



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر* الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في استيعاب مخرجات قطاع التعليم العالي

مشروع مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية

تخصص : سياسة عامة وإدارة محلية

تحت إشراف الاستاذ :

الدكتور : دوش الهادي

من إعداد الطالبان :

- سر وطي محمد

- لعور نورالدين

لجنة المناقشة

.....-1

.....-2

.....-3

الموسم الجامعي : 2019 / 2020

* بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ *

شكر و تقدير

الحمد والشكر لله الذي وفقنا في انجاز هذا العمل

الذي أهدانا الصحة والصبر والعقل لإتمام هذا البحث المتواضع

وعليه نتقدم بشكر الأساتذة الخالص:

كل الأساتذة الدين رافقونا خلال مسارنا الدراسي

كل أساتذة كلية العلوم السياسية والحقوق لجامعة حمة لخضر

إلى أستاذنا المشرف "الدكتور دوش الهادي" الذي ساعدنا في انجاز هذه المذكرة

إلى الأساتذة المحكمين الذين لم ييخلوا علينا بالمساعدة

إلى كل موظفي الوكالة الوطنية للدعم وتشغيل الشباب الذين لم ييخلوا علينا خلال التريض

وأخيرا إلى كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة

* إهداء *

إلى الوالدين الكريمين.....

إلى زوجتي وأولادي.....

إلى كل من علمني حرفاً.....

إلى أشقائي الأعزاء.....

إلى كل الأصدقاء والزملاء.....

أهدي هذا العمل المتواضع

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى كل طالب علم يسعى لكسب المعرفة وتزويد رصيدها المعرفي

العلمي و الثقافي

إلى من ساندتني في صلاتها ودعاءها.....إلى من سهرت الليالي تنير
دربي.

إلى من تشاركني أفراحي وأهاتي.....إلى نبع العطف والحنان إلى

أجمل ابتسامة في حياتي، إلى أروع امرأة في الوجود: أُمي الغالية

إلى من علمني أن الدنيا كفاح.....وسلاحها العلم والمعرفة

إلى الذي لم يبخل عني بأي شيء.....إلى من سعى من أجل راحتي

ونجاحي إلى أعظم وأعز رجل في الكون

: أبي العزيز.

إلى الذين ظفرت بهم هدية من الأقدار إخوة فعرفوا معنى الإخوة .

إخوتي الأحياء: محمد .العربي .كمال . بو عبد الله .

إلى أخواتي العزيزات: فتيحة .فريدة . وإلى روح أختي الطاهرة سليمة رحمها الله

إلى زوجتي قرة غيني بجانبني رغم مرضها

إهداء خاص للعمال الوكالة الوطنية للدعم وتشغيل الشباب للولاية الوادي وعلي كل

من كان لنا خير عون لنا في انجاز هذا البحث.

إلى كل هؤلاء اهدي هذا البحث المتواضع

نورالدين

المقدمة

تمهيد :

يعد التشغيل من أهم القضايا التي توليها الدولة أهمية كبيرة ، والجزائر مثلها مثل باقي الدول اهتمت بموضوع التشغيل وأولته حيزا كبيرا في سياستها التنموية منذ الاستقلال إلى غاية اليوم ، لكن بروز الأزمة الاقتصادية عام 1986 نتيجة انهيار أسعار البترول ، الذي يعد المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني نتج عنه انهيار وتذبذب في وضعية سوق الشغل و ارتفاع معدلات البطالة خاصة وسط الشباب الحاملين للشهادات العليا .

وبما أن فئة الشباب وبالتحديد خريجي الجامعات يمثلون مستقبل البلاد وأملها نحو مستقبل أفضل ، فقد تحتم على الدولة الاهتمام بهذه الفئة من خلال تكثيف الجهود ومحاولة إيجاد حلول لمواجهة أزمة البطالة التي تعاني منها فئة أصحاب الشهادات الجامعية بالخصوص، وذلك من خلال إنشاء مجموعة من الأجهزة والآليات خاصة بالتشغيل تعمل على استقطاب الشباب الحائزين على الشهادات العليا والمقبلين على التخرج، من خلال توفير مناصب عمل مؤقتة على شكل برامج تشغيلية ومشاريع تنموية.

