



جامعة غرداية



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في توفير فرص عمل للشباب
- دراسة حالة وكالة غرداية -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية

تخصص: تنظيم سياسي وإداري

إشراف الأستاذة:

د. طواهرية أحلام

إعداد الطالب:

تاغدة عبد العزيز

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	اللقب والاسم
رئيسا	جامعة غرداية	د. حكيم سمير
مشرفا ومقرا	جامعة غرداية	د. طواهرية أحلام
مناقشا	جامعة غرداية	د. خير الناس حمزة

السنة الجامعية 2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية UN.47.01



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

شهادة تصحيح المذكرة

يشهد الأستاذ د. حكيم سمير بصفته (رئيسا أو مناقشا) في لجنة المناقشة

لمذكرة الماستر للطالبة (ة) : تاغده عبد العزيز رقم التسجيل : 2300940861

ميدان الحقوق والعلوم السياسية - شعبة العلوم السياسية التخصص : تنظيم سياسي وإداري

الموسم الجامعي 2023/2024

أن المذكرة المعنونة بـ

دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية العقار والتنمية في توفير
فرص عمل للشباب - دراسة حالة وكالة غرداية

تم تصحيحها من طرف الطالب وهي صالحة للإيداع.

إمضاء الاستاذ المكلف بمتابعة التصحيح (رئيس اللجنة أو الممتحن)

: رئيس اللجنة د. حكيم سمير . . . غرداية في . 10/07/2024

رئيس القسم

ملاحظة تودع هذه الوثيقة على مستوى القسم

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى والديّ العزيزين اللذان علّمانني:

حبّ العمل والجدّ والاجتهاد والمثابرة والإتقان.

إلى كل عمّالٍ خدّامٍ مكافحٍ يؤمن بأنّ العملَ واجبٌ وشرفٌ

إلى كل من يأكل من عرق جبينه

إلى كل من يمقت الكسل والبطالة والخمول

إلى كل من يُعمّر في الأرض ويخدم دينه ووطنه

شكر وعرهان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم

﴿ من لا يشكر الناس لا يشكر الله ﴾

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، أشكر الله تعالى في المقام الأول فله الحمد والشكر على فضله وتوفيقه وتيسيره لإنهاء هذا العمل رغم ضيق الوقت وضغط العمل وثقل المسؤولية الاجتماعية والوظيفية، فالحمد لله أولاً وآخراً.

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم في إخراج هذا العمل

وأخص بالذكر الأستاذة الفاضلة الدكتورة طاهرة أحلام على قبولها الإشراف على المذكرة وعلى كل ما قدمته من توجيه ونصح وتصويب، كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بمراجعة العمل وتصويبه.

كما أشكر كل أساتذتي الذين تتلمذت على أيديهم في مرحلة الابتدائي والمتوسط والثانوي والجامعي في كلية العلوم السياسية والإعلام بالجزائر العاصمة، وفي قسم العلوم السياسية بجامعة غرداية في مرحلة الماستر، وكذا إدارة قسم العلوم السياسية وكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة غرداية.

والشكر أيضاً للسيد المدير العام لمدرسة الريادة بغرداية على موافقته لنا بمزاولة التكوين في مرحلة الماستر خلال هذا الموسم الدراسي 2024/2023 بالموازاة مع مسؤولياتنا الإدارية داخل المدرسة. والشكر موصول للسيد مدير الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية وإطارات الوكالة على مساعدتهم في إجراء الدراسة الميدانية والحصول على المعلومات والإحصاءات المطلوبة.

كل الشكر والتقدير لعائلتي الكريمة على دعمهم ومأزرتهم.

والشكر أيضاً لكل من ساند ووجه ودعم ونصح ورافق من زملائي الطلبة والموظفين والأصدقاء.

وللجميع نقول: تقبل الله جهودكم وجعلكم سببا في إضافة علم يُنتفع به.

الملخص

يعتبر العمل ذا أهمية بالغة للإنسان، لذا تسعى الدول إلى وضع استراتيجيات اقتصادية واجتماعية لتوفير مناصب العمل ولمواجهة البطالة وتأثيراتها السلبية على أمنها واستقرارها. وبالنسبة للجزائر فيعتبر توجيهها في محاربة البطالة واستحداث مناصب العمل مرتبط بفترة التوجه نحو الاقتصاد الحر من خلال خصخصة الشركات والمصانع وتسريح آلاف العمال نتيجة تراجع أسعار البترول، ما دفع بالدولة مجددا إلى التفكير في استراتيجيات جديدة خارج قطاع الوظيف العمومي، وذلك من خلال استحداث أجهزة دعم لتمويل المشاريع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمحرك للاقتصاد الوطني من جهة، ولمواجهة معضلة البطالة من جهة أخرى، فظهرت العديد من الوكالات في هذا الإطار ومن بينها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والتي كانت سابقا تحت مسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. حيث نهدف من خلال دراستنا إلى التعرف على مختلف أجهزة الدعم القديمة والحديثة التي تساهم في توفير مناصب عمل للشباب مع تسليط الضوء على الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وتقييم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية على مستوى المشاريع المدعمة والقطاعات التي مستها وعدد المناصب التي وفرتها وكذا مجمل الإشكالات التي تعاني منها.

الكلمات المفتاحية: الشغل - البطالة - الجزائر - غرداية - الوكالة - الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

Abstract

Work is of paramount importance to humans. Therefore, countries strive to develop economic and social strategies to provide jobs and combat unemployment and its negative effects on their security and stability. In the case of Algeria, the approach to combating unemployment and creating jobs is linked to the period of transition to a free market economy through the privatization of companies and factories and the layoff of thousands of workers due to the decline in oil prices. This has prompted the government to reconsider new strategies outside the public sector, by establishing support mechanisms to finance small and medium-sized enterprises and institutions as a driving force for the national economy on the one hand, and to address the unemployment dilemma on the other hand. In this context, many agencies have emerged, including the National Entrepreneurship Support and Development Agency, which was previously known as the National Agency for Support of Youth Employment. The study aims to identify the various old and new support mechanisms that contribute to providing jobs for young people, with a focus on the National Agency for Support and Development of Entrepreneurship. It also aims to evaluate the National Agency for Support and Development of Entrepreneurship in Ghardaia in terms of the supported projects, the sectors it has targeted, the number of jobs it has created, and the various problems it faces.

Keywords:

Work - Employment - Algeria - Ghardaia - Agency - National Agency for Attracting Enterprises.

مقدمة

تمهيد:

يعتبر العمل وسيلة لكسب الثروة وضماناً لما يسد رمق العيش فهو حق وواجب، كما تعتبر فتوة الشباب وقوته سلاح ذو حدين وجب استثمارها في ما يعود بالنفع عليه، لذلك تسعى معظم الدول إلى وضع استراتيجيات وخطط لتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب العمل في ظل الارتفاع الكبير لطالبي العمل وتعدد مظاهر الحضارة المادية التي تتطلب التنوع الاقتصادي، ولأن ظاهرة البطالة تعتبر من أكبر المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها دول العالم على اختلاف درجة تقدمها، وهي إحدى التحديات التي تواجهها، وتلقى اهتمام الخبراء وصناع القرار وذلك لما لها من أثر كبير على تطور ورفاه المجتمعات واستقرار الدول.

وتعتبر الجزائر دولة من الدول التي عرفت السياسة الاقتصادية فيها تحولات عميقة بداية من سنوات التسعينات والتي أفرزت تغييرات هامة خاصة في هيكل الاقتصاد الوطني، مما سمح بإعادة الاعتبار للمؤسسات الخاصة، والاعتراف بالدور الهام الذي يمكن أن تلعبه في التنمية الاقتصادية، خاصة بعد ظهور الأزمة الاقتصادية بسبب ضعف جهاز الإنتاج، الذي كان يعتمد على مؤسسات لا يمكن التوسع فيها، وذلك لأنها تتطلب أموالاً ضخمة لا يمكن توفيرها أمام مشكلة المديونية، في ظل إفلاس العديد من المؤسسات العمومية، مما أدى إلى حل العديد منها وخصخصتها، وزاد في تفاقم ظاهرة البطالة وبلوغها مستويات خطيرة من التطور الذي أدى إلى نتائج سلبية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، ما دفع بالجزائر إلى اتخاذ تدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها، وتمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هيكل متخصص لتنفيذه والتي تعتمد بالأساس على المرفق العمومي لترقية التشغيل، وقد تمثلت هذه المرافق في كل من: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) كمسير لسوق الشغل، وفي أجهزة الدعم والمرافقة حيث تم استحداث مرافق عدة عبر مرور السنوات ومنها: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات (ANADE) سنة 1996، والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) سنة 2001، وكذلك الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) سنة 2004، ودار المقاولات سنة 2007، وغيرها من الصناديق والوكالات، وفي منحى آخر اتخذته الحكومة الجزائرية في سياسة التشغيل فبدل اعتماد السياسة القائمة على الصناعات والمؤسسات الكبيرة، أولت في توجيهها الجديد أهمية كبيرة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أي المؤسسة التي يسهل تمويلها، وفي هذا السياق أنشأت الدولة سنة 1994م وزارة مكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات

التقليدية، وصاحبها إصدار العديد من القوانين وإنشاء مجموعة من الهياكل تهتم خصيصا بتهيئة المحيط الملائم والظروف المواتية لتنمية هذه المؤسسات، ومن أهم هذه الهياكل التي تعزز بها هذا المسعى إنشاء " الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب " والتي تغير اسمها في سنة 2020م إلى " الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية " التي تهدف إلى تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة خاصة.

1- أسباب اختيار الموضوع: تنقسم أسباب اختيار الموضوع إلى:

➤ الأسباب الذاتية: وتتمثل في:

- رغبة الباحث في أن يكون له إسهام في صورة بحث علمي في موضوع توفير فرص العمل على مستوى ولاية غرداية، من خلال ربطه بمرفق مهم هو الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، والتي يتجه لها الكثير من أصحاب المشاريع الذين يرغبون في تجسيدها وبيحثون عن دعم الدولة، ويسعون لفتح مناصب عمل لشباب آخرين.

- رغبة الباحث في تحديث معلوماته حول الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ بعد تحولها إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE، وهذا بعد أن استفاد الباحث من امتيازات الوكالة في إطار عضويته في مشروع مؤسسة مصغرة سنة 2008م.

➤ الأسباب الموضوعية: وتتمثل فيما يلي:

- تعتبر سياسة التشغيل جزءا من السياسة العامة للدولة، وبما أن علم السياسة هو علم الدولة كما يرى بعض المفكرين والمختصين ومنه يبرز السبب الموضوعي لاختيار الموضوع، وهو معالجة الموضوع من الزاوية السياسية بالرغم من أن استحداث مؤسسات اقتصادية يدخل في الجانب الاقتصادي.

- موضوع سياسة التشغيل في الجزائر يحتاج للعديد من الدراسات المعمقة والمفصلة، في تخصص العلوم السياسية سواء على المستوى الوطني أو على مستوى قسم العلوم السياسية بجامعة غرداية لتتبع واقع استراتيجيات الدولة ومقارنتها بوضع الشباب الباحث عن فرص العمل.

- إن ظاهرة البطالة من خلال الأرقام المسجلة باتت تهدد كيان المجتمع والدولة على حد سواء، لما لها من آثار اجتماعية كالانحراف والاتجاه للاقتصاد غير الرسمي، وهذا مبرر للتطرق للموضوع بأساليب وطرق بحث علمية بغية الوقوف على مكن الخطر.

(2) - أهمية الموضوع: يكتسب موضوع الدراسة أهميته من خلال ما يلي:

- يحلل الجزء النظري للدراسة استراتيجية الدولة الجزائرية في مجال التشغيل من خلال التطرق للمؤسسات والبرامج التي استحدثتها الدولة للتقليل من ظاهرة البطالة.
- تتطرق الدراسة لتحليل ظاهرة البطالة في الجزائر من خلال أسبابها وتطورها تاريخيا.
- يحلل الجزء التطبيقي للدراسة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في ولاية غرداية على مستوى الجانب الهيكلي للوكالة، وكذا جانب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تم إنشاؤها عن طريقها.
- تعالج الدراسة استراتيجية الدولة الجزائرية في مجال التشغيل من خلال توفير مناصب عمل في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
- يعتبر العمل إضافة جديدة لمكتبة قسم العلوم السياسية بجامعة غرداية لما يحويه من معلومات حول السياسة التشغيلية في الجزائر ووضع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في ولاية غرداية والتي تعد امتدادا للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

(3) - الهدف من دراسة الموضوع: نهدف من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى:

- التعرف على مختلف أجهزة الدعم القديمة والحديثة التي تساهم في توفير مناصب عمل للشباب مع تسليط الضوء على الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.
- إبراز سياسات التشغيل في الجزائر من خلال المرافق العمومية المستحدثة لتنفيذ هذه السياسات.
- إظهار مدى تماشي سياسات التشغيل المنتهجة مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي للجزائر من خلال مدى مساهمة مرافق التشغيل في توفير فرص العمل.
- تقييم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية على مستوى المشاريع المدعمة والقطاعات التي مستها وعدد المناصب التي وفرتها وكذا مجمل الإشكالات التي تعاني منها.

(4) - الإشكاليات:

شهدت الجزائر تحولات اقتصادية واجتماعية جعلتها تدرك أهمية النمو الاقتصادي وحساسية الاستقرار الاجتماعي والسياسي، مما دفع بها إلى وضع آليات لفتح مناصب العمل ودعم النمو الاقتصادي، واستحداث أجهزة لدعم برامج التشغيل الخاصة، ومن بينها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية

المقاولاتية وذلك في سنة 2020م، والتي كانت امتدادا للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ومن هنا تبرز معالم إشكاليتنا التالية:

إلى أي مدى ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في توفير فرص عمل للشباب ؟

(5)- الفرضيات: للإجابة على الإشكالية تم صياغة الفرضيات التالية:

- ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في توفير فرص عمل للشباب، من خلال عدد المشاريع المدعمة في قطاعات مختلفة.
- ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في توفير فرص عمل للشباب من خلال عدد مناصب العمل المفتوحة للمستفيدين ولغيرهم من خلال المؤسسات المتوسطة والصغيرة على مستوى ولاية غرداية.

(6)- التساؤلات الرئيسية: للإجابة على الإشكالية والفرضيات المطروحة تم صياغة

التساؤلات التالية:

- ماذا نقصد بالشغل ؟
- فيما تتمثل الأجهزة والمؤسسات التي اعتمدها الجزائر ضمن سياسة توفير فرص العمل للشباب ؟
- ما هي مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في مجال استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟
- ما هي التحديات التي تواجه الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية حتى تستطيع تحقيق أهدافها العامة ؟
- هل يعتبر قرار تغيير تسمية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بعد 23 سنة من وجودها إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية قرارا صائبا في جانبه المتعلق باستحداث فرص العمل ودعم المؤسسات الصغيرة أم أنه يحتاج لمراجعته ودعمه بقرارات أخرى.

(7)- مجال الدراسة: لكل دراسة نطاق زمني ومكاني حيث يتمثل المجال الزمني

والمكاني لدراستنا فيما يلي:

(أ) - **الحدود الزمانية:** تمتد حدود دراستنا الزمانية من سنة 1998 م تاريخ إنشاء فرع غرداية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية إلى غاية سنة 2023، وهذا للوقوف على أهم المستجدات والتطورات التي عرفها الفرع خصوصا على مستوى دعم المشاريع لتوفير فرص عمل للشباب بالولاية.

(ب) - **الحدود المكانية:** تختص الدراسة بتسليط الضوء على سياسة توفير فرص عمل للشباب في الجزائر بشكل عام، وتتعمق أكثر في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية، ومجمل مساهمتها في مجال توفير فرص العمل محليا عن طريق دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

(8) - **المناهج والاقترابات:** تتمثل المناهج والاقترابات المعتمدة في الآتي:

(أ) - **المناهج:**

✓ **المنهج الوصفي التحليلي:** يستخدم هذا المنهج في وصف الظاهرة المراد دراستها ثم تحليلها، إذ يقوم الباحث بتحليل تلك الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها، ويتعدى البحث الوصفي مجرد الوصف إلى تحليل البيانات واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة والمغزى بالنسبة لمشكلة البحث. أما عن دوره في البحث، فهو يمكن الباحث من وصف معطيات الدراسة، ثم تناولها بالتحليل والنقد والتصويب. الأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفه وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى،¹ وقد تم استخدامه في الفصل الأول من الدراسة في وصف وتحليل استراتيجية التشغيل في الجزائر من خلال وصف وتحليل المؤسسات والبرامج بالإضافة إلى استخدامه في المبحث الأول ضمن الفصل الثاني من خلال لمحة عامة عن وكالة دعم وتنمية المقاولاتية في الجزائر.

المنهج الإحصائي: والذي تم استخدامه في المبحث الثاني ضمن الفصل الثاني من الدراسة، من خلال قراءة وتحليل الإحصائيات الخاصة بعدد البطالين والعاملين في ولاية غرداية، وكذا جل المشاريع الممولة وعدد المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

(ب) - **الاقترابات:** تم استخدام الاقترابات التالية:

¹ ذوقان، عبيدات، وآخرون. البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط 09، دار الفكر، الأردن، 2005، ص 191.

-**الاقتراب المؤسسي:** وذلك من خلال تحليل الهيكل التنظيمي لوكالة دعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية من خلال التطرق للمصالح والموظفين، وهذا ضمن المبحث الثاني في الفصل الثاني.

-**الاقتراب القانوني:** وتم استخدامه في المبحث الثاني ضمن الفصل الأول من خلال تحليل العديد من المراسيم التنفيذية والقوانين الخاصة بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها:
* المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم: 52، السنة 33، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996.
* المرسوم التنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 06 ربيع الثاني عام 1442 الموافق لـ 22 نوفمبر سنة 2020، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق لـ 08 سبتمبر سنة 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها، الجريدة الرسمية رقم 70، الصادرة في 25 نوفمبر 2020.

9- الدراسات السابقة: حيث تم الاستفادة من الدراسات التالية:

- الدراسة الأولى للباحث بهلول عبد القادر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية تخصص تنظيم سياسي وإداري تحت عنوان " دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر خلال الفترة 1998-2019، دراسة حالة وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية" حيث تناولت الدراسة السياسة التي انتهجتها الجزائر في ملف التشغيل عموما من استحداث أجهزة الدعم والمرافقة والتمويل. وقد استفدنا منها الإطار المفاهيمي لملف التشغيل عموما وفي الجزائر خصوصا وكذا الكرونولوجيا التي مرت بها الجزائر في مجال التشغيل مع تركيز الدراسة على الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب. وأضفنا عليها ما طرأ على الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب من تغيرات شملت التسمية ومؤشرات تمويل المشاريع بعد سنة 2020.

- الدراسة الثانية للباحث زعيط محمد، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة العلوم الاقتصادية، تخصص العلوم الاقتصادية وتسيير المؤسسات تحت عنوان " دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية - وكالة غرداية- " موسم 2020/2021، حيث تناولت الدراسة مساهمة الإجراءات والتدابير وكذا البرامج والآليات التي تبنتها الحكومة الجزائرية في إطار سياساتها

التشغيلية في ضبط سوق العمل واستحداث أجهزة دعم وتنمية المشاريع والمؤسسات الاقتصادية خاصة الصغيرة والمتوسطة، وقد استفدنا من المعلومات المقدمة على المستوى النظري من أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنميتها، وتوجه الجزائر والعالم عموماً إلى تطوير ونشر الفكر المقاولاتي، والإحصاءات التي قدمتها بخصوص الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، وأضفنا عليها تحليل وتقييم مرفق الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وما طرأ عليها من تغيرات شملت التسمية ومؤشرات تمويل المشاريع بعد سنة 2020.

