العديد من البرامج وأجهزة التشغيل، على مر السنين وكل منها يهدف إلى القضاء على البطالة وتوفير مناصب شغل للبطالين، إلا أنها تمايزت فيما بينها من عدة زوايا، ومن خلال الجدولين التاليين نوضح خصائص كل جهاز وبرنامج

الجدول رقم (1-3): خصائص أجهزة التشغيل

اسم أو الجهاز	الهيئة الوصية	الفترة العمرية المستفيدة من الجهاز	مبلغ التمويل	صيغ التمويل			تحديث الجهاز
				المساهمة الشخصية	القرض البنكي	مساهمة الجهاز	
الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ سنة الاستحداث 1996	وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي	40-19 سنة	أقل من 5000.000 دج	%1	%70	%29	تم تحويل الجهاز إلى جهاز ANADE
			أكثر من 5000.000 دج إلى 10.000.000 دج	%2	%70	%28	
الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE	وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة	55-18 سنة	حتى 10.000.000 دج البطالين والطلبة	%5	%70	%25	ساري المفعول
			حتى 10.000.000 دج الغير بطالين لمناطق	%10	%70	%20	

				الجنوب		
				حتى		
	%18	%70	%12	10.000.000 دج الغير بطالين لمناطق الهضاب والمناطق الخاصة		
				حتى		
	%15	%70	%15	10.000.000 دج الغير بطالين لبقية المناطق		
ساري المفعول	%100	-	%0	لا تتجاوز 100.000 دج	18 سنة فما فوق	وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة
	%100	-	%0	لا تتجاوز 250.000 دج		
	%29	%70	%1	لا تتجاوز 1000.000 دج		
من تاريخ جانفي 2022 تم تحويل الجهاز إلى	%29	%70	%1	أقل من 5000.000 دج	55-30	وزارة العمل والتشغيل
				أكثر من		
						الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM سنة الاستحداث 2004
						الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

ANADE	%28	%70	%2	5000.000 دج إلى 10.000.000 دج	سنة	والضمان الاجتماعي	استحدثت سنة 1994
-------	-----	-----	----	-------------------------------------	-----	----------------------	----------------------------

المصدر: إعداد الطالبين بناء على معطيات كل جهاز

الجدول رقم (1-4): خصائص برامج التشغيل

البرنامج	الهيئة الوصية	الفئة العمرية	المستوى المطلوب	الأجرة	مدة العقد	تحديث البرنامج
عقود ما قبل التشغيل CPE	وكالة التنمية الاجتماعية	35-19 سنة	تقني سامي	4000 دج	عام قابلة للتجديد 6 أشهر مرة واحدة	تم تحويله سنة 2008 إلى برنامج PID
			جامعيين	6000 دج	عام قابلة للتجديد 6 أشهر مرة واحدة	
برنامج إدماج حاملي الشهادات PID 2008	وكالة التنمية الاجتماعية	35-19 سنة	تقني سامي	8000 دج	عام قابلة للتجديد 6 أشهر مرة واحدة	تم تحويله سنة 2019 إلى برنامج DAIP وإدماجهم نهائيا
			جامعيين	10.000 دج	عام قابلة للتجديد 6 أشهر مرة واحدة	

	واحدة					
	كل 3 سنوات في القطاع الإداري وكل سنة في القطاع الاقتصادي	15.000 دج	CID جامعيين	35-18 سنة	الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM	جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP 2008
يتم الإدماج النهائي لجميع المستفيدين من جهاز DAIP والذين تم تحويلهم من PID والذين عقودهم سارية المفعول إلى غاية 2019 وسيتم غلق الجهاز نهائيا بتاريخ 2023/12/31	كل 3 سنوات في القطاع الإداري وكل سنة في القطاع الاقتصادي	10.000 دج ثم أصبحت 13.000 دج	CID تقني سامي			
	كل 3 سنوات في القطاع الإداري وكل سنة في القطاع الاقتصادي	8000 دج ثم أصبحت 13.000 دج	CIP			
	6 أشهر قابلة	12.000 دج	CFI ورشات			

	للتجديد مرة واحدة لمدة 6 أشهر					
	عام غير قبل للتجديد	4000 دج	CFI حرفيين			
سارية المفعول	إلى غاية بلوغ سن 40 سنة	15.000 دج	جميع البطالين طالي العمل لأول مرة والغير مستفيدين من أي جهاز للتشغيل	19-40 سنة	الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM	منحة البطالة

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على المرسوم التنفيذي لكل برنامج

المطلب الثالث: استحداث منحة البطالة

بالرغم من برامج التشغيل المتعددة التي أقرتها الدولة الجزائرية لأجل محاربة البطالة، إلا أنه ومن أجل تكريس الطابع الاجتماعي للدولة والتكفل التام بانشغالات الشباب البطال، تم ولأول مرة في تاريخ الجزائر استحداث منحة البطالة، وبهذا تعد الجزائر أول دولة خارج أوروبا تقرر منحة خاصة للبطالة، سنتعرف في هذا المطلب بالتفصيل على هذه المنحة.

الفرع الأول: منحة البطالة وشروط الاستفادة

أ- تعريف منحة البطالة : هي برنامج مرافقة طالبي العمل لأول مرة وتحفيزهم والتكفل بهم أثناء مرحلة بحثهم عن عمل، تمنح شهريا هذه المنحة المقدرة بخمسة عشرة ألف (15.000 دج) دينار جزائري، مع التغطية الاجتماعية، لفائدة الشباب البطال المستوفون للشروط المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير سنة 2022، وتتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بمتابعة تنفيذ هذا الجهاز ومراقبته وفق منصة رقمية متطورة.

ب- شروط الاستفادة من منحة البطالة:

حسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 10 فبراير سنة 2022، يجب على

الشباب البطال للاستفادة من منحة البطالة استيفاء الشروط الآتية 1 :

- 1- أن يكون من جنسية جزائرية؛
- 2- أن يكون مقيما بالجزائر؛
- 3- أن يبلغ سنة ما بين 19 و40 سنة؛
- 4- أن يكون مسجلا كبطال طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل؛
- 5- ألا يتوفر على دخل مهما تكن طبيعته باستثناء (المداخيل التي لا يتجاوز مبلغها 13.000 دج الناتجة عن معاشات أو ريع أو منح التقاعد المنقولة).

1الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 26 رجب عام 1443 الموافق لـ 10 فبراير سنة 2022 والمحدد لشروط وكيفية الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، ص 11.

6- أن يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية؛

7- ألا يكون مسجلا في مؤسسة التعليم العالي أو التكوين المهني؛

8- ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية للدعم والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية؛

9- ألا يتوفر الزوج على أي دخل مهما كانت طبيعته¹.

الفرع الثاني : الالتزامات والتوقيفات

أولا : التزامات الإبقاء على الاستفادة : ينبغي على المستفيدين من منحة البطالة التقيد بالالتزامات الآتية

لتجنب توقيف المنحة:

- تجديد شهادة التسجيل بالوكالة الوطنية للتشغيل كل ستة(6) أشهر عبر الموقع (www.anem.dz)؛
- الاستجابة لاستدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل؛
- عدم رفض عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته؛
- عدم رفض تكوين يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله.

ثانيا : توقيف الاستفادة

يتم توقيف منحة البطالة للمستفيدين في الحالات الآتية :

- تنصيب المستفيد أو زوجه في منصب شغل أو في إطار الأجهزة العمومية لدعم إحداث وتوسيع

النشاطات؛

1الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 22-254 المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1443 الموافق لـ 02 يوليو سنة 2022 والمعدل والمتمم للمرسوم

التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 26 رجب عام 1443 الموافق لـ 10 فبراير سنة 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، ص 18.

- بطلب من المستفيد؛
- رفض المستفيد عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته؛
- رفض المستفيد تكويننا يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله؛
- وفاة المستفيد.

الفرع الثالث : الإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة

نظرا لعصرنة ورقمنة الوكالة الوطنية للتشغيل، فإن أي شاب بطل يستوفي الشروط المنصوص عليها، بإمكانه الاستفادة من منحة البطالة بكل بساطة وبسهولة من خلال الخطوات التالية:

المرحلة الأولى: التسجيل في الوكالة وتفعيل طلب العمل

هناك طريقتين للتسجيل كطالب عمل:

الطريقة الأولى : التسجيل في الملحقة المحلية للتشغيل من خلال التنقل إلى الملحقة الأقرب إليه مرفوق بالوثائق التالية:

- بطاقة التعريف الوطني سارية المفعول؛
- دبلوم أو شهادة؛
- بطاقة إقامة في حال تغير الإقامة؛
- تقديم رقم الهاتف الشخصي المستعمل.

الطريقة الثانية : التسجيل عن بعد

وذلك من خلال الولوج إلى الرابط الإلكتروني وسيط أونلاين باستخدام الرابط

(<https://wassitonline.anem.dz>)، ثم ملئ جميع الخانات، ونقوم بطبع بطاقة التسجيل عن بعد.

- إما يتنقل للملحقة قصد تفعيل طلبه و يستلم بطاقة التسجيل؛
- إما ينتظر 3 أيام حتى تُفعل آليا، إذا كانت المعلومات سليمة يمكنه طبعها من حسابه في وسيط أونلاين؛
- إما يستلم رسالة نصية بعد تفعيل طلبه تحوي على رقم بطاقة تسجيله في الوسيط والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (1-1): صور توضيحية لكيفية التسجيل عن بعد في الوكالة الوطنية للتشغيل

The screenshot displays the ANEM (Agence Nationale de l'Emploi) website. At the top, there is a navigation bar with the ANEM logo, the address 'Anem - 5, rue Capitaine Nouridine MENNANI - Alger', and social media icons for Facebook and LinkedIn. The main content area features a 'S'authentifier' (Login) form with fields for 'Email' and 'Mot de passe' (Password), a 'SE CONNECTER' button, and options for 'DEMANDEUR' (Job Seeker) and 'EMPLOYEUR' (Employer). Below the login form, there is a banner for job search with the text 'Trouvez votre poste de travail parmi 12596 offres disponibles' (Find your job among 12596 available offers). The banner includes a search bar for 'Métier, mots clés...' (Job, keywords...) and a dropdown for 'Choisissez la Wilaya' (Choose the Wilaya). At the bottom, there is a row of six navigation buttons: 'Offres récentes' (Recent offers), 'Offres postulables' (Applicable offers), 'Offres par Wilaya' (Offers by Wilaya), 'Offres par domaine' (Offers by domain), 'Anem Store', and 'Renouveler ma demande' (Renew my request).

المصدر : موقع www.anem.dz

المصدر: موقع www.anem.dz

المرحلة الثانية : التسجيل في منصة المنحة

يتم الولوج لمنصة منحة من خلال الرابط (www.minha.dz) و يمكن اختيار لغة الاستخدام إما العربية أو

الفرنسية، بعد الدخول إلى الواجهة الرئيسية كما موضح في الشكل رقم (1-2)

1- نقوم بالنقر على زر تسجيل.

2- . تظهر لنا نافذة يمكن من خلالها إدراج رقم بطاقة طالب العمل و رقم بطاقة التعريف الوطني

(رقم التعريف الوطني)، كما هو موضح في الصورة المرفقة .

الشكل رقم (1-2) : صورة توضيحية كيفية التسجيل في منصة البطالة

المصدر: موقع www.minha.dz

المرحلة الثالثة : مراقبة الأهلية للاستفادة من المنحة

بعد إدراج رقم بطاقة طالب العمل و رقم التعريف الوطني في منصة منحة، تتم مراقبة أهليته للاستفادة من منحة البطالة.

إذا توفرت فيطالب العمل شروط الأهلية تكون النتيجة مقبول و ينتقل لنافذة أخرى بها الاسم اللقب، رقم بطاقة طالب العمل والملحقة التي ينتقل إليها قصد إيداع الملف ثم يقوم بإدراج رقم الحساب الجاري مع الاسم و اللقب مثلما هو موجود في رقم الحساب الجاري، بعدها يقوم بتحديد موعد لإيداع الملف على مستوى الملحقة المحلية للتشغيل كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (1-3) : التحقق من شروط القبول

1 - التسجيل

2 - مطومات حساب CCP وتحديد تاريخ القبول

3 - طباعة الوثائق

التحقق من شروط القبول

مرفوض

ليس لديكم الحق في الاستفادة من منحة البطالة

✓	طلب العمل الخاص بكم مفضل على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل .
✓	الوضعية المتعلقة بالخدمة الوطنية الخاصة بكم مبررة .
✓	عمركم بين 19 و 40 سنة .
✓	عدد التوجيهات المرفوضة من طرفكم ، في إطار عروض العمل، أقل من اثنين (2) .
✓	لا تمارسون نشاطا خاصا بكم .
✗	لا يمكنكم الاستفادة من منحة البطالة، فأنتم لستم طالبين عمل لأول مرة: لقد صلتكم مسبقا أو أنك طالب بالجامعة. إذا كنتم قد أنهيتم دراستكم، فيرجي الاتصال بوكالة من وكالات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لتحديد تاريخ خروجكم.
✗	لا يمكنكم الاستفادة من منحة البطالة لقد استفدتم من عدد في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني
✓	ليس لديكم أي استفادة من الصندوق الوطني للتقاعد .

المصدر: موقع www.minha.dz

المرحلة الرابعة: نتيجة المراقبة

بعد عملية مراقبة أهلية طالب العمل في المنصة تظهر ثلاث نتائج :

1- مقبول : في هذه الحالة ينتقل للملحقة قصد المصادقة على الهوية وتأكيده؛

2- مرفوض : في هذه الحالة لا تنتقل للملحقة، ويظهر لك سبب الرفض كما في الشكل رقم (1-3)

3- وقوع خطأ : عدم تطابق المعلومات بين ما قام طالب العمل بإدراجه و بين ما هو موجود في تطبيق

الوسيط، في هاته الحالة ينتقل للملحقة قصد تعديل معلوماته في الوسيط أو خطأ ناجم عن الإشكالات

التقنية لعدم استكمال عملية تسجيله.

المرحلة الخامسة: طبع وثائق الاستفادة من المنحة

بعد التأكد من صحة المعلومات والمتعلقة باسم و لقب و رقم الحساب الجاري لطالب المنحة و في نهاية

تسجيله في منصة المنحة تظهر نافذة بها الوثائق المطلوبة في الملف (الشكل رقم 01-04) والتي يجب أن يتقدم بها

إلى الملحقة في التاريخ الذي تم تحديده لإيداع الملف يقوم بطبع وثيقة التعهد والالتزام وكذا وصل الموعد.

الشكل رقم (1-4): نموذج للوثائق المطلوبة

1 - التسجيل

2 - معلومات حساب CCP وتحديد تاريخ المعالجة

3 - طباعة الوثائق

الوثائق

الوثائق المطلوبة :

- شهادة تعهد و إلزام مستخرجة من المنصة و موقع عليها من طرف المعلن .
- وصل الموعد المستخرج من المنصة .
- بطاقة التحريف الوطني .
- صكك بريدي مشطوب .
- شهادة عائلية (للمتزوجين) .
- وثيقة تثبت الرضخية إزاء الخدمة الوطنية .
- نسخة عن شهادة التعليم العالي أو التكوين المهني .

طباعة وصل الموعد

طباعة التعهد

المصدر: موقع www.minha.dz

الشكل رقم (01-05) : نموذج تعهد وإلتزام

الشكل رقم (01-06) : نموذج موعد مقابلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
المؤسسة الوطنية للتشغيل

التعهد وإلتزام

أنا الموقع أدناه السيد (ة) :
تاريخ الميلاد : 1991 / 11 / 10
رقم بطاقة التعريف أو التعريف الوطني :
بلدية الإقامة : ZAOUIET KOUNTA / ولاية الإقامة : أدرار

الهاتف :
رقم التسجيل ببطاقة طالب العمل :
الفرع الولائي للتشغيل : الوكالة الولائية أدرار
الملحقة المحلية للتشغيل : الوكالة المحلية زاوية كونة

أصبح يتبرفي أنه أثناء توقيعه الوكالة الوطنية للتشغيل للإستفادة من منحة البطالة أدنى :
- أقر بتقري على شروط الألية للإستفادة من المنحة .
- التعهد بالإلتزام بجمع شروط الإستفادة من المنحة .
- لم أكن في أي نشاط تجاري .
- لا أملك أي ممتلكات تجارز مملوكة لغيري .
- لم أكن في الأجزاء العمومية .
- لم أكن في أي مستوى مؤسسات التربية الوطنية .
- لم أكن في أي مستوى مؤسسات التعليم العالي .
- لم أكن في أي من الفروع الوطنية أو المحلية (الصيد البحري ، الفلاحة، الصناعة التقليدية، المهن...) في إطار ممارسة نشاط .
- لم أكن في أي مؤسسة من الصف 0 إلى غاية الصف 8 .
- الزواج / غير متزوج (إلى إحدى الأسلاك النظامية .
- أخذت علما أن رفضي للتسجيلين (2) في عروض العمل المقترحة من طرف الملحقة المحلية للتشغيل يقضي من المنحة .
- التمتع بالتزامي بكل النشاطات المرققة التي تقرها الوكالة والمتزامنة مع منحة البطالة (المشاركة في ورشات تثقيف البحث عن عمل TRF، المشاركة في دورة تكوينية لأدنى البحث عن عمل CRE، التوجه إلى تكوينات تكيفية، التوجه إلى التكوين المكثف) .
- لا أملك أي وسيلة تنقل .
- التمتع بتبليغ الملحقة بأي تغيير في وضعيتي أثناء الإستفادة من المنحة .
- أصادق على صحة المعلومات والوثائق المرققة .
و إلتقا على ذلك أوقع على التعهد و الإلتزام .

وقعت في تاريخ :
التوقيع

تتميز بكونها تخليفا للرسم التقني رقم 70-22 مورخ في 10 فبراير 2022، بعد شروط وكيفية الإستفادة من منحة البطالة ومطابقتها وكذا التزامات المستفيدين منها
المحل والنشر بالرسم التقني رقم 254-22 الصادر في 2 جويلية 2022 (البيانات)
شهادة الإلتزام بالمواعيد المضمومة عليها في إطار قانون القواعد، وذلك على كل تصريح كتاب أو ترويجي في الوثائق من أجل الإستفادة من منحة البطالة وفق
نقطة الشئمة وإعداد الباع المصنعة من وجه حق، خلاا للترويج والتنظيم المعمول به

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
المؤسسة الوطنية للتشغيل

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de La Sécurité Sociale
Agence Nationale de l'Emploi

وصول موعد مقابلة للإستفادة من المنحة بالملحقة المحلية للتشغيل

المسيد (ة) :
تاريخ الميلاد : 1991 / 11 / 10
رقم بطاقة التعريف :
رقم التسجيل ببطاقة طالب العمل :

تاريخ المقابلة : 2022 / 07 / 17
مكان المقابلة : ب الوكالة المحلية زاوية كونة

المصدر: www.minha.dz

المرحلة السادسة : إيداع ملف المنحة على مستوى الوكالة

في اليوم الذي تم تحديد إيداع الملف، يتنقل طالب المنحة للملحقة التابع لها، مرفوقا بالوثائق التالية:

- شهادة التعهد والالتزام؛
- وصل الموعد؛
- نسخة عن بطاقة التعريف الوطني؛
- ورقة من الصك البريدي مشطوبة؛
- شهادة الحالة العائلية (بالنسبة للمتزوجين)؛
- وثيقة تثبت الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية؛

▪ نسخة عن الشهادة الجامعية أو التكوين المهني.

المرحلة الأخيرة : استلام شهادة الاستفاداة من المنحة

يتم على مستوى الملحقة المحلية للتشغيل تأكيد التسجيل من خلال المراقبة الآلية في المنصة الرقمية الداخلية للوكالة الوطنية للتشغيل، ويتم استلام شهادة الاستفاداة من منحة البطالة، تحتوي على معلومات المستفيد ومبلغ

الاستفاداة وبداية تاريخ الاستفاداة، وهو ما يوضح النموذج التالي:

الشكل رقم (1-7) : نموذج شهادة الإستفاداة من منحة البطالة

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de La Sécurité Sociale
Agence Nationale de l'Emploi



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية للتشغيل

شهادة الإستفاداة من منحة البطالة

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 22-70 بتاريخ 10 فيفري 2022 م المحدد لشروط وطرق الإستفاداة من منحة البطالة أو التوقيف المؤقت لها أو إلغائها .

وبعد دراسة طلب:

المسند (5) :	في : ZAOUJET KOUNTA
تاريخ الميلاد :	للبطاقة الصادرة بتاريخ : 2017 / 10 / 17
رقم التعريف الوطني :	/ ولاية الإقلمة : أدرار
بلدية الإقامة : ZAOUJET KOUNTA	رقم الحساب البريدي الجاري :
الهاتف :	رقم التسجيل بطاقة طالب العمل :
رقم التسجيل بطاقه طالب العمل :	الفرع الولائي للتشغيل : الوكالة الولائية أدرار
الفرع الولائي للتشغيل :	الملحقة المحلية للتشغيل : الوكالة المحلية زاوية كونة

نعلمكم باستيفائكم لكل الشروط المحددة للإستفاداة من منحة البطالة .
وعليه، سوف تتلقون منحة شهريا بقيمة 15000,00 دج . ابتداء من تاريخ 2023/02/13 .
مع العلم أنه سيتم إلغاؤها بمجرد سقوط أي شرط من شروط الإستفاداة من هذه المنحة أو مخالفتكم
للتعهد الممضى من طرفكم .

حرب : في / /

المصدر : الوكالة الوطنية للتشغيل فرع أدرار

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

سنتناول في هذا المبحث عرض للدراسات التي ساهمت في توجيهنا نحو الأدوات التحليلية المناسبة لمثل هذه المواضيع، وكذا الأسلوب المنهجي المستخدم، وسنخصص لذلك ثلاثة مطالب، نتطرق في الأول إلى الدراسات باللغة العربية، وفي الثاني إلى الدراسات باللغة الأجنبية، وفي المطلب الأخير نبرز مميزات دراستنا الحالية.

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

تضمن هذا المطلب ستة دراسات عربية سابقة متعلقة بسياسات التشغيل في الجزائر والوكالة الوطنية للتشغيل وكذلك ظاهرة البطالة، نوردتها كآلاتي:

1-دراسة آيت عيسى عيسى سنة 2010 بعنوان:

"سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية"¹¹

الدراسة عبارة عن أطروحة دكتوراه، هدفت إلى إظهار البعد الاقتصادي والاجتماعي لسياسات التشغيل التي اعتمدها الجزائر خلال حقبتين متناقضتين. حيث ركزت الدراسة في الإجابة على الإشكالية التالية: " هل ساهمت سياسة التشغيل الكامل التي سعت الدولة إلى انتهاجها في ظل التوجه الاشتراكي عبر الإنفاق الحكومي وتوسيع الاستثمارات في إحداث بطالة لاحقة بسبب ضعف التسيير الاستراتيجي وضعف الرقابة وتغليب الجانب الاجتماعي على المدودية "

¹¹آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر 3، 2010.

حيث أجريت الدراسة على بلد الجزائر وشملت ثلاث مراحل زمنية، مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة و مرحلة تبنى الاشتراكية ومرحلة ما بعد سنة 1986.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي للتمكن من توضيح معالم سوق العمل في الجزائر على مراحل مختلفة واستخدمت كذلك المنهج التحليلي لتفسير الوضعيات والاختلالات التي ميزت سوق العمل في الجزائر لفترات متعاقبة.

ولقد أثبتت نتائج اختبار الفرضيات المطروحة في الدراسة :

- صحة الفرضية الأولى التي فحواها أن المستعمر ساهم بقسط كبير في رسم خريطة سوق العمل في الجزائر، وهذا ما يتجلى في أساليب التمييز في مناصب العمل والأجور وفي أحقية التعليم، وما يؤكد هذه الفرضية هو صدور العديد من القوانين المجحفة في حق الجزائريين .
- كذلك أثبتت نتائج هذه الدراسة صحة الفرضية الثانية التي تتمثل في أن الجزائر انتهجت سياسة تشغيلية غير هادفة في ظل التوجه الاشتراكي، حيث أن هذه المرحلة عرفت تبنى سياسة اقتصادية اعتمدت على إنشاء مؤسسات عمومية ضخمة وخاصة بالقطاع الصناعي مما جعل من مؤسساتنا مخبرا للأجانب.
- أما فيما يخص الفرضية الثالثة التي تتعلق بالنتائج المتوقعة من الإصلاحات الهيكلية والمتمثلة في تفاقم الوضع الاجتماعي، فإن تأكيد صحة هذه الفرضية تترجمه أساسا شروط التعديل الهيكلي وخاصة تحرير التجارة التي جعلت من أسواقنا منافذ للمنتجات الأجنبية وما انجر عن ذلك من ركود في المؤسسات العمومية الذي أفضى إلى تسريح وتقليص في العمالة.

2- دراسة ليندة كحل الراس سنة 2014 بعنوان:

" سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 "1

الدراسة في الأصل عبارة عن مذكرة ماجستير، هدفت إلى إلقاء الضوء على تطور سوق العمل في الجزائر وبيان خصائصه، والتعرف على السياسات العامة المطبقة من طرف الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل وانعكاسها على وضع سوق العمل، بالإضافة إلى تبيان دور الإنفاق العام في التحسين من وضع التشغيل، حيث ركزت الدراسة في الإجابة على الإشكالية التالية: "ما مدى مساهمة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار الإمكانيات المالية المخصصة للفترة الممتدة ما بين 2000-2010 ؟"

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي للإلمام بالإطار النظري وكذا المنهج التحليلي، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال العشرية الأولى من القرن الواحد والعشرين قد شهدت تحسنا ملحوظا، وذلك بارتفاع معدل العمالة إلى 37,6% وانخفاض معدل البطالة إلى 01% سنة 2010 بعدما كانا سنة 2001 : 29,8% و 27,30% على التوالي؛
- يفقد كل من معدل التشغيل ومعدل البطالة دلالتهم في ظل تنامي مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل، لأن حساب هذين المعدلين لا يضم فئة المشتغلين في هذا القطاع؛
- انتشار العمل غير الرسمي إضافة إلى بروز أنماط جديدة للعمل كالعمل المؤقت أدى إلى توسع نطاق العمل غير اللائق؛

1 ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014.