حيث كان برنامج تشغيل الشباب الذي اعتمدته سياسة التشغيل في الجزائر ثم تلاها برنامج الإدماج المهني الذي ينقسم إلى برنامج التعاونيات وبرنامج مناصب الشغل المأجورة ، لكن في ظل فشل هذه البرامج التشغيلية واستمرار ارتفاع معدل البطالة مع ازدياد عدد الطلبة المتخرجين ، انتهجت الدولة سياسة تشغيل تهدف إلى إنشاء برامج أخرى تكون فعالة أكثر وموجهة بصفة خاصة للجامعيين سواء الراغبين في إنشاء مشاريع خاصة مثل برنامج المساعدات على إنشاء مؤسسات مصغرة ، أو بالنسبة للجامعيين الراغبين في المناصب الإدارية أين تم إنشاء برنامج عقود ما قبل التشغيل من أجل الاستفادة وجذب أكبر عدد ممكن من الأفراد المؤهلين ذوي القدرات والمهارات.

ولضمان استقطاب أفضل للموارد البشرية من الطلبة المقبلين على التخرج، تم الاعتماد على إنشاء عدة وكالات وطنية كأجهزة إدارية تابعة للدولة لها فروع محلية مسؤولة عن تسيير برامج التشغيل بمختلف أنواعها، من خلال الاعتماد على مصادر استقطاب داخلية وخارجية تختلف باختلاف طبيعة برنامج التشغيل المعتمد.

انطلاقاً من موضوع الدراسة ومتغيراته المتمثلة في برامج التشغيل والطلبة الجامعيين تم إعداد هذه الدراسة الوصفية لمفهوم سياسة التشغيل في الجزائر وأهدافها وإبعادها والآثار المترتبة عنها ، وتقديم دراسة وصفية حول سياسة التعليم العالي وعلاقتها بالتشغيل والتحديات التي تواجهها البرامج التعليمية الجامعية في ملائمة متطلبات سوق الشغل، وذلك باختلاف مستوى الشهادة المتحصل عليها سواء شهادة الليسانس أو الماستر .

وأما من الناحية المؤسساتية القانونية للدراسة فقد تم اختيار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب **ansej** كمؤسسة وطنية تسعى من خلال برامج التشغيل لديها واهم الأساليب والمعايير التي تعتمد عليها هذه الوكالة في التعريف ببرامجها ضمن عملية الدعم والتمويل والمرافقة لخلق مشاريع تنموية فردية أو جماعية تستهدف الطلبة المقبلين على التخرج ومدى ملائمتها مع نوعية التخصصات المعتمدة من طرف الجامعات، والعمل على إيصال محتوى هذه البرامج للطلبة لاستقطابهم نحو تخصصات تلائم سياسات الوكالة وأي البرامج أكثر تفضيلاً لديهم .

1-أهمية الدراسة :

تكتسب دراسة مثل هذه المواضيع أهمية عملية وتطبيقية، فأما العملية تكمن في محاولة دراسة موضوع دور الوكالة في مساعدة خريجي الجامعات في ولوج سوق الشغل من منظور متكامل يشمل الجانب العلمي للمستفيدين والجانب القانوني لإنشاء المؤسسات الصغيرة ، وأما الأهمية التطبيقية تكمن في موضوع إنشاء المؤسسات الصغيرة من طرف الوكالة حديث العهد نسبياً، لذلك فإن المرافقة المتواجدة على مستوى الوكالة تتمثل في سبل تطوير هذه الأخيرة وجعلها أكثر ملائمة لتغيرات المحيط .

2-أهداف الدراسة:

تشكل أهداف الدراسة عنصراً هاماً في أي بحث علمي جاد ، ذلك أنها ترسم المعالم الكبرى للدراسة وتوجهاتها العامة، حيث تأتي هذه الأهداف تماشياً والفرضيات التي توجه الباحث وتحدد مساره وبالموازاة مع هذه الأخيرة (أي الفرضيات) فقد تم رصد جملة من الأهداف العلمية والعملية على النحو التالي :

أ- الأهداف العلمية :

- تقييم الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية في محاربة بطالة الجامعيين خلال الفترة الممتدة من 1996 إلى 2019 أي منذ تاريخ إنشاء وكالة دعم وتشغيل الشباب ANSEJ وذلك من خلال استعراض السياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر عموما ، وكذلك المتعلقة بتشغيل الجامعيين من خلال برامج الوكالة ومساعدتها لإدماجهم في سوق الشغل .
- تسليط الضوء على الجامعيين المستفيدين من المشاريع التشغيلية للوكالة كإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتباره أحد الآليات التي انتهجتها الحكومة للتخفيف من بطالة الجامعيين
- التعرف على التخصصات العلمية التي تستقطبها برامج التمويل والتشغيل لدى الوكالة.