10) - طرق جمع المعلومات: في الجانب النظري لهذه الدراسة تم الاستعانة بالكتب، المذكرات الأكاديمية، المجالات، بالإضافة إلى بعض المواقع الإلكترونية. وتم استعمال أسلوب: * **الملاحظة:** وهي المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل الملاحظات عنها، والاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات.

* **المقابلة:** عبارة عن أسئلة محددة للحصول على إجابات دقيقة، وهي تختلف عن الاستبيان من خلال تحاور الباحث مع الشخص الذي يجري معه المقابلة وتم الاعتماد عليها في الجانب التطبيقي للحصول على المعلومات اللازمة من المصدر لإثراء هذه الدراسة.

11) صعوبات الدراسة: أثناء قيامنا بهذا العمل واجهتنا بعض الصعوبات المتمثلة في:

- صعوبة الحصول على معلومات دقيقة عن المرحلة الانتقالية التي تشهدها الوكالة من سنة 2020 إلى غاية اليوم أي سنة 2024 وما تشهدها من تغيرات على مستوى هيكل الوكالة وتمويل المشاريع.
- إشكالية الحصول على أي معلومة دقيقة من الوكالة خاصة بوضعية المشاريع المتعثرة وكيفية التعامل معها من طرف الوكالة، والتي تعد مهمة بالنسبة للبحث.
- ندرة الكتب التي تناولت موضوع الدراسة حيث انحصرت أغلب المراجع في المذكرات الجامعية والمقالات والتصريحات.
- عامل الزمن لم يكن في صالحنا لإضافة الأكثر مما تم تقديمه من معلومات.

12) - خطة الدراسة التفصيلية: للإجابة على الإشكالية والفرضيات المطروحة تم صياغة خطة مكونة من فصلين حيث تناولنا في الفصل الأول استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج) والذي تضمن مبحثين، الأول بعنوان: لمحة عامة عن الشغل، والمبحث الثاني

بعنوان استراتيجية الدولة الجزائرية في توفير فرص العمل، وجاء الفصل الثاني تحت عنوان: دراسة تحليلية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بقرداية على مستوى توفير فرص عمل للشباب، والذي تضمن ثلاث مباحث، الأول بعنوان: لمحة عامة عن الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في الجزائر، أما المبحث الثاني فوسم بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية قرداية ومساهمتها في توفير فرص العمل، وشمل المبحث الثالث تقييم دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية قرداية في مجال توفير فرص العمل وأخيرا خاتمة للدراسة.

الفصل الأول:

استراتيجية التشغيل في الجزائر

(دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

مقدمة الفصل الأول:

يعد موضوع الشغل وتوفير مناصب العمل وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المواضيع الهامة التي تولي لها الدول الاهتمام الواسع سواء النامية منها أو المتقدمة على حد سواء، لما في ذلك من تأثير فعال على التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق للأمن والاستقرار الداخلي بالدولة. ولذلك تضع كل دولة سياستها الخاصة في مجال التشغيل وتوفير فرص العمل والتي ترتبط بنموذجها الاقتصادي والسياسي الذي تتبناه، ويعتبر هذا الفصل كمقدمة لدراستنا لموضوع دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية كجهاز يساهم في توفير مناصب العمل، حيث تطرقنا بداية إلى تبيان مفهوم الشغل ومبادئه وما يرتبط به من مفاهيم لها علاقة وطيدة به. ثم تطرقنا إلى ظاهرة البطالة في الجزائر، إذ أن السعي إلى توفير مناصب العمل مبتغاه الأول للتقليل من نسب البطالة، ومنه تم التطرق إلى تبيان سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترات الزمانية التي مرت بها الجزائر وما شهدته من تقلبات وتطورات في الأنظمة السياسية والاقتصادية، متأثرة بما يحدث في البيئة الخارجية العالمية عموما وصولا إلى جهود الدولة الجزائرية في استحداث أجهزة لدعم ومرافقة وتمويل المشاريع الاقتصادية، وذلك من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: لمحة عامة عن الشغل.

المبحث الثاني: استراتيجية الدولة الجزائرية في توفير فرص العمل.

المبحث الأول: لمحة عامة عن الشغل

المطلب الأول: تعريف الشغل

تختار الهيئة المستخدمة من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال، بل إنها تتأرجح بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد، كذلك فإنه وفي نفس الوقت الذي يضع فيه النظام المغلق قيود الإدارة عند التوظيف فإن النظام المفتوح يغفل هذه القيود لصالح الإطلاق في تولية المناصب. للتشغيل مفهومان، مفهوم تقليدي وآخر حديث.¹

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

➤ **أما المفهوم الحديث للتشغيل** فيرى أن: التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل، ويعطي له حق المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون. ومنه: نستنتج أن مفهوم التشغيل تطور من كونه مجرد أنشطة اقتصادية يقوم بها العمال إلى الاستمرارية و حقوق أخرى مثل التمثيل والتكوين والتدريب والتقاعد التي أصبح يكفلها القانون.

¹ عبد القادر بملول، " دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر خلال الفترة 1998-2019، دراسة حالة وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية تخصص تنظيم سياسي وإداري، (جامعة غرداية: كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية)، 2021/2020، ص 24.

المطلب الثاني: المبادئ العامة للشغل

يعتبر الشغل من العمليات المتأثرة والمؤثرة في الظروف السياسية والاقتصادية لأي دولة، حيث تخضع عملية التشغيل بشكل عام إلى مجموعة من الضوابط والأحكام القانونية التي كانت من إفرزات التحول الديمقراطي على الخريطة الدولية والمجتمعات المعاصرة التي باتت تنتهج مبادئ عامة وشاملة تشترك فيها جميع النظم، ومن بين هذه الأسس والمبادئ نذكر أهم مبدئين وهما:

- (1)- مبدأ المساواة: وهو مبدأ يظهر تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين أو المعتقد والرأي... الخ
- (2)- مبدأ الجدارة: حيث يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانات علمية، مهنية وبدنية معينة، ويظهر تطبيقها هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه. وعلى أي حال فإننا نجد بعض التباين والتفاوت من حيث تطبيق هذين المبدئين، كما نجد بعض الخصوصية التي تختلف تبعا لاختلاف النظم الاقتصادية، فالدول التي تتبنى النهج الرأسمالي والتي عرفت مبدأ الحرية في العمل تعترف بحرية الفرد في ممارسة العمل وكذا حرّيته في اختيار العمل الذي يناسبه، مما يعد تعبيراً وتجسيدا لفكرة الليبرالية، غير أن مبدأ ضرورة إيجاد نوع من التوازن بين العرض والطلب فرضت على هذه الدول التدخل ولو نسبيا من أجل الحفاظ على هذا التوازن. في حين نجد أن الدول ذات التوجه الاشتراكي قد فرضت نفسها في سوق العمل تجسيدا لفكرة أو مبدأ الحق في العمل لكل مواطن، ووضعت على عاتقها مسؤولية توفير العمل، كما جعلت منه حقا وواجبا، مما يعني أنها تجاوزت البعد الاقتصادي لفكرة العمل أو التشغيل وأعطته بعدا اجتماعيا.¹

¹ عبد القادر، بملول. مرجع سبق ذكره، ص 25.

المطلب الثالث: المفاهيم المرادفة والمرتبطة بالشغل

يرتبط مفهوم الشغل ببعض المفاهيم الأخرى والتي تؤسس بعد ذلك أسس واستراتيجيات تختلف من دولة لأخرى وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الجزء.

أولاً : البطالة

قد يبدو للوهلة الأولى أن تعريف العاطل بأنه الشخص الذي لا يعمل هو التعريف الصحيح والكافي ولكن الحقيقة هو أن التعريف غير كاف وغير دقيق، فليس كل من لا يعمل يعتبر عاطلاً، كما أنه ليس كل من يبحث عن عمل يعتبر أيضاً عاطلاً. فعند إعداد الإحصاءات الرسمية عن البطالة لا بد أن يجتمع شرطان أساسيان:

- أن يكون الشخص قادراً على العمل وبالتالي يخرج عن دائرة العاطلين كل من العجائز والمرضى.

- أن يبحث الشخص عن فرصة للعمل وبالتالي يخرج بذلك من دائرة العاطلين كل من الطلبة في

المدارس والمعاهد والجامعات ممن هم في سن العمل، ولكنهم لا يبحثون عنه.

كما يخرج أيضاً بمقتضى هذا الشرط الأفراد القادرون على العمل ولكنهم لا يبحثون عنه لأنهم أحبطوا تماماً نتيجة لفشلهم السابق في الحصول على عمل.

وكذلك يخرج من دائرة العاطلين أولئك الذين لا يبحثون عن عمل نتيجة لكونهم على درجة عالية من

الثراء تجعلهم في غنى عن العمل.¹

وتساعد البطالة على زيادة حالة ما يسمى بالتشردم الاجتماعي، وتؤدي حالة المتعطل عن العمل بحالة

من الإحباط الشديد المزمن وحالة من عدم الثقة بالنفس وخاصة لدى الشباب من حملة الشهادات

التكوينية والجامعية، مما يدفعهم هذا الشعور إلى التفكير جدياً بالانتقام من المجتمع الذي يرفض منحهم

فرصة العيش الكريم، وتحسين أوضاعهم الاجتماعية، وتحقيق ذواتهم وتجسيد طموحاتهم من خلال

تحصنهم بالعمل وأيضاً يدفعهم هذا الشعور إلى التفكير جدياً بالهجرة إلى مجتمعات أخرى.²

¹ عاطف عبد الفتاح، عجوة. البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985، ص 20.

² أحمد، خليلي. هاشمي، بريقل. (د.س)، " واقع البطالة وآثارها على الفرد والمجتمع " ورقة مقدمة في الملتقى الدولي حول: " استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة "، المنظم من طرف: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير جامعة المسيلة، الجزائر، د.ت، ص 08.

ثانيا: العمل

هو الجهد العقلي أو العضلي، أو هما معا، الذي يبذله الإنسان في وقت معين لغرض الحصول على شيء مرغوب فيه. وكفاية العمال ونشاطهم يتفاوتان تبعا لنوع العمل الموكول إليهم.¹ و العمل في اللغة مصدر، جمعه أعمال وهي ما يتولّى عليه العامل، أعمال البلد: ما يكون تحت حكمها. والعامل كل من يعمل بيده، أو من يتولى أمور رجل في ماله وملكه وعمله. والمعمل جمعه معامل موضع العمل: بناية تصنع فيها الأقمشة والأمتعة والآلات ونحوها.²

ثالثا: سياسة التشغيل

(1)-تعريف سياسة التشغيل: تتكون سياسة التشغيل من كلمتين هما:

- سياسة: وهي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية وكذا التدابير التنظيمية.
- التشغيل: والذي يعني كافة المجهودات الفكرية أو الجسدية التي يبذلها الإنسان لقاء أجر معين. هذا وقد تعددت تعاريف سياسة التشغيل وذلك على النحو التالي:
- تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل: على أنها " مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان ، وكذا تكيف اليد العاملة مع احتياجات الإنسان."
- في حين عرفها المكتب الدولي للعمل على أنها: " رؤية وإطار متفق عليه و متناسق، يربط جميع التدخلات في جانب التشغيل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فهي تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية للشغل في بلد معين"

وعليه يمكن إعطاء تعريف شامل لسياسة التشغيل على أنها:³

" مجمل الإجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الدولة بمختلف أجهزتها وذلك بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل من أجل تنظيمه وضبط معايير أدائه، لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه

¹ عبد العزيز، مهنا. البطالة والعمالة الكاملة، ط 02، دار النيل للطباعة، القاهرة، 1950، ص 08.

² المنجد في اللغة والأعلام، ط 41، دار المشرق، بيروت، 2005، ص 530.

³ فاطمة، بوسالم ونضال، يدروج. سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة، مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد 02، 2017، ص 10.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

وهذا بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل، وتنمية فرص العمل بصفة متناصفة كما وكيفا مع مختلف المناطق والقطاعات الاقتصادية".

(2) - أنواع سياسات التشغيل: هناك عدة أنواع لسياسة التشغيل، لكن الشائع منها نوعان وهما:

(أ) - سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية): وهي عبارة عن كل الإجراءات والتدابير التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، أو على إيجاد مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تراعي حاجيات الاقتصاد.

(ب) - سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية): تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، وهي تسعى للتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل، وذلك من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو المحاولة للحد من الفئة النشطة.

(3) - أهداف سياسة التشغيل: تهدف سياسة التشغيل عموما إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها: - توفير فرص العمل، وذلك من خلال القيام بعملية التخطيط قصد تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة.

- تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها، مع تنظيم أساليب وأوقات إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة.

- استحداث مناصب عمل أكثر إنتاجية، بما يسمح بالاستخدام الكفاء لقدرات العمال، مما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني وكذا الرفع من مستوى المعيشة.

- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.

- تنظيم علاقات العمل من خلال الأطر القانونية والتشريعية، التي تحددها قوانين العمل لكل دولة.

رابعا: السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل واستحداث مناصب العمل: من أهمها: ¹

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

(أ) - سياسة تحسين مناخ الاستثمار: وذلك من خلال استخدام أدوات السياسة المالية والنقدية قصد

¹ فاطمة، بوسالم ونضال، يدروج. مرجع سبق ذكره، ص 11.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

تحقيق الاستقرار في سعر الصرف، خفض سعر الفائدة، وكذا التحكم في الإنفاق الحكومي ومعدلات التضخم، وكل ذلك من شأنه أن يوفر مناخا مناسباً للاستثمار، كما تعتمد أيضا هذه السياسة على منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وكذا تشجيع دور القطاع الخاص من خلال عمليات الخصخصة.

(ب) - سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة: والتي تعتمد على تقديم المساعدات المالية والفنية وكذا الاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها مؤسسات ناشئة غير قادرة على المنافسة، وذلك انطلاقاً من كون هذه المؤسسات تعد آلية من الآليات المساهمة ويقدر كبير في فتح مناصب شغل وبالتالي امتصاص البطالة.

(ج) - برنامج التشغيل في قطاع الخدمات: يتمثل في تصميم وإقامة برامج للبطالين في قطاع الخدمات، وذلك في إطار ما يسمى ببرامج العمل الجماعي.

(2) - سياسة تحسين كفاءة جانب العرض: تستخدم هذه السياسة في الحالة التي لا تتوافق فيها

خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل، وتعتمد هذه السياسة على:

(أ) - سياسة التدريب: والتي تعتبر كسياسات لتأهيل اليد العاملة، وبالتالي تحسين كفاءة العرض في سوق العمل ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق لخصائص العاطلين عن العمل، وكذا التتبع المستمر لتطورات سوق العمل.

(ب) - سياسة التعليم: تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين وتطوير المهارات وقدرات اليد العاملة، ومن ثم فإن تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملاً أساسياً وفاعلاً في تقليص البطالة.

(3) - سياسة تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات سوق العمل: تهدف هذه السياسة إلى توفير توافق بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، أي بين الوظائف الشاغرة والباحثين عن العمل، وذلك من خلال إقامة هيئات مؤسسية مسؤولة على القيام بدور الوسيط في عملية التوظيف، مع إقامة معارض تساعد على التقاء وتقريب الباحثين والعرضيين للعمل.

(4) - سياسة تقديم إعانات مالية للعاطلين عن العمل ولأصحاب العمل والشركات: تقوم هذه السياسة المالية على تقديم منح للبطالين أثناء فترة تعطلهم عن العمل، وذلك إلى غاية اندماجهم في سوق العمل، بالإضافة إلى تقديم إعانات مالية للشركات لتحفيزهم وتشجيعهم على تدريب العمال وتشغيل البطالين.

(5) - سياسة سوق العمل النشطة: تهدف برامج سياسة سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

المعروضة في سوق العمل، وكذا تحقيق الموازنة بين العمالة المعروضة والوظائف الشاغرة.

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

(7) - سياسة الاستقرار الوظيفي: من أهم أسباب عدم الاستقرار الوظيفي التوسع في الاعتماد على عقود العمل المؤقتة، ومن ثم فإن تحقيق الاستقرار في عقود العمل يتطلب تقديم مساعدات وتحفيزات تدفع أصحاب العمل إلى الإنقاص من استخدام العقود المؤقتة، كمنح تخفيض في نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.¹

خامساً: المنصب

تعريف المنصب: مَنْصِب (مفرد): ج مناصِبٌ ، وهو اسم مكان من نصَبَ/ نصَبَ على: مكان النَّصَب "مَنْصِب الخيام- هنا مَنْصِبُ الفَحَّ".

ويعني: وظيفة، ما يتولاه الشخص من عمل، "مَنْصِب القضاء- تنازل عن منصبه- شغل منصباً هاماً" بحكم منصبه: باعتبار وظيفته التي يشغلها ومهامه التي يتولاها.

ومنه: علوٌ ورفعة، مكانة الفرد في المجتمع أو في الجماعة "هو من أرياب المناصب- ذو مَنْصِبٍ كريم، امرأة ذات منصب".²

سادساً: الوظيفة

الوظيفة جمعها وظائف ووظف، ما يعين من عمل أو طعام ورزق وغير ذلك، وبمعنى العهد والشرط، وربما استعملت بمعنى المنصب والخدمة.³

¹ فاطمة بوسالم ونضال يدروج، مرجع سابق، ص 13.

² أحمد مختار عبد الحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط 01، عالم الكتب، 2008.

³ المنجد في اللغة والأعلام، مرجع سبق ذكره، ص 907.

المبحث الثاني: استراتيجية الدولة الجزائرية في توفير فرص العمل

المطلب الأول: ظاهرة البطالة في الجزائر (التعريف-المخاطر-تطور النسب)

إن التعريف الشائع للبطالة الذي اقترحه منظمة العمل الدولية، والذي نص على أن " العاطل هو كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى " ¹ ومن ثم فالزاهد عن العمل لا يعد عاطلا ولا يواجه بالتالي مشكلة اقتصادية، ومن أمثلة الزاهدين في العمل ربة البيت، فهي تتفرغ كلية لأعمال المنزل، ولا تبحث عن عمل، أما إذا كانت قادرة على العمل وتبحث عنه فهي عاطلة، ومن أمثلة الزاهدين في العمل هؤلاء الذين لديهم عقارات أو أسهم ولا يعملون وتدر عليهم دخلا لا يعرضهم لمشاكل الفقر وتبعاته، فالبطال هو أي شخص لا يؤدي أي عمل رغم حاجته له وقدرته عليه وبخثه عنه. ²

وتتعدد الأسباب التي تؤدي إلى تفشي البطالة ونقص التشغيل في أوساط الفئة النشطة خاصة عنصر الشباب بغض النظر عن مؤهلاته ومستوى تعلمه وتكوينه، وتعود ظهور مشكلة البطالة وتفاقمها في الجزائر إلى مجموعتين من الأسباب:

تتمثل الأولى في: -العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة ممثلة في: الانفجار الديمغرافي ونقص مصادر التمويل الدائمة. والثانية في: -العوامل الممكن التحكم فيها من قبل الحكومة والممثلة في: الزيادة الكبيرة في عرض خريجي مراكز التكوين، والمعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب مكافئ على هذه الفئة، مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الاقتصادية ، وهكذا ابتعدت عن عدم الملاءمة مما يحول دون توافر العرض مع الطلب، ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية التكوينية لمتطلبات السوق. ³

¹ رمزي، زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، 1998، ص 15.

² لخضر بن العيد، طاهري. ظاهرة البطالة في الجزائر وآثارها الاجتماعية على المجتمع، مجلة الحوار الفكري، المجلد 16، العدد 01، 2023.