- ضعف مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل - وهو ما لحظناه من خلال دراستنا هذه - رغم أنه القطاع الوحيد القادر على التحسين من أوضاع عدة على رأسها التشغيل والضمان لهذه التحسينات الاستمرارية والاستدامة؛
- التوسع في الإنفاق العام في الجزائر لا يتناسب مع الوضع الاقتصادي الذي تعيشه البلاد بالنظر لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي؛
- تأثير التوسع في الإنفاق العام على معدلات النمو وبالتالي على التشغيل تأثير غير مستدام لأنه يتحدد أساسا بمستوى أداء قطاع المحروقات؛
- نقص كفاءة وفعالية القطاع الصناعي، ارتباط القطاع الفلاحي بالظروف المناخية، عدم مسايرة المنظومة المصرفية والأجهزة الإدارية الحكومية للإجراءات والتدابير المتخذة سيؤدي حتما إلى التقليل من النتائج المترتبة عن هذا التوسع.

3- دراسة رحيمي عيسى وقرقاد عادل والعايب نصر الدين، سنة 2018، بعنوان :

" ظاهرة البطالة مفهومها وأسبابها وآثارها"¹

الدراسة عبارة عن مقال، هدفت إلى الإجابة على الإشكالية التالية: "ما مفهوم البطالة وما هي أسبابها وآثارها؟"، حيث استخدمت المنهج الاستقرائي الوصفي لعرض مفاهيم الظاهرة وطريقة قياسها وأشكالها ومعرفة أيضا الأسباب المؤدية إليها والآثار المترتبة عنها.

1. رحيمي عيسى، قرقاد عادل، العايب نصر الدين، ظاهرة البطالة مفهومها أسبابها وآثارها، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، 2018، ص142-151.

وقد خلصت الدراسة إلى :

- البطالة ظاهرة عالمية تتسم بها كل النظم الاقتصادية الموجودة في العالم؛
- تتنوع أشكال البطالة في أشكالها حسب طبيعة التشغيل والنمط الاقتصادي أو حسب طبيعتها؛
- تنتشر البطالة بالأخص في الدول النامية ذات الاقتصاديات الأضعف في تسير مواردها وثرواتها الاقتصادية، أين تقل فرص الاستثمار وتعجز الحكومات عن توفير فرص العمل.

4- دراسة عايد لمين سنة 2020، بعنوان :

"دور البرامج الإصلاحية في تحسين مستوى التشغيل والحد من البطالة في الجزائر 1"

الدراسة عبارة عن مقال هدف إلى الإجابة على الإشكالية المتمثلة في: " ماهي طبيعة العلاقة بين البطالة والمتغيرات الاقتصادية الكلية في الأجل القصير والطويل في الجزائر؟ وما نوع هذه العلاقة؟ "

حيث أجريت الدراسة على بلد الجزائر في الفترة الممتدة ما بين 1990 و 2017، وذلك باستخدام نماذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة (RDL)، كما اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل قياس تأثير المتغيرات المستقلة الممثلة في (الناتج المحلي الإجمالي - النفقات العمومية - عدد السكان) على المتغير التابع المتمثل في (البطالة).

ولقد أكدت نتائج الدراسة صحة الفرضية جزئياً التي تنص على أن تطور البطالة يرتبط طردياً مع المتغيرات

الاقتصادية الكلية في الجزائر،

1 عايد لمين، دور البرامج الإصلاحية في تحسين مستوى التشغيل والحد من ظاهرة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر، 2020، ص 295-325 .

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- على الرغم من الجهود الإنمائية المبذولة من طرف السلطات العمومية الجزائرية من أجل تنويع هيكل الاقتصاد الجزائري، إلا أنه ما زال يعتمد على قطاع أساسي من حيث المداخيل ويتمثل في قطاع المحروقات.
 - لا تزال الدولة الجزائرية تعالج المسائل المتعلقة بالتصدي لمسألة التشغيل ومحاربة ظاهرة البطالة من خلال تطبيق سياسات ظرفية تتعد عن إيجاد حلول تضمن ديمومة التشغيل.
 - أكد اختبار التكامل المشترك وفق نموذج ARDL وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة.
 - إن متغيرة الناتج المحلي الإجمالي تؤثر في تخفيض معدل البطالة في الجزائر وذلك لوجود أثر سلبي بين المتغيرتين وهذا ما يتوافق كذلك مع النظرية الكلية.
 - أظهرت النتائج كذلك وجود علاقة عكسية بين متغير النفقات العمومية في الجزائر و معدل البطالة.
- أما بالنسبة لمتغير عدد السكان فقد أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بينها وبين معدلات البطالة في الأجل الطويل.

5- دراسة بدرة العمرابي ومختار بشتلة، سنة 2021، بعنوان :

" تقييم برامج الوكالة الوطنية للتشغيل دراسة تحليلية للعقود الممنوحة لولاية باتنة "1

1 بدرة العمرابي، مختار بشتلة، تقييم برامج الوكالة الوطنية للتشغيل، المجلة الجزائرية للأمن الانساني، المجلد 06، العدد 02، سنة 2021، ص ص 665-685.

الدراسة في الأصل عبارة عن مقال هدفت إلى التعرف على الوكالة الوطنية للتشغيل ومدى مساهمتها في التقليل من مشكلة البطالة وعرض العقود التي استطاع الفرع الولائي للتشغيل بولاية باتنة أن يوفرها للشباب، وقد ركزت الدراسة للإجابة على الإشكالية التالية: " هل عدد العقود الممنوحة ساهمت فعلا في التخفيف من حدة البطالة التي تعاني منها ولاية باتنة ؟ "

حيث أجريت الدراسة على عينة من المستفيدين من عقود الإدماج المهني لولاية باتنة خلال الفترة الممتدة ما بين 2012-2019. وللإجابة على الإشكالية المطروحة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي للتعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل ودورها وبرامجها التشغيلية، والمنهج التحليلي لمعرفة مدى مساهمة عقود الإدماج المهني الممنوحة لولاية باتنة في التخفيف من حدة البطالة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن العقود التي تم منحها في ولاية باتنة على مدار ثماني سنوات ساهمت بشكل طفيف في التخفيف من حدة البطالة، لأن عقود العمل التي تمكن الفرع الولائي للتشغيل بباتنة من توفيرها منذ سنة 2012 إلى غاية سنة 2019 هي جزء بسيط من عدد طلبات العمل المسجلة لديها.

6- دراسة كل من سامية زبوج و فتيحة بن فرحات سنة 2021 بعنوان :

"دراسة سوسيو-احصائية للوكالة الوطنية للتشغيل"

الدراسة عبارة عن مقال هدفت إلى قراءة نظرية و احصائية ميدانية للوكالة الوطنية للتشغيل ومحاولة كشف مدى تمكنها من تحقيق الهدف الأسمى لسياسة التشغيل المتمثل في تنصيب أكبر عدد من طالبي العمل، تمحورت إشكالية الدراسة حول قضية عروض التشغيل المقدمة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ومدى استجابتها لطلبات الفئة البطالة، حيث أجريت الدراسة على البطالين المسجلين بالوكالة الوطنية للتشغيل خلال سنة

2019، وباستخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، خلصت الدراسة إلى وجود هيمنة لكل من القطاع الصناعي وقطاع الخدمات بعرض أكبر نسبة من العروض و التنصيات، كما تبين أن أكبر نسبة توظيف كانت في القطاع الوطني الخاص ثم يليه القطاع العمومي، كما تبين أنه بالرغم من هذه العروض إلا أن هناك رفض من قبل الفئة البطالة لعروض التشغيل المقدمة من طرف الوكالة لأسباب اجتماعية واقتصادية وجغرافية، مما يبرر أن هناك خلافا في استراتيجية التوافق بين عروض العمل والخصوصيات الفردية لطالبي العمل¹.

المطلب الثاني : الدراسات باللغة الأجنبية

تضمن هذا المطلب ثلاث دراسات أجنبية سابقة متعلقة بأسباب وآثار البطالة والعوامل المؤثرة في مدتها.

7-دراسة **Ben Yahia salima** سنة 2019، بعنوان:

"Le chômage en Algérie : Caractéristiques, Causes et Conséquences"²

الدراسة عبارة عن مقال هدفت إلى تحديد العوامل المؤدية إلى تفاقم ظاهرة البطالة والتباين في بعض المتغيرات الذي ينجم عنه ارتفاع أو انخفاض ظاهرة البطالة، حيث أجريت الدراسة على بلد الجزائر خلال الفترة ما بين 2000 - 2016.

¹ سامية زبوح، فتيحة بن فرحات، دراسة سوسيو-إحصائية للوكالة الوطنية للتشغيل، مجلة التنمية وغدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات، جامعة البليدة 2- لونيبي علي، المجلد 8، العدد 1، 2021، ص ص70-87.

²Ben Yahia salima centre universitaire de tamanrasset ; Revue de l'Ijtihad D'études Juridiques et Economiques ; Volume 08 ; Numéro 01 Année 2019 / p p 13-38 .

وتوصلت الباحثة في دراستها إلى أن ظاهرة البطالة تعرفها جميع بلدان العالم لكن بمستويات مختلفة، وأن لها تأثيرات تختلف بحسب المتغيرات، حيث وجدت :

- أن البطالة تكون مرتفعة عند الكبار مقارنة بالشباب ؛
- أنها عند فئة النساء أكثر ارتفاعا من الذكور؛
- عند مقارنتها بين الجامعيين وغير الجامعيين وجدت أن معدل البطالة مرتفع عند فئة الجامعيين.
- أن هناك العديد من العوامل الأساسية التي أدت إلى تفاقم ظاهرة البطالة من بينها، النمو الديمغرافي والمستوى التعليمي الذي لا ينتج أشخاص ذوي كفاءة.

8-دراسة Brahim DJEMACI سنة 2020 بعنوان:

"Analyse de la Durée du Chômage en Algérie Via les Modèles de Survie "1

الدراسة كانت عبارة عن مقال هدفت إلى تحديد المتغيرات التي لها تأثير ايجابي أو سلبي على مدة البطالة في الجزائر، وركزت في الإجابة على الإشكالية التالية: " ما هي العوامل المؤثرة على مدة البطالة في الجزائر؟ "

تم إسقاط الدراسة على عينة من العاطلين على العمل من ولاية بومرداس خلال الفترة ما بين شهر مارس وماي من سنة 2019، واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي في شقه النظري والمنهج التحليلي لتحليل المعطيات الإحصائية ، واستخدمت أيضا أدوات الاقتصاد القياسي الممثلة في نماذج البقاء Modèles de Survie (de durée) الممثلة في Gompertz, Weibull, Gamma, Cox من أجل

1Brahim Djemaci . Analyse de la Durée du Chômage en Algérie via les Modèles de Survie ; journal of quantitative economics studies; université de Ouargla, volume 06 ; numéro 01 (2020) pp 130-146.

قياس درجة تأثير المتغيرات المفسرة الممثلة في (السن - الخبرة المهنية - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي) على المتغير التابع المتمثل في (مدة البطالة).

وقد كشفت نتائج الدراسة أن العوامل الاجتماعية والاقتصادية (socioéconomiques) تؤثر على مدة البقاء في البطالة، فمتغير السن له أثر إيجابي وهو ما يؤكد أن الأصغر سناً يجدون صعوبة في الحصول على وظيفة وذلك بسبب نقص الخبرة المهنية، أما بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية فله أثر إيجابي على مدة البطالة فلكما تعززت الخبرة المهنية كانت مدة البطالة أقصر، فنفس التأثير بالنسبة للحالة الاجتماعية للمتزوجين والذين قاموا بأداء الخدمة الوطنية. أما عن أثر متغير المستوى الدراسي فقد أظهرت نماذج تأثير سلبي ونماذج أخرى تأثيراً إيجابياً، حيث فسرت الدراسة ذلك بطبيعة الوظائف التي تقدمها الشركات أو الإدارات، توجد وظائف تتطلب مستوى متوسط وأخرى مستوى عالٍ.

9- دراسة CHRIST KÉVIN BAZIÉ، سنة 2022، بعنوان:

"La relation entre l'assurance-chômage et le chômage"¹

الدراسة في الأصل عبارة عن مذكرة ماجستير، هدفت إلى الإجابة على الإشكالية التالية: "ما هي العلاقة بين منحة البطالة والمدة التي يقضيها العاطل عن العمل في البطالة؟"

¹CHRIST KÉVIN BAZIÉ, La relation entre l'assurance -chomage et le chômage :hétérogénéité et variation dans le temps, Mémoire exigence partielle de la maîtrise en économie, Université du Québec à montréal, 2022.

حيث أجريت الدراسة على مجتمع الولايات المتحدة الأمريكية نظرا للتنوع السكاني وغير متجانس واستقلالية التأمين عن البطالة من ولاية إلى أخرى، وكانت عينة الدراسة 108993 عاطل عن العمل يستفيد من منحة التأمين عن البطالة في الفترة الممتدة ما بين 1975 إلى سنة 2019، حيث استخدمت الدراسة المنهج التحليلي بناءً على المعطيات المستقاة من قاعدتين رسميتين للمعطيات الإحصائية هما :

Current Population Survey (CPS) و le Department of Labor (DOL)، كما تم استخدام

التحليل غير المتجانس Analyse d'hétérogénéité ونموذج الآثار الثابتة المعيارية un modèle à effets

fixes standard وفقا لطريقة تقدير (Chetty 2008).

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن العلاقة بين التأمين عن البطالة ومدة البطالة متباينة وتختلف حسب المتغيرات

التالية :

- متغير الجنس: فالنساء اللائي يستفدن من منحة التأمين عن البطالة، لديهم مدة البقاء في البطالة أطول مقارنة بالذكور، وذلك لرغبتهم في تقاضي المنحة بدلا من البحث على العمل؛
- متغير المنطقة: نظرا للتباين وعدم التجانس من منطقة إلى أخرى في الولايات المتحدة، كانت مناطق فيها مدة البطالة أطول مقارنة بأخرى وذلك لاختلاف الخصائص الاجتماعية والثقافية والفكرية .
- متغير المستوى التعليمي: فالأشخاص الذين يملكون مستوى تعليمي مؤهل تجدهم أكثر رغبة في الحصول عن العمل لما لديهم من المؤهلات العلمية وهذا ما يجعل مدة البقاء في البطالة أقل من غيرهم.

المطلب الثالث: مميزات الدراسة الحالية

يتم في هذا المطلب تحليل الدراسات السابقة، بعد ذلك يتم عرض أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية بالطرق العلمية والمنهجية المستخدمة في البحث العلمي.

الفرع الأول : موجز ما تضمنته الدراسات السابقة

من الملاحظ أن الدراسات السابقة تضمنت مواضيع مختلفة يتم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (1-5): معاينة الدراسات السابقة

المؤلف	عنوان البحث	هدف الدراسة	عينة الدراسة ومكان التطبيق	نتائج الدراسة
ايت عيسى عيسى سنة 2010	سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر	إظهار البعد الاقتصادي والاجتماعي لسياسات التشغيل التي اعتمدها الجزائر خلال حقبتين متناقضتين	بلد الجزائر -مرحلة ما بعد الاستقلال -مرحلة تبني الاشتراكية -مرحلة ما بعد 1986	<ul style="list-style-type: none"> المستعمر ساهم بقسط كبير في رسم خريطة سوق العمل في الجزائر. انتهجت الجزائر سياسة تشغيلية غير هادفة في ظل التوجه الاشتراكي. تفاقم الوضع الاجتماعي ناتج عن الإصلاحات الهيكلية
ليندة كحل الراس سنة 2014	سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر	إلقاء الضوء على تطور سوق العمل في الجزائر والتعرف على السياسات العامة المطبقة من طرف الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل وانعكاسها على وضع سوق العمل	بلد الجزائر في الفترة 2000-2010	<ul style="list-style-type: none"> أن مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال العشرية الأولى من القرن الواحد والعشرين قد شهدت تحسنا ملحوظا، وذلك بارتفاع معدل العمالة إلى 37,6% وانخفاض معدل البطالة إلى 01% سنة 2010 بعدما كانا سنة 2001 : 29,8% و 27,30% على التوالي؛ يفقد كل من معدل التشغيل ومعدل البطالة دلتهما في ظل تنامي مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل، لأن حساب هذين المعدلين لا يضم فئة المشتغلين في هذا القطاع؛

<ul style="list-style-type: none"> ● انتشار العمل غير الرسمي إضافة إلى بروز أنماط جديدة للعمل كالعامل المؤقت أدى إلى توسع نطاق العمل غير اللائق؛ ● التوسع في الإنفاق العام في الجزائر لا يتناسب مع الوضع الاقتصادي الذي تعيشه البلاد بالنظر لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي؛ 				
<p>تشجيع وتفعيل دور القطاع الخاص كمساهم في نقص البطالة. تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل خلق فرص عمل ومكافحة البطالة.</p>	<p>دراسة على بلد الجزائر</p>	<p>عرض الإطار المفاهيمي لظاهرة البطالة التعريف والأسباب والآثار</p>	<p>ظاهرة البطالة مفهومها أسبابها وآثارها</p>	<p>رحيمي عيسى قرقار عادل العايب نصر الدين سنة 2018</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● زيادة عدد السكان سيؤدي إلى الزيادة في البطالة. ● الزيادة في الناتج المحلي الخام سيؤدي إلى انخفاض معدل البطالة ● الزيادة في النفقات العمومية ستؤثر سلبا في الأجل الطويل على معدل البطالة. 	<p>شملت عينة الدراسة العاطلين عن العمل في بلد الجزائر خلال الفترة 1990-2017</p>	<p>تحديد العلاقة بين البطالة والمتغيرات الاقتصادية الكلية في الأجل القصير والطويل باستخدام نماذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة ARDL</p>	<p>دور البرامج الإصلاحية في تحسين مستوى التشغيل والحد من البطالة في الجزائر</p>	<p>عايد المين سنة 2020</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● العقود الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية باتنة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني ساهمت بشكل طفيف 	<p>المستفيدين من عقود الإدماج المهني في ولاية باتنة</p>	<p>التعرف على الوكالة الوطنية للتشغيل ومدى مساهمتها في التقليل من مشكلة</p>	<p>تقييم برامج الوكالة الوطنية للتشغيل دراسة تحليلية</p>	<p>بدرة العمراوي ومختار بشتلة</p>

سنة 2021	للعقود الممنوحة لولاية باتنة	البطالة وعرض العقود التي استطاع الفرع الولائي للتشغيل بولاية باتنة توفيرها للشباب	خلال الفترة 2012-2019	في التخفيف من حدة البطالة
سامية زبوج و فتيحة بن فرحات سنة 2021	دراسة سوسيو-إحصائية للوكالة الوطنية للتشغيل	قراءة نظرية وإحصائية للوكالة الوطنية للتشغيل ومعرفة مدى تمكنها من تحقيق الهدف الأسمى لسياسة التشغيل وهو تنصيب أكبر عدد من طالبي العمل	البطالين المسجلين بالوكالة الوطنية للتشغيل خلال سنة 2019	<ul style="list-style-type: none"> • حققت الوكالة الوطنية للتشغيل تنصيبات أكبر في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات. • استحوذ القطاع الخاص الوطني على نسبة أكبر من التنصيبات . • هناك العديد من العروض المرفوضة من طرف طالبي العمل وذلك لأسباب اجتماعية واقتصادية وجغرافية مما يبرر وجود خلل في استراتيجية التوافق بين عروض العمل والخصوصيات الفردية لطالبي العمل
Brahim DJEMACI سنة 2020	Analyse de la Durée du Chômage en Algérie Via les Modèles de Survie	تحديد المتغيرات التي لها تأثير إيجابي أو سلبي على مدة البطالة في الجزائر	شملت عينة الدراسة العاطلين عن العمل في ولاية بومرداس خلال الفترة ما بين شهر مارس وماي من سنة 2019	<ul style="list-style-type: none"> • متغير السن له أثر إيجابي فالأصغر سنا يجدون صعوبة في الحصول على وظيفة وذلك بسبب نقص الخبرة المهنية • متغير الخبرة المهنية له أثر إيجابي على مدة البطالة فكلما تعززت الخبرة المهنية كانت مدة البطالة أقصر. • كذلك بالنسبة للعوامل الأخرى والحالة الاجتماعية والمستوى الدراسي فكلاهما يؤثران في مدة الحصول على وظيفة
Ben Yahia	Le chômage en	تحديد العوامل المؤدية إلى تفاقم ظاهرة	فئة البطالين بالجزائر خلال	<ul style="list-style-type: none"> • عامل السن يؤثر بشكل أو آخر على ارتفاع معدل البطالة بحيث

<p>تكون هذه الأخيرة مرتفعة عند الكبار مقارنة بالشباب.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● حسب متغير الجنس، فنجد نسبة البطالة أكبر عند فئة الإناث مقارنة بالذكور. ● ارتفاع معدل البطالة عند المتخرجين من الجامعة. ● النمو الديمغرافي والمستوى التعليمي الذي لا ينتج أشخاص ذوي كفاءة تؤدي إلى تفاقم ظاهرة البطالة. 	<p>الفترة ما بين 2000 - 2016.</p>	<p>البطالة</p>	<p>Algérie : Caractéristiques, Causes et Conséquences</p>	<p>salima سنة 2019</p>
<p>العلاقة بين منحة التأمين عن البطالة ومدة البطالة تختلف حسب متغيرات الجنس ، فالإناث أكثر مدة بقاء في البطالة من الذكور حسب كل منطقة وخصوصياتها الاجتماعية حسب المستوى التعليمي والخبرة المهنية</p>	<p>تم إسقاطها على عينة مكونة من 108993 عاطل عن العمل ويستفيد من منحة التأمين عن البطالة بالولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة 1975- 2019</p>	<p>تحديد العلاقة بين منحة التأمين عن البطالة والمدة التي يقضيها العاطل في البطالة</p>	<p>La relation entre l'assurance- chômage et le chômage</p>	<p>CHRIST KÉVIN BAZIÉ سنة 2022</p>

المصدر: من إعداد الطالبين

خلاصة الفصل :

بعد ما قمنا في هذا الفصل بعرض الإطار النظري لظاهرة البطالة من خلال تقديمنا للتعريف بالظاهرة والأسباب التي تزيد من تفاقم مشكلة البطالة، والآثار الناجمة عنها ضمن المبحث الأول، نستخلص أن البطالة تُعد من أخطر المشكلات التي تقابل المجتمعات في وقتنا الحالي، ولذلك تسعى الدولة جاهدة للتصدي لهذه المشكلة عن طريق استحداث سياسات التشغيل والمتمثلة في أجهزة التشغيل وبرامج التشغيل التي ذكرناها، إذ تطمح الدولة الجزائرية من خلالها إلى تقديم حلول مناسبة للحد من هذه الظاهرة، ولأجل الإمام بالموضوع أكثر أستعرضنا في المبحث الثاني بعض الدراسات السابقة التي تناولت الظاهرة وقمنا بدراستها وتحليلها بطريقة علمية للاستفادة منها من جهة ولتقديم الإضافة من جهة أخرى.

ولقد بات جلياً أن الدولة الجزائرية تسعى دوماً لكبح ظاهرة البطالة وشراء السلم الاجتماعي، فمن حين إلى آخر تُنشأ جهازاً أو برنامجاً للحد من هذه الظاهرة، حيث كان آخرها إنشاء برنامج منحة البطالة لفائدة البطالين، كما استعرضنا في هذا الفصل بالتفصيل هذه المنحة وشروطها، وقد أسندت مهمة التكفل بتسيير هذه المنحة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، وسنتطرق في الفصل الثاني إلى هذا المرفق والمهام الموكلة إليه للحد من ظاهرة البطالة.

الفصل الثاني:

دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل

(الفرع الولائي للتشغيل أدرار)

تمهيد :

بعد دراستنا النظرية لظاهرة البطالة من حيث المفهوم والأسباب المؤدية لها والآثار الناجمة عنها، وكذلك السياسات التشغيلية التي انتهجتها الحكومة الجزائرية للتصدي لهذه الظاهرة، والتي كان من أهمها تأسيس مرفق الوكالة الوطنية للتشغيل، الذي يهتم بتنصيب البطالين إما بطريقة مباشرة أو عن طريق البرامج المكلفة بها، وكذا تسيير برنامج منحة البطالة وذلك لضبط إحصائيات كل ما يتعلق بالبطالة وإيجاد حلول للتخفيف منها.

سنحاول في هذا الفصل التطبيقي معرفة مدى مساهمة الفرع الولائي للتشغيل بأدرار في التخفيض من حدة البطالة وذلك من خلال برنامج المنحة المستحدثة لها، وسنتناول في هذا الفصل المبحثين التاليين:

- المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
- المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

المبحث الأول : تقديم عام للوكالة الوطنية للتشغيل والطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

تسعى الوكالة الوطنية للتشغيل على تحقيق التوازن في سوق الشغل بين عروض العمل المودعة من طرف المؤسسة التي تبحث عن عمال وبين طلبات العمل من طرف طالبي العمل , كما تسعى إلى فهم وضعية السوق والتقلبات الحاصلة فيه , واليد العاملة المطلوبة , وبناء على هذا تناولنا في هذا المبحث مطلبين :

• المطلب الأول : تقديم عام للوكالة الوطنية للتشغيل

• المطلب الثاني : الطريقة والأدوات المستخدمة

المطلب الأول: تقديم عام للوكالة الوطنية للتشغيل ونشاطها

باعتبار أن ظاهرة البطالة قديمة , فإن الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق لعلاج هذه الظاهرة تعتبر كذلك قديمة النشأة , وتطورت في هيكلتها ونشاطاتها وبرامجها تماشياً مع وضعية البطالة في الجزائر , ولذلك سنستعرض في هذا المطلب إلى تقديم عام للوكالة الوطنية للتشغيل من حيث النشأة والتطور والمهام الموكلة لها.