ب- الأهداف العملية :

تشخيص الواقع المهني للجامعيين الذين استفادوا من دعم الوكالة خلال الفترة من 1998 إلى 2019 وفق السياسة الوطنية للتشغيل على مستوى الوكالة وذلك من خلال :
*طريقة الاستفادة من برامج الدعم (على حسب التخصصات والشهادات أم هناك اعتبارات أخرى)
*الطريقة التي يتكيف بها المستفيد مع مشروعه المدعم من طرف الوكالة (هل من خلال كفاءته العلمية الشخصية ، البيئة المحيطة ، مشاريع مماثلة ...الخ).
*الوقوف على تطلعات الجامعيين الحاصلين على دعم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب إزاء مستقبلهم المهني بشكل خاص ، وأرائهم حول مدى نجاعة سياسة تشغيل الجامعيين في الجزائر.

3- أسباب اختيار الموضوع :

منطقيا يعتبر توجه الباحث أو الطالب نحو موضوع معين دون آخر يرتبط أساسا بأسباب ذاتية شخصية وأخرى موضوعية .

1.3.1. الأسباب الذاتية :

- تم اختيار الموضوع وفقا لوجود رغبة مشتركة بين الطالبين لدراسته والاقتناع بأهميته .
- الرغبة في التعرف على ما يعايشه الشباب الجامعي المستفيد من السياسة الوطنية للتشغيل وبالتحديد المستفيدين من دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، لأنه ومن خلال ما نلاحظه في الواقع الذي نعيشه سواء كطلبة أو أفراد من المجتمع وجود رغبة ضعيفة لدى الشباب الجامعي في التوجه نحو ما تقدمه الوكالة ، ومحاولة معرفة الأسباب هل هي مشكل تواصل وضعف سياسة الاستقطاب أو مشكل موائمة بين الشهادات الجامعية والبرامج ، أو الجانب البيروقراطي للإدارة .. الخ

- تعميق معارفنا الذاتية حول الموضوع مستقبليا باعتبارنا طلبة وبالتالي فأول ما يفكر به الطالب بعد التخرج هو البحث عن شغل لأن مشكل بطالة الجامعيين وسياسة إدماجهم مهنيا يعد مسألة جوهرية .

2.3. الأسباب الموضوعية : هنالك عدة أسباب موضوعية دفعتنا لاختيار موضوع البحث أهمها:

- لكون الموضوع ظاهرة اجتماعية هامة تمس النخبة المتعلمة فئة الجامعيين ، التي من المفترض هي عصب تطور الاقتصاد الوطني ، حيث أن تعطلها له آثار سلبية عامة وخاصة.

- يطرح الموضوع أيضا قضية هامة تشغل بال الشباب الجامعي ، ألا وهي السياسة الوطنية الموجهة لتشغيلهم والمجسدة في عدة برامج و أجهزة منها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في السياسة التشغيلية المنتهجة كعينة للدراسة.

- أن دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب يتم التطرق إليه كثيرا في وسائل الإعلام والملتقيات والندوات العلمية كونه يتعلق بجانب مهم في الاقتصاد الوطني وهو " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" وتوجيه الشباب نحو المقاولاتية ، فارتأينا النزول للميدان لمعرفة الدور الحقيقي على أرض الواقع من خلال الاتصال المباشر مع جميع الأطراف.

4- إشكالية الدراسة :

تعتبر ظاهرة البطالة ظاهرة اجتماعية اقتصادية خطيرة تعاني منها معظم دول العالم بما فيها المتقدمة وذلك بالنظر إلى إفرازاتها السلبية التي تمس جميع مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فضلا عن الأمنية منها.