³ فتيحة زايدي، دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإدماج البطالين، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية ورقلة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 03، 2022، ص 221.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

وقد عرفت البطالة في الجزائر تزايدا مستمرا خلال سنوات التسعينات بسبب عمليات التسريح الجماعي التي مست شريحة واسعة من العمال، حيث بلغ أعلى معدل لها من سنة 1993 بـ: 29,5% إلى سنة 1999 بـ: 29%، وهذا بسبب الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر بعد أزمة البترول سنة 1986 وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة، والذي كان من نتائجه غلق مئات المؤسسات، وتسريح آلاف العمال، وقد ساهمت الأجهزة التي استحدثتها الجزائر لتوفير فرص العمل للشباب منها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إنشاء مؤسسات مصغرة، إضافة إلى برنامج عقود إدماج الشباب الذي تم اعتماده سنة 2008 م. هذه الإجراءات الأخيرة سمحت في السنوات الأخيرة بتخفيض معدل البطالة إلى 10% خلال سبتمبر 2010 ليستمر بذلك الانخفاض في نسبتها حتى سنة 2014، وبسبب أزمة انخفاض سعر البترول سنة 2015 ارتفعت نسبة البطالة بالجزائر خلال شهر أفريل من عام 2017، لتصل إلى نسبة 12.3 % مقارنة بشهر سبتمبر 2016 عندما كانت في حدود 10.5 %.¹ ولمعرفة المزيد حول تطور نسب البطالة في الجزائر راجع الجدول أدناه.

جدول رقم (01) : تطور نسب البطالة في الجزائر خلال الفترة: 1970 - 2018

السنوات	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
البطالة %	12,8	12,8	28	26,6	26,8	26,6	27,4	28,3	22	22,6
السنوات	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
البطالة %	23,33	24,03	16,3	13,0	15,1	16,5	18	17	18	17,2
السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
البطالة %	19,2	20,2	21,3	29,5	24,36	28	28	28,2	28	29

¹ أوجختي نصيرة وعيسى نبوية، دور المقاولاتية في دعم سياسة التشغيل في الجزائر - دراسة تحليلية خلال الفترة 2000-2017 -، مجلة استراتيجيات ضمان الجودة في التعليم، المجلد 03، العدد 01، 2022، ص 64.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
البطالة %	23,7	23,7	17,3	15,6	17,7	15,3	12,3	11,8	11,3	10,2
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
البطالة %	10	10	11	9,8	9,8	11	10,5	12,3	11,7	

المصدر: أوبختي نصيرة وعيسى نبوية، مرجع سبق ذكره، ص 64

يظهر الجدول أعلاه أن أعلى نسبة بطالة عرفتها الجزائر كانت في سنة 1993م والتي بلغت 29,5% حيث تمثل هذه السنة تبعات تطبيق برامج إعادة الهيكلة والخصخصة في الجزائر مع تقاوم أزمة الإرهاب وما سببته من نزوح ريفي للمدن والبحث عن مناصب عمل فيها، وأقل نسبة شهدتها سنتي 2013 م و 2014 م والمتمثلة في 9,8% وهي تمثل سنوات جني ثمار برامج واستراتيجيات التشغيل.

وتعد البطالة آفة اجتماعية تساهم في وجود وظهور آفات اجتماعية أخرى، ومن الآفات التي تلعب البطالة دورا في ظهورها ما يلي:

(1)- **الجريمة والانحراف:** يعتبر الشعور السلبي تجاه المجتمع والرغبة في الانتقام منه من نتاج البطالة، حيث أن عدم حصول الشاب على مدخول يغطي نفقات معيشته ويسد رمقه يؤدي إلى ظهور آفات السرقة والاحتيال والتهرب والغش في المعاملات، وعكس ذلك فإن العمل يعزز روابط وأواصر الترابط والالتزام بين أفراد المجتمع ويقلص الاستعداد والدافعية نحو السلوك المنحرف وارتكاب الجرائم.

2/ **التعاطي والاتجار بالمخدرات:** من بين السلوكات الانحرافية التي تفتشت بصورة ملفتة للانتباه في المجتمع الجزائري هي ظاهرة الإدمان على تعاطي المخدرات في أوساط المراهقين والشباب خاصة البطالين منهم، حيث تعد الظروف الاقتصادية السيئة والحياة الاجتماعية غير المستقرة والقاسية التي تتولد بفعل التعطل عن العمل، عوامل تساعد على تفشي هذا النوع من السلوكيات، وهي نتيجة حتمية لعدم إشباع الحاجة المتمثلة في العمل حيث يزداد التوتر ويصبح البحث عن الطرق البديلة غير المشروعة أمرا معتادا ومألوفا لدى عدد معتبر من البطالين يجدون فيها نوعا من الإيهام باللذة والراحة يسدان بهما وقت الفراغ. ولأن المخدرات تتطلب أموالا فإنه يضطر المتعاطي بعد الإدمان للدخول في عالم الجريمة لتوفير الأموال ووفق أرقام الشرطة القضائية للأمن الوطني خلال عرض حصيلة 2019، جاءت جرائم

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

المخدرات بأكثر من 33 ألف قضية، تورط فيها أزيد من 41 ألف شخص، وعن الاتجار بالمخدرات تم تسجيل 9206 قضية مقابل 8055 خلال 2018، تورط على إثرها 15481 شخص.¹

كما أبانت الحصيلة السنوية للأمن الوطني لسنة 2021 في مجال مكافحة المخدرات عن تسجيل أكثر من 58 ألف قضية تورط فيها أزيد من 69 ألف شخص.²

(3) - **التطرف والعنف:** تعتبر البطالة أحد أسباب العنف كون أن البطال يعاني من الفراغ من جهة ومن الاحتياج من جهة أخرى، فيلجأ إلى العنف كوسيلة للسطو على الغير.

(4) - **التفكك الأسري:** تتسبب البطالة في كثير من حالات التفكك الأسري والطلاق في المجتمع، لعدم قدرة الزوج على القيام بواجباته من النفقة تجاه عائلته، وللحالة النفسية التي يكون عليها الزوج العاطل، فالبطالة تترك أثرا سيئا عند العاطلين، فتتوتر أعصابهم ويكثر معها الخصام والشجار مع أفراد عائلتهم.³

(5) - **الهجرة الخارجية:** تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية سواء بطرق شرعية أو بطرق غير شرعية (بما يسمى بالحرقاة) بحثا عن فرص عمل وفرص أحسن للعيش.⁴ حيث يجازف الشباب بأنفسهم من أجل العبور إلى أي بلد وراء البحر معتقدين أن الهجرة إلى أي دولة أوروبية هي حل لمشكلة البطالة. كما يوجد أيضا ما يسمى بهجرة الأدمغة، وهم الشباب الذين يملكون كفاءات عالية واضطروا إلى الهجرة بعد تهميشهم إما بسبب عدم توظيفهم أو بتوظيفهم خارج مجال تخصصهم، ولقد تزايدت هجرة الأدمغة في العقود الثلاثة الأخيرة لأسباب كثيرة منها عدم توفير الظروف المادية والاجتماعية التي توفر مستوى لائقا من العيش، فهجرة الكفاءات والمواهب ترتبط ارتباطا وثيقا بالظروف السائدة في المجتمع.⁵

المطلب الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر (المرتكزات - الأهداف - المحاور - التسيير)

¹ لخضر بن العيد، طاهري. مرجع سبق ذكره، ص 18.

² وكالة الأنباء الجزائرية، 10/02/2022، على الرابط: <http://news.radioalgerie.dz/ar/node/9876> تاريخ الزيارة 2024/05/25.

³ عيسى، رحيمي. وآخرون، ظاهرة البطالة: مفهومها، أسبابها وآثارها، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، العدد 00، السنة 2018، ص 218.

⁴ عيسى، رحيمي. وآخرون، نفسه، ص 219.

⁵ طاهري لخضر بن العيد، ظاهرة البطالة في الجزائر وآثارها الاجتماعية على المجتمع، مجلة الحوار الفكري، المجلد 16، العدد 01، 2023، ص 19.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

أولاً: مرتكزات سياسة التشغيل في الجزائر

تستند سياسة التشغيل في الجزائر أساساً على مخطط عمل وطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة الذي تم المصادقة عليه من قبل الحكومة في سنة 2008. ويرتكز هذا المخطط على مسعى شامل ومتناسق يأخذ بعين الاعتبار ما يلي:¹

- واقع السياق الاقتصادي والاجتماعي
- تطور الإطار الاقتصادي الكلي
- مختلف العوامل المؤثرة في التشغيل، لاسيما الاستثمارات والنمو خارج المحروقات
- مساهمة الفاعلين والشركاء في مكافحة البطالة
- ضرورة تعزيز المرفق العمومي للتشغيل من أجل تسيير سوق العمل بكفاءة
- ضرورة إرساء مسعى قطاعي مشترك لمعالجة مسألة التشغيل والبطالة

ثانياً: الأهداف الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر: وتتمثل في:

- محاربة البطالة عن طريق مقاربة اقتصادية تفضل دعم الاستثمار المنتج، المحدث لفرص العمل
- تنمية الموارد البشرية من خلال تنفيذ سياسة تكوين تلبى احتياجات سوق العمل
- تنمية روح المقاولة لاسيما عند الشباب
- تحسين وتعزيز الوساطة في سوق العمل

ثالثاً: المحاور الأساسية لسياسة التشغيل

- دعم الاستثمار بالقطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال تنفيذ التدابير الضريبية وشبه الضريبية والعقارية وتسهيل الحصول على القروض البنكية والعقارات الصناعية.

- ترقية التكوين المؤهل (لاسيما في الموقع) بغرض تحسين قابلية التشغيل للوافدين الجدد في سوق العمل وتسهيل الإدماج بعالم الشغل.

¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، متوفر على الرابط: <https://www.mtess.gov.dz/ar/>.

زيارة يوم: 2024/04/03 على 11:00

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

-تشجيع سياسة تحفيزية اتجاه المؤسسات قصد تعزيز توظيف طالبي العمل لاسيما من خلال تخفيضات هامة في اشتراكات صاحب العمل في مجال الضمان الاجتماعي، وتمديد فترات الاعفاء الضريبي وما إلى ذلك.

-ترقية تشغيل الشباب من خلال دعم روح المقاوالتية والعمل المأجور.

-تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل لاسيما عن طريق إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل، وفتح مجال الوساطة للقطاع الخاص.

-متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل.

-إنشاء ووضع أجهزة تنسيق قطاعية مشتركة على المستوى المركزي والمحلي.

رابعا: تسيير سوق الشغل

إن تسيير سوق الشغل من مهام الوكالة الوطنية للتشغيل والهيئات الخاصة المعتمدة¹

(1)- نشاط الوساطة الكلاسيكية في سوق العمل: إنَّ الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. وتتمثل مهام الوكالة في:

أ/ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

*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 دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها

*تطوير أدوات وآليات تسمح بتسمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها

ب/ جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكف بهذه الصفة، بما يأتي:

*ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم

¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، مرجع سبق ذكره.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

*القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.

*تنظيم عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.

*تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل حيث يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله، الاستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.

(2) - الأجهزة العمومية لترقية التشغيل:

جهاز المساعدة على الإدماج المهني: يهدف هذا الجهاز المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-

126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المعدل والمتمم والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق

مع المديرية الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى: ¹

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

-يوجه الجهاز إلى ثلاث (03) فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- **الفئة الأولى:** الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجو المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- **الفئة الثانية:** الشباب خريجو التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تريبا مهنيا.
- **الفئة الثالثة:** الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

1 عقود الإدماج:

يعد عقد لكل فئة من الفئات كالتالي:

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين
- عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني
- عقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، مرجع سبق ذكره.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

حيث تبرم عقود الإدماج بين:

✓ المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل)

✓ المستخدم أو الهيئة المكونة

✓ المستفيدين.

تتمثل الهيئات المستخدمة المعنية في:

- المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة.
 - المؤسسات والإدارات العمومية.
 - الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية.
 - الحرفيون المعلمون.
- تكون مدة عقود الإدماج كالاتي:
- ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية.
 - سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
 - سنة (01) واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.
 - ستة (06) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.
 - سنة (01) واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.
- وبالنسبة لعدد المستفيدين الممكن تخصيصه لكل مستخدم يكون كالتالي:¹
- يجب أن لا يتعدى عدد المستفيدين:
 - 15 % من تعداد العمال المشغلين بالنسبة لولايات الشمال والهضاب العليا.
 - 25 % من تعداد العمال المشغلين بالنسبة لولايات الجنوب.
 - كما يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث النشاطات، الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تعيين طالبي عمل مبتدئين اثنين (02) بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني أو بعقود تكوين-إدماج.

¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، مرجع سبق ذكره.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

* لا يمكن للمستخدمين الذين لم يشغلوا 25% على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة

لهم، الاستفادة من تعيينات جديدة من الشباب طالبي العمل المبتدئين في إطار هذا الجهاز.

* يمكن للمستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل تعادل أو تفوق 25% الاستفادة من تعيينات إضافية في

حدود 30% من مجموع تعداد عمالهم.

** شروط التأهيل لطالبي العمل تتمثل في:¹

• أن يكون طالب شغل جديد وذو جنسية جزائرية ويتراوح سنه بين 18 و 35 سنة.

• أن يكون حائزاً على شهادة تثبت مستواه التعليمي والتأهيلي.

• أن يكون مسجلاً كطالب عمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.

أما عن الأجور والمنح فتكون كالتالي:

1- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجره شهرية صافية تحدد كما يأتي :

• 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.

• 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.

2- يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجره شهرية صافية تقدر بـ 8.000 دج.

3- يتقاضى المستفيدون من عقود تكوين - إدماج أجره شهرية تقدر قيمتها بـ:

• 12.000 دج للشباب المدمج في إطار الورشات المختلفة المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات.

• يتضمن أجر منصب العمل المشغول مساهمة الدولة المقدر بـ 6.000 دج عندما يتم تنصيبهم في

المؤسسات الاقتصادية التي من شأنها إنجاز مشاريع ذات منفعة عمومية ويدفع المستخدم فارق أجر

المنصب.

• أجره شهرية بقيمة 6.000 دج تدفع كاملة من ميزانية الدولة لمدة سنة (1) لفائدة الشباب المنصب

¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، مرجع سبق ذكره.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

لدى مؤسسات الإنتاج.

• منحة شهرية تقدر بـ 4.000 دج بالنسبة للشباب المنصب لدى الحرفيين المعلمين.

2- عقد العمل المدعم: يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ويدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة.

يتقاضى الشباب طالبو الشغل المبتدؤون الموظفون في هذا الإطار أجورا طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة. كما تساهم الدولة في أجرة المنصب لمدة ثلاث (03) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة محددة على النحو التالي:

- 12.000 دج/ للشهر بالنسبة للجامعيين.
- 10.000 دج/ للشهر بالنسبة للتقنيين السامين.
- 8.000 دج/ للشهر لفائدة خريجي التكوين المهني والنظام التربوي .
- أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج بالمؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج/ للشهر في أجرة المنصب لمدة سنة (01) واحدة غير قابلة للتجديد.¹

المطلب الثالث: مؤسسات دعم وإنشاء المشاريع في الجزائر

سعت الدولة في سبيل تشجيع الشباب ودفعهم إلى إنشاء المشاريع الاقتصادية المدرة للثروة بعيدا عن الركون وانتظار التوظيف بالإدارات العمومية إلى إنشاء واستحداث مرافق تساعد وترافق وتمول المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال عدة مرافق منها:

أولا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) :

Caisse nationale d'assurance chômage

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

¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، مرجع سبق ذكره.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

1/ التعريف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: أنشئ الصندوق سنة 1994 بموجب المرسوم

التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 م ، والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني

للتأمين على البطالة،¹ الغرض منه هو التكفل بالعمال المسرحين من مناصب عملهم لأسباب اقتصادية

يستفيدون من نظام التأمين على البطالة، والأجراء المنتمون إلى القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم

بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية، إما في إطار التقليل أو إنهاء نشاط المستخدم.* و منذ تاريخ إنشائه

سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان

الاجتماعي) تعمل على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في

القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره

عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.*

(2) تعويض البطالة: ابتداء من سنة 1994 ، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

(ص.و.ت.ب) في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة

لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

من مهام الصندوق الأولى، دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006:

- أكثر من 189.830 عاملا مسرّحا من مجموع 201.505 مسجّلا، أي بنسبة استيفاء 94 %
- يناهز عدد المستفيدين الذين تمّ توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو

بقائهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصفية 5.275 مستفيدا

• أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمّت في الفترة الممتدّة بين سنتي 1996 و 1999

التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ منحى الانتساب في التقلص.

(3) الإجراءات الاحتياطية: انطلقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004 ، قام الصندوق الوطني

للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات إحتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 94-188، المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية

رقم 44، السنة 31، الصادرة في 07 جويلية 1994، ص 5.

* للمزيد حول مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة راجع الملحق رقم (01) ص (83).

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تمّ توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين- منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.¹

4- **صيغ التمويل المقترحة:** وضع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة عدة صيغ لتمويل المشاريع حسب قدرة حاملي المشاريع، فهناك مشاريع تحتاج أموالا وتحتاج تمويلا بنكيا فيما تكتفي بعض المشاريع بتمويل الصندوق وحامل المشروع فقط.*

أ- **التمويل الثلاثي:** يتضمن تمويل البنك والصندوق ودفع مساهمة شخصية حسب النسب التالية:
• أقل من 05 مليون دينار جزائري.

-مساهمة البنك: 70 % .

-مساهمة الصندوق: 29 % .

-مساهمة حامل المشروع: 01 % .

• أكثر من 05 مليون دينار جزائري وأقل من 10 مليون دينار جزائري:

-مساهمة البنك: 70 % .

-مساهمة الصندوق: 28 %

-مساهمة حامل المشروع: 02 %

ب- **التمويل الذاتي:** وهو أن يدفع صاحب المشروع كل أعباء المشروع أي أن تكون مساهمته الشخصية بنسبة 100 % مقابل الحصول على الامتيازات الضريبية و الجبائية .

ثانيا : صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع (الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة).

يعد جهاز إحداث وتوسيع نشاطات إنتاج السلع والخدمات من طرف البطالين ذوي المشاريع

المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة جهازا كاملا، حيث يقوم الصندوق باستقبال

¹ المرسوم التنفيذي رقم 04-02 مؤرخ في 03 جانفي 2004، يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر بين الخامسة

والثلاثين والخمسين سنة ومستوياتها، الجريدة الرسمية رقم، 03، السنة 41، الصادرة بتاريخ 11 جانفي 2004، ص 6.

* للمزيد حول القروض الإضافية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة راجع الملحق رقم (02) ص (84).

* للمزيد حول المساعدات المالية والامتيازات الجبائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة راجع الملحق رقم (03) ص (85).

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

أصحاب المشاريع ومرافقتهم وتمويلهم ودعمهم. وفي إطار هذا الجهاز ، يشكل صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع في آن واحد ضمانا لصاحب المشروع وتأمينا للبنوك.

-تعد شهادة أو عقد اشتراك صاحب المشروع في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع، خلال المدة الكاملة للقرض البنكي الممنوح، أحد الشروط المسبقة لمنح القرض البنكي.

-يهدف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض إلى ضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية للبطالين ذوي المشاريع المنخرطين في الصندوق.

-يقوم صندوق الكفالة المشتركة بدور مهم بالنسبة لصاحب المشروع والبنك حيث يضمن الصندوق للمقترض (المؤسسة البنكية أو المالية) من خلال تسديد جزء كبير من الديون في حالة عجز المقترض (صاحب المشروع) على التسديد وهو ما يساهم في تسهيل الاستفادة من القرض لفائدة المقترض الذي غالبا ما تكون ضماناته غير كافية. و عندما لا يتمكن صاحب المشروع من تسديد قرضه، يقوم الصندوق بتعويضه من خلال دفع قسط كبير من الديون للبنك الدائن.