الفرع الأول : التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل

1- نبذة تاريخية عن المرافق العمومية للتشغيل:

يتم تنظيم وتسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل. ولقد ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الآثار الاقتصادية والاجتماعية على البطالة، أما في الجزائر فقد أنشأت الدولة بعد الاستقلال، المرفق العمومي للتشغيل والمتمثل في (الديوان الوطني لليد العاملة ONAMO)، حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف آليات التشغيل.

ولقد 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؛ ويعرّف على أنه 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 259-90 المؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1990¹.

وفي 2006 تم تغيير الطابع القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.

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.

2- الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق عمومي للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي² تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بما يلي³:

- دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها؛
- تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره؛

1 الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق لـ 8 سبتمبر سنة 1990 المعدل ومتمم الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، ص 1224.

2 الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فبراير سنة 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09، ص 22.

3 أنظر موقع الوكالة : نبذة تاريخية، تاريخ الاطلاع 2023/05/14،

- تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل؛
- تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

الفرع الثاني : الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل وأهدافها

أولا : الهيكل التنظيمي

يتشكّل الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل مما يلي¹ :

➤ المديرية العامة :

يتمثل دور المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها المركزية واللامركزية.

➤ الهياكل المركزية: تضم الهياكل المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل ما يلي:

1- المديريات المركزية:

- مديرية تنظيم وضبط سوق التشغيل؛
- مديرية أنظمة الإعلام والدراسات والإحصائيات؛
- مديرية تنشيط شبكة الهياكل المحلية؛
- مديرية الشراكة والتعاون؛
- مديرية الإدارة العامة؛
- مديرية المالية والمحاسبة.

2- المفتشية العامة:

- يلحق بالمدير العام ثلاثة مستشارين مكلفين على التوالي، بما يلي:
 - التدقيق المالي؛
 - الاتصال والتسويق؛
 - الشؤون القانونية.
- مكتب التنظيم العام.

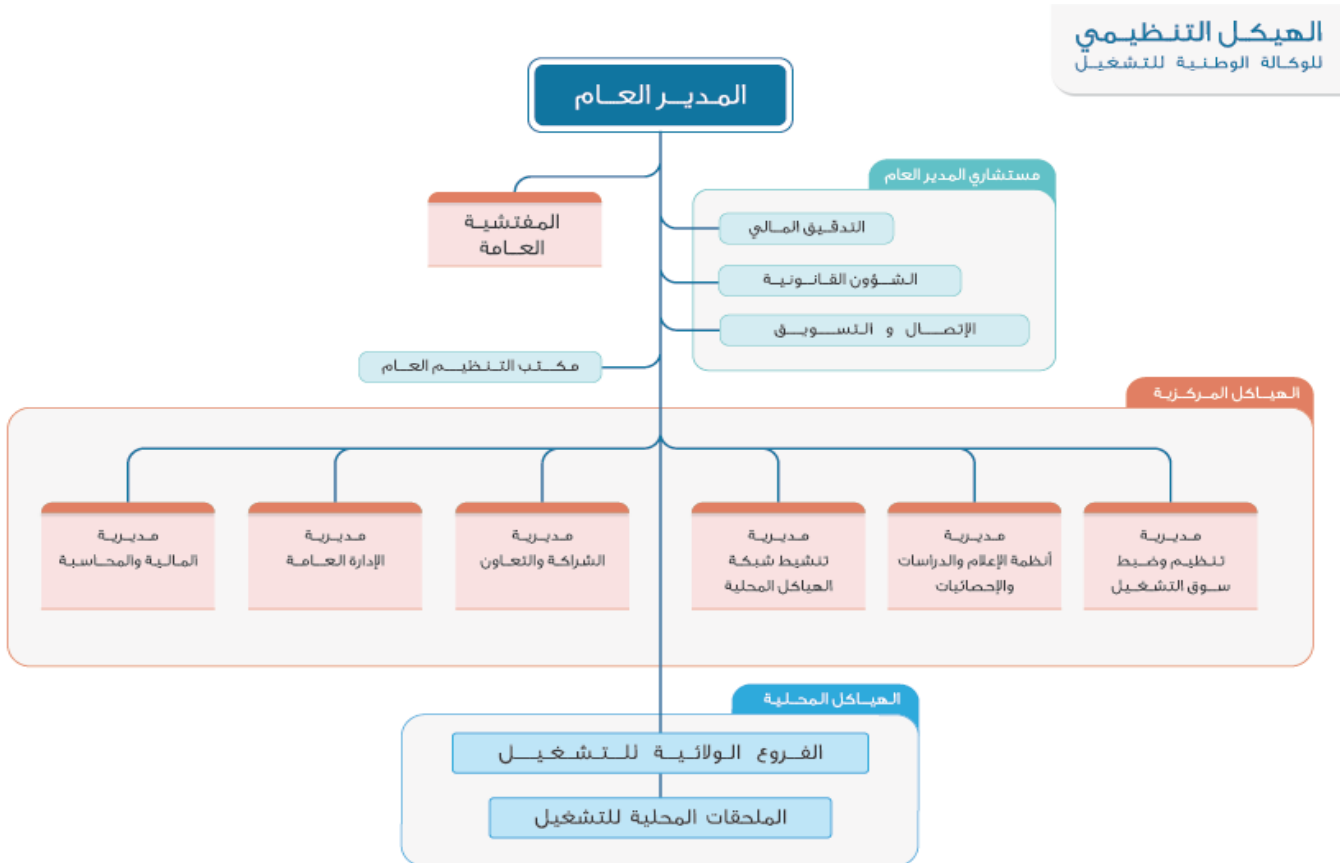
1 أنظر موقع الوكالة : هياكل الوكالة الوطنية، تاريخ الاطلاع 2023/05/14،

➤ الهياكل المحلية المتكونة من الفروع الولائية للتشغيل والملاحق المحلية للتشغيل:

1- الفروع الولائية للتشغيل: يمتد اختصاصها الإقليمي إلى 58 ولاية وتعد الجسر الممتد بين المديرية العامة والملحقات المحلية للتشغيل.

2- الملحقات المحلية للتشغيل: التي تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تقوم باستقبال المتعاملين معاً سواء من طالبي العمل أو المستخدمين.

الشكل رقم (1-2): يمثل الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل



المصدر: موقع <https://www.anem.dz/#/article/Organisation>

ثانيا: مهام وأهداف الوكالة الوطنية للتشغيل

تقوم الوكالة بتنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعّالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يلي¹:

1 أنظر موقع الوكالة: مهام وأهداف الوكالة، تاريخ الاطلاع 2023/05/14،

(بتصرف) <https://www.anem.dz/#/article/Mission>

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة؛
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة؛
- القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها؛
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها؛
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بمهده الصفة، بما يأتي:
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم؛
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها؛
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي والمحلي؛
- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل؛
- تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني؛
- تسيير برنامج منحة البطالة.

وعليه، يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله، الاستفادة من تنصيب عن طريق الملحقات المحلية للتشغيل التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.

المطلب الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

ونظرا لطبيعة الموضوع الذي يدرس ظاهرة البطالة، فقد استخدمنا المنهج الوصفي، لتوضيح معالم هذه الظاهرة بالنسبة للفرع الولائي للتشغيل أدرار، والمنهج التحليلي لأجل تحليل المعطيات وتفسيرها.

الفرع الأول : طريقة الدراسة

نظرا لقدم ظاهرة البطالة عبر التاريخ، فإن حدودها الزمانية تتسع، ولذلك حددنا الإطار الزمني لدراستنا بالفترة الزمنية (2008-2022)، واختيارنا لهذه الفترة كونها شملت بداية ونهاية لبرامج التشغيل والمسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والتي هي محل تقييم، وتمثل هذه البرامج في جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وحتى تكون المعطيات دقيقة وتعطي نتائج حقيقية، فقد كان مجتمع الدراسة هو المسجلين كبطالين على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر، أما عينة الدراسة فتمثلت في البطالين المسجلين في الفرع الولائي للتشغيل بأدرار.

الفرع الثاني: أدوات الدراسة

لأجل تقييم دور الفرع الولائي للتشغيل بأدرار، من خلال برامج التشغيل المنوطة به لكبح البطالة، ومدى مساهمة منحة البطالة في امتصاص البطالة، فإننا نعتد على مجموعة من الإحصائيات، تم استيقاؤها مباشرة من البوابة الداخلية الخاصة بالإحصائيات للوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تمثل لنا معطيات أساسية مما يستدعي حساب بعض النسب والمعدلات وترجمتها عن طريق برنامج Microsoft Office Excel إلى أشكال ورسومات بيانية، لنتمكن من تحليلها وتفسيرها.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

من أجل القيام بالدراسة الميدانية على المؤسسة محل الدراسة والممثلة في الوكالة الوطنية للتشغيل، جزأنا هذا المبحث إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول منه لعرض حصيلة نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل، وفي المطلب الثاني نشاط الفرع الولائي للتشغيل قبل وبعد استحداث منحة البطالة.

المطلب الأول: عرض حصيلة نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل، المرفق العمومي الوحيد على مستوى الجزائر المكلف بتنصيب العمال¹ على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والمؤسسات الخاصة، أي بخلاف الإدارات العمومية التي تخضع لأحكام الوظيف العمومي، وعليه فإن توظيف للعمال الذي لا يمر على الوكالة الوطنية للتشغيل فيعتبر غير قانوني، ويخضع للأحكام الجزائية الواردة في القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 2004².

وعليه، فنعتبر أن النشاط الأساسي الذي أنشئت من أجله الوكالة الوطنية للتشغيل، هو تنصيب البطالين لدى المؤسسات، ويتم تنفيذ هذا النشاط الأساسي وفق قوانين وآليات وميكانيزمات، وضعتها الدولة لصالح الوكالة في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة.

وسنستعرض في الفرع الأول من هذا المطلب الآليات المتخذة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل لتنصيب العمال وتقليص البطالة، مع بعض المؤشرات الإحصائية.

الفرع الأول: النشاط الكلاسيكي للوكالة الوطنية للتشغيل

بهدف تنفيذ النشاط الأساسي الموكل للوكالة، وضعت تحت شبكات الوكالة تطبيقات وبرامج متطورة، تضمن الشفافية والعدالة في التنصيب وفق المراحل الآتية:

المرحلة الأولى: تسجيل طالبي العمل

حتى يتمكن طالبي العمل من التنصيب لدى المؤسسات، وحسب المادة 17 من القانون 04-19، يجب عليهم تسجيل أنفسهم، لدى الملاحق المحلية للتشغيل مكان إقامتهم عبر نظام الوسيط، إما عن بُعد (عبر الموقع www.anem.dz)، أو التقرب من الملحق المحلية للتشغيل الأقرب إليه، وهذه المرحلة المهمة بالنسبة لطالبي، لذلك ينبغي الإدلاء بكل المؤهلات (ديبلومات-الخبرة-تكوينات...)، حتى تعطيه فرص أكبر للتوظيف، والجداول التالية تبين لنا طلبات التسجيل:

1الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق لـ 25 ديسمبر سنة 2004، متعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83، ص 09.

2الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق لـ 25 ديسمبر سنة 2004، متعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83، ص 10.

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل (الفرع الولائي للتشغيل أدرار)

أ- طلبات التسجيل حسب الجنس خلال الفترة 2016-2022.

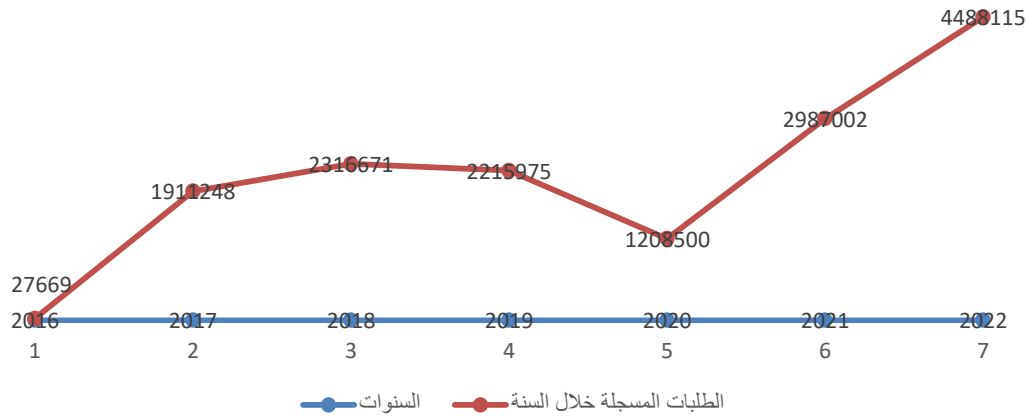
الجدول رقم (1-2): طلبات التسجيل خلال الفترة (2016-2022) حسب متغير (الجنس - المستوى التأهيلي -

الشريحة العمرية)

النسبة المئوية	الاجموع	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	السنوات	
62%	9339329	2173873	1787178	886858	1457495	1621530	1391787	20608	ذكر	الجنس
38%	5815851	2314242	1199824	321642	758480	695141	519461	7061	أنثى	
100%	15155180	4488115	2987002	1208500	2215975	2316671	1911248	27669	الاجموع	
37%	5638252	2306154	959769	382920	617497	745527	617087	9298	Sans Qualification	المستوى التأهيلي
6%	923928	269079	178767	75922	130731	148642	119047	1740	Personnel d'aide	
28%	4300491	1077287	859193	379132	668039	721694	586522	8624	Personnel Qualifié	
2%	290806	62913	56478	27078	49349	51871	42542	575	Personnel hautement qualifié	
5%	717430	140121	151012	68311	136280	119650	100613	1443	Techniciens et techniciens supérieurs	
22%	3284273	632561	781783	275137	614079	529287	445437	5989	Cadres et cadres supérieurs	
100%	15155180	4488115	2987002	1208500	2215975	2316671	1911248	27669	الاجموع	
3%	433790	237713	76300	40663	48567	26126	4405	16	19-16	الشريحة العمرية
18%	2733115	945009	571598	256728	386624	362486	208400	2270	24-20	
26%	3999498	1060166	721073	309304	602850	697912	600270	7923	29-25	
23%	3424112	1046615	601258	234137	533915	525628	474912	7647	35-30	
12%	1794423	631647	332590	122644	240308	245173	218574	3487	39-36	
13%	2020151	430575	490408	177430	299039	331048	287114	4537	49-40	
5%	750087	136390	193775	67594	104672	128298	117573	1785	50 فما فوق	
100%	15155180	4488115	2987002	1208500	2215975	2316671	1911248	27669	الاجموع	

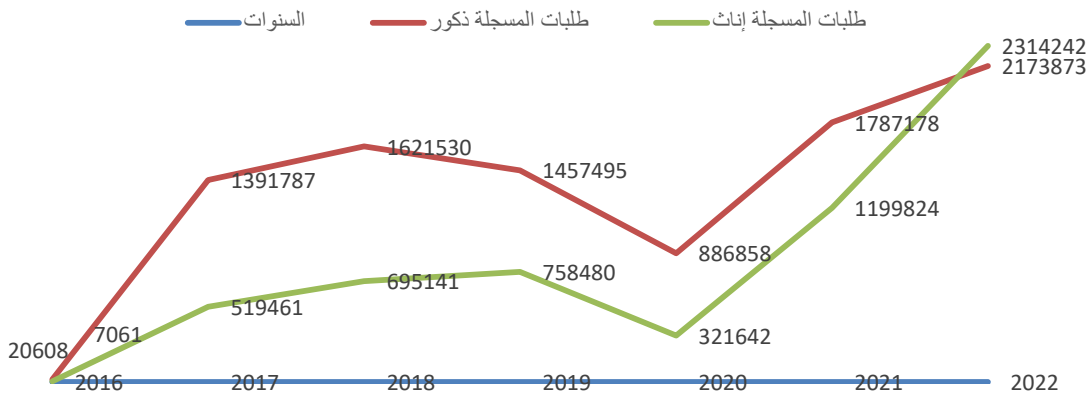
المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

الشكل رقم (2-2): طلبات العمل المسجلة حسب السنوات



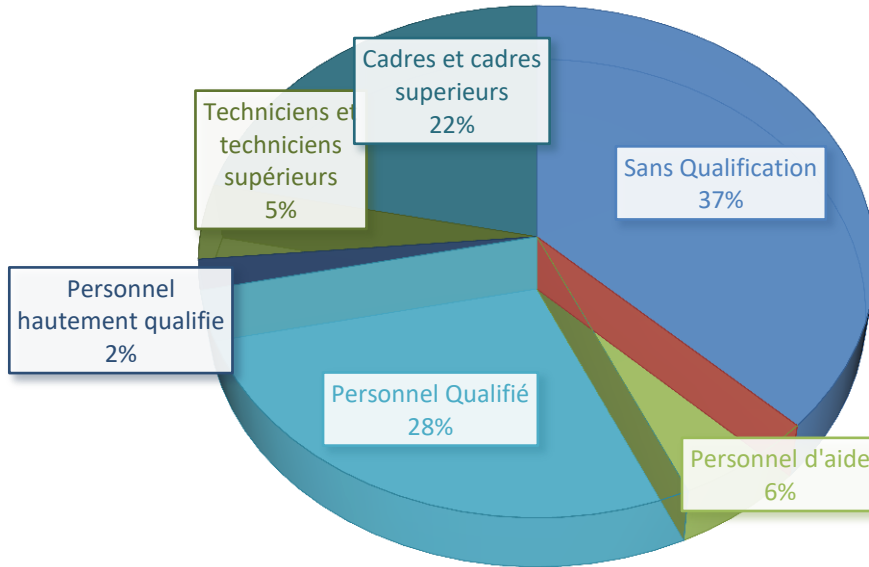
المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (1-2)

الشكل رقم (3-2): طلبات العمل المسجلة حسب الجنس



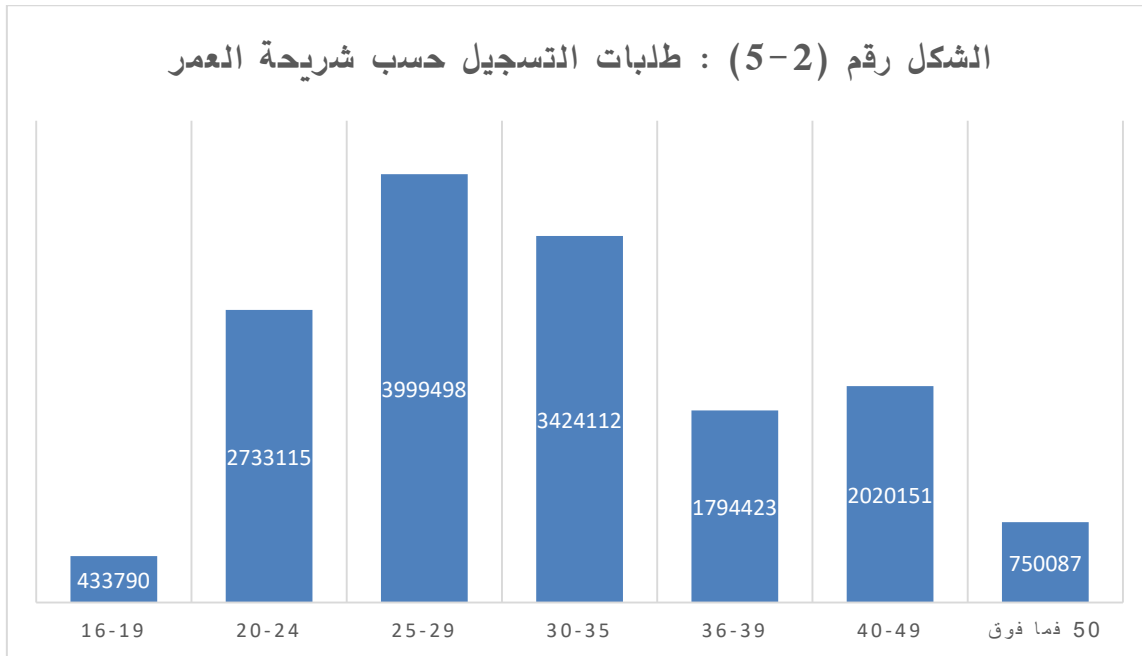
المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (1-2)

الشكل رقم (2-4) : طلبات التسجيل حسب المستوى التأهيلي



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-1)

الشكل رقم (2-5) : طلبات التسجيل حسب شريحة العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-1)

تفسير مؤشر طلبات العمل:

من خلال الجدول والأشكال البيانية السابقة، نلاحظ أن طلبات العمل المسجلة منذ سنة 2016 بدأت في ارتفاع مستمر، ثم شهدت انخفاضاً في سنة 2020، لتصل إلى 1208500 طلب عمل مسجل، وبعدها بدأت في الارتفاع بوتيرة متزايدة لتبلغ 4488115 طلب عمل في سنة 2022 (الشكل رقم (2-2)).

وكانت طلبات العمل المسجلة لجنس الذكور أكبر من جنس الإناث بفارق كبير خلال هذه الفترة المدروسة، حيث شهدنا العكس في سنة 2022، أي عدد المسجلين من جنس الإناث كان أكبر من الذكور (الشكل رقم (2-3))، أما من ناحية المستوى التأهيلي فطالبي العمل بدون تأهيل يستحوذون على الأغلبية بنسبة 37 %، أما نسبة الطلبة الجامعيين المسجلين كطالبي عمل تقدر بـ 22 %، في حين نجد الأشخاص ذوي التأهيل العالي لا يمثلون سوى 2 % من طالبي العمل المسجلين وهذا ما يوضحه (الشكل رقم (2-4))، كما نلاحظ أن غالبية طالبي العمل المسجلين، تتراوح أعمارهم ما بين (25-29)، أما طالبي العمل الذين تتراوح أعمارهم ما بين (16-19) هي الفئة القليلة كما يوضحه الشكل رقم (2-5).