والجزائر كغيرها من الدول العربية والنامية عموما لم تكن بمنأى عن هذه المشكلة ، خاصة في مطلع الثمانينات حيث شهد الاقتصاد الجزائري تراجعا في الإيرادات من العملة الصعبة بسبب تراجع انخفاض أسعار النفط تزامنا مع الأزمة التي عرفها العالم ، ومشكلة البطالة تمس جميع شرائح المجتمع من الشباب الذين لهم القدرة على الشغل ولم يستطيعوا الحصول على فرص العمل ، وتعتبر فئة الجامعيين من الشرائح المتضررة من هذه الظاهرة بشكل ملفت للانتباه في الجزائر ، خاصة بسبب السياسات الحكومية المتعاقبة ، وللاستثمار والإنفاق على التعليم عامة والجامعي خاصة نتج عنه توسع في المؤسسات الجامعية عبر الوطن ومجانية في الخدمات المرتبطة به ، حيث شهد التعليم في الجزائر نقلة نوعية وكمية منذ منتصف بداية الالفية فقدمت بذلك الجامعات أعدادا هائلة من الخريجين الجامعيين الذين دخلوا سوق العمل بمختلف التخصصات ، فزاد بذلك العرض من طالبي العمل في ظل محدودية المناصب المفتوحة بسبب قلة الاستثمارات وعدم تنوع مصادر تمويل الاقتصاد الوطني .

هذا ويرافق مشكلة بطالة الجامعيين في الجزائر صعوبة في إدماج هؤلاء الخريجين في سوق العمل الذي يفرض متطلبات عديدة لعل أبرزها عامل الخبرة الوظيفية أو المهنية ، وهو الشيء الذي لا يتوفر عند هؤلاء الخريجين في أغلب الأحيان ، إلى جانب استمرار الجامعات الجزائرية في تخريج الإطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية والتخصصات الدقيقة المطلوبة في مجال التشغيل المباشر في المؤسسات و الإدارات العمومية والخاصة ، أو عن طريق التشغيل الغير المباشر المتمثل في دعم الشباب في إنشاء مؤسسات استثمارية فردية وجماعية ناجحة ، وهو ما يمكن تفسيره بغياب سياسة واضحة تربط بين قطاعي التعليم والتشغيل في الجزائر.

وفي مقابل هذا الوضع سعت الحكومات الجزائرية المتعاقبة جاهدة إلى علاج هذه المشكلة من خلال وضع بعض الأجهزة والبرامج الخاصة بتشغيل الشباب الجامعي البطال ، ومن بين

هذه الأجهزة (الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب) ، حيث سعت منذ إنشائها إلى خلق برامج دعم موجهة للطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج من أجل إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة ومرافقتهم في نجاح مشاريعهم .

وانطلاقا مما سبق نطرح الإشكال التالي في شكل سؤال جوهري حول :
*ما مدى مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في استقطاب خريجي الجامعات ؟

5-الاسئلة الفرعية :

للإجابة على الإشكالية المطروحة لابد من طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية :
1- ماهية أبرز مبادئ ومنطلقات وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر وانعكاساتها على سوق العمل؟.

2- ما هو واقع الجامعة الجزائرية وأهم إصلاحات التعليم العالي ؟ وحجم العمالة المتخرجة منها؟.

3- هل ساهم برنامج الدعم والمرافقة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في امتصاص وتقليص بطالة الشباب حاملي الشهادات؟

6- الفرضية الرئيسية للدراسة:

* لبرامج التشغيل ضمن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب دور فعال في استيعاب الطلبة الجامعيين.

7- المناهج وأدوات جمع البيانات و الاقتربات :

من خلال طبيعة الدراسة والأهداف المرجوة منها، سنقوم بتحليل مشكلة البحث في إطار تركيبة منهجية من المناهج التي تناسبها ، وتحقيقا للأهداف النظرية المكتبية والميدانية العملية.

1.7. مناهج الدراسة : إن المنهج العلمي هو "مجموعة القواعد التي يتم وضعها بغرض الوصول إلى حقيقة علمية ، أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة¹

أو} هو الوسيلة التي تعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة² .

وتبعا لطبيعة موضوع الدراسة الذي تناول واقع بطالة الجامعيين في الجزائر ، والهيكل التي أنشأتها الدولة لمساعدة ومراقبة الشباب خريجي الجامعات إلى ولوج عالم الشغل ، وكذا الأهداف التي تم تحديدها ، إضافة لكون الدراسة تنتمي للبحوث الميدانية التي تتطلب النزول للميدان من أجل التأكد من صحة الفروض التي وضعها الباحث ، فقد تم الاعتماد على المناهج التالية :

أ/المنهج الوصفي : الذي يعرف بأنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها للدراسة الدقيقة³ .