-منذ سنة 2022 تم توقيف تمويل المشاريع عن طريق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، أما عن المشاريع التي تم دراستها على مستوى الصندوق ولم يتم تمويلها، فقد تم تحويلها إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ليتم تمويلها، وذلك بموجب قرار وزاري مشترك بين وزير المالية ووزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة المؤرخ في 28 أبريل 2022 الذي يحدد كميّات التكفل بتمويل ومنح المساعدات والامتيازات لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و 55 سنة.¹

ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

Agence Nationale de gestion du Micro crédit

¹ الإذاعة الجزائرية، حوار مع السيد وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة على الرابط: <http://news.radioalgerie.dz/ar/node/9876>، 2022/05/27، تاريخ الزيارة: 2024/04/20

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

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

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

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

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

➤ المرسوم التنفيذي رقم 04-16 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء وتحديد هيكل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.

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

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
- عدم امتلاك دخل أو مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة.
- إثبات مقر الإقامة.
- التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر بـ: 01 % من الكلفة الإجمالية للنشاط.
- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.
- الالتزام -حسب جدول زمني محدد- بتسديد:

• القرض للبنك.

• مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

(3) - أهمية الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): يعتبر القرض المصغر بمثابة أداة

لمحاربة الهشاشة حيث يسمح لفئة الأشخاص المحرومين من تحسين ظروف معيشتهم، وهذا من خلال استحداث أنشطتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على المداخيل.

(4) - أهداف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

تتمثل أهداف الوكالة في المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، والعمل في البيت والحرف والمهن، لا سيما الفئات النسوية؛ رفع الوعي بين سكان الريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية، من السلع والخدمات، المولدة للمداخيل والعمالة؛ تنمية روح المقاوالتية، لتحل محل الاتكالية، وبالتالي تساعد على الإدماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص؛ دعم توجيه، ومراقبة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال؛ متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر؛ تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات الجد المصغرة؛ * دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض.¹

رابعا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

Agence Nationale de Développement de l'investissement

(1) - إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): أنشئت الوكالة المسؤولة عن الاستثمار، في

إطار الجيل الأول من الإصلاحات التي أجريت في الجزائر خلال التسعينيات، وقد خضعت لتغييرات تهدف إلى التكيف مع التغييرات في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلاد. في البداية، تم تكليف هذه المؤسسة الحكومية بمهمة التيسير والترويج ودعم الاستثمار وسميت وكالة تشجيع ودعم ومراقبة الاستثمار من 1993م إلى 2001م، ثم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI.

(2) - مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): تتمثل في:

* للمزيد حول امتيازات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر راجع الملحق رقم (04) ص (86).

1 سلمى، صالحى. آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر -دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية-، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، الجزائر، المجلد 05، العدد 01، جوان 2021، ص 285.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

- استقبال المستثمرين وتوجيههم وتدعيمهم على مستوى هيكلها المركزية والإقليمية.
 - إعلام المستثمرين من خلال موقعه على الإنترنت ومواده الترويجية ونقاطه الإعلامية المختلفة بمناسبة الأحداث الاقتصادية التي تنظم في الجزائر وخارجها.
 - يضيف الطابع الرسمي على أساس عادل وفي غضون مهل قصيرة على المزايا التي يوفرها نظام الحوافز.
 - ضمان التنفيذ المنسق مع مختلف المؤسسات المعنية (الجمارك والضرائب وغيرها) للقرارات لتشجيع الاستثمار.
 - يساهم في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التنمية بالتآزر مع القطاعات الاقتصادية المعنية.
 - يجعل شراكتها في البورصة متاحة للمستثمرين المحتملين.
- (3)- المشاريع الممولة من طرف (ANDI) : إن عدد المشاريع الممولة من طرف ANDI وعدد الأجراء ارتفع من 2005 إلى 2008 في كل قطاعات النشاط ، حيث كان عدد المشاريع 2253 سنة 2005 ليصل إلى 16925 سنة 2008 م ، أما عدد الأجراء كان 63451 سنة 2005 ليصل إلى 196754 سنة 2008، وأيضا زادت قيمة تمويل المشاريع من 511 مليار دج سنة 2005 إلى 2402 مليار دج سنة 2008. وكان قطاع "النقل" هو الممول أكثر، ويأتي في المرتبة الثانية البناء والأشغال العمومية وفي المرتبة الثالثة الصناعة والخدمات وفي الأخير القطاعات الأخرى بقيم ضعيفة، وهذا الترتيب من سنة 2005 إلى 2007، أما في سنة 2008 فكان قطاع الخدمات هو الذي يحتل المرتبة الثالثة.¹

خامسا: دار المقاولاتية

- (1)- نشأة دار المقاولاتية: منذ سنة 2013 تم إنشاء 58 دار مقاولاتية بالجزائر تغطي جميع الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في للجزائر، حيث كانت هذه العملية تعميما للتجربة الناجحة لدار المقاولاتية التي تم إنشاؤها سنة 2007 في إطار تعاون علمي وشراكة بين جامعة قسنطينة وجامعة بيبير منديس بغرونوبل فرنسا. ولقد ساهمت دار المقاولاتية خلال الفترة ما بين 2008 و 2016 في رفع نسبة الشباب الجامعيين من حاملي الشهادات الجامعية المستفيدين من دعم الوكالة الوطنية لدعم

¹ أوبختي نصيرة وعيسى نبوية، مرجع سبق ذكره، ص 66.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

وتشغيل الشباب ANSEJ من 8% إلى 30%، كما قدمت أكثر من 1623 نشاطا خلال الفترة 2013-2017 في مختلف مؤسسات التعليم العالي عبر الوطن، كما ساهمت في رفع نسبة إنشاء المشاريع المصغرة من طرف الشباب حاملي الشهادات الجامعية من 6% سنة 2013، إلى 18% سنة 2019.¹

(2)- تعريف دار المقاولاتية: هي عبارة عن هيئة مرنة مقرها الجامعة وتتمثل مهمتها في تحسيس، تكوين وتحفيز طلبة الأطوار النهائية وضمان مرافقتهم الأولية من أجل إنشاء مؤسساتهم. وهي الأداة الأساسية التي تعتمد عليها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، لتنقيف الطلبة وتحفيزهم على العمل بالشراكة مع الجامعة.

(3)- مهام دار المقاولاتية:

- تنمية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة حاملي الشهادات
 - إقامة دورات تكوينية وأيام إعلامية وندوات تحسيسية
 - ضمان المرافقة لأصحاب المشاريع خلال وبعد فترة الإنشاء
 - تدريب الطلبة على روح المبادرة
 - الدعم المسبق لأصحاب المشاريع
 - مرافقة وتوجيه الطلبة الراغبين في تجسيد أفكارهم
 - تنمية روح المقاولاتية والاستثمار لدى الطلبة.²
- ومن أجل ترقية وتطوير المؤسسات المصغرة والمقاولاتية في الوسط الجامعي تلتزم مصالح الوزارة المكلفة بالمؤسسات المصغرة عبر الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بالمساهمة في تنشيط مراكز المقاولاتية على مستوى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.³

¹ صيتي، سليمة وعبد الرحمن، نجاة. " دور دار المقاولاتية في تفعيل الفكر المقاولاتي -دار المقاولاتية جامعة غرداية أمودجا-"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي ميدان العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، شعبة علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة غرداية: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2023/2022، ص 14.

² صيتي، سليمة وعبد الرحمن، نجاة، المرجع نفسه، ص 16.

³ المرسوم التنفيذي رقم 21-125 المؤرخ في 15 شعبان عام 1442 الموافق لـ 29 مارس سنة 2021، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق لـ 06 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 25، الصادرة في 04 أفريل 2021.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

(3) -مرافقة الطلبة وحاملي المشاريع في الوسط الجامعي من أجل تجسيد مشاريعهم: ¹

تتولى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ضمان مرافقة ومتابعة الطلبة وحاملي المشاريع من أجل تأسيسها وإقامتها، وفي هذا الشأن وللاستفادة من المزايا والإعانات الممنوحة لحاملي المشاريع بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما تقدم نسخة من شهادة التكوين في المقاولاتية ضمن ملف طلب التمويل لدى لجنة الانتقاء والتمويل المختصة للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية طبقاً لأحكام المادة 13 من القرار الوزاري المؤرخ في 29 رجب عام 1444 الموافق لـ 20 فبراير سنة 2023، الذي يحدد تنظيم وسير لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع الاستثمارية المحدثة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وكذا كفاءات معالجة ومضمون الملفات المتعلقة بهذه المشاريع.

سادسا: وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار (ADPMEPI)

L'Agence de Développement de la PME et de la Promotion de l'Innovation

(1) -تعريف وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار (ADPMEPI): هي هيئة

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 26 جوان 2018 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 25-331 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020.²

تتولى الوكالة تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إنشاء، إنماء وديمومة هذه المؤسسات بالتنسيق مع القطاعات المعنية. و للوكالة فروع محلية تتمثل في مراكز الدعم والاستشارة وكذا مشاتل المؤسسات.

(2) - مشاتل المؤسسات: المشتلة هي عبارة عن إطار متكامل لبيئة تتوفر على المكان والتجهيزات

¹ المنشور الوزاري المشترك رقم 01 مؤرخ في 13 جويلية 2023 يتعلق بترقية المقاولاتية في الوسط الجامعي وتطويرها، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة، ص 03.

² المرسوم التنفيذي 20-331 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 26 يونيو 2018 ، الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها. الجريدة الرسمية رقم 70 مؤرخة في 25 نوفمبر 2020، ص 11.

الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)

والخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة والتنظيم، مخصصة لمساعدة أصحاب الأفكار أو المؤسسات المنشأة حديثا في إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتتولى مهمة تنفيذ نظام دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى المحلي وتقديم الخدمات الخاصة بها من خلال:

-تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتقديم خدمات الاحتضان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة والتسريع بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة أو تلك التي لديها إمكانات نمو كبيرة.

-توفير إيواء ظرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه صعوبات.

-القيام بأعمال تحسيسية وتكوينية لفائدة الشباب فيما يخص المقاولاتية، بالتكامل مع الأجهزة الموجودة.

-تقييم الإمكانيات المحلية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتكثيف النسيج الصناعي.

-تحديد فرص الاستعانة بمصادر خارجية لأنشطة المؤسسات الكبيرة، لا سيما الصناعية، بهدف تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا الإطار.

(2) - مراكز الدعم والاستشارة: تتولى مهمة تنفيذ برامج وأنظمة دعم، تطوير وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال:

- دراسة وتحليل احتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالاتصال مع مجموع الفاعلين المعنيين على المستوى المحلي بهدف اقتراح التكييفات المطلوبة للبرامج والأنظمة التي تنفذها.

- اقتراح مشاريع للتطوير الجماعي أو للنظم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تنفيذ برامج وأنظمة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المحددة من طرف الوكالة بالاتصال مع الفاعلين المعنيين على المستوى المحلي.

- عصرنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تطوير المناولة ودعم تعزيز الاندماج الصناعي الوطني.

- دعم الابتكار والرقمنة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

- دعم ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والحفاظ عليها.

- تطوير النظم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

سابعا: الوكالة الوطنية للمقاول الذاتي (ANAE):

أدرج المرسوم التنفيذي المحدد لقائمة النشاطات المؤهلة للاستفادة من القانون الأساسي للمقاول الذاتي، كإجراءات التسجيل في السجل الوطني للمقاول الذاتي، وهو متاح لكل شخص طبيعي تستوفي فيه الشروط، وهي بلوغ السن القانونية للعمل، الجنسية الجزائرية، أن يكون مقيما بالجزائر أو أجنبيا مقيما، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يمارس نشاطا مدرجا ضمن قائمة النشاطات المؤهلة للاستفادة من القانون الأساسي للمقاول الذاتي، كما يتم التسجيل في السجل الوطني بإيداع طلب لدى الوكالة الوطنية للمقاول الذاتي، أو عن طريق المنصة الرقمية المنشأة لهذا الغرض، مرفقا بملف إداري واستمارة معلومات. و بعد الحصول على بطاقة المقاول الذاتي، هناك خطوات تلي هذه العملية يجب على المستفيد معرفتها، وهي انتظار الإشعار الذي يؤكد جاهزية بطاقة الشفاء الخاصة بالمستفيد، لاستلامها من أقرب مكتب للصندوق الاجتماعي لغير الأجراء، وتلقي اسم المستخدم وكلمة المرور الخاصة بصاحب البطاقة للولوج إلى منصة "ضمانكم" التي ستمكنه من دفع مستحقات الاشتراك في الضمان الاجتماعي عبر الإنترنت، وبعدها يتم إنشاء رقم التعريف الضريبي (NIF) الخاص بالمستفيد يتم إعلامه به في فضائه الشخصي في منصة المقاول الذاتي، بعد ذلك يقوم بالمصادقة عليه في المصلحة الضريبية المحددة. يستفيد المقاول الذاتي من الامتيازات بحصوله على صفة المقاول الذاتي، والإعفاء من إلزام القيد في السجل التجاري والإعفاء من إلزامية توفير محل لممارسة النشاط، بالإضافة إلى نظام ضريبي تفضيلي، حيث يخضع للنظام الضريبي الجزافي الوحيد بنسبة 0.5% من رقم أعماله، فضلا عن التغطية الاجتماعية. ونجد من بين المزايا أيضا فتح حساب بنكي تجاري، إضافة إلى مسك محاسبة مبسطة على سجل مرقم ومؤشر عليه من قبل مصالح الضرائب المختصة إقليميا، تقيد فيه الإيرادات والنفقات المتعلقة بالنشاط، والحصول على فوترة بدون رسوم على القيمة المضافة لفائدة الحاصلين على هذه الصفة، ناهيك عن الامتيازات التي يمنحها الضمان الاجتماعي للمقاولين الذاتيين، ولاسيما إمكانية الحصول على الاشتراك الأدنى المقدر بـ24000 دج للسنة فضلا عن الحق في التقاعد.

¹ الموقع الرسمي وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني على الرابط [/https://www.industrie.gov.dz/adpmepi](https://www.industrie.gov.dz/adpmepi)

خاتمة الفصل الأول:

في ختام الفصل الأول المتعلق باستراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج) توصلنا إلى أن:

- الشغل هو تمكين الشخص في الحصول على العمل والاشتغال به مع الاستمرارية فيه بضمان الحق في الضمان الاجتماعي وتطوير مهاراته.

- يعتمد الشغل على مبدأ المساواة والجدارة.

- تعتبر البطالة مشكلة اقتصادية ونفسية واجتماعية وأمنية وسياسية.

- تظهر نسب البطالة في الجزائر تفاقم الكارثة خاصة في سنة 1993

- هناك عدة عوامل شكلت معا رافدا للبطالة في الجزائر متمثلة في: التحولات التي مست النظام الاقتصادي متأثرا بالتحولات الخارجية، سنوات الإرهاب التي مرت بها الجزائر في فترة التسعينيات، النزوح الريفي والهجرة.

- عمدت الجزائر في سياستها للتقليل من البطالة إلى إنشاء أجهزة دعم ومرافقة منها :

✓ الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) سنة 1996 م .

✓ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) سنة 2001 م.

✓ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) سنة 2004 م.

✓ دار المقاولاتية سنة 2007 م.

✓ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) سنة 2010 م.

✓ وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار (ADPMEPI) سنة 2020/2018

✓ الوكالة الوطنية للمقاول الذاتي (ANAE) سنة 2023 م .

حيث لكل منها هيكلها العام وشكلها وأهدافها الخاصة، وهي جميعا تدخل في إطار السياسة التشغيلية من خلال التمويل لفتح مناصب العمل وهذا لمواجهة البطالة.

الفصل الثاني:

دراسة تحليلية للوكالة الوطنية

لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية

على مستوى توفير فرص عمل

للشباب

مقدمة الفصل الثاني:

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

المبحث الأول: لمحة عامة عن الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية في الجزائر

المبحث الثاني: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية بولاية قرداة ومساهمتها في توفير فرص العمل

المبحث الثالث: تقييم دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية بولاية قرداة في مجال توفير فرص

العمل

المبحث الأول: لمحة عامة عن الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في الجزائر

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية هيئة ذات طابع خاص حسب المرسوم التنفيذي رقم 329-20 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، تتوفر على هياكل مركزية تتمثل في مفتشية عامة ومديريات مركزية، وهياكل محلية تتمثل في وكالات ولائية وفروع محلية.¹ وعليه فقد أنشأت الوكالة الوطنية وكالات ولائية عبر ولايات الوطن.

المطلب الأول: نشأة وتطور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، المعروفة اختصارًا بـ "NESDA" ،

National Entrepreneurship Support And Development Agency

هي هيئة حكومية ذات طابع خاص، تتمتع بشخصية اعتبارية واستقلال مالي. تلعب دورا أساسيا في تكثيف النسيج الصناعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتساهم في إيجاد فرص العمل وامتصاص البطالة، كما تسعى إلى تطوير التعاقد الخارجي وزيادة الصادرات.² تقدم هذه الوكالة الدعم لحاملي المشاريع لإنشاء وتوسيع المشاريع الصغيرة لإنتاج السلع والخدمات. وقد أنشئت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996م المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،³ حيث تتمتع الوكالة كما أسلفنا بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطاتها،⁴ لتسند الوكالة رسميا إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة شهر سبتمبر 2022 م، بعدما كانت تخضع لوصاية الوزير المفوض المكلف بشؤون المشاريع الصغيرة بصفة مساعد لرئيس الوزراء، عند صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر

¹ المرسوم التنفيذي 329-20 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 ، والمتضمن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي وتغيير تسميتها، الجريدة الرسمية رقم: 70، السنة 57، الصادرة بتاريخ 25 نوفمبر 2020 ، ص 9.

² الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، على الرابط <https://moukawil.dz/beta/knowledgebase/nesda> ت ز: 4/01/2024.

³ المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996 ، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم: 52، السنة 33، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص 12.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم: 52، السنة 33، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996، المواد : (03 ، 04).

2020، والذي حدّد التسمية الجديدة والتبعية الوزارية لها، وقبلها كانت تابعة إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. (حيث تم دمج الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والوزارة المكلفة بالمؤسسات الناشئة في وزارة واحدة كاملة الصلاحيات هي وزارة المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة) إذ تغيرت تسمية الوكالة طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 م الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996م والمتضمن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي وتغيير تسميتها.¹ وقد تم استحداث هذه الوكالة نتيجة لعدّة عراقيل واجهت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، والتي من أهمها عدم تحصيل مستحقات البنوك والوكالة وهذا بسبب تعثر ما يقارب 70% من المؤسسات المنشأة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب. وفي هذا السياق قامت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بإعطاء فرصة ثانية لهذه المؤسسات المتعثرة من خلال إصدار قرارات للتكفل بها.²

المطلب الثاني: مهام وأهداف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

أولاً: مهام الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

تقوم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بمجموعة من المهام تتمثل فيما يلي:³

- تدعيم وتقديم الاستشارة ومرافقة الشباب أصحاب المشاريع في إطار تجسيد مشاريعهم الاستثمارية.
- تبليغ الشباب أصحاب المشاريع المرشحون للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعلانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- القيام بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب أصحاب المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز

¹ المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ. 22 نوفمبر سنة 2020، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها، الجريدة الرسمية رقم 70، الصادرة في 25 نوفمبر 2020، ص 10.

² فاطمة بودرة، "فعالية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في بعث الروح في المؤسسات المتعثرة في الجزائر - دراسة تحليلية -"، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص 113.

³ المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم: 52، السنة 33، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996، المادة: 06.

الاستثمارات.

- عقد اتفاقيات إطار مع العديد من المؤسسات والوزارات قصد إيجاد سوق للمستثمرين الشباب وبالتالي ضمان استمرارية المؤسسة.
- إعداد بطاقة جغرافية للمهن، وفق طبيعة كل منطقة بالإضافة إلى معرفة احتياجات كل منطقة ورفعها للمديرية العامة والهيئات العليا قصد إيجاد مشاريع تتلاءم واحتياجات المنطقة.