المرحلة الثانية : تسجيل عروض العمل

حسب المادة 19 من القانون 04-19، يجب على كل مستخدم إيداع عروض العمل لدى الملاحق المحلية للتشغيل المتواجدة مكان العمل، حسب احتياجاتهم من اليد العاملة، والملحقة المحلية للتشغيل تقوم بدورها بتسجيل هذه العروض في نظام الوسيط حسب الشروط والمؤهلات المطلوبة، والجدول الآتي والأشكال البيانية تبين لنا عروض العمل المودعة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل :

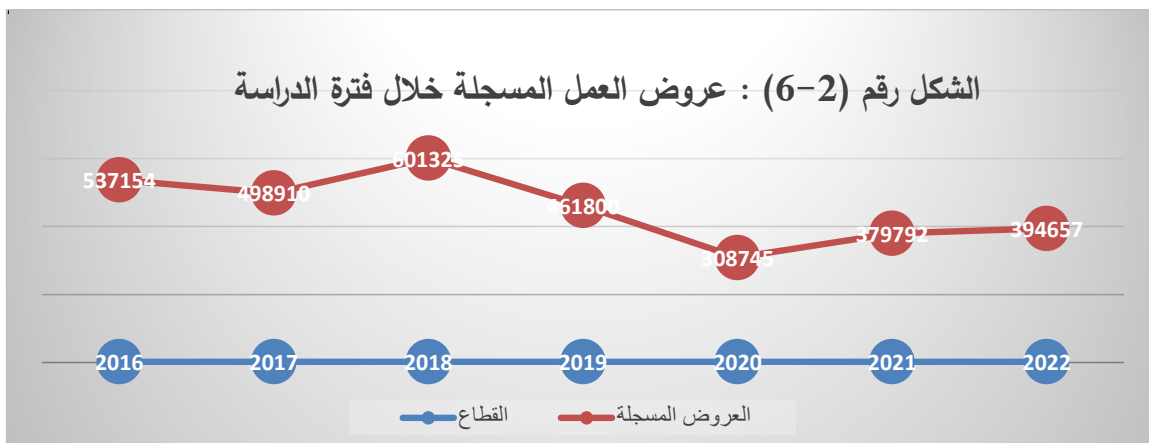
الجدول رقم (2-2): عروض العمل المسجلة خلال الفترة (2016-2022)

حسب متغير(القطاع- المستوى التأهيلي)

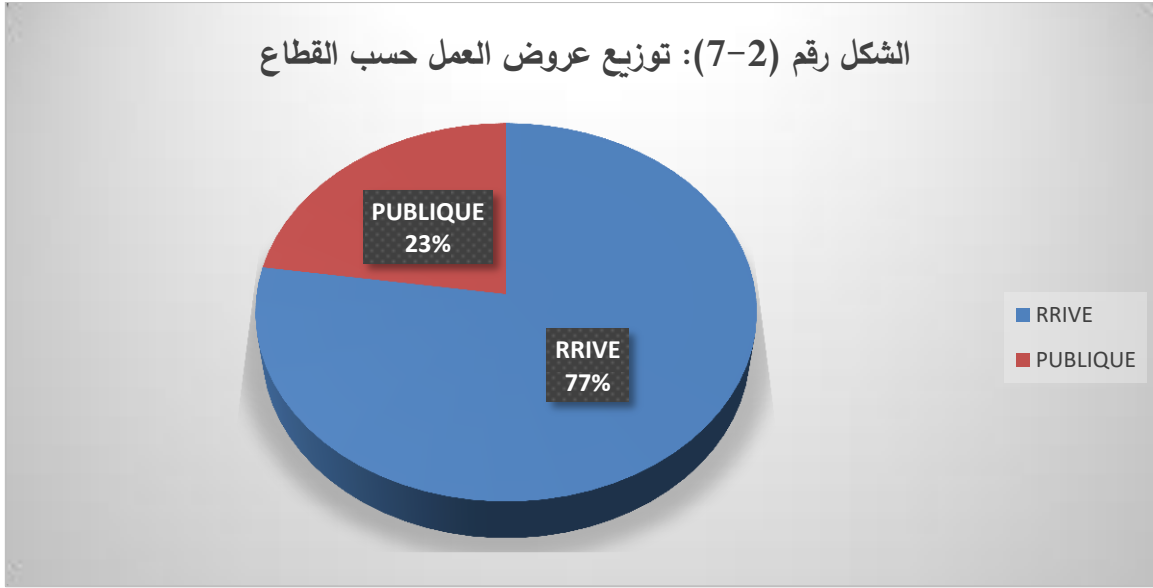
النسبة المئوية	المجموع	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	السنوات	
77%	2460570	316480	310515	252282	360386	430823	380162	409922	RRIVE	القطاع
23%	721813	78177	69277	56463	101414	170502	118748	127232	PUBLIQUE	
100%	3182383	394657	379792	308745	461800	601325	498910	537154	المجموع	
53%	1673697	213550	201188	167982	244524	295983	264513	285957	Sans Qualification	المستوى التأهيلي
4%	138011	18255	17781	14337	18686	27882	19903	21167	Personnel d'aide	
25%	789466	89635	88089	71817	112182	167805	122319	137619	Personnel Qualifié	
1%	34234	4102	4056	3448	4760	6422	5104	6342	Personnel hautement qualifié	
4%	138224	18380	17767	13689	22104	25116	20153	21015	Techniciens et techniciens supérieurs	
13%	408751	50735	50911	37472	59544	78117	66918	65054	Cadres et cadres supérieurs	
100%	3182383	394657	379792	308745	461800	601325	498910	537154	المجموع	

المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

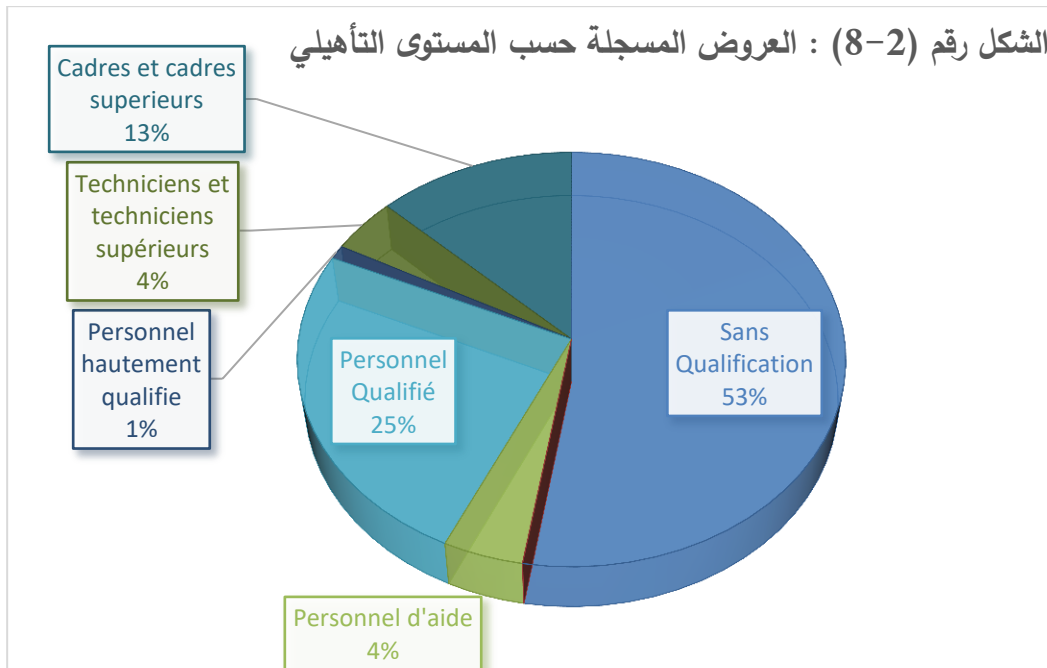
يوم 2023/04/02



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على (الجدول رقم (2-2))



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على (الجدول رقم (2-2))



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على (الجدول رقم (2-2))

تفسير مؤشر عروض العمل :

نلاحظ من خلال الشكل رقم (2-6) و(2-7) و(2-8) أن عروض العمل المسجلة شهد ذروتها في سنة 2018، حيث بلغت 601325 عرض عمل مسجل، ثم بدأت في الانخفاض لتصل إلى حدها الأدنى المقدر بـ 308745 عرض عمل في سنة 2020، لتعاود الارتفاع في سنة 2021 وتستمر فيه إلى أن وصلت إلى 394657 عرض في سنة 2022، حيث شكّل القطاع

الفصل الثاني: دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل (الفرع الولائي للتشغيل أدرار)

الخاص حصة الأسد من عروض العمل المسجلة بنسبة 77%، حيث أن أكثر من نصف عروض العمل المودعة كانت بدون تأهيل، في حين أن نسبة عروض العمل المسجلة لفائدة الجامعيين لا تمثل سوى 13% .

المرحلة الثالثة : عملية المقارنة بين طلبات العمل المسجلة وعروض العمل المسجلة

بمجرد تسجيل عرض عمل في نظام الوسيط، يقوم هذا الأخير بإجراء مقارنة آنية للعرض المسجل مع الطلبات المسجلة المتوافقة مع شروط العرض، وينجم عن هذه العملية استخراج قائمة اسمية لطالبي العمل والتي ترسل إلى المستخدم، لأجل توظيفهم حسب النظام المعمول به في كل مؤسسة، والجدول والأشكال البيانية التالية تبين لنا التنسيبات المحققة.

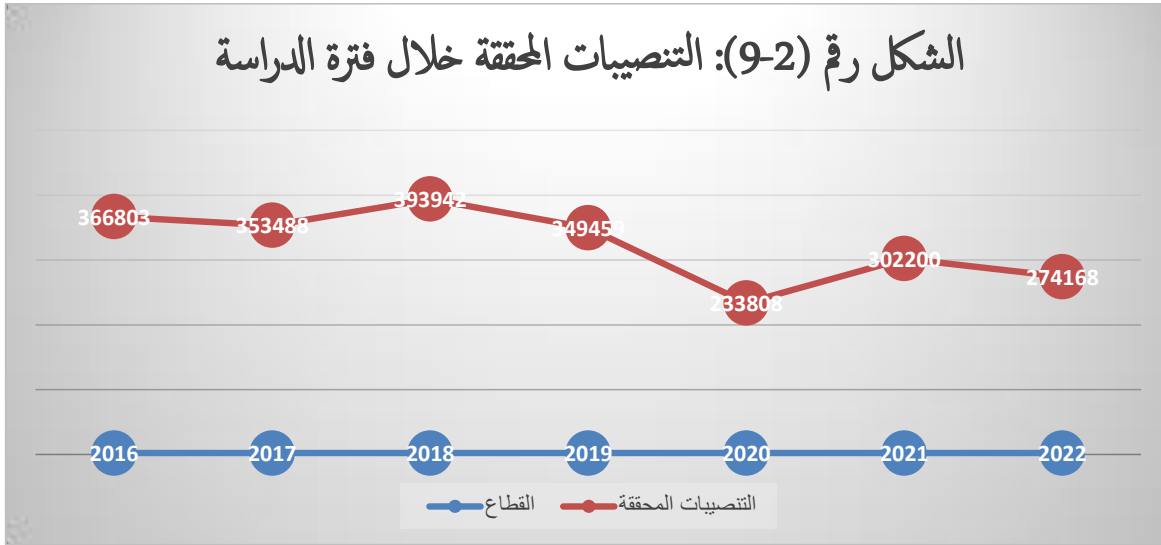
الجدول رقم (2-3):التنسيبات المحققة خلال الفترة (2016-2022)

حسب متغير(القطاع-الجنس - المستوى التأهيلي-نوع العقد)

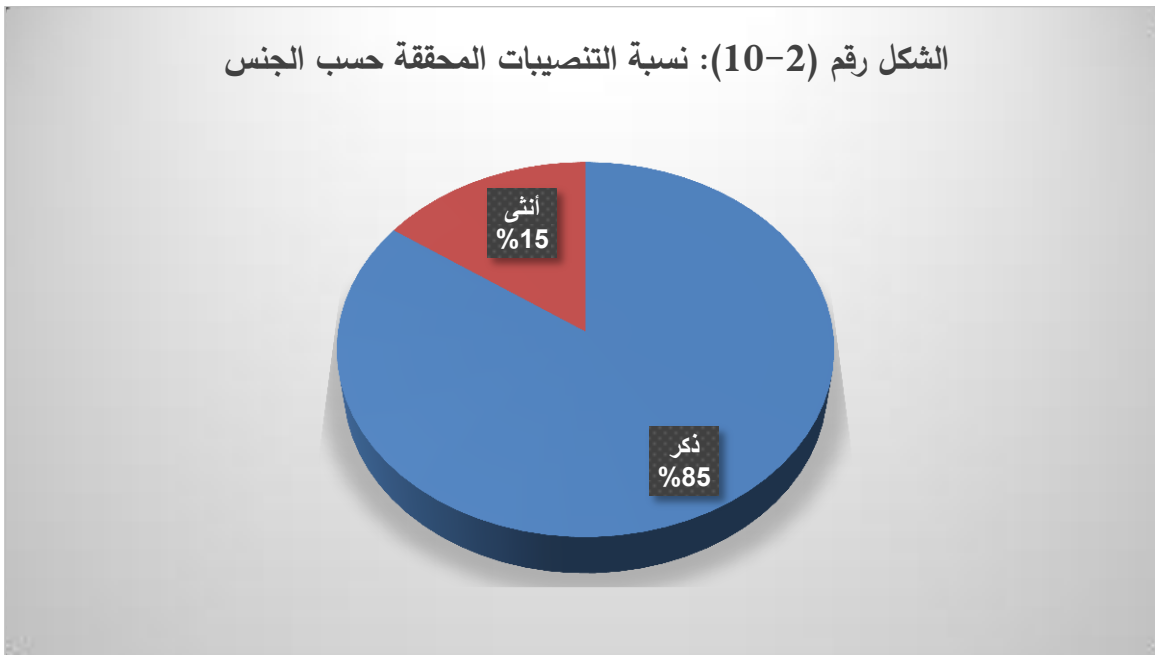
النسبة المئوية	المجموع	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	السنوات	
81%	1838980	227592	254492	197663	279958	309071	280093	290111	RRIVE	القطاع
19%	434888	46576	47708	36145	69501	84871	73395	76692	PUBLIC	
100%	2273868	274168	302200	233808	349459	393942	353488	366803	المجموع	
85%	1927340								ذكر	الجنس
15%	346528								أنثى	
100%	2273868								المجموع	
57%	1284072								Sans Qualification	المستوى التأهيلي
5%	103808								Personnel d'aide	
24%	550329								Personnel Qualifié	
1%	22980								Personnel hautement qualifié	
3%	77880								Techniciens et techniciens supérieurs	
10%	234799								Cadres et cadres supérieurs	
100%	2273868								المجموع	
2%	52309								دائم	نوع العقد
98%	2221559								مؤقت	
100%	2273868								المجموع	

المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

يوم 2023/04/02

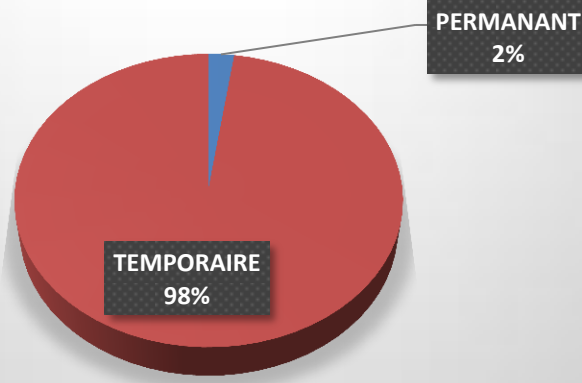


المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-3)



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-3)

الشكل رقم (2-11): نسبة التنبهات المحققة حسب نوع العقد



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-3)

تفسير مؤشر التنبهات: يتضح من الشكل رقم (2-9) و(2-10) و(2-11) أن التنبهات المحققة شهدت خلال فترة الدراسة محطتين بارزتين، الأولى في سنة 2018 كانت ذروة التنبهات المحققة، حيث تم تنصيب 393942 طالب عمل، والمحنة الثانية في سنة 2020 والتي شهدت انخفاض في التنبهات، حيث تم تنصيب 233808 طالب عمل، وللإشارة فإن أغلب التنبهات التي تمت كانت محددة المدة بنسبة 98%، وتم تنصيب الذكور أكثر من الإناث بنسبة 85%.

الفرع الثاني : برامج التشغيل المنتهجة من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل

نظرا لبعض الصعوبات التي تلقته الوكالة الوطنية للتشغيل في تنصيب طالبي العمل، لا سيما فيما يتعلق بشرط الخبرة والذي أصبح يشترط من طرف أغلب المؤسسات، وبالتالي فطالب العمل المبتدئ، من أين له الخبرة إذا كانت شرطا في التوظيف لدى أغلب عروض العمل، ومن أجل تذليل هذه الشروط، أنشأت الدولة ما يسمى بجهاز المساعدة على الإدماج المهني¹، والذي من خلاله يتمكن الشاب البطال من اكتساب خبرة، ثم الولوج إلى عالم الشغل.

أولا : حصيلة جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

لقد تم إنشاء هذا الجهاز في سنة 2008، كآلية وضعتها الدولة لكبح البطالة وإدماج الشباب البطالين في عالم الشغل، حيث مرّ هذا الجهاز بمحطات بارزة عبر السنوات، آخرها كان في سنة 2019، والتي مفادها إدماج جميع المستفيدين من هذا الجهاز والذين لا زالت عقودهم سارية المفعول، وسنقدم بعض الإحصائيات التي حققتها الوكالة الوطنية للتشغيل في هذا الجهاز.

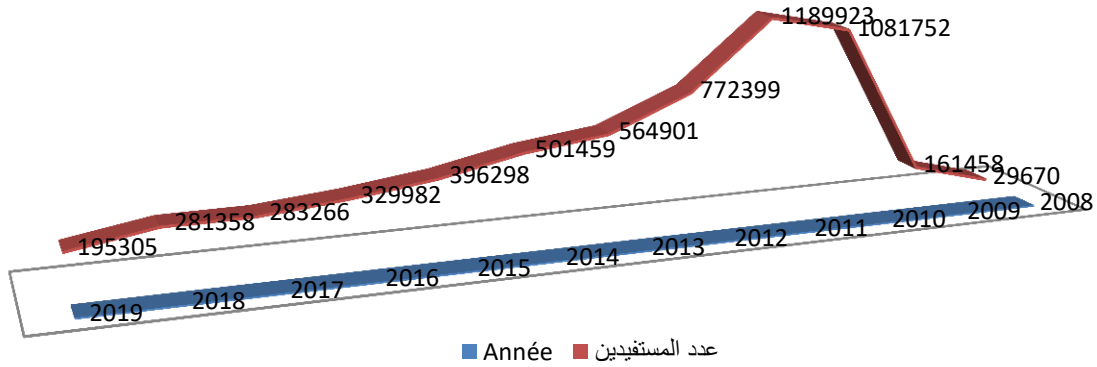
¹تطرقتنا إليه بالتفصيل في الفصل الأول.

الجدول رقم (2-4): تطور جهاز المساعدة على الإدماج المهني حسب (الجنس - نوعية العقد - القطاع - حالة العقد) عبر السنوات

Année		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL	%
SEX	F	17418	94067	639248	629249	404662	293533	283137	234201	205358	183480	174543	133624	3292520	57%
	H	12252	67391	442504	560674	367737	271368	218322	162097	124624	99786	106815	61681	2495251	43%
	Total	29670	161458	1081752	1189923	772399	564901	501459	396298	329982	283266	281358	195305	5787771	100%
TYPE DE CONTRAT	CID	14120	72779	492268	463926	224649	168116	168956	130265	112630	102327	85020	91149	2126205	37%
	CIP	9009	53013	395186	394222	241459	173064	146331	104342	78277	66009	99518	45601	1806031	31%
	CFI	2959	15197	101654	242979	219061	134159	94972	71974	53134	38002	30584	16014	1020689	18%
	CID CTA	2191	11690	53667	51609	50130	51877	53247	51055	49938	46476	42292	27134	491306	8%
	CIP CTA	1183	7813	34705	32911	31539	31801	31854	32158	30161	26178	21627	14440	296370	5%
	CFI CTA	208	966	4272	4276	5561	5884	6099	6504	5842	4274	2317	967	47170	1%
	Total	29670	161458	1081752	1189923	772399	564901	501459	396298	329982	283266	281358	195305	5787771	100%
Secteur	ADM	14973	75571	632130	585746	219978	129850	137162	104077	75386	73043	102855	83862	2234633	39%
	ECO PRIVE	8252	50608	281376	326727	316642	269938	233503	185863	164312	136708	112735	70053	2156717	37%
	ECO PUB	6445	35279	168246	277450	235779	165113	130794	106358	90284	73515	65768	41390	1396421	24%
	Total	29670	161458	1081752	1189923	772399	564901	501459	396298	329982	283266	281358	195305	5787771	100%
Etat de contrat	TERMI	24521	135648	845954	988891	706756	532292	473746	371006	311515	262168	221368	144954	5018819	87%
	PERMA	4685	22981	213344	180594	53491	24666	18923	15734	9531	13150	49224	45416	651739	11%
	VIVANT	279	1807	17532	14063	8670	6667	7131	8985	8515	7710	10701	4925	96985	2%
	NON INSTA	185	1022	4922	6375	3482	1276	1659	573	421	238	65	10	20228	0%
	Total	29670	161458	1081752	1189923	772399	564901	501459	396298	329982	283266	281358	195305	5787771	100%

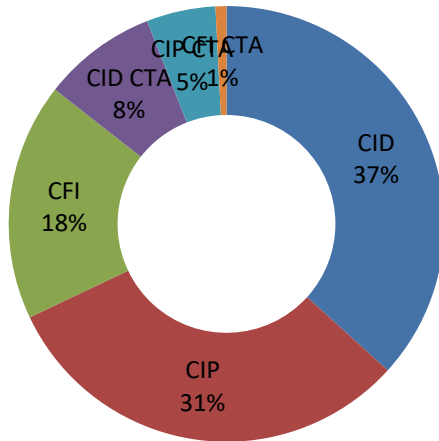
المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID) يوم 2023/04/02

الشكل رقم (2-12): تطور جهاز DAIP عبر السنوات



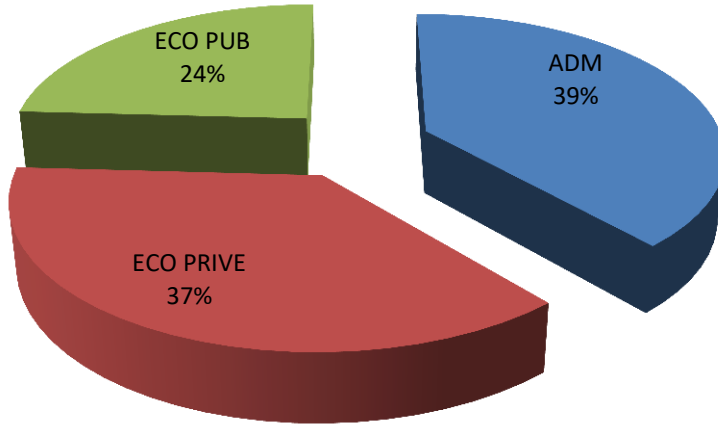
المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-4):

الشكل رقم (2-13): المستفيدين من جهاز DAIP حسب نوع العقد



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-4):

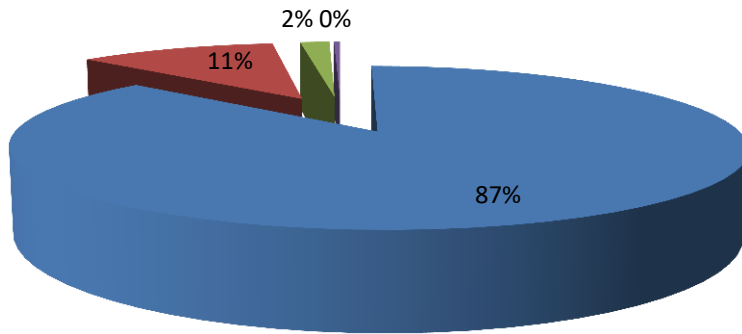
الشكل رقم (2-14): توزيع المستفيدين من جهاز DAIP حسب كل قطاع



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-4):

الشكل رقم (2-15): حالة عقود المستفيدين من جهاز DAIP

■ TERMI ■ PERMA ■ VIVANT ■ NON INSTA



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-4)

تحليل جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يُعد جهاز المساعدة على الإدماج المهني من أهم برامج التشغيل التي استحدثتها الدولة الجزائرية لأجل إدماج البطالين في عالم الشغل، ولقد تم استحداث هذا الجهاز سنة 2008، وتم نهاية الاستفادة من هذا الجهاز سنة 2019، ومن خلال الشكل رقم (2-12) نلاحظ أن جهاز المساعدة بدأ بوتيرة متزايدة، إلى أن وصل ذروته سنة 2011، حيث كان عدد المستفيدين في هذه السنة 1189923 مستفيد، ثم بدأ عدد المستفيدين يتناقص تدريجياً إلى غاية سنة 2019.

نلاحظ من خلال الأشكال رقم (2-12) و(2-13) و(2-14) و(2-15) أن العقود المدعومة كلياً من طرف الدولة استحوذت على الأغلبية، تنصدها عقود إدماج الموجهة لفائدة حاملي الشهادات (CID) بنسبة 37%، أما عقود الإدماج المدعم (CTA) فهي لا تشكل في مجموعها سوى 14%، فقد استفاد أغلبية البطالين من هذا الجهاز في القطاع الإداري بالتقارب مع القطاع الاقتصادي الخاص، في حين كانت نسبة المستفيدين 24% في القطاع الاقتصادي العمومي، فكانت نسبة 87% من المستفيدين من الجهاز قد انتهت عقودهم، و11% من المستفيدين تم إدماجهم بصفة نهائية، ويبقى فقط من المستفيدين الذين لا زالت عقودهم نشطة 2%.

ثانياً: تقييم حصيلة منحة البطالة (Allocation Chômage) بعد سنة من استحداثها

بعد عام من استحداث منحة البطالة في الجزائر، نضع حوصلة تقييمية لهذه المنحة، لمعرفة مدى استطاعة الوكالة الوطنية للتشغيل على تقليص البطالة من خلال هذه المنحة، وسنستعرض فيما يلي الإحصائيات اللازمة في جداول وترجمتها في أشكال بيانية لنتمكن من تحليلها وتفسيرها اقتصادياً.