من خلال هذا المنهج استخدمنا الخاصيتين لوصف الظاهرة المدروسة ، الخاصية الأولى تتمثل في الجانب النظري لسياسة التشغيل وسياسة التعليم العالي في الجزائر ، والخاصية الثانية تتمثل في العلاقة بين السياستين نظريا وميدانيا من خلال دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وذلك بجمع البيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها للوصول إلى نتائج تجيب عن الأسئلة المطروحة حول الظاهرتين، وهما بطالة الجامعيين ومحاولة إدماجهم ضمن مشاريع إنشاء مؤسسات صغيرة في إطار آليات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، وذلك من خلال وصفها ضمن الإطار القانوني المنظم لها ، ودراسة نتائجها فعليا

ب/ المنهج التحليلي : نهدف من خلاله لتقديم دراسة نظرية تحليلية لواقع سياسة التشغيل في الجزائر، وسياسة التعليم العالي ومدى علاقاتها بسوق الشغل.

¹ صلاح الدين شروخ ، منهجية البحث العلمي ، دار العلوم ، عنابة ، الجزائر ، 2003 ، ص : 90

² خالد حامد ، منهج البحث العلمي ، دار ريجانة ، القبة ، الجزائر ، 2003 ، ص: 165

³ - يومدين طاشمة ، عبد النور ناجي ، أصول منهجية البحث العلمي في علم السياسة ، طرق ، أدوات ، مناهج ومقاربات البحث السياسي ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، طبعة : 1 ، 2014 ، ص : 165.

ج/منهج دراسة الحالة : يعرفه البعض بأنه "المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأي وحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظاما اجتماعيا أو مجتمعا محليا أو عاما، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها وذلك بهدف الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة¹.

وموضوعنا يتضمن تحليل واقع العينة موضوع الدراسة من جميع جوانبها التأسيسية والتنظيمية الهيكلية والقانونية والوظيفية ، لمعرفة مدى مساهمتها في تحقيق أهداف المتغير التابع المتمثل في دعم خريجي الجامعات في ولوج عالم الشغل و المقاولاتية ، وتم تحديد العينة محل الدراسة وهي : "الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب"- فرع ولاية الوادي-.

د/ المنهج الإحصائي : تتطلب الدراسة الوقوف على الأرقام والإحصائيات المتحصل عليها من طرف الجهات المختصة المتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على المستوى الوطني إن أمكن وعلى مستوى وكالة ولاية الوادي ، إضافة إلى البحوث التي تتضمن دراسات مماثلة .

2.7. أدوات جمع البيانات : من أجل فهم وتفسير الظاهرة محل البحث والوصول إلى دراسة علمية جادة ، فلا بد على الباحث أن يستخدم مجموعة من التقنيات والأدوات البحثية ، أو كما تعرف بأدوات البحث العلمي والتي بقصد بها { مجموعة الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات الخاصة بالبحث العلمي وتحليلها }.

وضمن هذه الدراسة وبناءا على المناهج المستخدمة فرض علينا اختيار الأدوات المنهجية التي تساعدنا في جمع المعلومات، حيث تمثلت في: استمارة الاستبيان ، المقابلة ، الوثائق والإحصائيات.

¹ محمد شلبي ، المنهجية في التحليل السياسي، المفاهيم ، المناهج ، الإقترايات ، الأدوات ، الجزائر ، 1997 ، ص : 87.

أ/الاستمارة : هي " مجموعة مؤشرات تمكن من اكتشاف أبعاد الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي الميداني على جماعة محددة ، وهي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث ، حيث تحتوي على مجموعة أسئلة نحو القضايا التي يحتاج الباحث معلومات عنها من طرف المبحوث"¹.

ب/ المقابلة : هي عبارة عن محادثة موجهة مع المبحوث أو مجموعة من المبحوثين هدفها جمع أنواع معينة من المعلومات لاستغلالها في بحث العلمي ، وللاستعانة بها على التوجيه والتشخيص والعلاج ، حيث تتكون من مجموعة من الأسئلة التي يقوم بها الباحث بإعدادها وطرحها على الشخص موضوع البحث وجها لوجه ، ثم يقوم الباحث بتسجيل الإجابات على نفسه"².