ثانيا: أهداف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

- من بين أهم الأهداف الأساسية لهذا الجهاز نجد ما يلي: ¹
- تشجيع استحداث النشاطات لفائدة الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال والاجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب قصد تحسين أوضاعهم الاجتماعية.
- التقليل من نسبة البطالة عن طريق الاستثمار الواسع.
- وتلعب الوكالة دورا توجيهيا وإعلاميا كبيرا بفضل شبكتها عبر كامل ولايات الوطن وذلك من خلال:
- حملات إعلامية وتحسيسية متواصلة خاصة مع الجامعات ومراكز التكوين المهني وذلك من خلال دور المقاولاتية بجميع جامعات الوطن ودار المرافقة الخاصة بالتكوين المهني.
- أسلوب المرافقة الفردية الذي تتبعه مع كل شاب مبادر عبر جميع مراحل إنشاء المشروع.
- المجهودات التي تلعبها الوكالة لمعرفة إمكانات واحتياجات كل منطقة عبر التراب الوطني وتقديمها للشباب بغية الاستثمار فيها.
- ولعل أهم هدف للوكالة هو استحداث مؤسسات صغيرة ومتوسطة. ولقد حدد المشرع الجزائري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها مؤسسات إنتاج السلع والخدمات تشغل من 01 إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري، أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري، وتستوفي معايير الاستقلالية، وتفصيلها كالاتي:
- ✓ **المؤسسة المتوسطة:** هي المؤسسة التي تشغل من 50 إلى 250 شخص ويتراوح رقم أعمالها بين 200 مليون وملياري دينار جزائري، أو التي تتراوح حصيلتها الإجمالية بين 100 و 500 مليون دينار جزائري.

¹ الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، الجزائر، 2004، ص (29-30).

✓المؤسسة الصغيرة: هي المؤسسة التي تشغل من 10 إلى 49 شخص ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار جزائري أو لا تتجاوز حصيلتها الإجمالية 100 مليون دينار جزائري.
 ✓المؤسسة المصغرة: هي المؤسسة التي تشغل من 01 إلى 09 أشخاص ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي مليون دينار جزائري أو لا تتجاوز حصيلتها الإجمالية 10 ملايين دينار جزائري.¹ وللمزيد من الفهم حول المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري راجع الجدول أدناه .

الجدول رقم (02) : التعريف المعتمد من قبل المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الصفى السنوى	عدد العمال	رقم الأعمال (دج)	الحصيلة السنوية (د ج)
مؤسسة مصغرة	1-9	أقل من 20 مليون	أقل من 10 مليون
مؤسسة صغيرة	10-49	أقل من 200 مليون	أقل من 100 مليون
مؤسسة متوسطة	50-250	من 200 مليون إلى 02 مليار	بين 100 مليون و 500 مليون

المصدر: القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، الجريدة الرسمية، العدد 177، الجزائر، 2012.

المطلب الثالث: امتيازات مشاريع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في الجزائر

أولا: امتيازات الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لحاملي المشاريع

في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية هناك نوعين من الاستثمار: استثمار الإنشاء واستثمار التوسيع، يتعلق الأول بإنشاء مؤسسة مصغرة جديدة من طرف الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل، أما استثمار التوسيع فيتعلق بالاستثمارات المنجزة من طرف المؤسسة بعد انتهاء مرحلة الاستغلال مع توفر شروط معينة. وقد أدركت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية أهمية تيسير التمويل ومنح القروض في جلب الشباب العاطل وتحفيز روح المبادرة لديه في الاستثمار في المؤسسات المصغرة عن طريق تسهيل التمويل لإنجاز المشاريع الجديدة وتطوير المشاريع

¹ القانون التوجيهي رقم 01-18 المؤرخ في ر 12 ديسمبر 2012 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المواد 5-6-7، الجريدة الرسمية، رقم 177، الجزائر، 2012.

المنشأة التي تكون محفزا قويا للشباب العاطل على الإقدام لإنشاء المؤسسات المصغرة.¹ وتقدم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية مجموعة من الامتيازات لحاملي المشاريع تمكنهم من تجسيد مؤسساتهم ميدانيا وتتمثل أساسا في الامتيازات الضريبية، وهذا بعد استيفائهم للشروط المطلوبة المحددة من قبل

الوكالة لتمويل مشاريعهم والتمثلة فيما يلي:

- أن يتراوح عمر الشاب أو الشباب ما بين 19 و 55 سنة.
 - أن يكون الشاب ذو تأهيل مهني أو لديه ملكات معرفية معترف بها.
 - تقديم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد.
 - أن ينخرط الشاب المستثمر في صندوق ضمان القروض في حالة التمويل الثلاثي.²
 - أن يكون غير مستفيد من إعانة أخرى في إطار إنشاء نشاط.
 - أن يقوم بالتسجيل إلكترونيا في موقع الوكالة على الانترنت.
 - أن يتم قبول ملفه من قبل لجنة انتقاء واعتماد تمويل مشاريع الاستثمار.³
- بعدها تكون الامتيازات المقدمة من الوكالة على مراحل كالآتي:
- * خلال فترة إنجاز الاستثمار: وتتمثل في:**

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للاكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.
- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات.⁴

¹ محمد فوجيل، "تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماجستير فرع علوم اقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، 14 ماي 2008، ص 163.

² المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية العدد 14، مارس 2011، ص 19.

³ المرسوم التنفيذي رقم 11-104 مؤرخ في 03 يناير 2004، الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطلين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة ومستوياتها. الجريدة الرسمية رقم 14، السنة 48، الصادرة بتاريخ 06 مارس 2011، ص 21.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 13-253 المؤرخ في 2 جويلية 2013 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2011 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 30، السنة 50، الصادرة بتاريخ 7 جويلية 2013، ص 13.

* خلال فترة الاستغلال: وتتمثل فيما يلي:

- امتيازات ضريبية ممنوحة للمؤسسات المصغرة لمدة: 3 سنوات، 6 سنوات أو 10 سنوات حسب موقع

المشروع ابتداء من انطلاق نشاطها.

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والبناءات الإضافية لمدة: 3 سنوات، 6 سنوات أو 10 سنوات

حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ إتمامها.¹

- إعفاء كامل من الضريبة الجزافية الوحيدة IFU لمدة 3 سنوات، 6 سنوات أو 10 سنوات حسب موقع

المشروع، ابتداء من تاريخ استغلالها.²

- عندما تقوم المؤسسة المصغرة بفتح ثلاثة مناصب عمل غير محددة المدة فإن مدة الإعفاء تمتد

لسنتين، غير أن المستثمرين - الأشخاص الطبيعيين الخاضعين للضريبة الجزافية الوحيدة - يبقون

مدينين بدفع الحد الأدنى للضريبة الموافق لنسبة 50 % من المبلغ المنصوص عليه في قانون الضرائب

المباشرة والمقدر ب 10000 دج، بالنسبة لكل سنة مالية، مهما يكن رقم الأعمال المحقق. وهذا بعد

انقضاء مدة الإعفاء (3 سنوات، 6 سنوات أو 10 سنوات حسب موقع المشروع)

- تخفيض بنسبة 100 % من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات

المنجزة في كل قطاعات النشاطات.³

- الاستفادة من تخفيض الضريبة الجزافية الوحيدة المستحقة عند نهاية مرحلة الإعفاء، وذلك خلال الثلاث

سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي:

- 70 % بالنسبة للسنة الأولى من الإخضاع الضريبي

- 50 % بالنسبة للسنة الثانية من الإخضاع الضريبي

- 25 % بالنسبة للسنة الثالثة من الإخضاع الضريبي⁴

** لا يمكن للمقاولين الذين استفادوا من الامتيازات الجبائية، في إطار مختلف أجهزة دعم التشغيل

¹ القانون رقم 21-16 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2021، يتضمن قانون المالية لسنة 2022 ، الجريدة الرسمية العدد 100، السنة 58، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2021، المادة : 60.

² القانون رقم 20-07 مؤرخ في 04 جوان سنة 2020، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 33، السنة 57، الصادرة بتاريخ 04 جوان 2020، المادة : 33 .

³ وزارة المالية الجزائرية ، المزايا الضريبية الممنوحة للأنشطة التي يمارسها المستثمرون الشباب المؤهلون جهاز الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، وزارة المالية الجزائرية ، متوفر على الرابط -https://www.mf.gov.dz/index.php/ar/2020-، ت ز: 2024/05/02.

⁴ وزارة المالية الجزائرية ، المزايا الضريبية الممنوحة للأنشطة التي يمارسها المستثمرون الشباب المؤهلون، مرجع سبق ذكره.

المذكورة في المادة أعلاه، الاستفادة من جهاز دعم الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار إلا بعد:

- انتهاء فترة الإعفاء فيما يخص مرحلة الاستغلال الممنوحة في إطار نظام جهاز دعم التشغيل.
- التخلي عن امتيازات جهاز دعم التشغيل.
- ** شروط الاستفادة من مرحلة التوسيع:**

- تسديد نسبة 70% من القرض البنكي ونسبة 50% من القرض بدون فائدة ANADE في حالة التمويل الثلاثي.

- تسديد نسبة 100% من القرض بدون فائدة ANADE في حالة التمويل الثنائي.

- تسديد كامل للقرض البنكي والقرض بدون فائدة ANADE في حالة تغيير البنك أو صيغة التمويل من الثلاثي إلى الثنائي أو التمويل الذاتي.

- تقديم الحصائل السنوية الثلاثة الأخيرة بنتائج إيجابية (الحصائل السلبية المتعلقة بالاستثمار الإضافي مقبولة)

- توفير كامل التجهيزات الأساسية المقتناة في مرحلة الإنشاء.

- يمكن للمستثمر الذي تم تمويل مشروعه بصيغة التمويل الثنائي أو الثلاثي توسيع نشاطه بصيغة التمويل الذاتي.

- تخضع مرحلة التوسيع لنفس قواعد مرحلة الإنشاء.

- الامتيازات الخاصة بمرحلة التوسيع هي نفسها الممنوحة عند مرحلة الإنشاء؛ الامتيازات الجبائية الممنوحة في هذه المرحلة تتعلق فقط بالاستثمارات الجديدة لمرحلة التوسيع.

**** صيغ التمويل للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:**

لقد حددت شروط الاستفادة من تمويل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية وفق ما نصت عليه أحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-347 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوو المشاريع ومستواها، حيث تم تحديد ثلاث صيغ للتمويل تسمى الأولى بالتمويل الثلاثي والثانية بالتمويل الثنائي والثالثة بالتمويل الذاتي، وعلى الشاب أن يختار إحدى هذه الصيغ لتمويل مشروعه وفق قدرته على تسديد المساهمة الشخصية.

✓ التمويل الثلاثي تبلغ فيه نسبة مساهمة البنك بـ 70% والمدة الكلية لتسديد القرض هي 12

سنة، منها 7 سنوات للقرض البنكي مقسمة كالتالي:

-سنة ونصف: معفى من التسديد.

-خمس سنوات: تسديد القرض البنكي الذي نسبته 70%.

-خمس سنوات الأخيرة: تسديد قرض الوكالة.

أ/ بالنسبة للشباب البطل وكذا الطلبة الجامعيين: حيث يتضمن تمويل البنك والوكالة ودفع المساهمة

الشخصية حسب النسب التالية:

الجدول رقم (03) : صيغة التمويل الثلاثي في جهاز الوكالة للبطلين

النسبة%	الشركاء
05	المساهمة الشخصية
25	مساهمة الوكالة
70	مساهمة البنك

المصدر: من إعداد الطالب

يظهر الجدول أعلاه صيغة التمويل الثلاثي في جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

بالنسبة للبطلين حيث أن في هذه الصيغة تكون مساهمة صاحب المشروع بنسبة 05 % ومساهمة

الوكالة بنسبة 25 % أما مساهمة البنك تكون بنسبة 70 % .

ب/ بالنسبة للعمال أو من لديهم سجل تجاري أو بطاقة حرفي أو فلاح: انظر الجدول أدناه:

يظهر الجدول أدناه صيغة التمويل الثلاثي في جهاز الوكالة للعمال أو من لديه سجل تجاري أو بطاقة

فلاح حيث يلاحظ حسب المرسوم التنفيذي رقم 20-347 أن نسب المساهمة الشخصية أقل في

المناطق الجنوبية مقارنة بمناطق الشمال والهضاب العليا حيث قدرت بـ 10 % في الجنوب بينما تكون

بنسبة 12 % في مناطق الهضاب العليا وبنسبة 15 % في مناطق الشمال. بينما تكون نسبة مساهمة

البنك ثابتة في جميع المناطق وتقدر بـ 70 %، على أن تتولى الوكالة المساهمة بفارق النسبة المتبقي

حسب كل منطقة.

الجدول رقم (04) : صيغة التمويل الثلاثي في جهاز الوكالة للعمال أو من لديه سجل تجاري أو بطاقة فلاح

المناطق المساهمة	بالنسبة لمناطق الشمال	بالنسبة لمناطق الهضاب العليا	بالنسبة لمناطق الجنوب
المساهمة الشخصية	% 15	% 12	% 10
مساهمة الوكالة	% 15	% 18	% 20
مساهمة البنك	% 70	% 70	% 70

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على صيغة التمويل الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 20-347.

✓ التمويل الثنائي: يتضمن مساهمة الوكالة والمساهمة الشخصية دون اللجوء إلى التمويل البنكي

وتصبح النسب كالتالي:

الجدول رقم (05) صيغة التمويل الثنائي في جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

النسبة %	المشاركون
50	المساهمة الشخصية
50	مساهمة الوكالة

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على صيغة التمويل في المرسوم التنفيذي رقم 20-347.

يظهر الجدول أعلاه أن في هذه الصيغة تتساوى مساهمة صاحب المشروع والوكالة وتتمثل في

50% ، حيث أن مبلغ القرض بدون فائدة الذي تساهم به الوكالة، يساوي مبلغ مساهمة صاحب

المشروع، وتكون المدة الكلية لتسديد القرض بدون فائدة هي 06 سنوات كالتالي:

-السنة الأولى: معفى من التسديد.

-الخمس سنوات اللاحقة: تسديد قرض الوكالة، حيث يكون التسديد عن طريق أقساط سداسية متساوية

بمجموع 10 أقساط (يمثل كل قسط نسبة 10% من قيمة القرض بدون فائدة) .

✓ التمويل الذاتي: حيث يدفع صاحب المشروع كل أعباء المشروع أي تكون مساهمته الشخصية بنسبة 100 % مقابل الحصول على الامتيازات الضريبية والجبائية.

ثانيا: مشاريع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في الجزائر

في إطار توفير مناصب العمل تمكنت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية منذ إنشائها إلى غاية 30 جوان 2019 من تمويل 381427 مشروع عبر كامل ولايات الوطن سمحت باستحداث 910297 منصب عمل، والجدول التالي يبين توزيع المشاريع حسب القطاع مع عدد المناصب المستحدثة:

الجدول رقم (06) : تمويل المشاريع حسب نشاط القطاع في جهاز دعم وتنمية المقاولاتية

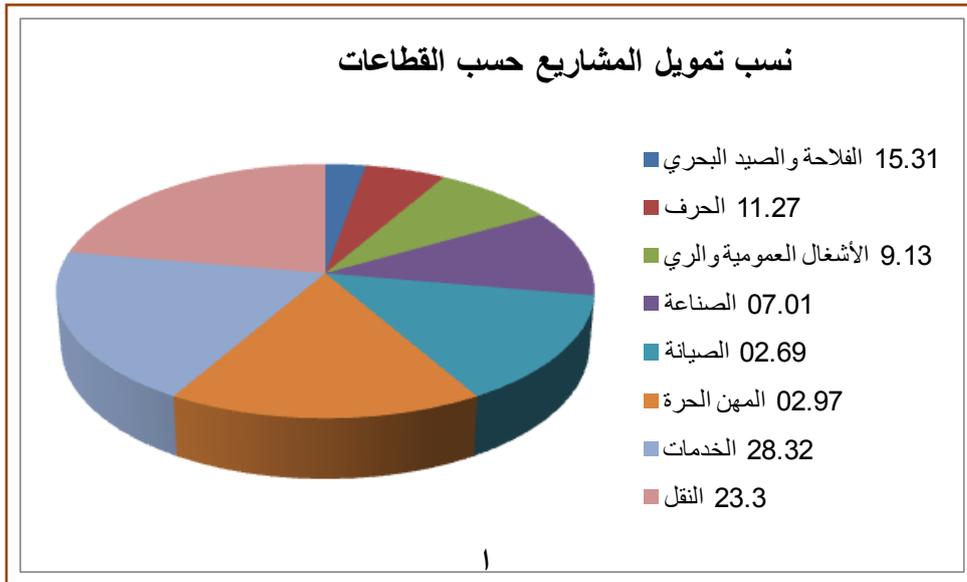
عدد المناصب المستحدثة	النسبة %	عدد المشاريع الممولة	قطاع النشاط
140771	15.31	58314	الزراعة والصيد البحري
126245	11.27	42998	الحرف
101939	9.13	34838	الأشغال العمومية والري
77133	07.01	26740	الصناعة
23663	02.69	10271	الصيانة
25485	02.97	11356	المهن الحرة
251301	28.32	108003	الخدمات
164040	23.3	88907	النقل
910297	100	381427	المجموع

المصدر : عبد الرحمن، حاج قويدر . مرجع سبق ذكره، ص 41.

يظهر الجدول أعلاه عدد المشاريع الممولة والمناصب المستحدثة في كل قطاع حيث يظهر أن أعلى حصة من المشاريع حصل عليها قطاع الخدمات وأعلى مناصب مستحدثة كانت من نصيب قطاع الخدمات أيضا، ما يظهر أن عدد المشاريع يعكس عدد المناصب المستحدثة عموما.

ولقراءة الجدول بأكثر تفصيل على شكل نسب مئوية توضح نسب المشاريع الممولة أنظر الشكل أدناه:

الشكل رقم (01) : نسب تمويل المشاريع حسب القطاعات في جهاز دعم وتنمية المقاولاتية



المصدر: من إعداد الطالب بناء على المعلومات المقدمة في الجدول أعلاه.

المبحث الثاني: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية ومساهمتها في توفير فرص العمل

نتطرق في هذا المبحث إلى فرع وكالة دعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية من خلال نشأته والإطار الزمني والمكاني لهذه النشأة والظروف المحيطة بذلك وكذا مستوى مساهمة الوكالة في توفير فرص عمل للشباب.

المطلب الأول: نشأة وهيكل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية أولاً: نشأة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية

انتهجت الجزائر سياسة تقريب الإدارة من المواطن وتسهيل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقاً)، ففتحت فروعاً للوكالة في كل ولايات الوطن حيث استفادت ولاية غرداية من فرع يقع مقره بشارع 08 ماي 1945، حي 15 فيلا وسط مدينة غرداية. تقوم الوكالة بتنفيذ جهاز ذو مقاربة اقتصادية تهدف لتشجيع الشباب لإنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات، وترقية ونشر الفكر المقاولاتي.

تم افتتاح فرع ولاية غرداية يوم 14 فيفري 1998 م تحت اسم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بها 04 ملاحق ليتحول اسمها إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في سنة 2020 م، ولكن بنفس المقرات والملاحق والقوانين ولكن تحت اسم الوكالة الولائية* بدل الفرع الولائي.¹

ثانياً : هيكل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية

بعد تغيير اسم الوكالة إلى الوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية بقيت نفس الفروع وهي أربع ملاحق

* للمزيد حول تغيير التسميات الطارئة على الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية راجع الملحق رقم (05) ص (87).

1 مقابلة مع السيدة شايش سارة، نشأة وهيكل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية، مكلفة بالتكوين بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية مقابلة بمكتبها، يوم: 2024/04/25، س 10:30.