الجدول رقم (2-5): تطور منحة البطالة بالأشهر

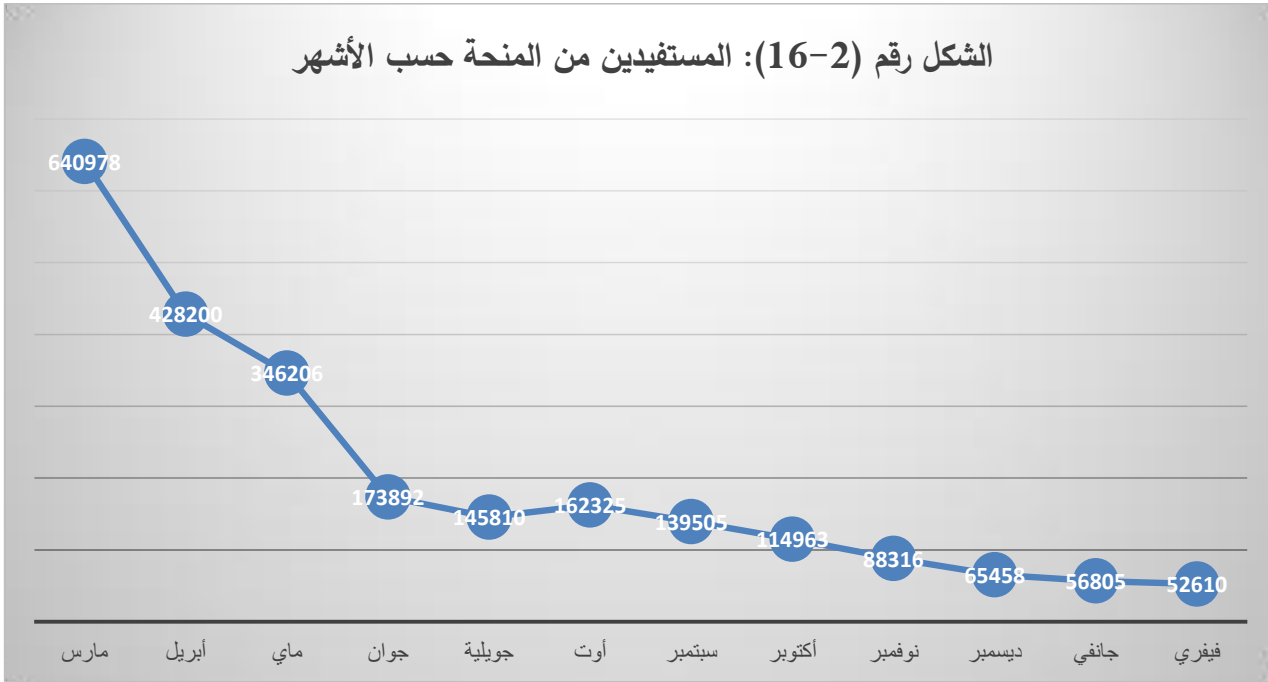
السنوات	الأشهر	ذكر	أنثى	المجموع
2022	مارس	233310	407668	640978
	أبريل	152668	275532	428200
	ماي	116861	229345	346206
	جوان	57919	115973	173892
	جويلية	45696	100114	145810
	أوت	44592	117733	162325
	سبتمبر	38497	101008	139505
	أكتوبر	34178	80785	114963
	نوفمبر	22432	65884	88316
	ديسمبر	15592	49866	65458
2023	جانفي	14969	41836	56805
	فيفري	17826	34784	52610
المجموع				2415068
النسبة المئوية				%33
				%67
				%100

الجدول رقم (2-6): توزيع المستفيدين من منحة البطالة

النسبة المئوية	عدد المستفيدين		
67%	1620528	أنثى	الجنس
33%	794540	ذكر	
100%	2415068	المجموع	
%65	1574435	أعزب	الحالة العائلية
%2	49540	مطلق (ة)	
%33	788113	متزوج (ة)	
%0	2980	أرمل (ة)	
%100	2415068	المجموع	
%29	705448	24-19	الشرائح العمرية
%32	758010	29-25	
%24	585700	35-30	
%15	357799	40-36	
%100	2415068	المجموع	
%49	1174197	Sans Qualification	المستوى التأهيلي
%6	135348	Personnel d'aide	
%21	499943	Personnel Qualifié	
%1	30925	Personnel hautement qualifié	
%3	81491	Techniciens et	
%20	493164	Cadres et cadres supérieurs	
%100	2415068	المجموع	
	2824188	عدد المواعيد RENDEZ-VOUS	وضعية المنحة
85 % من المواعيد	2415068	عدد المستفيدين	
82 % من المستفيدين الاجمالي	1985289	الاستفادات النشطة ACTIVES	
3 % من المستفيدين الاجمالي	58770	الاستفادات الموقفة ARRETES	
12 % من المستفيدين الاجمالي	301480	الاستفادات المعلقة SUSPENDUS	

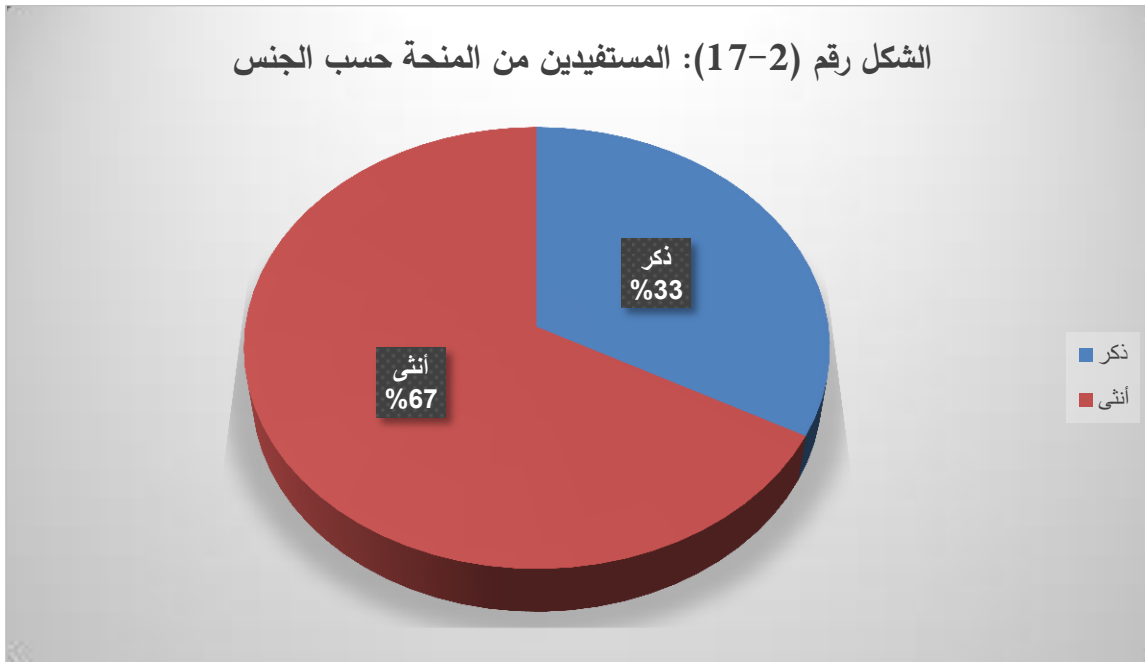
المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للوكالة الوطنية للتشغيل (عملي) يوم 2023/04/02

الشكل رقم (2-16): المستفيدين من المنحة حسب الأشهر

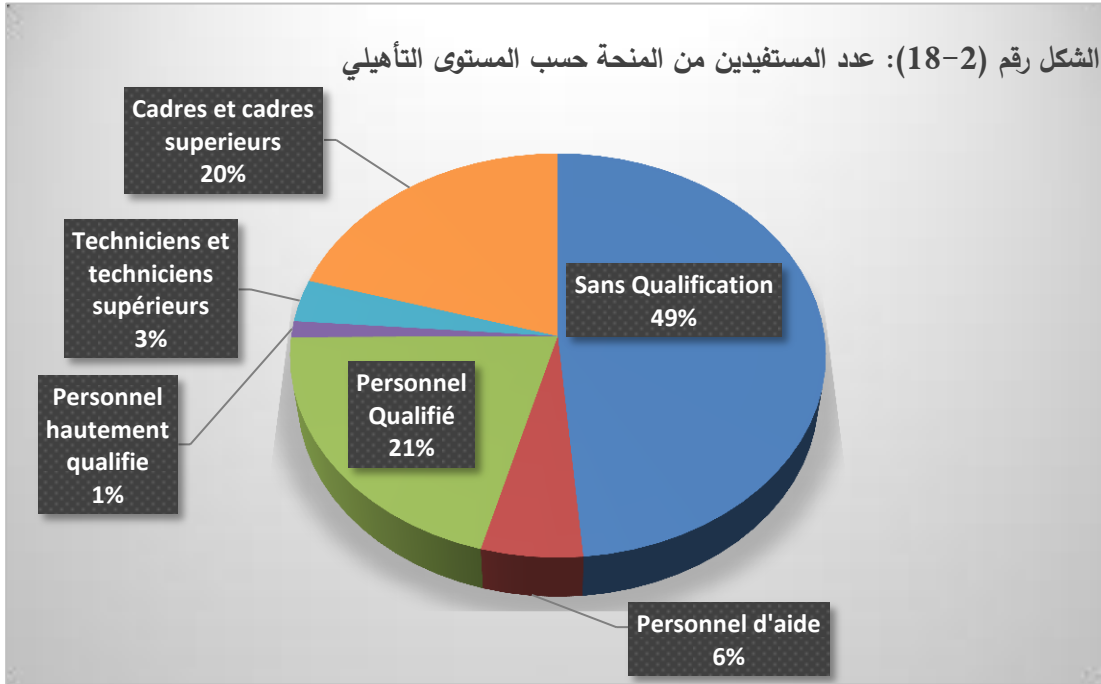


المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-6)

الشكل رقم (2-17): المستفيدين من المنحة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-6)



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-6)

تحليل تطور منحة البطالة منذ استحداثها في الفاتح من مارس 2022 إلى غاية 28 فيفري 2023:

نلاحظ من خلال الأشكال رقم (2-16) و(2-17) و(2-18) أن ذروة الاستفادة على المستوى الوطني من منحة البطالة كانت في الشهر الأول، حيث بلغ عدد المستفيدين 640978 في شهر مارس 2022، ثم بدأ عددهم يتناقص تدريجياً إلى أن وصل إلى 52610 مستفيد في شهر فيفري 2023، حيث كان ثلثي المستفيدين من الإناث بنسبة 67%، كما أن قرابة نصف المستفيدين بدون مؤهلات أي بنسبة 49%، في حين كانت نسبة 20% من المستفيدين لخريجي الجامعات.

كما يتضح من الجدول رقم (2-6) أن نسبة البطالين الذين تحصلوا على مواعيد واستفادوا فعلياً من المنحة هي 85%، منها 82% لازالت وضعية منحتهم فعالة، و3% تم توقيفها¹، و12% تم تعليقها².

¹ توقيف المنحة يتم عند يطرأ سبب من الأسباب المانعة من الاستفادة ولا يتم استعادتها، كحصول المعني على منصب عمل أو غيره.

² أما تعليق المنحة يكون لسبب مانع من الاستفادة لكنة ظري، كالخدمة الوطنية والدراسة، وتوظيف الزوج....

المطلب الثاني: نشاط الفرع الولائي للتشغيل بأدرار قبل وبعد استحداث منحة البطالة

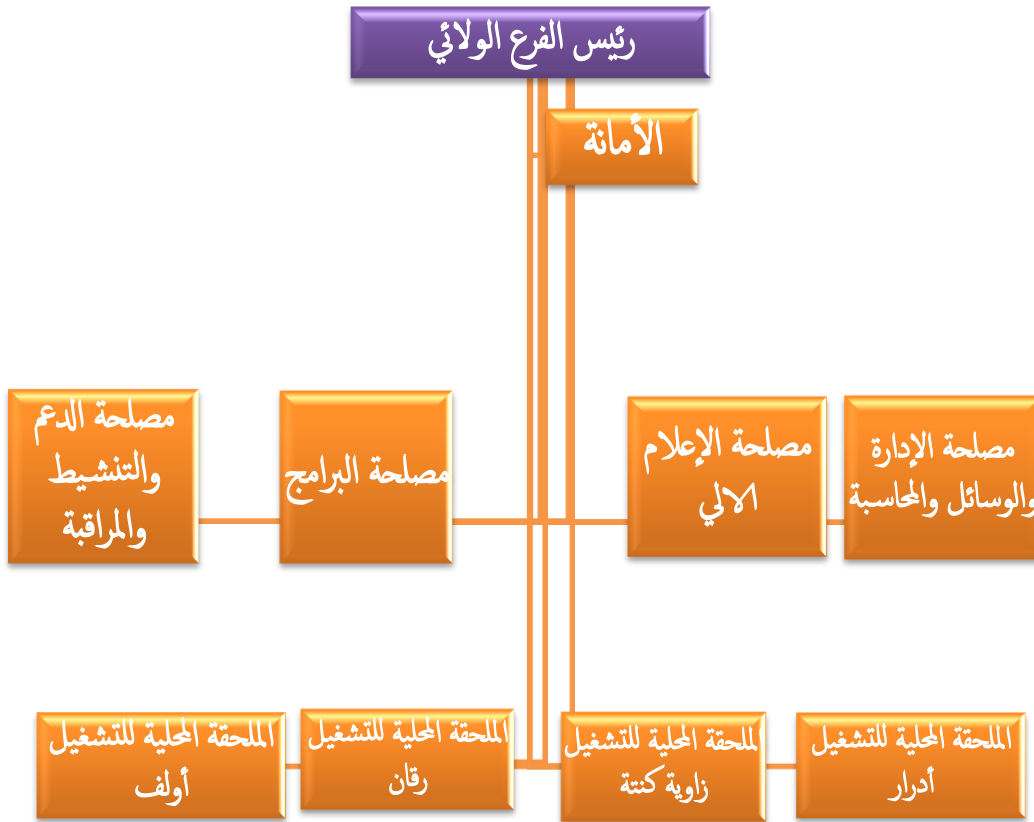
يُجسد الفرع الولائي للتشغيل بأدرار همزة وصل بين الوكالة الوطنية للتشغيل والملاحق المحلية للتشغيل التابعة له ، ويقوم بنشاطات هامة لتحقيق التوازن في سوق الشغل وتنصيب أكبر عدد ممكن من البطالين ، ولأجل معرفة نشاط الفرع الولائي قمنا بتجزئة هذا المطلب إلى :

- الفرع الأول : التعريف بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار
- نشاط الفرع الولائي للتشغيل بأدرار

الفرع الأول : التعريف بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار

يُعد الفرع الولائي للتشغيل بأدرار الجسر الممتد بين المديرية العامة والملحقات المحلية للتشغيل التابعة له، ويتواجد موقعه بمقر الولاية، ويتشكل الهيكل التنظيمي للفرع الولائي للتشغيل من أربع (4) مصالح مرمزة على مستوى الفرع، وأربعة ملاحق محلية موزعة على دوائر الولاية، كما في الشكل التالي الممثل للهيكل التنظيمي :

الشكل رقم (2-19) : الهيكل التنظيمي للفرع الولائي للتشغيل أدرار



المصدر : من إعداد الطالبين بناء على وثائق الفرع الولائي للتشغيل بأدرار.

أ- التعداد البشري للفرع الولائي للتشغيل أدرار:

من أجل التكفل الأمثل بطالبي العمل بكل احترافية وفق الأسس والقواعد المعدة من طرف المديرية العامة، وُضع تحت تصرف الفرع الولائي للتشغيل إدارات وغيرها مؤهلة ومكونة، من أجل تحقيق الأهداف المسطرة والمتمثلة في تنصيب طالبي العمل وتقليص ظاهرة البطالة، والجدول التالي يبين لنا خريطة التعداد البشري للفرع الولائي للتشغيل مع الملاحق التابعة له.

الجدول رقم (2-7): التعداد البشري للفرع الولائي للتشغيل بأدرار

المجموع	الجنس		المستوى الدراسي	التصنيف
	ذكر	أنثى		
47	35	12	ليسانس فما فوق	الإدارات والإطارات السامون
15	8	7	تقني وتقني سامي	عمال التحكم
16	13	3	الثالثة ثانوي + دبلوم من التكوين	عمال التنفيذ
78	56	22	المجموع	

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على المعلومات المقدمة من الفرع الولائي

ب- مهام الفرع الولائي للتشغيل بأدرار:

يسعى الفرع الولائي للتشغيل بأدرار لتحقيق المهام التالية¹:

- ضمان تنظيم وتسيير سوق التشغيل المحلية؛
- ضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية؛
- ضمان تسيير واستغلال الشبكة المعلوماتية المحلية؛
- ضمان الدعم التقني للملحقات المحلية للتشغيل؛
- المشاركة في تنفيذ أجهزة برامج التشغيل في الولاية؛
- إنجاز واستغلال كل المعطيات والمعلومات المتعلقة بالسوق المحلية للتشغيل، وإعداد تقارير شهرية حول نشاطات الفرع الولائي للتشغيل؛
- متابعة وتنسيق نشاطات الملحقات المحلية؛

¹أنظر موقع الوكالة : هياكل الوكالة الوطنية، تاريخ الاطلاع 2023/05/14،

<https://www.anem.dz/#/article/Organisation>

- دراسة طلبات الموافقات المبدئية لتشغيل اليد العاملة الأجنبية؛
- ضمان الإصغاء الاجتماعي والاتصال.

ت- مهام الملاحق المحلية للتشغيل التابعة للفرع الولائي للتشغيل بأدرار:

- تعتبر الملحق المحلية الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تقوم باستقبال المتعاملين سواء من طالبي العمل او المستخدمين وتكلف على الخصوص، بما يأتي¹:
- ضمان الوساطة في سوق التشغيل المحلية؛
 - ضمان تنظيم وتسيير السوق المحلية للتشغيل، من خلال التقريب بين عروض وطلبات التشغيل؛
 - تنفيذ الأجهزة والبرامج الوطنية للتشغيل على المستوى المحلي؛
 - استغلال كل المعطيات والمعلومات المتعلقة بالسوق المحلية للتشغيل؛
 - إنجاز شهريا كل المعطيات والمعلومات الخاصة بالسوق المحلية للتشغيل، وإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها.

الفرع الثاني : نشاط الفرع الولائي للتشغيل أدرار

يتلخص جوهر نشاط الفرع الولائي للتشغيل في التكفل التام بتسجيل طالبي العمل ومرافقتهم إلى غاية تنصيبهم في مناصب عمل وفق مؤهلاتهم العلمية والمهنية، ويتم هذا إما بشكل مباشر (النظام الكلاسيكي) أو عن طريق البرامج والأجهزة الممثلة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني، ومنحة البطالة المستحدثة مؤخرا، ولأجل معرفة أثر منحة البطالة المستحدثة على نشاط الفرع الولائي للتشغيل بأدرار، حاولنا التعرف على نشاط الفرع قبل استحداث المنحة وبعدها.

1- تقييم نشاط الفرع الولائي للتشغيل أدرار من جانب النظام الكلاسيكي:

- يعد النظام الكلاسيكي هو النشاط الرئيسي للوكالة الوطنية للتشغيل، ويعتمد على ثلاثة مؤشرات (الطلب - العرض - التنصيب)، وسنقدم إحصائيات لهذه المؤشرات خلال الفترة (2016-2022).
- مؤشر طلبات العمل المسجلة خلال الفترة (2016-2021):

¹أنظر موقع الوكالة : هياكل الوكالة الوطنية، تاريخ الاطلاع 2023/05/14،

دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل (الفرع الولائي للتشغيل أدرار) الفصل الثاني:

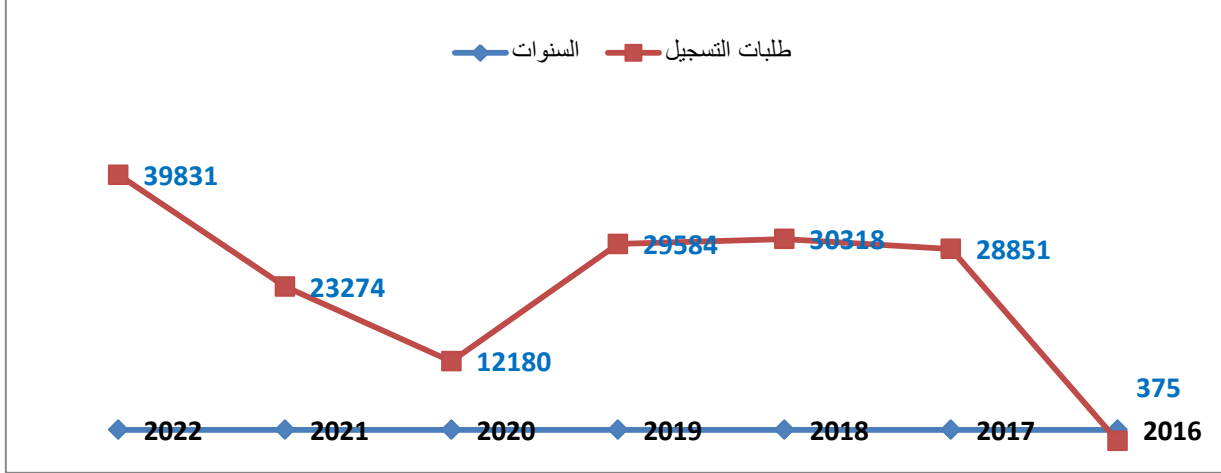
الجدول رقم (2-8): طلبات العمل المسجلة في الفرع الولائي للتشغيل أدرار

خلال الفترة الممتدة ما بين (2016-2022)

%	Total	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	Année	
38%	61837	21191	9400	3025	10638	10349	7138	96	F	Sex
62%	102576	18640	13874	9155	18946	19969	21713	279	H	
100%	164413	39831	23274	12180	29584	30318	28851	375	Total	
56%	91891	25500	11947	6275	14685	17150	16126	208	Sans Qualification	niveau de qualification
3%	5437	1366	716	387	1003	935	1015	15	Personnel d'aide	
16%	26447	5085	3513	2068	5161	5140	5417	63	Personnel Qualifié	
2%	2920	462	349	248	615	570	668	8	Personnel hautement qualifié	
8%	13591	2751	2491	1337	2842	2208	1939	23	Techniciens et techniciens supérieurs	
15%	24127	4667	4258	1865	5278	4315	3686	58	Cadres et cadres supérieurs	
100%	164413	39831	23274	12180	29584	30318	28851	375	Total	
3%	4967	2710	761	479	561	352	104		16-19	Tranche d'âge
21%	34099	10562	5274	3147	5588	5536	3963	29	20-24	
28%	46454	9418	6162	3331	8362	9647	9425	109	25-29	
24%	39528	8029	5019	2515	7980	7792	8064	129	30-35	
10%	16947	4313	2300	1117	3056	3005	3110	46	36-39	
10%	16413	3771	2709	1166	2952	2874	2900	41	40-49	
4%	6005	1028	1049	425	1085	1112	1285	21	50 et plus	
100%	164413	39831	23274	12180	29584	30318	28851	375	Total	
16%	25982	3878	3390	2340	4827	5039	6438	70	A Déjà Travaillé	Situation Demandeur
1%	2354	54	121	202	849	558	561	9	En Fonction	
83%	136077	35899	19763	9638	23908	24721	21852	296	Primo-Demandeur	
100%	164413	39831	23274	12180	29584	30318	28851	375	Total	
	100%	23%	13%	7%	17%	17%	17%	0%	%	

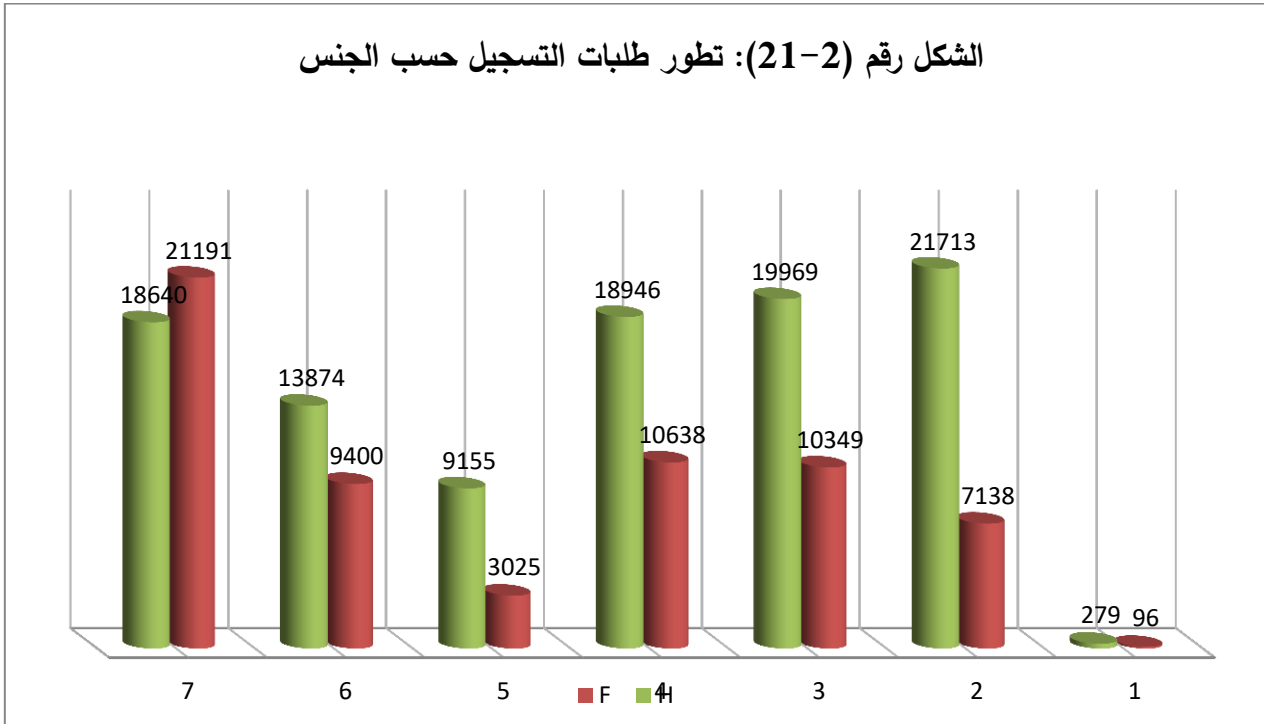
المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للوكالة الوطنية للتشغيل (عملي) يوم 2023/04/02

الشكل رقم (2-20): تطور طلبات التسجيل خلال الفترة الممتدة ما بين 2016-2022



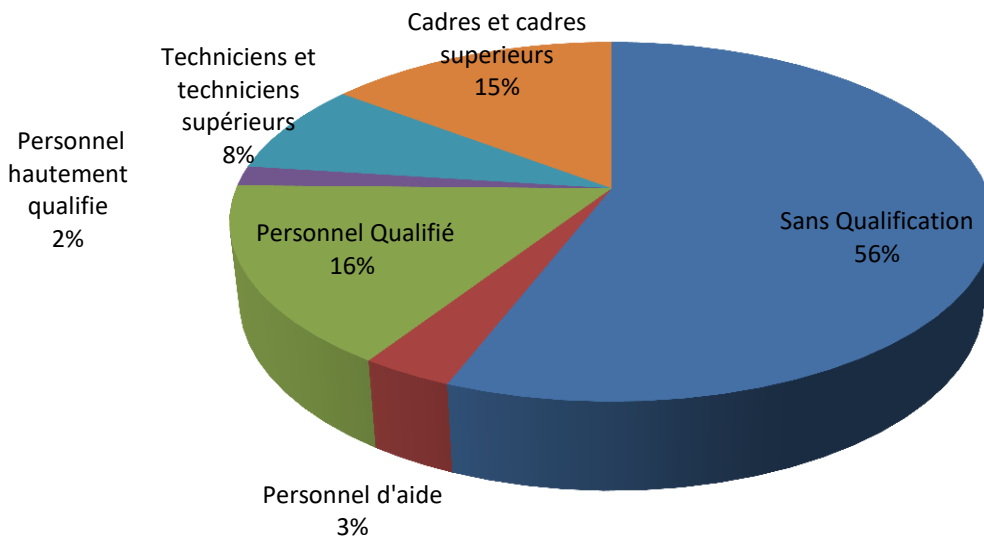
المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-8)