تتمثل في:

- ملحقة غرداية أو المقر الولائي تم افتتاحها يوم افتتاح الفرع أي يوم 14 فيفري 1998م.
 - ملحقة القرارة تم افتتاحها يوم 23 مارس 2003.
 - ملحقة متليلي تم افتتاحها 20 جانفي 2009.
 - ملحقة المنيعية تم افتتاحها يوم 03 فيفري 2011.
- لمعرفة فروع الوكالة انظر الشكل أدناه.

جدول رقم (07) توزيع الفروع التابعة لوكالة غرداية

عدد الموظفين	العنوان	تاريخ الافتتاح	الملحقة
03	مركز التبادل الريفي القرارة	23 مارس 2003	ملحقة القرارة
02	حي الأمير عبد القادر متليلي	20 جانفي 2009	ملحقة متليلي
04	وسط المدينة المنيعية	03 فيفري 2011	ملحقة المنيعية
07	شارع معمر رواني غرداية	19 ماي 2014	ملحقة غرداية

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معلومات مقدمة من الوكالة

* يتشكل الطاقم الوظيفي للوكالة من 35 موظف مقسمون كالتالي:

- إطار سامي 01.
- إطارات 27.
- أعوان التحكم 04.
- أعوان التنفيذ 03. وتتكون هيكلية فرع غرداية للوكالة من مصالح حيث لكل مصلحة اختصاص معين وهي: ¹

-مصلحة المرافقة: (رئيس مصلحة + المراقبين).

¹ مقابلة مع السيدة شايش سارة، نشأة وهيكلية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية ، مكلفة بالتكوين بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية مقابلة بمكتبها، يوم: 2024/04/25، س 10:30.

* للمزيد حول هيكل الوكالة راجع الملحق رقم (06) ص (88).

-مصلحة المالية والمحاسبة: (رئيس مصلحة + مكلف بالجانب المحاسبي + محاسب + إطار مكلف بالتحصيل المالي).

-مصلحة الإدارة والوسائل: (مكلف بالموارد البشرية + مسير موارد بشرية)، (مكلف بالوسائل + عون استقبال + مستخدم + عون حفظ الصحة + سائق).

-مصلحة الإحصاء والإعلام الآلي: (رئيس المصلحة + إطار في الإحصاء + مهندس إعلام آلي).

-مصلحة التحصيل والمنازعات: (رئيس المصلحة + 03 إطارات قانونية).

المطلب الثاني: مساهمة الوكالة في توفير فرص العمل

أولاً: تطور نسبة البطالة في ولاية غرداية

(1)-نسبة البطالة بولاية غرداية لسنة 2024 : انظر الجدول أدناه:

الجدول رقم (08) : عدد العاملين والعاطلين عن العمل في ولاية غرداية سنة 2024

نسبة البطالة بولاية غرداية بتاريخ 2024/01/31	
513845	عدد السكان
198187	عدد الأفراد العاملين (القوة العاملة)
26113	عدد العاطلين عن العمل
% 13.18	نسبة البطالة

المصدر: من إعداد الطالب بناء على إحصائيات مديرية التشغيل لولاية غرداية

يظهر الجدول أعلاه أن نسبة البطالة بولاية غرداية بتاريخ 2024/01/31 بلغت 13.18 %، وهو

حاصل قسمة عدد العاطلين عن العمل على القوة العاملة ضرب 100.

(2)-تطور نسبة البطالة بولاية غرداية بين سنة 2017 و سنة 2023: انظر الجدول أدناه

الجدول رقم (09) : تطور نسب البطالة في ولاية خرداية من 2017 الى 2023

السنة	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
نسبة البطالة	10.72	12.06	12.70	17.00	14.99	15.18	13.18

المصدر : إعداد الطالب بناء على إحصاءات مديرية التشغيل لولاية خرداية

يظهر الجدول أعلاه تطور نسب البطالة من سنة 2017 الى 2023 بولاية خرداية، حيث نلاحظ أن نسبة البطالة بالولاية تتراوح في حدود 12 إلى 13 %، إلا أنها سجلت ارتفاعا سنة 2020 لتبلغ 17 % بسبب ما شهدته الولاية على غرار ولايات الوطن والعالم عموما من تغيرات طارئة في الوضع الاقتصادي نتيجة الأزمة الصحية العالمية كوفيد 19. ثم تعود النسبة للانخفاض تدريجيا لتصل إلى 13.18 % نهاية سنة 2023.

ثانيا: المساهمة الكلية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية من 1998 إلى 2023 م في تمويل

المشاريع

تمكن فرع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية خرداية منذ إنشائه سنة 1998 م إلى غاية سنة 2019 من توفير بعض فرص عمل للشباب، وذلك من خلال إنشاء وتمويل عدة مشاريع كالتالي:

-تمويل 4874 مشروع من أصل 381427 مشروع على المستوى الوطني أي بنسبة 1.2 % من جملة المشاريع الممولة كليا، حيث كانت الحصة الأكبر منها للرجال بـ 4391 مشروع بنسبة 90.09 %، فيما كانت حصة النساء مقدره بـ 483 مشروع بنسبة 09.91 %¹.

¹ عبد القادر بهلول، مرجع سابق الذكر، ص 64.

الجدول رقم (10) تطور عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة منذ الإنشاء إلى نهاية 2023

عدد المشاريع	السنوات	عدد المشاريع	السنوات
590	2011	32	1998
374	2012	151	1999
323	2013	150	2000
443	2014	122	2001
264	2015	215	2002
127	2016	234	2003
64	2017	162	2004
49	2018	216	2005
41	2019	227	2006
30	2020	172	2007
120	2021	211	2008
95	2022	461	2009
32	2023	246	2010

المصدر: من إعداد الطالب بناء على المعطيات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية

يظهر الجدول أعلاه أن عدد المشاريع الممولة من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

بغرداية شهد تطورا منذ إنشاء الوكالة حيث تراوح بين 150 و 450 مشروع في السنة ليبلغ أكبر عدد له

سنة 2011 بـ 590 مشروع. ثم يشهد عدد المشاريع تراجعا وانخفاضا مفاجئا سنوات 2017 إلى 2020

وهذا بسبب توقف تمويل الوكالة للمشاريع في قطاع النقل نظرا لتشبع هذا القطاع بالولاية والذي كان

يستقطب النسبة الكبيرة من مشاريع الوكالة، ونظرا أيضا لبداية دخول الوكالة في مرحلة الضبط أكثر في

دراسة الملفات وقبولها، تماشيا مع السياسة الوطنية في التعامل مع هذه الملفات نتيجة تعثر النسبة الأكبر

(حوالي 70%) من المشاريع. ثم يعود العدد للارتفاع سنة 2021 ليصل 120 مشروع ثم 95 مشروع

سنة 2022 وهي في الحقيقة أن هذه الزيادة كانت بسبب تحويل الملفات المقبولة وغير الممولة على

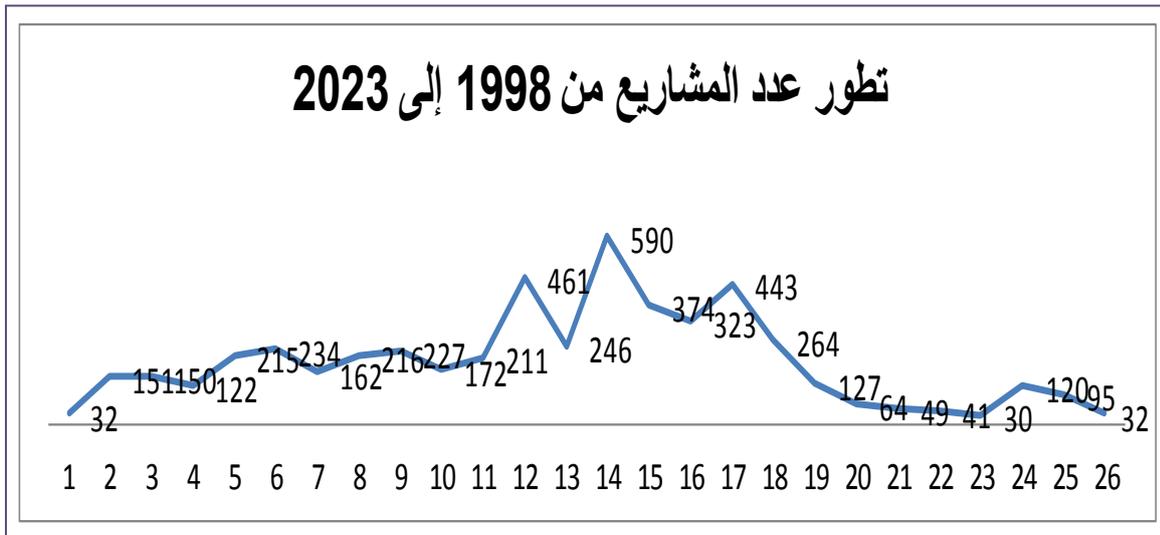
مستوى الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة CNAC، بعد توقف هذه الأخيرة عن تمويل المشاريع سنة

2020. ليتم تمويلها عن طريق ANAD. وفي سنة 2023 يعود العدد إلى حالته المنخفضة منذ 2017 حيث بلغ 32 مشروع.

(1)-المشاريع الممولة في الفترة بين 1998 الى 2019: وهي الفترة التي كانت الوكالة تحت اسم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يلاحظ فيها أن هناك تذبذب في عدد المشاريع، فأعلى نسبة مشاريع كانت في سنة 2011 م ، حيث وصلت عدد المشاريع بها إلى 590 مشروعا ، وأقل نسبة كانت في سنة 1998 م والتي ابتدأت بـ 32 مشروع.

(2)-المشاريع الممولة من 2020 إلى 2023: وهي الفترة التي أصبحت فيها الوكالة تحت اسم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية و يلاحظ فيها أن هناك تذبذب أيضا في عدد المشاريع، فأعلى نسبة مشاريع كانت في سنة 2021 م ، حيث وصلت عدد المشاريع بها إلى 120 مشروعا ، وأقل نسبة كانت في سنة 2020 م والتي كانت بـ 30 مشروع.

الشكل رقم (02) : الرسم البياني لتطور مشاريع الوكالة بغرداية من 1998 إلى 2023



المصدر: من إعداد الطالب

من خلال الشكل رقم 02 نلاحظ أن عدد المشاريع خلال الفترة الممتدة من سنة 1998 إلى 2008

كان قليلا وهذا راجع لعدة أسباب نذكر منها:¹

-ارتفاع المساهمة الشخصية طيلة هذه السنوات بحيث كانت تصل إلى 25 % من القيمة الإجمالية للمشروع.

-كانت هذه المشاريع تمول بنسبة فائدة بنكية تصل إلى 07 % عند استرداد القرض البنكي، وولاية غرداية من الولايات المتمسكة بالتعاليم الدينية، كانت أغلب المشاريع الممولة في هذه الفترة هي مشاريع ذات تمويل ثنائي.

أما الفترة من 2009 إلى غاية 2014 شهد ارتفاع كبير في عدد المشاريع، بحيث شهدت سنة 2011 أكبر عدد من المشاريع الممولة خلال سنة واحدة بعدد 590، نتيجة فتح كل مجالات الاستثمار، وكذا تحسن ظروف الاستثمار في الجزائر بصفة عامة وذلك من خلال:

- إعطاء الأهمية لقطاع المؤسسات المصغرة والمتوسطة من جهة ومن جهة أخرى تخفيض نسبة المساهمة الشخصية من 05 % إلى 01 و 02 %.

- القيام بعدة إجراءات إدارية تتمثل أساسا في نوعية المرافقة المقاولاتية، الأمر الذي أدى إلى تحسين خدمات الوكالة وبالتالي إقبال الشباب على هذه المشاريع.

إلا أنه بداية من سنة 2015 قررت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب سابقا العمل بإجراءات جديدة والمتمثلة أساسا في شرط المؤهل العلمي بحيث أصبح المستفيد من جهاز الوكالة لا بد أن يكون ذو تأهيل علمي، سواء من خريجي مراكز التكوين المهني أو من خريجي الجامعات، أي إعطاء الأولوية للمشاريع

¹ زعيط، محمد. مرجع سبق ذكره، ص 61.

ذات النوعية والتي تقدم قيمة مضافة للتنمية المحلية.

كما أنه من بين الإجراءات التي اتخذتها جميع أجهزة الدعم هي إعادة الرسم على القيمة المضافة

(TVA) باستثناء النشاطات الخاضعة للنظام الضريبي الحقيقي.

الأمر الذي أدى إلى نقص الإقبال على الاستفادة من هذه المشاريع.

حيث أن سنة 2015 سجلت 264 مشروع حتى تقلص إلى 30 مشروع سنة 2020.

بالإضافة إلى الإجراءات التي قامت بها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب سابقا فإن هناك عدة

عراقيل ساهمت في تراجع الشباب في إنشاء مؤسساتهم الخاصة نذكر منها:

-عدم استقرار القوانين والتشريعات التي تحكم وتسير المؤسسات المصغرة، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية

المقاولاتية.

-صعوبة الحصول على عقار صناعي أو مكان لإنشاء المشروع يؤدي إلى إلغاء الشاب لمشروعه.

-ترشيد الإنفاق خاصة بعد انهيار أسعار البترول سنة 2015، واتباع الدولة الجزائرية لسياسة التقشف.

ثالثا: عدد المشاريع الممولة في فترة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

فيما يخص القطاعات التي استفادت من مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كانت في

كل من : الفلاحة، الحرف ، الأشغال العمومية والري، الصناعة، الصيانة، المهن الحرة، الخدمات، النقل،

بعدد معتبر من المشاريع شكلت مجتمعة ما عدده 4874 ، موضحة في الجدول أسفله.

الجدول رقم (11) عدد المشاريع الممولة حسب كل قطاع إلى غاية 2019

النسبة %	عدد المشاريع الممولة	قطاع النشاط
15.66	764	الزراعة
8.19	399	السياحة
10.94	533	التشغيل العمومية والري
7.68	374	الصناعة
2.75	134	الصيانة
3.06	149	المهن الحرة
25.97	1266	الخدمات
25.75	1255	النقل
100	4874	المجموع

المصدر: عبد الرحمان حاج قويدر، "دور مؤسسات الدعم في تحقيق التنمية المستدامة"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة: غرداية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2019، ص 96.

من خلال قراءة للجدول أعلاه يتضح أن معظم المشاريع التي مولت في فترة وكالة دعم الشباب كانت مركزة حول النقل والخدمات بأكثر من النصف بنسبة أكثر من (25%) لكل واحد منهما، في حين بقي عدد المشاريع في الزراعة والصناعة ضعيفا نسبيا (10.94% - 7.68%) ، أما ما تبقى فتقاسمته بنسب ضئيلة جدا كل من الصيانة والمهن الحرة (2.75% - 3.06%) ما يظهر أن رغبة الشباب الباحث عن دعم مشاريعه في الولاية متوجه نحو النقل والخدمات. أما بالنسبة لمناصب الشغل فمن خلال المشاريع المستحدثة تمكنت الوكالة من توفير فرص العمل للشباب حسب الجدول التالي:

الجدول (12) عدد المناصب المستحدثة حسب كل قطاع إلى غاية 2019

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

المصدر : عبد الرحمان حاج قويدر، مرجع سابق الذكر، ص16.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المشاريع المستحدثة قد وقّرت 12377 منصب عمل في ولاية غرداية إلى غاية 2019، حيث تصدرت العملية قطاع الخدمات الذي استحدث أكثر من ثلاثة آلاف منصب، في حين لم يقدم قطاع النقل العدد المتوقع من خلال عدد المشاريع المستحدثة والتي لم تتجاوز 2100 منصبا، والملاحظ ورغم محدودية المشاريع المستحدثة في قطاع الزراعة إلا أنه وقّر 2226 منصب شغل، وهو الأمر الملاحظ بالنسبة للصناعة أيضا، وما تبقى من مناصب تقاسمتها كل من الأشغال العمومية والري والحرف والمهن الحرة.¹

¹ عبد القادر، بجلول. مرجع سبق ذكره، ص 67.

الجدول (13) عدد المشاريع ونسبها حسب الجنس (1998-2019)

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

المصدر : عبد الرحمان حاج قويدر، مرجع سبق ذكره، ص.11

يظهر الجدول أعلاه أن نسبة الإقبال على استحداث المشاريع من خلال الوكالة الوطنية لدعم الشباب فرع غرداية ، في متغيره المتعلق بالجنس كان غالبا في شق الرجال أكثر منه في عنصر النساء، وسبب انخفاض العدد في العنصر النسوي كان لتوجه هذا الأخير إلى طلب تمويل المشاريع من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حيث أن 63.6 % من المشاريع المستحدثة لدى القرض المصغر كانت من نصيب النساء.¹

رابعا : المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

الجدول (14) عدد المشاريع الممولة حسب كل قطاع بولاية غرداية حسب السنوات (2000-2023)

النسبة %	عدد المشاريع الممولة	قطاع النشاط
20.93	58	الصناعة
7.58	21	الأشغال العمومية والبناء
18.41	51	الزراعة
50.90	141	الخدمات
2.16	06	الحرف
100	277	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على إحصاءات الوكالة الولائية

¹ عبد القادر، بملول. نفسه، ص 68.

نلاحظ من خلال الجدول أنه خلال السنوات الأربعة الأخيرة (2020 – 2023) ارتفعت عدد المشاريع الممولة في قطاع الخدمات مقارنة بالقطاعات الأخرى ، كما نسجل انعدام المشاريع في قطاع النقل وهذا كان مسجلا منذ سنة 2018 ، ويرجع ذلك بسبب إيقاف الوكالة الولائية بغرداية تمويل المشاريع في قطاع النقل نظرا لتشبع القطاع بالمتعاملين في مجال النقل ، والذي أثر سلبا على مردودية الشباب المستثمرين فيه.¹

الجدول رقم (15) : عدد مناصب العمل المستحدثة بولاية غرداية (2000-2023)

السنة	عدد مناصب العمل المستحدثة
2020	77
2021	298
2022	283
2023	94
المجموع	752

المصدر : من إعداد الطالب بناء على إحصائيات الوكالة الولائية غرداية

من خلال الجدول نجد أن عدد مناصب العمل المستحدثة من خلال المشاريع الممولة من قبل الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية من سنة 2020 إلى سنة 2023 (أي 04 سنوات) بلغت 752 منصب عمل. ومنه يصبح عدد مناصب العمل المستحدثة من قبل الوكالة منذ إنشائها إلى نهاية سنة 2023 هو: 13129 منصب عمل.

خامسا : قراءة في نسب البطالة بالمقارنة بعدد مناصب العمل التي استحدثتها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية

¹ مقابلة مع السيد بلعيد محمد، تمويل المشاريع بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ، رئيس مصلحة المرافقة بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية، مقابلة بمكتبه، يوم: 2024/05/12، س 11:00.

لقراءة أوضح في نسب البطالة بولاية بقرادية وبالمقارنة مع المناصب المستحدثة من قبل الولاية انظر الجدول أدناه.

الجدول رقم (16) تطور نسبة البطالة وعدد مناصب العمل المستحدثة من قبل الوكالة الولاية لدعم

وتنمية المقاولاتية 2018 - 2023

السنة	2018	2019	2020	2021	2022	2023
نسبة البطالة	12.06	12.70	17.00	14.99	15.18	13.18
عدد مناصب العمل ANADE	125	106	77	298	283	94

المصدر : من إعداد الطالب بناء على إحصاءات مديرية التشغيل لولاية بقرادية والوكالة الولاية لدعم وتنمية المقاولاتية من خلال الجدول أعلاه نلاحظ عدم وجود تناسب طردي بين تطور نسب البطالة بولاية بقرادية وعدد مناصب العمل المستحدثة من خلال مشاريع الوكالة الولاية لدعم وتنمية المقاولاتية، وهذا طبيعي كون أن هناك عدة أجهزة أخرى تساهم في توفير مناصب عمل، مما يستدعي إجراء دراسة دقيقة حول مناصب العمل المستحدثة من قبل باقي أجهزة الدعم والتمويل التابعة للدولة ومن قبل القطاعين العمومي والخاص عموما، وتأثير ذلك على نسب البطالة في الولاية.

المبحث الثالث : تقييم دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية بقرادية في

مجال توفير فرص العمل

اعتمدت الجزائر الانتقال إلى اقتصاد السوق بحثا عن الفعالية الاقتصادية المفقودة في مرحلة التسيير الاشتراكي تماشيا مع الاتجاه العالمي، حيث خاضت إصلاحات هيكلية كبيرة انتقلت من خلالها تدريجيا من اقتصاد مركزي إلى اقتصاد يعتمد على قوى السوق، وقد هدفت هذه الإصلاحات لإعادة الاعتبار إلى القطاع الخاص حتى يلعب الدور المنوط به، لذا عمدت في سياستها التشغيلية إلى تدعيم الشباب ليخوض تجربة العمل الحر والنهوض بالقطاع الخاص، ومن بين المرافق المشجعة لهذه الرؤية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، إلا أن هذه المؤسسة كغيرها من المؤسسات مع مرور الوقت واجهتها صعوبات كثيرة سيتم تسليط الضوء بشكل عليها في هذا المبحث.

المطلب الأول: الجوانب الايجابية في استحداث الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية

لنجاح المشاريع عموما لابد من التخطيط الجيد لها بتحديد أهدافها ودراسة جدواها مما يظهر أهميتها ومدى إمكانية تجسيدها على أرض الواقع والقيمة المضافة التي ستحدثها داخل المجتمع، ونظرا للتطور المستمر في عالم الاقتصاد وسوق الشغل فإنه من الضروري أن تخضع المشاريع الحديثة لمتابعة مستمرة ومرافقة متخصصة مما يسمح لها بمواجهة الظروف المحيطة بها.

(1)- تمويل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية للمؤسسات الناشئة: تمكنت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية من تمويل 5151 مشروع إلى نهاية سنة 2023.

(2)- تخصيص جانب التوجيه والمتابعة للأفراد أصحاب المشاريع: وهنا خصصت الوكالة لكل صاحب مشروع موظف من الوكالة لمرافقته عبر كامل مراحل إنشاء المشروع، حيث يحضر صاحب المشروع البطاقة التقنية للمشروع وتخصص له جلسة مرافقة وتوجيه من قبل الموظف المكلف بالمتابعة، ويمكن صاحب المشروع من استيعاب جميع المراحل والإجراءات التي يجب أن يقوم بها لضمان انطلاقة صحيحة للمشروع.¹

(3)- استراتيجيات جديدة للوكالة في مجال استحداث مناصب عمل: إن عدد مناصب العمل التي استحدثتها وكالة غرداية ما كان إلا نتيجة لسياسة اتخذتها وقد طبقت عبر كامل الوطن والتي تتمثل أساسا في:

- إلزامية توظيف ثلاث عمال على الأقل في المشاريع المنشأة عن طريق جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

- تسهيل الاجراءات الإدارية مما ساعد على استحداث المشاريع وبالتالي استحداث مناصب شغل.

- الامتيازات الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل في حالة توظيف أكثر من عاملين، فإن الوكالة تتكفل براتب عاملين آخرين عن طريق عقد العمل المدعم (CTA).

¹ مقابلة مع السيدة شايش سارة، التغييرات التي طرأت على الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بعد سنة 2019، مكلفة بالتكوين بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية مقابلة بمكتبها، يوم: 2024/04/23، س 11:00.

- الامتيازات الممنوحة لأرباب العمل من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء بما فيها أصحاب المؤسسات المصغرة والمتمثلة أساسا في تخفيض نسبة الاشتراكات السنوية لمدة ثلاث سنوات لكل عامل جديد بالمؤسسة.

- كل هذه الامتيازات والتسهيلات جعل للوكالة دور بارز في إنشاء المؤسسات الناشئة وتوفير فرص عمل للشباب.

- من خلال دراسة أجراها أحد الطلبة (الحاج قويدر عبد الرحمان) حول أجهزة الدعم والتي قام على إثرها بتوزيع استبيان على فئة من المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية على مستوى ولاية غرداية تبين أن أغلب المبحوثين صرحوا أنهم قادرون على تسديد القرض المستفاد منه كاملا، وهذا ما يقودنا إلى أن المشاريع التي قامت الوكالة بمتابعتها حتى التنفيذ أثمرت بنتائج إيجابية على أصحابها وعلى المجتمع ككل، كما أن القرض الذي استفاد منه شريحة معينة من المجتمع عاد بالنفع على أصحابه، وهو آلية من الآليات المبتكرة لتحقيق أهداف التنمية المنشودة والتخفيف من حدة الفقر وآثاره في المجتمعات. وكان أغلب أفراد العينة صرحوا أن هذا النشاط يمثل لهم تلبية رغبات العائلة بنسبة 52 %، في حين صرح المبحوثون أن هذا النشاط يمثل لهم مكسب للعيش بنسبة 42 %، وأن هذا النشاط يمثل لهم طموح للرفاه بنسبة 4 %، أما الذين رأوا أن هذا النشاط يمثل لهم ملء للفراغ كانوا بنسبة 02 % .¹

- توفر الوكالة فرص التكوين كعقد دورات تكوينية يستفيد منها حاملو المشاريع مجانا وعرض منتوجات مؤسساتهم في المعارض التي تنظم من حين لآخر، ما يسمح بالتعريف بالمشاريع والتبادل بين المؤسسات عبر الوطن.²

المطلب الثاني: إشكالات وتحديات الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية

في ظل تقلبات الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تسود جميع نواحي الحياة، تتعرض المشاريع والمؤسسات إلى مجموعة من الصعوبات والتحديات والإشكالات، قد تتمثل في إهمال صانع القرار

¹ عبد الرحمان حاج قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 110.

² مقابلة مع السيد بلعيد محمد، امتيازات الوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية لأصحاب المشاريع، واستراتيجياتها الجديدة، رئيس مصلحة المرافقة بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية، مقابلة بمكتبه يوم: 2024/05/14، ص 11:00.

التخطيط والاستشراف للمدى البعيد قصد الحماية من التوقعات السلبية للأوضاع الاقتصادية الدولية والمحلية، أو في نقص المرافقة الضرورية للمشروع في سنواته الأولى.

(1)-إشكالية الترويج والمنافسة لمنتجات أصحاب المؤسسات: فبعض الصناعات مثلا كان يجدر بها أن تنمو باستمرار، إلا أنها عرفت انكماشاً شديداً نتيجة استيراد منتجات هي من اختصاص هاته المؤسسات الصناعية، أو نتيجة المنافسة الشديدة من قبل المؤسسات الخارجية والذي أثر على الإنتاج المحلي.

(2)-إشكالية تحفيز أصحاب المؤسسات: وبخصوص تحفيز أصحاب المؤسسات المنشأة عن طريق أجهزة الدعم عموماً (anade.cnac.anjem) على الاستثمار والحصول على المشاريع الاستثمارية فقد أقر المشرع الجزائري في المادة 55 مكرر من قانون الصفقات العمومية حصصاً تقدر بـ 20 %¹، لكن على مستوى التطبيق نجد لائحة من الشروط على غرار شهادة التأهيل التي اختلفت في أحقية امتلاكها من عدمه للحصول على المشاريع، واشترطت توظيف عدد من العمال و تأمين شامل ضد كل الأخطار للعتاد، كل هاته الشروط التعجيزية بالنسبة للمؤسسات الجديدة أدت لعزوف الشباب الحامل لمشاريع عن التقدم وشراء دفاتر الشروط للفوز بمشروع.

ومن أجل تدارك الفشل الذي شهدته بعض المشاريع استحدثت الوزارة الوصية بوابة للتسجيل بالنسبة للمؤسسات المتعثرة حيث قسمت لستة فئات كالتالي:

- المؤسسات المتعثرة نتيجة وفاة أصحابها حيث تستفيد من إعفاء كلي من القروض.
- المؤسسات المتعثرة التي تعرض أصحابها لعجز بدني أو عقلي بعد ممارسة نشاطاتهم تستفيد من إعفاء كلي من القروض.
- المؤسسات المتعثرة المنكوبة جراء الكوارث الطبيعية مثل الزلازل والفيضانات تستفيد من إعفاء كلي من القروض.
- المؤسسات المصغرة التي تعرضت معداتها للحجز أو البيع من طرف البنوك تسدد قروضها عبر أقساط مريحة.
- المؤسسات المتعثرة النشطة التي تعاني من صعوبات في تسديد الأقساط البنكية نتيجة عدم وجود مخطط الأعمال أو أن المعدات غير صالحة للاستعمال أو حتى نتيجة أزمة مرحلة كوفيد 19 تستفيد من إعادة جدولة الديون.

¹ المرسوم الرئاسي رقم 12-23 مؤرخ في 18 يناير 2012 ، والمتضمن تنظيم الصفقات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة في 26 يناير 2012، ص14.

- 1 - المؤسسات المتعثرة نتيجة أن أصحابها باعوا العتاد عليهم التقدم للوكالة من أجل تسوية وضعيتهم.
- (3) - إشكالات يتسبب فيها موردو العتاد: يعاني أصحاب المشاريع ببعض الإشكالات والتحديات منها ما يلي:
- عدم التزام الموردين (fournisseurs) باحترام المواصفات التقنية للعتاد والوسائل المرخصة المتفق عليها في دفتر الشروط عند تسليم العتاد لصاحب المشروع.
 - عدم التزام الموردين بأجال التسليم المتفق عليها للعتاد والوسائل.
 - تغيير بعض الموردين لعناوين إقامتهم مما يجعل صاحب المشروع يضيع وقتا طويلا في البحث عن المورد لتسلم عتاده، أو قد يجد نفسه يبحث عن مجهول (Inconnu) .
 - عدم التزام الموردين بتطبيق دفتر الشروط المبرم بين صاحب المشروع والمورد.
 - تضخيم الموردين لأسعار العتاد والوسائل عند إعداد الفاتورة الشكلية مما يرفع من قيمة القرض الذي يستلمه صاحب المشروع والذي يبقى دينا عليه لإرجاعه بنفس القيمة المالية.
- (4) - إشكالات خاصة بالوضع العام الحالي للوكالة: حيث تتمثل في المرحلة الانتقالية التي تمر بها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية على المستوى الوطني وما نتج عنها من توقف مجهول أجله لاستلام ملفات المشاريع الجديدة.

خاتمة الفصل الثاني:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية قردياية، كأحد الآليات التي انتهجتها الجزائر لإنشاء ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتمويل المشاريع الاستثمارية.

ومن خلال الدراسة الميدانية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية يمكن أن نوجز ما يلي:

** على المستوى الوطني:

- ساهمت الوكالة على المستوى الوطني منذ إنشائها في سنة 1996 إلى غاية 2019 في إنشاء وتمويل 381427 مشروعا وفتح أزيد من تسعمائة ألف منصب شغل.

¹ عبد القادر، بملول. مرجع سبق ذكره، ص 72.

** على مستوى الوكالة الولائية بغرداية

- ساهمت الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية منذ إنشائها سنة 1998 إلى غاية نهاية سنة 2023 في إنشاء وتمويل 5151 مشروعا.

- ساهمت الوكالة الولائية منذ إنشائها سنة 1998 إلى غاية نهاية سنة 2023 في فتح عدد من المناصب بلغ 13129 منصب شغل.

- نسبة استفادة الرجال من المشاريع بلغت 90 % مقابل 10 % للعنصر النسوي.

** من ناحية الإشكالات:

- فإن الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بالرغم من عدد المشاريع المعتبر الذي استحدثتها إلا أن هناك جملة من المشاكل المتعددة تقف عائقا أمام نجاحها في تحقيق أهدافها ودعم المشاريع، وفتح فرص عمل بالمدينة والتي تتمثل في:

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

- تباطأ بعض المشاريع وتعثر بعضها نتيجة عدم تيقن أصحاب المشاريع بأهمية المرافقة وعدم التزامهم بمتابعة حصص المرافقة والتكوين.

- تشبع قطاع النقل بسبب التمويل المفتوح واللامدروس للمشاريع في هذا القطاع من قبل الوكالة والذي كان قد أثر سلبا على مردودية الشباب المستثمرين فيه مما أدى بالوكالة الولائية بغرداية إلى تجميد تمويل المشاريع في قطاع النقل منذ سنة 2018 نظرا لتشبع القطاع بالمتعاملين.

- إن تصنيف الوزارة للمشاريع المنجزة والمتعثرة لم يأخذ بعين الاعتبار ما شهدته الولاية في فيضان 2008 وأحداث (2013 و 2015) ، والذي سبب في صعوبات كبيرة للبيئة الاجتماعية والاقتصادية للولاية.

الخاتمة

انطلقنا في موضوعنا هذا والمعنون بـ : دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في توفير فرص عمل للشباب دراسة حالة وكالة غرداية، من إشكالية مفادها:

إلى أي مدى ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في توفير فرص عمل للشباب ؟
ومن فرضيات تمثلت في:

(1)- ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في توفير فرص عمل للشباب من خلال عدد المشاريع المدعمة.

(2)- ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في توفير فرص عمل للشباب من خلال عدد مناصب العمل المفتوحة ضمن المشاريع المستحدثة.

حيث تم إثبات الفرضية الأولى والمتمثلة في: مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في توفير فرص عمل للشباب من خلال عدد المشاريع المدعمة، فقد قامت الوكالة الولائية منذ إنشائها سنة 1998 بتمويل 5151 مشروعا، شملت القطاعات التالية : الفلاحة بـ 815 مشروعا، الحرف 405 مشروعا، الأشغال العمومية والري 554 مشروعا ، الصناعة 432 مشروعا، الصيانة 134 مشروعا، المهن الحرة 149 مشروعا، الخدمات 1407 مشروعا، النقل 1255. وتم أيضا إثبات الفرضية الثانية والمتمثلة في: مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية في توفير فرص عمل للشباب من خلال عدد مناصب العمل المفتوحة ضمن المشاريع المستحدثة، حيث تم فتح 13129 منصب شغل استفاد منها كلا الجنسين.

كما توصلنا من خلال دراستنا إلى النتائج التالية:

- يعرف الشغل بأنه: تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين، مع الاستمرارية فيه والحق في المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي. ويقوم الشغل على مبدأي المساواة والجدارة.

- توفير فرص عمل للشباب وسيلة لتقليص نسب البطالة وهدف في حد ذاته لما للبطالة من آفات

اجتماعية واقتصادية قد تتخر كيان المجتمع والدولة.

- تسبب البطالة في الجزائر إشكالات وآفات اجتماعية، حيث أن الأرقام السنوية تتذر بخطر الوضع إذ أصبحت جرائم المخدرات تصل إلى أزيد من 50 ألف قضية سنويا.
- شملت فترة منتصف الثمانينات وبداية التسعينات رافدا مهما لتغيير الدولة الجزائرية توجهها تجاه استراتيجية توفير مناصب عمل للشباب من خلال استحداث أجهزة دعم وتمويل ومرافقة، حيث بالنسبة للمرفق العمومي للشغل والذي اعتمده الجزائر فيتمثل في أربعة مرافق عمومية واحد منها لتسيير سوق الشغل من خلال تنظيم العرض والطلب، والمتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM وثلاث مرافق عمومية لحملة المشاريع قصد دعم وتمويل إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة شملت كل من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM. مع تسجيل توقف الدعم المباشر لإنشاء المشاريع بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. بالإضافة إلى استحداث أجهزة دعم ومرافقة.
- تعاني ولاية غرداية على غرار باقي ولايات الوطن من البطالة حيث وصلت أعلى نسبة لها في الفترة الممتدة بين 2017 و 2023 إلى 17.00 % سنة 2020.
- من بين الإشكالات التي عرفتتها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات فرع غرداية أنها قامت بتمويل أكثر من 50 % لمؤسسات تتمثل في النقل والخدمات دون اعتبار لاحتياجات السوق مما أدى للتشبع ونقص فرص الاستثمار.
- إن تصنيف الوزارة المعنية للمشاريع المنجزة والمتعثرة على المستوى الوطني، لم يأخذ بعين الاعتبار ما شهدته ولاية غرداية في فيضان 2008 وأحداث 2013-2015 والذي سبب في صعوبات كبيرة للبيئة الاجتماعية والاقتصادية للولاية.
- بالنظر لما تنفقه الدولة الجزائرية على المرافق العمومية للتشغيل فإن مخرجاتها لا تزال ضعيفة في إنشاء مؤسسات تساهم في توفير مناصب شغل وتسيير عجلة التنمية الاقتصادية المحلية والوطنية، بل

شكلت المؤسسات المتعثرة والمشاريع غير المحققة إشكالا آخر على ميزانية الدولة المخصصة لهذا الجانب.

- قرار تغيير تسمية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بعد 23 سنة من وجودها إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية يحتاج إلى دعمه بقرارات أخرى حتى تواصل الوكالة مساهمتها في استحداث فرص العمل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا محو الصورة السلبية التي التصقت بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في جانبها المتعلق بالمشاريع المتعثرة والتي سطت على الأموال العمومية.

- سياسة التشغيل في الجزائر لا تسير وفق مقاربة اقتصادية مدروسة كما هي في باقي الدول المتطورة إذ تسيطر عليها النظرة الاجتماعية والسياسة الظرفية، حيث تعاني سياسية التشغيل عموما في الجزائر أيضا من:

* نقص التنسيق بين مخرجات الجامعات والتكوين المهني والمرافق العمومية للتشغيل والذي يؤدي لتراكم المتخرجين في بعض التخصصات لدى وكالات التشغيل وبطالة لدى أوساط الجامعيين.

* قرارات استثنائية في تجميد تمويل المشاريع ضمن جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والتي

كانت سابقا تحت اسم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حيث توقفت مشاريع الثانية في 2019 وبدأت مشاريع الأولى في 2020م دون أدنى اعتبارات اقتصادية.

توصيات الدراسة:

يوصي الباحث من خلال دراسته لهذا الموضوع بما يلي:

1/ ضرورة إجراء تقييم دقيق من قبل الدولة لمدى فعالية الأجهزة المنشأة والموجهة لدعم وتمويل إنشاء

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص العمل وتحريك الاقتصاد الوطني.

2/ من أجل ضمان تحقيق أهداف الدولة في توفير مناصب العمل وتحريك الاقتصاد الوطني عن طريق

أجهزة الدعم المسخرة نقترح تقليص وتسقيف قيمة القروض المقدمة لحاملي المشاريع بالمقابل تعزيز

وتوسيع الامتيازات الجبائية وفرص التكوين وتسويق المنتجات.

3/ الأرقام المقدمة بخصوص عدد مناصب العمل المستحدثة من قبل المشاريع الممولة من الوكالة

الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في الواقع تعتبر أرقام نسبية تحتاج إلى ضبط وتدقيق أعمق نظرا

لوجود مشاريع قد تعثرت وتوقفت عن النشاط ومنه تسريح العمال الذين قد شغلوا ضمنها وبالتالي تتأثر

أعداد مناصب العمل المقدمة. وينطبق نفس الأمر على المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية للقروض

المصغر وصندوق التأمين عن البطالة سابقا.

4/ ضرورة مواصلة الدولة دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأنه كفيل بتحقيق اقتصاد قوي

يساير التطورات الخارجية شريطة أن تجد هذه المؤسسات المرافقة والحماية من التقلبات الاقتصادية

العالمية الطارئة.

5/ ضرورة إجراء دراسة دقيقة حول مناصب العمل المستحدثة من قبل جميع أجهزة الدعم والتمويل

والمرافقة التابعة للدولة ومن قبل القطاعين العمومي والخاص عموما لمعرفة مدى تأثير هذه الأجهزة

على نسب البطالة في الولاية.

الملاحق

الملحق رقم: 01 مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

وزارة العمل، التشغيل و الضمان الإجتماعي
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يُسير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ثلاثة (03) أجهزة هي:

- التأمين عن البطالة و إعادة الإدماج المهني عبر إجراءات احتياطية نشيطة.
- دعم إحداث النشاطات و توسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين ثلاثين(30) و خمسين(50) سنة.
- إجراءات تحفيز و دعم ترقية الشغل (القانون رقم 06-21).