الشكل رقم (2-21): تطور طلبات التسجيل حسب الجنس



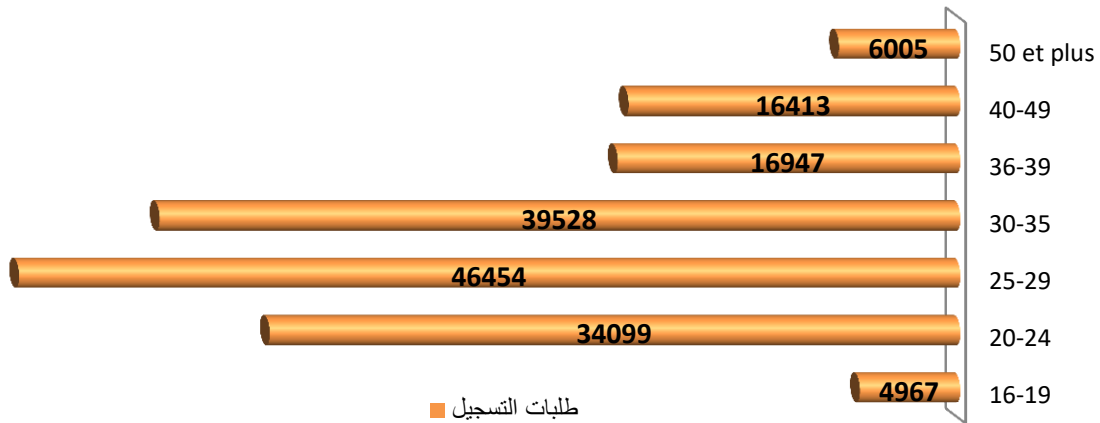
المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-8)

الشكل رقم (2-22): طلبات التسجيل حسب المستوى التأهيلي



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-8)

الشكل رقم (2-23): طلبات التسجيل حسب شريحة العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-8)

• مؤشر عروض العمل المسجلة خلال الفترة (2016-2022):

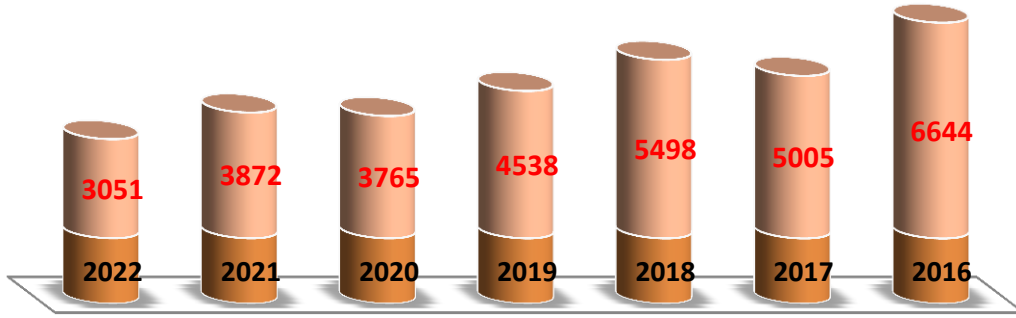
الجدول رقم (2-9): عروض العمل المسجلة في الفرع الولائي للتشغيل أدرار

خلال الفترة الممتدة ما بين (2016 - 2022)

%	Total	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	Année	
58.02%	18782	2034	2186	2573	2704	2692	2878	3715	Privé	Secteur
41.98%	13591	1017	1686	1192	1834	2806	2127	2929	Public	
100%	32373	3051	3872	3765	4538	5498	5005	6644	Total	
98.46%	31874	3043	3806	3750	4443	5485	4823	6524	Temp	Type de Contrat
1.54%	499	8	66	15	95	13	182	120	Perm	
100%	32373	3051	3872	3765	4538	5498	5005	6644	Total	
81.93%	26522	2545	3240	2847	3437	4478	4358	5617	Sans Qualification	Niveau Qualification
0.39%	126	4	7	5	52	2	11	45	Personnel d'aide	
4.49%	1452	19	43	90	208	457	147	488	Personnel Qualifié	
0.48%	156	3	7	16	26	1	3	100	Personnel hautement qualifié	
4.40%	1424	190	225	322	206	172	224	85	Techniciens et techniciens supérieurs	
8.32%	2693	290	350	485	609	388	262	309	Cadres et cadres supérieurs	
100%	32373	3051	3872	3765	4538	5498	5005	6644	Total	
	100%	9%	12%	12%	14%	17%	15%	21%	%	

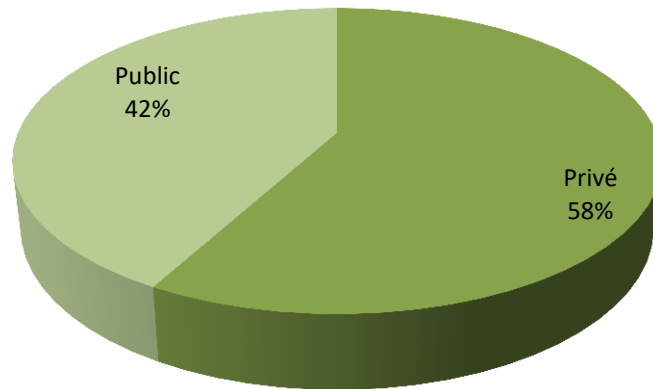
المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للوكالة الوطنية للتشغيل (عملي) يوم 2023/04/02

الشكل رقم (2-24): تطور عروض العمل بفرع أدرار خلال (2016 - 2022)

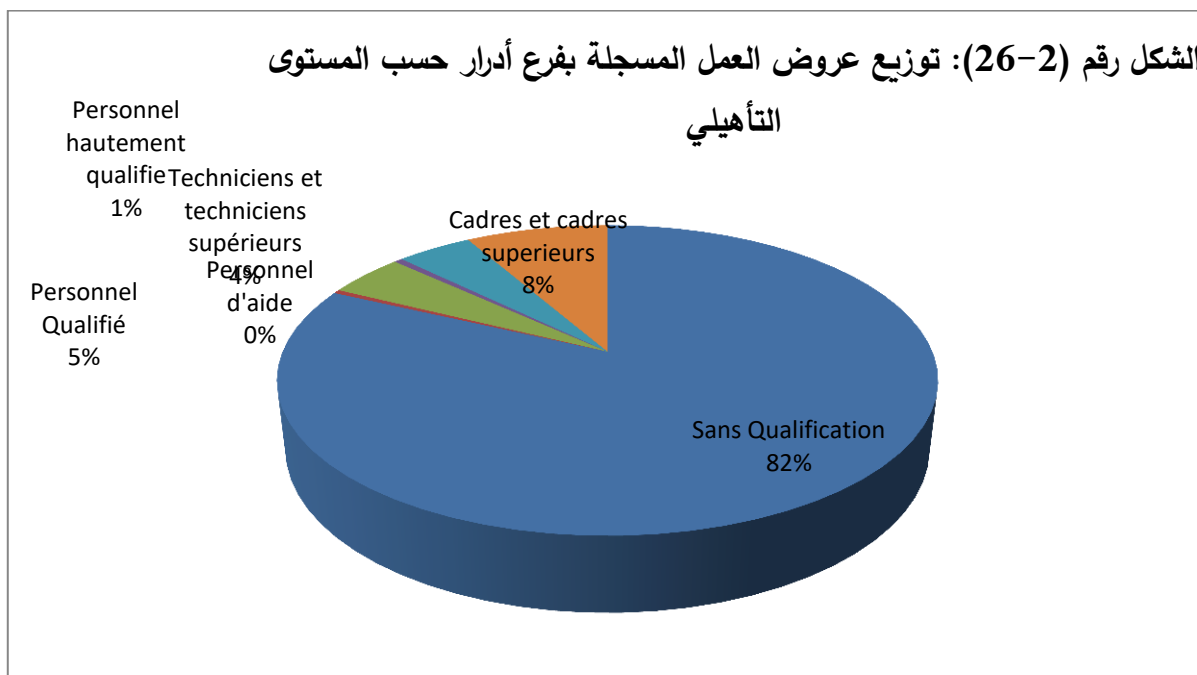


المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-9)

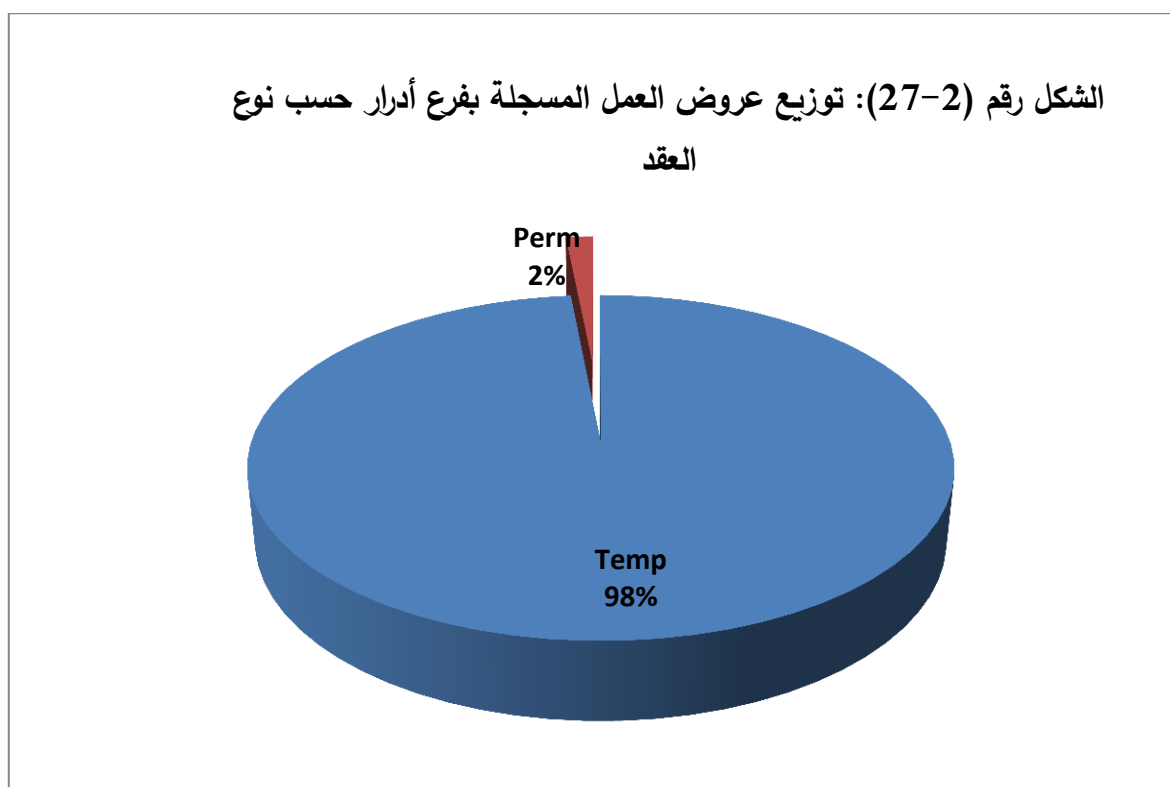
الشكل رقم (2-25): توزيع عروض العمل حسب القطاع بفرع أدرار



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-9)



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-9)



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-9)

• مؤشر التنبؤات المحققة خلال الفترة (2016-2022):

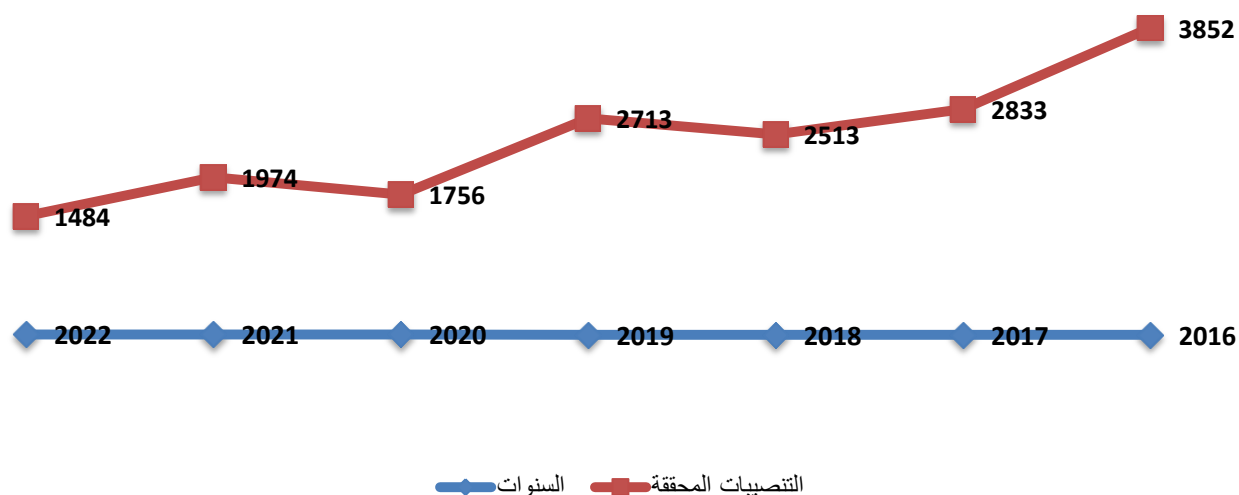
الجدول رقم (2-10): التنبؤات المحققة على مستوى الفرع الولائي للتشغيل بأدرار

%	S/Total	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	Année	
9%	1503	196	207	161	433	194	175	137	F	Sex
91%	15622	1288	1767	1595	2280	2319	2658	3715	H	
100%	17125	1484	1974	1756	2713	2513	2833	3852	Total	
30%	5110	1258	1687	1546	2220	2300	2479	3184	Sans Qualification	Niveau Qualification
17%	2836	3	5	1	10	10	16	86	Personnel d'aide	
15%	2524	11	35	23	111	33	138	346	Personnel Qualifié	
16%	2716	3	3	5	15	1	6	19	Personnel hautement qualifié	
11%	1826	70	101	76	116	55	78	44	Techniciens et techniciens supérieurs	
12%	2113	139	143	105	241	114	116	173	Cadres et cadres supérieurs	
100%	17125	1484	1974	1756	2713	2513	2833	3852	Total	
62%	10588	1036	1181	1343	1532	1422	1636	2438	Privé	Secteur
38%	6537	448	793	413	1181	1091	1197	1414	Pub	
100%	17125	1484	1974	1756	2713	2513	2833	3852	Total	
97%	16557	1479	1926	1739	2640	2481	2682	3610	Temp	Type de contrat
3%	568	5	48	17	73	32	151	242	Perm	
100%	17125	1484	1974	1756	2713	2513	2833	3852	Total	
35%	5957	571	675	565	746	926	989	1485	A Déjà Travaillé	Situation Demandeur
2%	351	7	24	60	85	55	66	54	En Fonction	
63%	10817	906	1275	1131	1882	1532	1778	2313	Primo-Demandeur	
100%	17125	1484	1974	1756	2713	2513	2833	3852	Total	
	100%	9%	12%	10%	16%	15%	17%	22%	%	

المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للوكالة الوطنية للتشغيل (عملي) يوم 2023/04/02

الشكل البياني رقم (2-28): تطور التنسيبات المحققة بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار خلال الفترة 2016-

2022

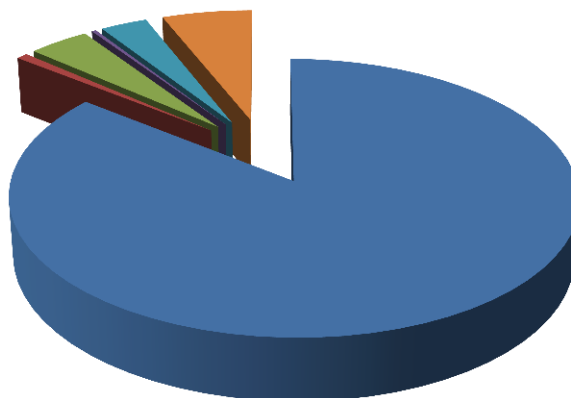


المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-10)

الشكل البياني رقم (2-29): التنسيبات المحققة بالفرع الولائي للتشغيل أدرار خلال

2022-2016

- Sans Qualification
- Personnel d'aide
- Personnel Qualifié
- Personnel hautement qualifié
- Techniciens et techniciens supérieurs
- Cadres et cadres supérieurs



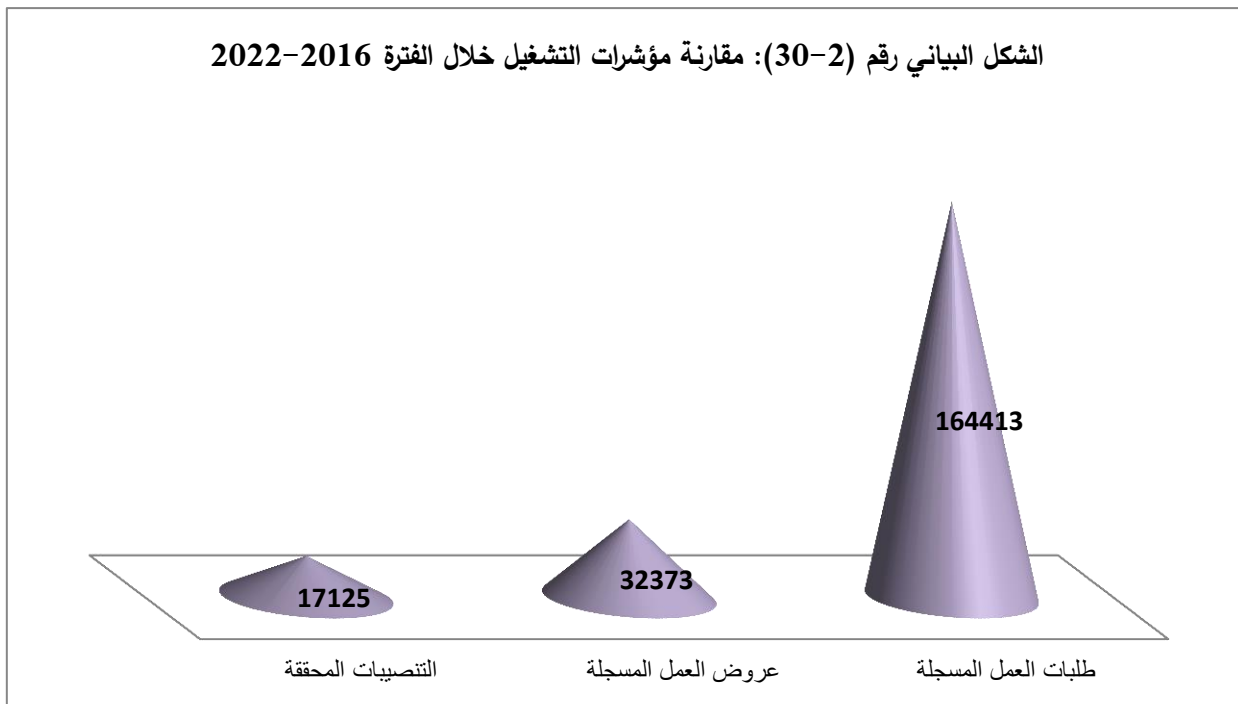
المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-10)

الجدول رقم(2-11) نسبة التنسيبات المحققة بفرع أدرار خلال الفترة 2016-2022

نسبة التنسيبات المحققة	نسبة التنسيبات من الطلبات	التنسيبات المحققة	عروض العمل المسجلة	طلبات العمل المسجلة
53%	10%	17125	32373	164413

المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجداول رقم (2-8) و(2-9) و(2-10)

الشكل البياني رقم (2-30): مقارنة مؤشرات التشغيل خلال الفترة 2016-2022



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم(2-11)

تحليل مؤشرات الفرع الولائي للتشغيل أدرار والمتمثلة في الطلب والعرض على العمل والتنصيب، حيث نلاحظ خلال فترة الدراسة أن:

- طلبات التسجيل لجنس الذكور أكثر من جنس الإناث منذ سنة 2016 إلى سنة 2021 وفي مطلع سنة 2022 تفوقت طلبات الإناث على الذكور حسب الشكل (2-21).

- طلبات العمل المسجلة بالفرع الولائي للتشغيل أدرار أكبر بكثير من العروض المسجلة والتنسيبات المحققة، وأن العروض المسجلة أكبر من التنسيبات المحققة، وهذا ما يبينه الشكل رقم (2-30).

- أكثر من نصف البطالين المسجلين بالفرع الولائي للتشغيل أدرار، بدون تأهيل بنسبة 56%، أما خريجي الجامعات المسجلين بالفرع فنسبتهم لا تتعدى 15%، وهذا ما يبينه الشكل رقم (2-22)، كما يتضح من خلال الجدول رقم (2-8) أن نسبة الذكور بنسبة 62% أما الإناث 38% .

- حسب الشكل رقم (2-23) فإن الشريحة العمرية التي تتراوح ما بين 25-29 سنة هي الأكثر اقبالا على التسجيل حيث بلغت عدد التسجيلات 46454 طلب عمل مسجل ، في حين نلاحظ ان الفئة العمرية ما بين 16-19 سنة هي الأقل طلبا على التسجيلات.

- أغلب عروض العمل المودعة على مستوى الفرع الولائي للتشغيل بأدرار، هي مناصب بدون تأهيل بنسبة 82%، أما العروض ذات تأهيل والخاصة بخريجي الجامعة فلا تتعدى 8%، وهو م اوضحه الشكل رقم (2-26)، كما يتبين لنا من خلال الشكل رقم (2-27) أن 98% من العروض المودعة على مستوى الفرع الولائي للتشغيل أدرار لعقود محددة المدة.

- تم إيداع 32373 عرض عمل بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار خلال الفترة المدروسة، وتم تنصيب منها سوى 17125، أي تم تلبية أكثر من نصف عروض العمل بنسبة 53%، حيث أن أغلب التنسيبات كانت في القطاع الخاص بنسبة 62%، حيث تم تنصيب فقط 10% من الطلبات المسجلة، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (2-11).

- ارتفاع كبير لطلبات التسجيل منذ بداية منحة البطالة، حيث يوضح الشكل رقم (2-20) أن طلبات العمل المسجلة في سنة 2021 كانت تقدر بـ 23274 طالب عمل، ووصلت في سنة 2022 إلى 39831 طالب عمل، أي بفارق 16557 طالب عمل، بنسبة الزيادة تقدر بـ 58% .

- حقق الفرع الولائي للتشغيل بأدرار خلال فترة الدراسة 17125 تنصيب حسب الجدول (2-10) منها: * 91% من التنسيبات لجنس الذكور حيث بلغت 15622 منصب.

* 30% من التنسيبات لصالح طالبي العمل بدون تأهيل ، حيث 5110 منصب في حين أن نسبة تنصيب خريجي الجامعة لم تتجاوز 12% .

* 62% من التنسيبات كانت في القطاع الخاص.

* لم تتجاوز المناصب الدائمة 3% من مجموع التنسيبات المحققة خلال فترة الدراسة , بينما كانت نسبة 97% من التنسيبات كلها مؤقتة.

2- تقييم نشاط الفرع الولائي للتشغيل بأدرار من جانب جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

بغرض تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني، فإننا بصدد تقييم ثلاثة برامج للتشغيل وضعتها الدولة على مر السنين لمكافحة البطالة وتوظيف طالبي الشغل، وهما برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، والذي وضع حيز التنفيذ سنة 1998، ثم تم تعويضه ببرنامج منحة الإدماج الاجتماعي (PID)، حيث كان هذان البرنامجان يُسيّران من طرف وكالة التنمية الاجتماعية، لكن في سنة 2019 تم تحويل المستفيدين من هذا البرنامج الأخير إلى برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني المسيّر من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل. ومن أجل التقييم الحقيقي للجهاز، قمنا باختيار الفترة منذ بداية البرنامج سنة 2008 إلى سنة 2019، والجدول الموالي يبين لنا تطور الجهاز منذ سنة 2008 إلى غاية 2019، أين تم توقيف الاستفادة من جديد في الجهاز.

الجدول رقم (2-12): تطور جهاز DAIP بالفرع الولائي للتشغيل أدرار

خلال الفترة 2019-2008

تاريخ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	المجموع
عدد المستفيدين	110	1103	6087	16229	6919	8586	6636	4702	4053	3709	5077	922	64133
نسبة الاستفادة السنوية	0.17 %	4.85 %	12.63 %	28.44 %	13.93 %	16.53 %	13.49 %	10.47 %	9.46 %	8.93 %	11.06 %	4.59 %	100.00 %

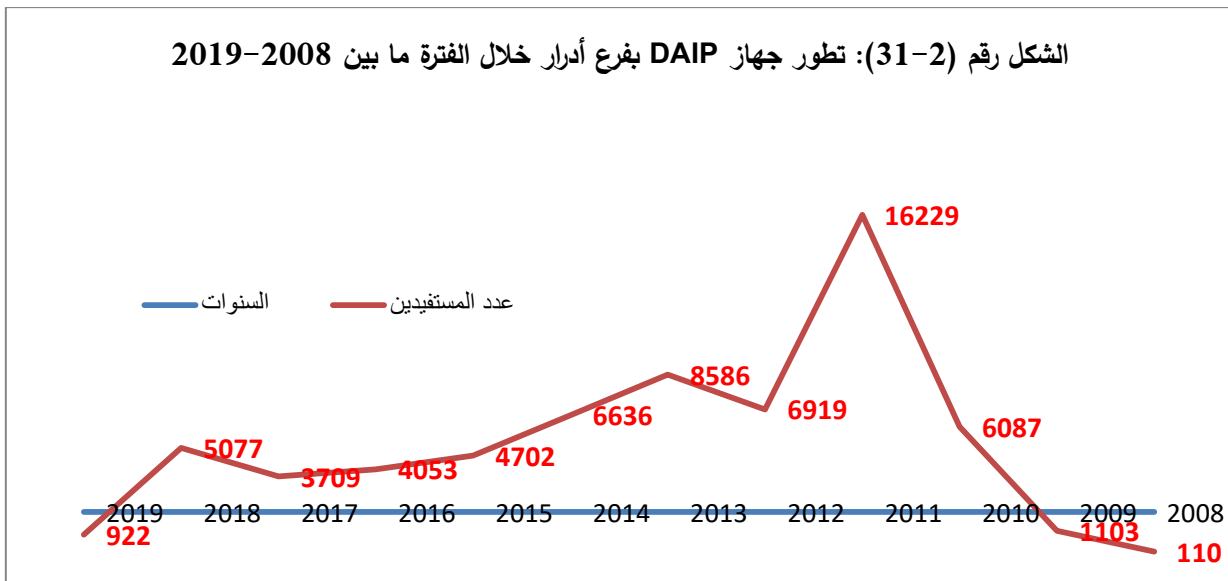
المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للوكالة الوطنية للتشغيل(عملي) يوم 2023/04/02

الجدول رقم (2-13): توزيع المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار

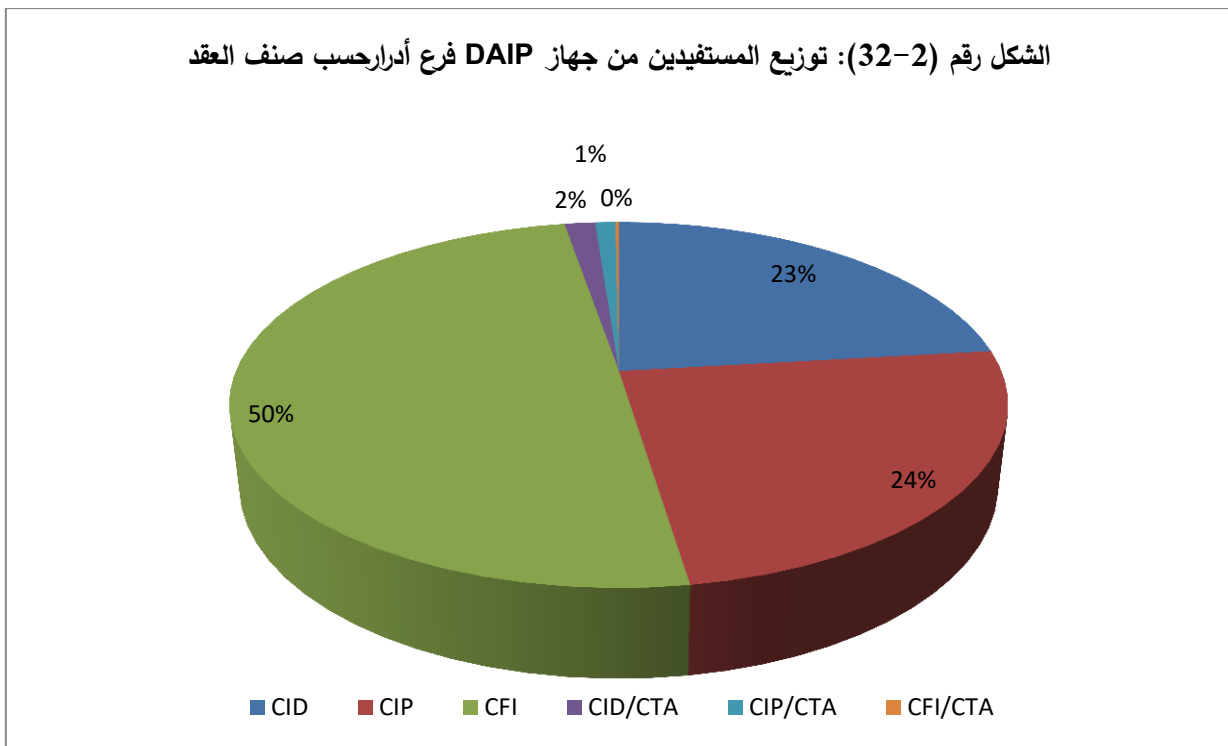
حسب (الجنس-صنف العقد-شريحة العمر - حالة العقد)

النسبة المئوية	عدد المستفيدين	الصنف		
%44	28178	ذكر	الجنس	
%56	35955	أنثى		
%100	64133	المجموع		
%23	14855	CID		
%24	15656	CIP		
%50	31892	CFI		
%2	977	CID/CTA		
%1	645	CIP/CTA		
%0	108	CFI/CTA		
%100	64133	المجموع		
%34	21853	إداري		القطاع
%52	33534	اقتصادي عمومي		
%14	8746	اقتصادي خاص		
%100	64133	المجموع		
%12	7586	19	الشريحة العمرية	
%32	20682	24-20		
%40	25481	29-25		
%16	10384	35-30		
%100	64133	المجموع		
%87	56061	عقود منتهية	حالة العقد	
%12	7495	عقود تم ادماجهم		
%1	577	العقود المتبقية		
%100	64133	المجموع		

المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

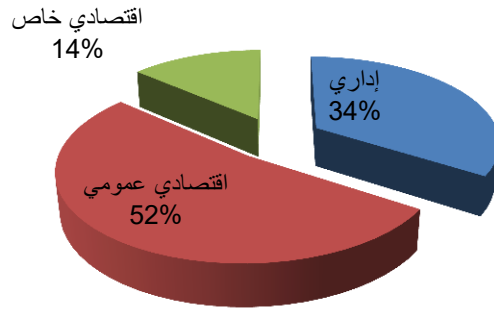


المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-12)



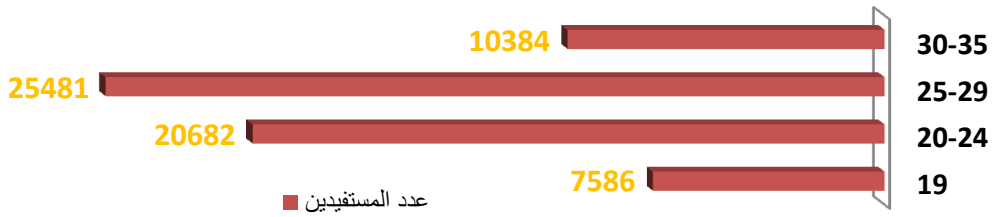
المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-13)

الشكل رقم (2-33): توزيع المستفيدين من جهاز DAIP فرع أدرار حسب القطاع



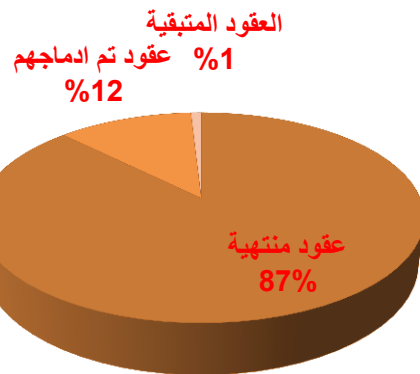
المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-13)

الشكل رقم (2-34): توزيع المستفيدين من جهاز DAIP فرع أدرار حسب شريحة العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-13)

الشكل رقم (2-35): حالة عقود DAIP إلى غاية 2023/02/28



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-13)

تحليل جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالفرع الولائي للتشغيل أدرار

لقد استفاد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار منذ انطلاقه سنة 2008 إلى غاية سنة 2019, 64133 مستفيد منهم :

- 56% لجنس الإناث و 44% من الاستفادات كانت لجنس الذكور , فقد كانت نسبة الإناث أكبر من الذكور عكس النظام الكلاسيكي .
- نصف المستفيدين من الجهاز كانوا بدون مستوى تأهيلي (CFI) بنسبة 50% , أما نسبة استفادة خريجي الجامعات (CID) فكانت فقط 23% , وهذا ما يوضحه الشكل رقم (2-32)
- أغلب المستفيدين من جهاز DAIP كانوا في القطاع الاقتصادي العمومي بنسبة 52% في حين كانت نسبة القطاع الخاص 14% وهذا ما يبينه الشكل رقم (2-33)
- أغلب المستفيدين من جهاز DAIP كانوا من الشريحتين العمريتين (20-24) و (25-29) , . الشكل رقم (2-34).
- من خلال الشكل رقم (2-35) والجدول رقم (2-13) , يتضح لنا أن من بين 64133 مستفيد من جهاز DAIP بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار 7495 مستفيد تم إدماجهم في الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية بنسبة 12% , والعقود التي لا زالت سارية المفعول والمقدر عددها 577 عقد , هي أغلبيتها في القطاع الخاص , أما العقود المنتهية فكانت نسبتها 87% .

3- تقييم نشاط الفرع الولائي للتشغيل بأدرار من جانب منحة البطالة :

الجدول رقم (2-14): المستفيدين من منحة البطالة بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار خلال الفترة (من

2022/03/01 إلى غاية 2023/02/28)

النسبة المئوية	العدد المستفيدين	المتغيرات	
61%	11638	أنثى	الجنس
39%	7448	ذكر	
100%	19086	المجموع	
19%	3661	Cadres et cadres superieurs	المستوى التأهيلي
8%	1443	Techniciens et technicienssupérieurs	
57%	10861	Sans Qualification	
3%	552	Personnel d'aide	
1%	139	Personnel hautementqualifie	
13%	2430	Personnel Qualifié	
100%	19086	المجموع	

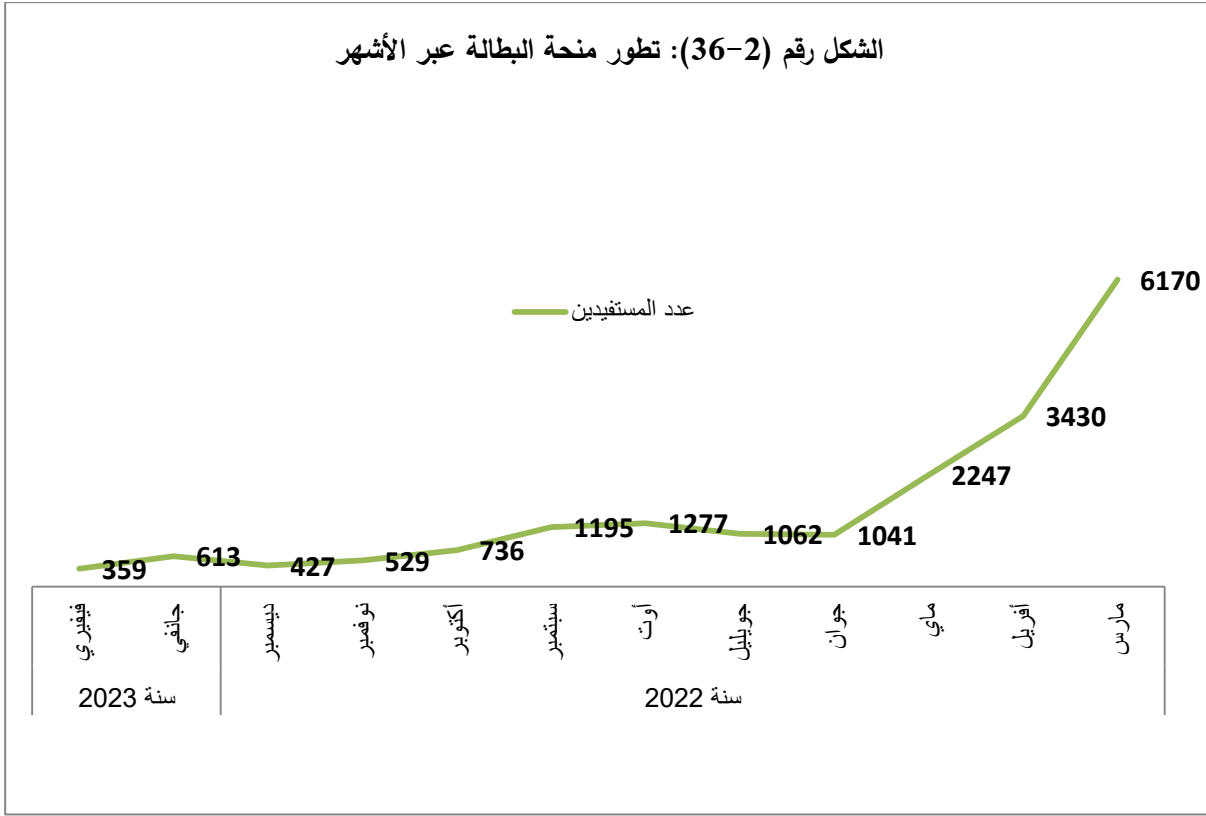
85%	16128	Célibataire	الحالة العائلية
1%	188	Divorcé(e)	
14%	2762	Marié(e)	
0%	8	Veuf (ve)	
100%	19086	المجموع	شريحة العمر
38%	7284	[19-24]	
36%	6822	[25-29]	
17%	3201	[30-35]	
9%	1779	[35-40]	
100%	19086	المجموع	وضعية المنحة
81%	15409	Active	
3%	634	Arretee	
16%	3043	Suspend	
100%	19086	المجموع	

المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للوكالة الوطنية للتشغيل(عملي) يوم 2023/04/19

الجدول رقم (2-15): تطور منحة البطالة عبر الأشهر

نسبة الاستفادة الشهرية	عدد المستفيدين	الشهر	السنة
32%	6170	مارس	سنة 2022
18%	3430	أفريل	
12%	2247	ماي	
5%	1041	جوان	
6%	1062	جويلية	
7%	1277	أوت	
6%	1195	سبتمبر	
4%	736	أكتوبر	
3%	529	نوفمبر	
2%	427	ديسمبر	
3%	613	جانفي	سنة 2023
2%	359	فيفري	
100%	19086	المجموع	

المصدر: مستخرجة من البوابة الداخلية للوكالة الوطنية للتشغيل(عملي) يوم 2023/04/19



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على الجدول رقم (2-15)

من خلال الشكل رقم (2-36)، نلاحظ أن عدد المستفيدين من منحة البطالة على مستوى الفرع الولائي للتشغيل بأدرار سجل أعلى مستوى له في الشهر الأول من انطلاق برنامجها، حيث بلغ عدد المستفيدين في شهر مارس من سنة 2022 ما قيمته 6170 مستفيد من المنحة، بمتوسط 280 مستفيد من المنحة يوميا، ثم بعدها بدأت في الانخفاض بشكل مستمر إلى أن وصل عدد المستفيدين من المنحة في شهر فيفري سنة 2023 حوالي 359 مستفيد، وبذلك بلغ العدد الإجمالي للمستفيدين منذ انطلاقها يوم 2022/03/01 إلى غاية 2023/02/28 حوالي 19086 مستفيد.

وقد سجل الفرع الولائي للتشغيل بأدرار في الفترة ما بين (2022/01/01 إلى 2023/02/28) حوالي 40712 طالب عمل مبتدئ (primo-demandeur)، واستفاد في نفس الفترة حوالي 19086 بطل من منحة البطالة، أي ما يعادل نسبة 46% من المسجلين استفادوا من المنحة.

1- تأهيل المستفيدين من منحة البطالة:

كما هو موضح في الجدول رقم (2-14)، أن نسبة 57% من المستفيدين من منحة البطالة هم بدون مؤهلات، لذلك عملت الوكالة الوطنية للتشغيل بعقد اتفاقية مع وزارة التكوين والتعليم المهنيين، لأجل التكوين الإجباري لهذه الفئة، في التخصصات النادرة في سوق العمل، حتى يتسنى إدماجهم في عالم الشغل.

وعليه فإن الفرع الولائي للتشغيل بأدرار قام بالتنسيق مع مديرية التكوين المهني لولاية أدرار، بغرض تكوين هذه الفئة من المستفيدين من منحة البطالة في مراكز التكوين المهني المنتشرة في ربوع الولاية، على أن يتم تكوين هذه الفئة على دفعات، ابتداءً من دورة أكتوبر 2022، وكل بطل معني بالتكوين ويرفض التكوين، سيتم توقيف منحة البطالة عنه بصورة آلية، والجدول الموالي يوضح لنا عدد المستفيدين والذين تم تكوين تكوينهم في الدفعتين الأوليتين.

الجدول رقم(2-16): عدد المستفيدين من التكوين التأهيلي في برنامج منحة البطالة

المجموع	عدد المستفيدين من التكوين التأهيلي		الدورة
	إناث	ذكور	
613	552	61	دورة أكتوبر 2022
1388	1160	228	دورة فيفري 2023
2001	1712	289	المجموع
%100	%86	%14	النسبة المئوية

المصدر : مستخرجة من التطبيقية الداخلية للوكالة الوطنية للتشغيل تأهيلي (<http://taahil.anem.dz/>)

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (2-15) أن عدد المستفيدين من منحة البطالة ومن التكوين التأهيلي، والذين تحصلوا على دبلومات في تخصصات مختلفة بلغ 2001 مستفيد، حيث كانت نسبة الإناث هي الأوفر بـ %86.

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة

من خلال حصيلة نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل كمجتمع الدراسة، والفرع الولائي للتشغيل بأدرار كعينة، وجدنا تطابق كلي لمؤشرات التشغيل بينهما، وأن لهما نفس التفسير، وعليه فإن اختيارنا لعينة الدراسة الفرع الولائي للتشغيل بأدرار يعطي نفس النتائج عند تعميمها على مجتمع الدراسة.

سنقوم في هذا المطلب بالتحليل الاقتصادي للنتائج المتوصل إليها في الفرع الأول، واختبار فرضيات الدراسة في الفرع الثاني.

الفرع الأول : تحليل النتائج

على ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكننا القول أن الفرع الولائي للتشغيل بأدرار يسعى لتحقيق الهدف الأسمى المنوط به، وهو تقليص البطالة عن طريق تنصيب طالبي العمل البطالين في مناصب عمل، إما مباشرة (النظام الكلاسيكي)، أو عن طريق خلق برامج أخرى (جهاز المساعدة على الإدماج المهني، منحة البطالة).

أولا : تحليل نتائج مؤشرات سوق الشغل (الطلب - العرض - التنصيب).

خلال فترة الدراسة، حقق الفرع الولائي للتشغيل بأدرار، نقلة نوعية لتقليص ظاهرة البطالة، من خلال تنصيب 15641 طالب عمل بطلال لدى المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة، إلا أن ظاهرة البطالة لا زالت تتفاقم وذلك بسبب ما يلي :

- النمو الديمغرافي المتزايد يعد سببا من أسباب تفاقم ظاهرة البطالة، ففي هذه الفترة المدروسة نلاحظ أن طلبات العمل المسجلة تزيد بشكل متسارع، وأن الطلبات المسجلة خلال هذه الفترة والمقدرة بـ 164413 طلب، تفوق العروض العمل المسجلة والمقدرة بـ 32373 عرض عمل، أي أن العروض المسجلة تلي فقط نسبة 24% من الطلبات المسجلة.
- عدم التجانس بين مؤشرات سوق الشغل، مما يترك فجوة تؤدي إلى عدم تحقيق التنصيب الأمثل، ولتوضيح ذلك نقف عند المستوى التأهيلي مثلا فنجد مايلي:

الجدول رقم (2-17): مقارنة المستوى التأهيلي بين الطلب والعرض والتنصيب

التنصيب	العرض	الطلب	المستوى التأهيلي
25%	82%	53%	Sans Qualification
18%	0%	3%	Personnel d'aide
16%	5%	17%	Personnel Qualifié
17%	1%	2%	Personnel hautement qualifié
11%	4%	9%	Techniciens et techniciens supérieurs
13%	8%	16%	Cadres et cadres supérieurs
%100	%100	%100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الجداول رقم (2-8) و(2-9) و(2-10)

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الفئة الأولى مثلا التي بدون تأهيل (Sans Qualification) تستحوذ على النسبة الأكبر سواء في الطلبات المسجلة، أو عروض العمل المودعة، أو التنسيبات المحققة مقارنة بالمستويات التأهيلية الأخرى، إلا أننا نجد بالرغم من أن نسبة عروض العمل هذه الفئة المقدرة بـ 82% أكبر من نسبة الطلبات المسجلة المقدرة بـ 53%، ومع ذلك كانت نسبة التنصيب فقط 25%، والسبب يعود هنا إلى كون عروض عمل هذه الفئة تكون غالبا لمدة قصيرة، وفي القطاع الخاص، وهذا ما يتنافى مع طموحات طالبي العمل المسجلين كبطالين وبالتالي نشهد عزوف كبير عن مثل هذه العروض.

وإذا سلطنا الضوء على فئة خريجي الجامعة (Cadres et cadres superieurs)، نلاحظ أن نسبة عروض هذه الفئة تمثل نصف نسبة طلبات التسجيل، فبالرغم من هذا نجد أنها حققت نسبة تنسيبات قدرت بـ 13% وهي أكثر من العروض المودعة والتي كانت نسبتها 8%، ويفسر هذا بأن أغلب خريجي الجامعة ونظرا لعدم توفر مناصب شغل حسب مؤهلاتهم العلمية يتنازلون عن مستواهم التأهيلي، إلى مستوى آخر من أجل الحصول على منصب عمل، فمثلا طالب عمل جامعي يملك دبلوم مهندس دولة يعمل في منصب عون أمن أو عامل عادي، وهذا ما يفسر أن التنسيبات في بعض المستويات التأهيلية تتم من طرف طلبات تسجيل لمستويات تأهيلية أخرى. من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أيضا أن هناك بعض العروض لا يتم تلبيتها بسبب عدم وجود التخصصات المطلوبة في سوق الشغل، والعكس، نجد في الجهة المقابلة طلبات عمل غير مطلوبة في سوق الشغل، وهذا ناتج لعدم وجود ميكانيزمات تضبط مخرجات التكوين والجامعة وفقا لمتطلبات سوق الشغل، وهذه الفجوة تؤثر سلبا على سوق العمل وعدم تحقيق التنصيب الأمثل.

- هيمنة القطاع الخاص على عروض العمل والتنسيبات المحققة مقارنة بالقطاع العمومي، تتسبب في عدم استقرار البطالة، لأن أغلب طالبي العمل لا يفضلون العمل مع القطاع الخاص.
- نسبة 56% من طلبات التسجيل بدون تأهيل، هذا في الواقع غير صحيح، لأن العديد من طالبي العمل لديهم مؤهلات علمية وشهادات جامعية لكنهم مسجلين كطالبي عمل بدون تأهيل بغية الحصول على عمل، لأن شهاداتهم الجامعية غير مطلوبة في سوق الشغل.
- نسبة 97% من التنسيبات كانت لمناصب مؤقتة، وهذا السبب يجعل البطال المتحصل على منصب عمل مؤقت، سرعان ما يعود إلى بطالته.
- الشريحة العمرية ما بين (25-35)، تحتل الصدارة في التسجيلات والتنسيبات، لأن هذه الفترة يكون الشاب قد أنهى كل التزاماته سواء من ناحية الدراسة أو الخدمة الوطنية وبالتالي يبحث عن منصب

عمل. والشريحة العمرية من 35 فما فوق يكون اغلب البطالين تحصلوا على مناصب عمل وبالتالي تنقص التسجيلات.

- تفضيل فئة الذكور التنصيب المباشر في المؤسسات عن طريق النظام الكلاسيكي، بدل الاستفادة من برامج التشغيل كجهاز المساعدة على الإدماج المهني ومنحة البطالة عكس فئة الإناث لذلك نلاحظ أن تسجيلات طالي العمل منذ 2016 إلى غاية 2021 كانت للذكور أكثر من الإناث، حيث كانت نسبة الذكور 62%، وما إن انطلقت منحة البطالة سنة 2022، ارتفعت طلبات التسجيل الخاصة بالإناث، حيث أصبح عدد طلبات فئة الإناث يقدر بـ 21191 طلب عمل بينما فئة الذكور 18640 طلب عمل مسجل خلال سنة 2022، وعليه انطلاقا من الجداول السابقة نجد أن :

- التنسيبات المحققة في النظام الكلاسيكي : نسبة ذكور 91% مقارنة بنسبة الإناث 9% .
- الاستفادة من جهاز DAIP: 44% نسبة الذكور مقارنة بنسبة الإناث 56% .
- الاستفادة من منحة البطالة : 39% نسبة الذكور مقارنة بنسبة الإناث 61% .

إن طبيعة عروض العمل في النظام الكلاسيكي، أغلبها لا تتلاءم مع طبيعة الإناث، لأن بعض المناصب المعروضة لا تستطيع المرأة أن تشغلها وهي الأكثر عرضا (كقطاع البناء والأشغال العمومية- قطاع الخدمات الأمنية وغيرها...)، لذلك نجد فئة الذكور مستحوذة بقوة عليها. أما فيما يخص برامج التشغيل الأخرى فنجد نسبة الإناث أكبر من الذكور، بسبب عزوف الذكور نسبيا عليها، وعدم إمكانية استفادتهم منها نظرا لاستفادتهم من التنصيب في النظام الكلاسيكي.

- إن نسبة التنسيبات المحققة من طلبات التسجيل والمقدرة بـ 10%، مؤشر يدل على إمكانية التنصيب المباشر لجميع طالي العمل في النظام الكلاسيكي، لذلك السياسة الحديثة للدولة الجزائرية تدعم الشباب لخلق مؤسسات ناشئة والتي بدورها تخلق مناصب شغل، بدلا من الاعتماد على الدولة في التوظيف، وهذا هو الحل الاستراتيجي الأمثل لكبح ظاهرة البطالة.

- تم تلبية نسبة 53% من عروض العمل المودعة على مستوى الفرع الولائي للتشغيل بأدرار، وهذا بسبب:

- أن أغلب الشركات والمؤسسات الاقتصادية تقوم بإيداع عروض عمل وهمية غير حقيقية، ويتم تسجيلها على مستوى الفرع الولائي للتشغيل أدرار، ثم تلغى لعدم إلتزام الشركات بها؛
- رفض بعض طالي العمل بعض عروض العمل لسبب من الأسباب؛

- الشروط التعجيزية لبعض عروض العمل من شأنها أن تحول دون تلبية هذه العروض؛
- عدم وجود التخصصات المطلوبة، لا سيما التخصصات التي تتطلب تأهيلا خاصا.