- 1- يغطي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة " البطالة الالارادية، المترتبة عن أسباب إقتصادية" و يُسير الأداءات المخصصة في هذا المجال.
 - يعد جهاز التأمين عن البطالة بمثابة إستجابة وحيمة لوضعية البطالة الناجمة بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية حيث يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتسديد تعويض شهري لفائدة مستفديه مع ضمان لهم تغطية إجتماعية و طبيّة.
- 2- على غرار التعويض المخصص للمستفيدين، و بغرض مساعدة البطالين على الإدماج من جديد في سوق العمل، وضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إجراءات إعادة إدماج نشيطة تسمح للبطالين بإيجاد فرص تشغيل جديدة ، يتعلق الأمر ب :
 - مساعدة نوعية و منظمة للبحث عن شغل عبر مراكز البحث عن الشغل.
 - دعم نوعي و منظم لإنشاء عمل حر عبر مراكز دعم العمل الحر.
 - التكوين لإعادة تأهيل المستفيدين الذي يرمي إلى رفع إمكانية تشغيل البطالين من خلال تحسين مهاراتهم و رفع كفاءاتهم المهنية على مستوى المعاهد و مراكز التكوين المهني.
- 3- كما يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أيضا، حسب النظام التشريعي للتأمين عن البطالة، على تفادي الوقوع في بطالة لأسباب إقتصادية من خلال تطويره لنظام إقتصادي مع مؤسسات مؤهلة الذي يُعرف بإجراء "دعم المؤسسات المواجهة للصعوبات".
- 4- يُدعم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إحداث النشاطات و توسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين(30)و(50) سنة من خلال التوجيه، المرافقة، التمويل و المتابعة.
- 5- يُشارك الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في سياسة دعم ترقية التشغيل من خلال التكفل بخفض حصة إشتراكات أرباب العمل فضلا عن تكوين و رس و إعانة التشغيل.

مختلف الآليات المنفذة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

التأمين عن البطالة.

جهاز دعم إحداث النشاطات و توسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر(30) و (50) سنة.

جهاز تشجيع و دعم ترقية الشغل.

97 نمج بوقرة - الأبيار - الجزائر

023 37 72 82

023 37 73 01

www.cnac.dz

الملحق رقم: 02 القروض غير المكافئة للإضافية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل، التشغيل و الضمان الإجتماعي
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

القروض غير المكافئة الإضافية

فضلاً عن القرض بدون فائدة العادي، يمكن لذوي المشاريع الإستفاد من إعانة في شكل قرض غير مكافئ تكميلي حسب الصيغ الثلاثة (03) التالية:

قرض الكراء

قرض بدون فائدة خاص بـ"الإيجار": هو عبارة عن إعانة مالية إضافية، تُمنح لذوي المشاريع بمبلغ يقدر بـ: (500.000 دج) قابل للتسديد بغرض التكفل بإيجار محل لإيواء النشاط المُراد القيام به. يُمنح، إستثنائياً، لذوي مشاريع التمويل الثلاثي في مرحلة إحداث النشاط.

مكاتب جماعية

قرض بدون فائدة لإنشاء "مكاتب جماعية": هو عبارة عن إعانة مالية إضافية، تُمنح لذوي شهادات التعليم العالي بمبلغ يصل إلى: (1000.000 دج) قابل للتسديد بغرض التكفل بإيجار محلات مخصصة لإنشاء مكاتب جماعية بغرض ممارسة نشاطات خاصة بمجالات: الطب، المساعدة القضائية، خبرة المحاسبة، محافظة الحسابات، محاسبين معتمدين، مكاتب دراسات و متابعة لقطاع البناء، الأشغال العمومية و الري. يُمنح، إستثنائياً، لذوي مشاريع التمويل الثلاثي في مرحلة إحداث النشاط.

ورشات متنقلة

قرض بدون فائدة لإقتناء "ورشة متنقلة": هو عبارة عن إعانة مالية إضافية تقدر بـ: (500.000 دج) قابلة للتسديد، مخصصة لإقتناء ورشة متنقلة، تُمنح، إستثنائياً، لذوي المشاريع المتخرجين من منظومة التكوين المهني، الملتحقين بصيغة التمويل الثلاثي في مرحلة إحداث النشاط بغرض ممارسة نشاطات غير مستقرة في مجالات: الترخيص، كهرباء العمارات، التدفئة و التبريد، تركيب الزجاج، دهن العمارات و ميكانيك السيارات.

97 نهج بوقرة - الأبيار - الجزائر

023 37 72 82

023 37 73 01

www.cnac.dz

الملحق رقم: 03 المساعدات المالية والامتيازات الجبائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل، التشغيل و الضمان الإجتماعي
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

المساعدات المالية و الإمتيازات الجبائية الممنوحة في إطار جواز إحداث النشاطات و توسيعها

يستفيد صاحب المشروع من الإمتيازات الجبائية و المساعدات المالية التالية:

المساعدات المالية

- قرض بدون فائدة، ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- قرض بدون فائدة إضافي، عند الإقتضاء.
- قرض بنكي بفوائد مخفضة بنسبة مائة (100٪).

الإمتيازات الجبائية

يستفيد صاحب المشروع من الإمتيازات الجبائية الآتية:

أ - في مرحلة إنجاز المشروع

- 1- إعفاء من رسم تحويل الإقتناءات العقارية المنجزة في إطار إحداث نشاط صناعي.
- 2- إعفاء من رسوم تسجيل العقود التأسيسية للشركات .
- 3- تطبيق معدل مخفض للرسوم الجمركية بالنسبة للمعدات التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.

ب - في مرحلة إستغلال المشروع

- 1- إعفاء من الرسم العقاري على البناءات و ملحقاتها حسب موقع المشروع بدءا من تاريخ إنجاز المشروع و حسب موقعه لمدة ثلاثة (03)، ست(06) أو عشرة (10)سنوات.
- 2- إعفاء تام من الضريبة الجزافية الوحيدة أو الخضوع للضريبة حسب النظام الأصلي للإستفادة بدءا من تاريخ إستغلال المشروع و حسب موقعه لمدة ثلاثة (03)، ست(06) أو عشرة (10)سنوات.
- التجديد السنوي لمقرر منح الإمتيازات في مرحلة إستغلال المشروع مرتبط بتسليم شهادة تحيين إلتزامات صاحب المشروع الجبائية و شبه الجبائية (الضرائب، الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية لعمال الأجراء، صندوق الضمان الإجتماعي لعمال غير الأجراء، الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري)
- 3- تخفيض من ضريبة الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، حسب الحالة، و كذا الرسم المفروض على النشاط المهني عند إنقضاء فترة الإعفاء طيلة السنوات الثلاثة الأولى الخاضعة للضرائب كالتالي:

- 70٪ خلال السنة الأولى من تاريخ فرض الضريبة.
- 50٪ خلال السنة الثانية من تاريخ فرض الضريبة.
- 25٪ خلال السنة الثالثة من تاريخ فرض الضريبة.

97 نهج بوقرة - الأبيار - الجزائر

023 37 72 82

023 37 73 01

www.cnac.dz

الملحق رقم: 05 التغييرات الطارئة في التسميات على مستوى هياكل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بمناسبة تغيير تسمية الوكالة

تغير تسمية الهياكل المركزية للمديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية كما يلي:

الهيكل المركزية	التسمية الجديدة	منصب العمل
قسم الإدارة العامة	مديرية الإدارة العامة	مدير الإدارة العامة
قسم المالية والمحاسبة	مديرية المالية والمحاسبة	مدير المالية والمحاسبة
قسم تنمية البرامج	مديرية تنمية البرامج	مدير تنمية البرامج
قسم الدراسات والإحصائيات والإعلام الآلي	مديرية الدراسات والإحصائيات والإعلام الآلي	مدير الدراسات والإحصائيات والإعلام الآلي

تغير تسمية الهياكل الولائية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية كما يلي:

الهيكل المحلية	التسمية الجديدة	منصب العمل
فرع الوكالة	الوكالة الولائية	مدير الوكالة الولائية
ملحقة الفرع	فرع	رئيس فرع

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

➤ الكتب

01. ذوقان، عبيدات. وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط 09، دار الفكر، الأردن، 2005.
02. عبد العزيز، مهنا. البطالة والعمالة الكاملة، ط 02، دار النيل للطباعة، القاهرة، 1950.
03. عجوة، عاطف عبد الفتاح. البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985.
04. رمزي، زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1998.

➤ الموسوعات والمعاجم والقواميس:

05. المنجد في اللغة والأعلام، ط 41، دار المشرق، بيروت، 2005.
06. أحمد، مختار. عبد الحميد، عمر. معجم اللغة العربية المعاصرة، ط 01، عالم الكتب، 2008.

➤ الدوريات:

07. زايد، فتيحة. " دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإدماج البطالين، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية ورقلة "، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 03، 2022.
08. بودرة، فاطمة. فعالية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في بعث الروح في المؤسسات المتعثرة في الجزائر - دراسة تحليلية -، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 06، العدد 01، 2022.

09. أوبختي، نصيرة. وعيسى، نبوية. دور المقاولاتية في دعم سياسة التشغيل في الجزائر - دراسة تحليلية خلال الفترة 2000-2017 -، مجلة استراتيجيات ضمان الجودة في التعليم، المجلد 03، العدد 01، 2022.
10. بوسالم، فاطمة. ويدروج، نضال. سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة، مجلة البحوث والدراسات التجارية التجارية، العدد 02، 2017.
11. طاهري، لخضر بن العيد. ظاهرة البطالة في الجزائر وآثارها الاجتماعية على المجتمع، مجلة الحوار الفكري، المجلد 16، العدد 01، 2023.
12. رحيمي، عيسى. وآخرون، ظاهرة البطالة: مفهوما، أسبابها وآثارها، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، العدد 00، السنة 2018.

➤ الرسائل الجامعية:

✓ مذكرات الماجستير

13. قوجيل، محمد. " تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة " مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماجستير فرع علوم اقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، 14 ماي 2008.

✓ مذكرات الماستر

14. بهلول، عبد القادر. " دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر خلال الفترة 1998-2019، دراسة حالة وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية "، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة غرداية: كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2021/2020.

15. زقعيط، محمد. " دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية -وكالة غرداية-"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة العلوم الاقتصادية، تخصص العلوم

الاقتصادية وتسيير المؤسسات، جامعة غرداية: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير،
قسم العلوم الاقتصادية، 2021/2020.

16. صيتي، سليمة وعبد الرحمن، نجاة. " دور دار المقاولاتية في تفعيل الفكر المقاولاتي -دار
المقاولاتية جامعة غرداية أنموذجا-"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، شعبة علوم التسيير، تخصص إدارة
الأعمال، جامعة غرداية: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية،
2023/2022.

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

➤ وقائع التظاهرات العلمية:

18. خليلي أحمد، هاشمي بريقل، " واقع البطالة وآثارها على الفرد والمجتمع " ورقة مقدمة في الملتقى
الدولي حول: " استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة " ، المنظم
من طرف: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير جامعة المسيلة، الجزائر، د.ت.

- النصوص القانونية

• القرارات والأوامر:

19. القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 28 أبريل سنة 2022، يحدد كفاءات التكفل بتمويل ومنح
المساعدات والامتيازات لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين
(55) سنة، الجريدة الرسمية رقم 35، الصادرة في 24 ماي 2022.

• القوانين والمراسيم:

✓ القوانين

20. قانون المالية لسنة 2020.

21. قانون رقم 20-07 مؤرخ في 12 شوال عام 1441 الموافق لـ 04 جوان سنة 2020، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، الجريدة الرسمية رقم 33، السنة 57، الصادرة بتاريخ 04 جوان 2020.
22. قانون رقم 21-16 مؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1443 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2021، يتضمن قانون المالية لسنة 2022، الجريدة الرسمية رقم 100، السنة 58، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2021.
23. قانون المالية التكميلي لسنة 2022
24. قانون رقم 06-21 مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية رقم 80، السنة 43، الصادرة في 11 ديسمبر 2006.
25. القانون التوجيهي رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2012 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، رقم 177، الجزائر، 2012.
- ✓ **المراسيم**
26. المرسوم التنفيذي رقم: 94-188، المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية رقم 44، السنة 31، الصادرة في 07 جويلية 1994.
27. المرسوم التنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في . 08 سبتمبر سنة 1996، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 52، الصادرة في 27 ربيع الثاني 1417.
28. المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم: 52، السنة 33، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996.
29. المرسوم التنفيذي رقم 04-02 مؤرخ في 03 جانفي 2004، يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر بين الخامسة والثلاثين والخمسين سنة ومستوياتها، الجريدة الرسمية رقم 03، السنة 41، الصادرة بتاريخ 11 جانفي 2004.
30. المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 09 رجب 1424 الموافق لـ 6 سبتمبر 2003؛ المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-103 المؤرخ في 6 مارس 2011، الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوو المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية العدد 14، مارس 2011.

31. المرسوم التنفيذي رقم 13-253 المؤرخ في 2 جويلية 2013 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2011 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 30، السنة 50، الصادرة بتاريخ 7 جويلية 2013.
32. المرسوم التنفيذي رقم 21-125 المؤرخ في 15 شعبان عام 1442 الموافق لـ 29 مارس سنة 2021، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق لـ 06 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية رقم 25، الصادرة في 04 أبريل 2021.
33. المرسوم التنفيذي رقم 20-331 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 26 يونيو 2018 ، الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 70 مؤرخة في 25 نوفمبر 2020.
34. المرسوم التنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 06 ربيع الثاني عام 1442 الموافق لـ 22 نوفمبر سنة 2020، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق لـ 08 سبتمبر سنة 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها، الجريدة الرسمية رقم 70، الصادرة في 25 نوفمبر 2020.
35. المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي وتغيير تسميتها، الجريدة الرسمية رقم 70، السنة 57، الصادرة بتاريخ 25 نوفمبر 2020.
36. المنشور الوزاري المشترك رقم 01 مؤرخ في 13 جويلية 2023 يتعلق بترقية المقاولاتية في الوسط الجامعي وتطويرها، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة.

➤ منشورات المؤسسات

37. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، الجزائر، 2004،

➤ المقابلات

38. شايش سارة، التغييرات التي طرأت على الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بعد سنة 2019، مكلفة بالتكوين بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية مقابلة بمكتبها، يوم: 2024/04/23، س 11:00.

39. شايش سارة، نشأة وهيكل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية ، مكلفة بالتكوين

بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية مقابلة بمكتبها، يوم: 2024/04/25، س 10:30.

40. بلعيد محمد، تمويل المشاريع بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ، رئيس مصلحة المرافقة

بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية، مقابلة بمكتبه، يوم: 2024/05/12، س 11:00.

41. بلعيد محمد، امتيازات الوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية لأصحاب المشاريع ، واستراتيجياتها

الجديدة، رئيس مصلحة المرافقة بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية، مقابلة بمكتبه يوم:

2024/05/14، س 11:00.

42. تزقغين ياسين، تطور نسب البطالة بولاية غرداية، مساعد مهندس مستوى 2 في الإعلام الآلي

مكلف بالإحصائيات بمديرية التشغيل لولاية غرداية مقابلة بمكتبه يوم: 2024/04/24، س 11:00.

➤ المواقع الإلكترونية:

43. الإذاعة الجزائرية، حوار مع السيد وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة،

الإذاعة الجزائرية متوفر على الرابط: <http://news.radioalgerie.dz/ar/node/9876>

27/05/2022، ت ز 2024/04/20

44. أكرم زايدي: رئيس المركز الجزائري للاستشراف الاقتصادي وتطوير الاستثمار والمقاولاتية، قناة البلاد EL BILAD TV Officiel على الرابط https://www.youtube.com/watch?v=wGh_KHDnDa4
45. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، متوفر على الرابط <https://www.mtess.gov.dz/ar/> ت ز: 2024/04/03 على 11:00.
46. موقع وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني على الرابط <https://www.industrie.gov.dz/adpmepi/>
47. موقع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية NESDA، على الرابط <https://moukawil.dz/beta/knowledgebase/ne> تاريخ الزيارة 01 أبريل 2024
48. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، حصيلة الخدمات المالية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، متوفر على الرابط: <https://www.angem.dz/ar/home.php> ت ز: 2024/04/15.

الفهارس

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	تطور نسب البطالة في الجزائر خلال الفترة: 1970 - 2018	26
02	التعريف المعتمد من قبل المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	51
03	صيغة التمويل الثلاثي في جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بالنسبة للبطالين	55
04	صيغة التمويل الثلاثي في جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بالنسبة للعمال أو من لديه سجل تجاري أو بطاقة فلاح	56
05	صيغة التمويل الثنائي في جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية	56
06	توزيع المشاريع حسب القطاع مع عدد المناصب المستحدثة في جهاز دعم وتنمية المقاولاتية	57
07	توزيع الفروع التابعة للوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية	60
08	نسبة البطالة بولاية غرداية بتاريخ 2024/01/31	61
09	تطور نسبة البطالة بولاية غرداية بين سنة 2017 و سنة 2023	62
10	تطور عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة منذ الإنشاء إلى غاية 2023/12/31	63
11	عدد المشاريع الممولة حسب كل قطاع إلى غاية 2019	67
12	عدد المناصب المستحدثة حسب كل قطاع إلى غاية 2019	68
13	عدد المشاريع ونسبها حسب الجنس (1998-2019)	69
14	عدد المشاريع الممولة حسب كل قطاع بولاية غرداية حسب السنوات (2000-2023)	69
15	عدد مناصب العمل المستحدثة بولاية غرداية حسب السنوات (2000-2023)	70
16	تطور نسبة البطالة وعدد مناصب العمل المستحدثة من قبل الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية 2018 - 2023	71

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
59	نسب تمويل المشاريع حسب القطاعات في جهاز دعم وتنمية المقاولاتية	01
65	الرسم البياني لتطور مشاريع الوكالة بغرداية من 1998 إلى 2023	02

	الإهداء
	شكر وعرفان
	المقدمة
16	الفصل الأول: استراتيجية التشغيل في الجزائر (دراسة في المفاهيم والمؤسسات والبرامج)
18	المبحث الأول: لمحة عامة عن الشغل
18	المطلب الأول: تعريف الشغل
19	المطلب الثاني: المبادئ العامة للشغل
20	المطلب الثالث: المفاهيم المرادفة والمرتبطة بالشغل
25	المبحث الثاني: استراتيجية الدولة الجزائرية في توفير فرص العمل
25	المطلب الأول: ظاهرة البطالة في الجزائر (التعريف-المخاطر-تطور النسب)
28	المطلب الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر (المرتكزات-الأهداف-المحاور-التسيير)
34	المطلب الثالث: مؤسسات دعم وإنشاء المشاريع في الجزائر
46	الفصل الثاني: دراسة تحليلية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بغرداية على مستوى توفير فرص عمل للشباب
48	المبحث الأول: لمحة عامة عن الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في الجزائر
48	المطلب الأول: نشأة وتطور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
49	المطلب الثاني: مهام وأهداف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
51	المطلب الثالث: امتيازات مشاريع الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
59	المبحث الثاني: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية ومساهمتها في توفير فرص العمل

فهرس المحتويات

59	المطلب الأول: نشأة وهيكله الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية
61	المطلب الثاني: مساهمة الوكالة في توفير فرص العمل
71	المبحث الثالث: تقييم دور الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية في مجال توفير فرص العمل
72	المطلب الأول: الجوانب الإيجابية في استحداث الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية
73	المطلب الثاني: إشكالات وتحديات الوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية بولاية غرداية
77	الخاتمة
82	الملاحق
89	قائمة المراجع
98	فهرس الجداول
99	فهرس الأشكال
100	فهرس المحتويات