ثانيا : تحليل نتائج جهاز المساعدة على الإدماج المهني

جميع برامج التشغيل التي انتهجت من طرف الدولة الجزائرية، كسياسة لكبح ظاهرة البطالة، كانت تنتهي بدون نتائج ايجابية، وإنما في نهايتها يتم إحالة المستفيدين منها إلى البطالة، إلا أن برنامج المساعدة على الإدماج المهني خلاف البرامج السابقة، فقد أدى إلى تقليص ظاهرة البطالة بصورة حقيقية، من خلال التوظيف الفعلي لـ 9225 مستفيد من الجهاز، منها 7495 تم إدماجهم بصفة مباشرة، و1730 تم إدماجهم عن طريق عقد العمل المدعم (CTA) وهذا كما هو موضح في الجدول رقم (2-13).

- ومن خلال نفس الجدول استفاد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالفرع الولائي للتشغيل، منذ استحداث هذا الجهاز إلى غاية توقيف الاستفادة من الجهاز حوالي 64133 بطال، كانت الأغلبية لفئة الإناث بنسبة 56%، وذلك لأن الذكور يفضلون التوظيف في الشركات بدل الاستفادة من هذه البرامج الآتية.

- نصف المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني، كان لعقود تكوين إدماج (CFI)، بنسبة 5%، وهذه الفئة بدون مستوى تأهيلي، أما نسبة المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) وصنف عقود الإدماج المهني (CIP) فكانت 23% و24% على الترتيب، كما نجد أن 977 مستفيد من عقد CID استفادوا من عقد عمل مدعم CID/CTA أي بنسبة 2%، و645 مستفيد من عقد CIP استفادوا من عقد عمل مدعم CIP/CTA، إلا أن عقود CFI كان منهم فقط 108 ممن استفادوا من عقد CFI/CTA، بالرغم من أن هذا الصنف كان أكثر استفادة من عقود الإدماج، وهذا راجع إلى :

- المستفيدين من عقود CFI كانوا أغلبيتهم في القطاع الإداري؛
- عقود الإدماج التي تم تحويلها إلى عقود عمل مدعمة فقط هي العقود التي تكون في القطاع الاقتصادي العام أو الخاص، أما القطاع الإداري لا يستفيد من عقود العمل المدعمة كونه خاضع لقوانين الوظيفة العمومية؛

- عقد العمل المدعم يعتبر منصب عمل وليس عقد إدماج مهني.

- استحوذ القطاع الاقتصادي العمومي على أكبر المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني، بنسبة 52% كون هذا القطاع منتج، خلاف القطاع الإداري غير المنتج فقد كانت الاستفادة في هذا القطاع بنسبة 34%، في حين نجد نسبة الاستفادة في القطاع الاقتصادي الخاص ضعيفة جدا بنسبة 14% وهذا لكون طالبي العمل البطالين يعزفون عن التوجه لهذا القطاع.
- الشريحة العمرية أكثر استفادة هي (25-29 سنة)، كون هذه الشريحة معنية أكثر بالبطالة، لأن البطال قبل سنة 25 يكون في مرحلة التكوين والجامعة، والشريحة التي تأتي بعد 29 يكون أغلب البطالين، إما توظفوا في مناصب عمل أو استفادوا من برامج أخرى للتشغيل.
- حوالي 56061 مستفيد من جهاز المساعدة على الإدماج المهني لم يستفيدوا من قرار الإدماج، الواردة أحكامه في المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019، لأن وضعية عقودهم كانت منتهية قبل يوم 31 أكتوبر 2019، وهذا راجع إلى :
 - بعض المستفيدين من جهاز DAIP تخلوا عنه، إما لأنهم تم توظيفهم عن طريق النظام الكلاسيكي للوكالة الوطنية للتشغيل لاسيما فئة الذكور، أو بحثا عن سبل أخرى لأن أجرة هذا الجهاز لا تلي لهم حاجياتهم المتزايدة؛
 - عقود تكوين إدماج (CFI) والمقدر عددها بـ 31891 مستفيد انتهت بصفة قانونية، لأن مدة العقد لهذه الفئة هي 6 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.
- يكمن الهدف من إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إدماج الشباب البطال لدى المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية في مناصب عمل حسب مؤهلاتهم، إلا أن هذه المؤسسات والإدارات لم تتماشى مع هذه السياسة وهذا راجع إلى ما يلي:
 - قانون المساعدة على الإدماج منح امتيازات عديدة للمستخدمين من أجل إدماج الشباب البطال بصفة نهائية، لكنه لم يلزم المستخدمين على دمجهم، لذلك كانت وتيرة إدماج الشباب البطال بطيئة جدا منذ استحداث الجهاز سنة 2008 إلى غاية استصدار المرسوم الخاص بالإدماج سنة 2019؛
 - كل أجهزة التشغيل التي استحدثت في الجزائر بتنوعها، لم ترقى إلى الهدف الحقيقي لتقليص البطالة، بل كانت برامج يغلب عليها الطابع الاجتماعي والسياسي من أجل شراء السلم الاجتماعي فحسب، وجهاز المساعدة على الإدماج المهني واحد من هذه البرامج، ويتجلى هذا في صدور مراسيم وقوانين

عديدة تعديلية لتتماشى والسياسة المتبعة، عندما نلاحظ مثلا كانت مدة عقود CID و CIP في القطاع الإداري سنة قابلة للتجديد مرة واحدة، أما في القطاع الاقتصادي سنة واحدة غير قابلة للتجديد، ثم عدلت أكثر من مرة لتصبح تجدد باستمرار، وهذا ما جعل المؤسسات لا يفكرون في إدماج الشباب البطال.

ثالثا : تحليل نتائج منحة البطالة

إن الوكالة الوطنية للتشغيل دخلت عالم الرقمنة قبل استحداث منحة البطالة وهذا ما أهلها لتسيير هذا الملف الضخم، ومع استحداث المنحة أصبحت الوكالة الوطنية للتشغيل مرقمنة بامتياز، الأمر الذي سمح لها بمعرفة البطال الحقيقي الذي يستحق أن تمنح له منحة البطالة، حيث عملت الوكالة الوطنية على ربط المنحة بكل الأجهزة وغيرها من الآليات الأخرى، وهذا مؤشر ايجابي للوكالة الوطنية للتشغيل، حيث أصبحت من خلال ذلك مصدر للمعلومة، وللإشارة فإن تحليلنا لنتائج منحة البطالة على مدار سنة من استحداثها قد لا يكون بعد سنوات مجديا، فالتغيرات تختلف وحتى القوانين قد تختلف.

- كما لاحظنا من خلال منحى تطور منحة البطالة عبر الأشهر الممثل في الشكل رقم (2-36)، أن ذروة الاستفادة كانت في الشهر الأول من انطلاقها، وهذا الأمر منطقيا، لأن جميع البطالين يسعون للاستفادة في البداية، بالإضافة إلى الجهد المبذول من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث استفاد خلال شهر مارس 2022 بالفرع الولائي للتشغيل بأدرار 6170 بطال، وبدأ عدد المستفيدين يتناقص عبر الأشهر إلى أن وصل عدد المستفيدين خلال شهر فيفري 2023 بالفرع الولائي للتشغيل أدرار 359 بطال، وهذا مؤشر ايجابي، فكلما كان عدد الاستفادة من المنحة قليل يعني تواجد عدد قليل للبطالين؛
- ارتفاع طلبات العمل المسجلة منذ بداية منحة البطالة بـ 16557 طلب عمل، حيث كانت الطلبات المسجلة لسنة 2021 تبلغ 23274 طلب عمل ووصلت سنة 2022 إلى 39831 طلب عمل مسجل، هذا يدل على أن هذه النسبة من طالبي العمل ليست جادة في البحث عن العمل، وأغلبها النساء الماكثات في البيت اللاتي لا يرغبن في العمل؛
- غالبية فئة الذكور قد استفادوا من تنسيبات في النظام الكلاسيكي وهو ما منعهم من الاستفادة من المنحة وهذا ما جعل فئة الإناث تسيطر على المنحة بنسبة 61% .

- حققت منحة البطالة لمدة عام من استحداثها بالفرع الولائي للتشغيل أدرار 19086 مستفيد، إلا أن نسبة 16% من المستفيدين تم تعليق استفادتهم لسبب من الأسباب، و3% منهم تم توقيف استفادتهم نهائيا لتوظيفهم في مناصب شغل.
- إجمالي المسجلين كبطالين بالفرع الولائي للتشغيل هو 39831 بطال، استفاد منهم من منحة البطالة 19086 مستفيد، أي نسبة 48% من المسجلين استفادوا منحة البطالة وهذا مؤشر إيجابي، والنسبة المتبقية تعود لكون أغلبهم ليسوا طالبي عمل مبتدئين أي استفادوا من أجهزة التشغيل الأخرى هم أو أزواجهم.

الفرع الثاني : اختبار فرضيات الدراسة

لقد بدأنا دراستنا هذه بطرح بعض الفرضيات، وفي هذا الفرع سنقوم بإثبات أونفي صحة هذه الفرضيات من خلال النتائج التي توصلنا إليها :

- من خلال الآليات المتوفرة للوكالة الوطنية للتشغيل، وكونها هي المرفق الوحيد المخول له قانونيا تنصيب العمال، فقد حققت قفزة كبيرة في تسجيل البطالين ومرافقتهم إلى غاية تنصيبهم النهائي في مناصب عمل حسب مؤهلاتهم العلمية والمهنية.
- تتوفر الوكالة الوطنية للتشغيل على نظام متطور يسمى (الوسيط) والذي استحدث في الوكالة سنة 2016، وهو ما يساعد الوكالة الوطنية للتشغيل على تنصيب البطالين من خلال التقارب بين طلبات التسجيل واحتياجات المؤسسات.
- قيام إطرار الوكالة الوطنية للتشغيل بالزيارات الميدانية للشركات والمؤسسات الاقتصادية، لجمع احتياجاتهم للتوظيف، ومتابعة التنسيبات، يساهم بشكل حقيقي في تنصيب البطالين، والقضاء على كل التنسيبات المخالفة للقانون؛
- ساهمت كل من الترسنة القانونية الملزمة على كل المستخدمين بشكل كبير على تنصيب الشباب البطال؛
- أدت الامتيازات الممنوحة للمستخدمين عند تشغيل طالبي العمل المبتدئين إلى تحقيق تنصيب معتبر من طالبي العمل لأول مرة؛
- قيام الوكالة الوطنية للتشغيل بورشات لفائدة الشباب البطال تساعدهم على الولوج لعالم الشغل، ساهم بشكل كبير في تنصيب العمال.

وعليه ومن خلال هذه النتائج نقبل الفرضية الأولى التي مفادها " أن الوكالة الوطنية للتشغيل تلعب دورا أساسيا في تنصيب الشباب البطال، وتقليص ظاهرة البطالة من خلال الأنظمة الرقمية المتطورة والزيارات الميدانية للشركات والمؤسسات الاقتصادية لجمع احتياجاتها للتوظيف"

- أظهرت النتائج أن الوكالة الوطنية للتشغيل حققت تنسيبات هامة من خلال برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني، لاسيما بعد صدور المرسوم التنفيذي سنة 2019 المتعلق بإدماج المستفيدين من الجهاز؛

- اكتسب المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني خبرة مهنية تؤهلهم من الولوج إلى عالم الشغل، ويفضل هذا البرنامج حققت الوكالة الوطنية للتشغيل تنسيبات هامة، لاسيما وأن أغلب الشركات يطلبون خبرة مهنية.

وبالتالي نقبل الفرضية الثانية التي تنص على أن " الوكالة الوطنية للتشغيل قامت بالتخفيف من البطالة عن طريق برامج التشغيل المسيرة من طرفها".

- أثّر استحداث منحة البطالة على نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال مضاعفة الجهد المبذول من طرفها لاستقبال البطالين ومرافقتهم في التكوين والتأهيل لتنصبيهم في مناصب عمل؛

- لقد حققت منحة البطالة عددا معتبرا من المستفيدين منها على المستوى الوطني، وهم يتقاضون أجورهم بشكل منظم ولديهم التغطية الاجتماعية، وهذا بفضل النظام المعلوماتي (منحة)، وحسب شروط الاستفادة من المنحة المنصوص عليها، فإن الشخص الذي سبق له العمل والآن هو في حالة بطالة ليس بطل ولا يستفيد من منحة البطالة.

- كما أن الشخص الذي تجاوز عمره 40 سنة وهو بدون شغل، ليس بطل ولا يستفيد من البطالة حسب شروط الاستفادة من البطالة.

وعليه نثبت صحة الفرضية الثالثة والتي مفادها أن " استحداث منحة البطالة أثر على نشاط الفرع الولائي للتشغيل من خلال مضاعفة الجهد المبذول من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل وفرعها بأدرار في استقبال البطالين والتكفل بتكوينهم وتأهيلهم من أجل تنصبيهم وبالتالي ساهمت منحة البطالة في امتصاص ظاهرة البطالة".

خلاصة الفصل:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريتها على الفرع الولائي للتشغيل بأدرار للفترة الممتدة من سنة 2008 إلى سنة 2019 بالنسبة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP، والفترة من 2016 إلى 2022 بالنسبة لنظام الكلاسيك الذي يعتمد على نظام الوسيط والذي بدأ العمل به سنة 2016، تبين لنا أن الفرع الولائي للتشغيل يساهم بشكل كبير في التخفيف من حدة البطالة من خلال النشاطات التي يقوم بها، حيث تمكن من إدماج عدد معتبر من المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في مناصب دائمة، مُحققاً بذلك تنسيبات هامة لدى المؤسسات الاقتصادية الخاصة والعامة في إطار النظام الكلاسيكي، إضافة إلى ذلك تسييره لملف منحة البطالة مكن من استفادة عدد كبير من البطالين من هذه المنحة.

وبالرغم من هذا إلا أن البطالة لا زالت تتفاقم وطلبات العمل المسجلة أكبر من عروض العمل، وبالتالي يلزم على طالبي العمل التوجه إلى خلق المشاريع الناشئة للخروج من أزمة البطالة بدلا من الاعتماد على التوظيف في المؤسسات.

خاتمة:

حاولنا في هذا البحث تقييم نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل في ظل استحداث منحة البطالة، حيث تمثلت الاشكالية المطروحة في التساؤل الرئيس التالي :

إلى أي مدى ساهم برنامج منحة البطالة المنتهج من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالجزائر والفرع الولائي للتشغيل بأدرار في امتصاص البطالة؟

ولالإجابة على هذا التساؤل استخدمنا كل من المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، واستعرضنا في الجانب النظري من دراستنا مفهوم البطالة وأسبابها وآثارها، وتناولنا أهم الأجهزة وبرامج التشغيل المقترحة من طرف الحكومة للتخفيف من حدة البطالة في الجزائر، ثم تطرقنا لمنحة البطالة المستحدثة وشروط الاستفادة منها، بالإضافة إلى الالتزامات المتعلقة بها، وأشرنا إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

أما في الجانب التطبيقي للدراسة، فقد قمنا بتقديم عام للوكالة الوطنية للتشغيل والفرع الولائي للتشغيل بأدرار، ثم بيّنا طريقة الدراسة وأدواتها المستخدمة، واستعرضنا حصيلة نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل ونشاط الفرع الولائي للتشغيل بأدرار خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 - 2022، وخلصنا في الأخير إلى جملة من النتائج التالية:

I- النتائج:

- تُعد ظاهرة البطالة من المشاكل الخطيرة التي تعاني منها جميع الدول، حيث قدمت لها العديد من التعاريف والحلول حسب وجهة نظر كل مفكر، وهي من التحديات التي يجب على الدول معالجتها وإيجاد حلول لها في أسرع وقت، نظراً لآثارها الوخيمة على الفرد والمجتمع والدولة التي تمتد إلى الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية معرقلَةً بذلك التنمية المستدامة.
- تُعد الوكالة الوطنية للتشغيل مرفق عمومي قديم النشأة وليس جهاز كباقي الأجهزة، يتمثل نشاطها الرئيسي في مرافقة طالبي العمل وتنصيبهم في مناصب عمل وفقاً لمؤهلاتهم، أما البرامج الأخرى التي تسيّرها الوكالة فهي وسيلة لتحقيق المهمة الأساسية.
- استحدثت الحكومة الجزائرية برامج تشغيلية لفائدة الشباب لاسيما أصحاب الشهادة لمساعدتهم للخروج من نفق البطالة، كبرنامج عقود ما قبل التشغيل CPE المسير من طرف وكالة التنمية الاجتماعية والذي تحوّل سنة 2008 إلى برنامج إدماج حاملي الشهادات PID، والذي ساهم بشكل طفيف في التخفيف من حدة البطالة، لأنه كان يهدف إلى اكساب المستفيدين خبرة تمكنهم من الولوج إلى عالم الشغل، إلا أن هذا البرنامج كان موجه فقط لفئة خريجي الجامعات والتقنيين السامين خريجي معاهد التكوين المهني. كما أن فئة

- البطالة لا تقتصر على هؤلاء فقط، بل حتى المستفيدين من البرنامج بعد انقضاء مدة عقدهم بسنة أو سنة ونصف يُحَالون على البطالة وهذا في ظل غياب للقوانين الملزمة للمؤسسات والإدارات على إدماجهم؛
- ساهم برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP المسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والذي استُحدث سنة 2008 بشكل كبير في امتصاص البطالة، ويعتبر هذا البرنامج الوحيد من باقي البرامج التشغيلية الأخرى الذي حقق نتائج ايجابية جداً، وذلك بفضل المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 2 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وإدماج المستفيدين من الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات بعد تحويلهم إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني وهذا يتفق جزئياً مع دراسة بدرة العمراوي ومختار بشتلة سنة 2021.
- أصبحت الوكالة الوطنية للتشغيل مصدر معلومة في الإحصائيات المتعلقة بالبطالة، وذلك بفضل رقمنة نشاطها وهذا ما ساعد المتعاملين معها سواء طالبي العمل أو المستخدمين على الاستفادة من خدمات الوكالة الوطنية للتشغيل عن بعد، إذ يمكن لأي شخص الولوج إلى موقع الوكالة www.anem.dz والاستفادة من جميع خدمات الوكالة دون تحمل عناء التنقل إليها، بحيث يتمكن طالب العمل من التسجيل والتجديد ومتابعة العروض، والتسجيل في منحة البطالة وغيرها من الخدمات؛
- قيام إدارات الوكالة الوطنية للتشغيل بالزيارات الميدانية للشركات والمؤسسات الاقتصادية، لجمع احتياجاتهم للتوظيف، ومتابعة التنسيبات، يساهم بشكل حقيقي في تنصيب البطالين، والقضاء على كل التنسيبات المخالفة للقانون؛
- أثار استحداث منحة البطالة على نشاط الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث أثقل كاهل الوكالة الوطنية للتشغيل بهذا البرنامج الذي زاد من نشاطها سواء على المستوى الوطني أو على مستوى الفرع الولائي للتشغيل بأردار من خلال استقبال البطالين ومرافقتهم في التكوين والتأهيل لتنصبيهم في مناصب عمل، وبالتالي ساهمت منحة البطالة في تخفيف ظاهرة البطالة؛
- استفاد من منحة البطالة عدد معتبر خلال سنة من إستحداثها، حيث كشفت النتائج أن ذروة الاستفادة على المستوى الوطني من منحة البطالة كانت في الشهر الأول، حيث بلغ عدد المستفيدين 640978 في شهر مارس 2022، ثم بدأ عددهم يتناقص تدريجياً إلى أن وصل إلى 52610 مستفيد في شهر فيفري 2023، حيث كان ثلثي المستفيدين من الإناث بنسبة 67%، كما أن قرابة نصف المستفيدين بدون مؤهلات أي بنسبة 49%، في حين كانت نسبة 20% من المستفيدين لخريجي الجامعات. أما على مستوى الفرع الولائي للتشغيل بأردار سجل أعلى مستوى له في الشهر الأول من انطلاق برنامجها، حيث بلغ عدد المستفيدين في شهر مارس من سنة 2022 ما قيمته 6170 مستفيد من المنحة، بمتوسط 280

- مستفيد من المنحة يوميا، ثم بعدها بدأت في الانخفاض بشكل مستمر إلى أن وصل عدد المستفيدين من المنحة في شهر فيفري سنة 2023 حوالي 359 مستفيد، وبذلك بلغ العدد الإجمالي للمستفيدين منذ انطلاقها يوم 2022/03/01 إلى غاية 2023/02/28 حوالي 19086 مستفيد.
- بلغ عدد المستفيدين من منحة البطالة ومن التكوين التأهيلي، والذين تحصلوا على دبلومات في تخصصات مختلفة 2001 مستفيد، حيث كانت نسبة الإناث 86%.

II- الاقتراحات:

- من خلال نتائج دراستنا يمكننا اقتراح التوصيات التالية:
- إعطاء الوكالة الوطنية للتشغيل الصلاحية القانونية اللازمة من أجل مراقبة التنسيبات التي تتم بطريقة غير قانونية من طرف المؤسسات؛
- إنشاء هيئة وسيطة بين الوكالة الوطنية للتشغيل والجامعات ومراكز التكوين المهني لتحقيق التوازن بين مخرجات الجامعة ومراكز التكوين من جهة وما يتطلبه سوق الشغل؛
- ضرورة تعديل شروط الاستفادة من برنامج منحة البطالة، لتكون الاستفادة للشخص الذي لا يعمل ويرغب في العمل حتى ولو عمل سابقا مادام حاليا بطل، بالإضافة إلى مراجعة شرط السن للاستفادة، بحيث نوصي أن يكون ابتداءً من سنة 22 إلى 45 سنة، حتى لا نساعد على التسرب المدرسي والتخلي عن التكوين؛
- مراجعة الشروط التعجيزية المطلوبة من طرف المؤسسات والتي تتسبب في رفض البطالين العمل وذلك لسد الفجوة بين عروض العمل والتنسيبات المحققة.

III-آفاق الدراسة:

نظرا لكون منحة البطالة برنامج مستحدث، فلا يمكننا التقييم الفعلي له خلال سنة من استحداثه، لذلك يبقى الرهان المطلوب من الوكالة الوطنية للتشغيل المتمثل في تنصيب المستفيدين من منحة البطالة في مناصب عمل، وي طرح التساؤل كيف وما السبيل إلى ذلك ؟ وبناء على ذلك يمكننا اقتراح مواضيع تكون مكتملة لهذه الدراسة وبداية انطلاق لدراسات أخرى مستقبلية والتي نذكر منها ما يلي:

- أثر منحة البطالة على مدة البطالة؛
- أثر المدمجين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني على مردودية المؤسسات.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر باللغة العربية

النصوص القانونية

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق ل 6 سبتمبر سنة 2003 المتضمن لإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر سنة 1996 المتضمن لإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1442 الموافق ل 22 نوفمبر سنة 2020 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 والمتضمن لإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي ويغير تسميتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 70.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 22 يناير سنة 2004 والمتضمن لإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06.
- 5- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل 26 مايو سنة 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 30 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23.

قائمة المصادر والمراجع

- 7- المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق ل 08 ديسمبر سنة 2019 والمتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23.
- 8- الأمانة العامة للحكومة، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22 .
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 26 رجب عام 1443 الموافق ل 10 فبراير سنة 2022 والمحدد لشروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 22-254 المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 02 يوليو سنة 2022 والمعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 26 رجب عام 1443 الموافق ل 10 فبراير سنة 2022 ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 90-259 مؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق ل 8 سبتمبر سنة 1990 المعدل و متمم الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق ل 18 فبراير سنة 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09.
- 13- المرسوم التنفيذي رقم 04-19 مؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 25 ديسمبر سنة 2004 متعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،العدد 83.

المراجع بالعربية:

الكتب

- 1- د طارق عبدالرؤف محمد عامر و د إيهاب عيسى المصري ، البطالة مفهومها أسبابها خصائصها، دار العلوم للنشر والتوزيع ، المنهل 2017/01/01 .

2- نبيل عبدالفتاح وفاطمة عبدالعزيز، سيكولوجية العلاقات وخدمة البيئة في التعليم الثانوي التجاري، القاهرة - مطبعة الأشراف، 1995 .

3- د. طارق عبدالرؤف عامر، أسباب وابعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها ، الطبعة العربية الثانية 2015 عمان الأردن.

الأطروحات والمذكرات:

أ- الأطروحات

1- آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، أطروحة دكتوراه ، ، جامعة الجزائر 3 ، 2010.

ب- المذكرات

1- ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 2013-2014

ج- الملتقيات

1- سميرة العابد و زهية عباذ، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحثين، عدد 11 ،الجزائر، 2012،

د-المجلات

1- رحيمي عيسى ، قرقر عادل ظاهرة البطالة مفهومها أسبابها وأثارها مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية جامعة الشاذلي بن جديد الطارف العدد 00 السنة 2018.

2- عايد لمين ، دور البرامج الاصلاحية في تحسين مستوى التشغيل والحد من ظاهرة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر، 2020.

- 3- بدرة العمراوي و مختار بشتلة , تقييم برامج الوكالة الوطنية للتشغيل , المجلة الجزائرية للأمن الانساني , المجلد 06 , العدد 02 , سنة 2021.

المراجع باللغة الأجنبية

- 1- Brahim Djemaci . Analyse de la Durée du Chômage en Algérie via les Modèles de Survie ; journal of quantitative economics studies; volume 06 ; numéro 01 (2020) .
- 2- Ben Yahia salima centre universitaire de tamanrasset ; Revue de l'Ijtihad D'études Juridiques et Economiques ; Volume 08 ;Numéro 01 Année 2019.
- 3- CHRIST KÉVIN BAZIÉ ; La relation entre l'assurance -chomage et le chomage(HÉTÉROGÉNÉITÉ ET VARIATION DANS LE TEMPS) ; Mémoire exigence