من هذا المنطلق تم إجراء المقابلات مع المسؤولين بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب الوادي ممن لهم علاقة مباشرة بموضوع الدراسة (مدير الوكالة ، المكلف بالإحصائيات).

ج/ الوثائق والإحصائيات : إلى جانب الاستمارة والمقابلة ، تم تدعيم الدراسة بالوثائق والإحصائيات الصادرة عن الهيئات الرسمية مثل الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، وكالة دعم وتشغيل الشباب لولاية الوادي وغيرها من الهيئات الأخرى .

3.7. الإقتربات : تساعد الاقترابات في دراسة ومعالجة مواضيع النظم السياسية من زاوية معينة رغم أن أغلبها لم يوضع للتحليل بذاته غير انه يمكن توظيفها فعليا لهذا الغرض ، وموضوع دراستنا تلزنا توظيف الاقترابات التالية من اجل الوصول الدقيق لتحليل نتائج وإحصائيات الدراسة الميدانية.

أ/الاقتراب المؤسسي : لقد عرف علماء السياسة لفترات طويلة على أنه : "دراسة المؤسسات الحكومية فأى سياسة لا يمكن أن تصبح سياسة عامة ما لم تتبناها وتنفذها وتقرضها مؤسسات حكومية أنشأت من أجلها.

¹ بلقاسم سلاطونية ، حسان الجبلاني ، منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى ، الجزائر ، 2004 ، ص : 282.
² جودت عزت عطوي ، أساليب البحث العلمي ، مفاهيمه ، أدواته ، طرقه الإحصائية ، دار الثقافة ، عمان الأردن ، 2009 ، ص : 110 .

* فالمؤسسة بشكل عام هي مجموعة من البنيات أو الآليات الأساسية ذات الأصل التنظيمي أو العرفي في جماعة بشرية ، نشأت وليدة حاجة أو فكرة أو قيمة ، تنقسم إلى الأعضاء والمؤسسات.

والمدخل المؤسساتي يقوم على دراسة المؤسسة من زوايا عديدة :

- الغرض من تكوين المؤسسة .

- البناء الهيكلي التنظيمي للمؤسسة .

- ساعد كذلك في تحول الدراسة حول ما ينبغي أن يكون إلى دراسة ما هو كائن¹.

ب/ **الاقترب القانوني** : هو " اقتراب يغلب عليه الوصف يصف الظواهر من خلال معيار المشروعية القانونية ، الحقوق والواجبات ، الصلاحيات ، الالتزام ، المسؤولية ، الإجراءات القانونية المتبعة " ².

وقد اعتمدنا في دراستنا عن هذا الاقترب ، وذلك بالاستناد إلى بعض الوثائق والمراسيم والقوانين والرجوع إلى المعايير القانونية المنظمة لموضوع الدراسة .

ج/ **الاقترب الوظيفي** : من منطلق هذا الاقترب تعتبر المؤسسة هي ذلك النسق الهيكلي القائم على مجموعة من التفاعلات بين جميع مكوناتها التنظيمية والبشرية والقانونية الموجودة في المجتمع من أجل تحقيق وظائف ودور معين ، واعتمدنا على هذا الاقترب في دراستنا باعتبار الدور الذي تقوم به الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب حجر الزاوية في الإجابة على الإشكال المطروح.

8- حدود الدراسة :

وفق مناهج البحث العلمي خاصة ما تعلق منها بالدراسات ذات العلاقة بالجانب الاجتماعي فإن لكل دراسة ثلاث حدود أو مجالات رئيسية وهي :

¹ عبد النور ناجي ، مبروك ساحلي ، مقدمة في دراسة السياسة العامة ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة الجزائر ، 2014 ، ص:108

² عبد القادر عبد العالي ، محاضرات في نظم السياسة المقارنة ، قسم العلوم السياسية ، جامعة مولاي الطاهر سعيدة ، الجزائر ، 2017/2018 ، ص:19.

1.8. المجال المكاني : الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالوادي، حيث يقع حقل دراستنا على الشباب المستفيد من تمويل مشاريع مصغرة في المحيط الذي يقع تحت القطاع الوظيفي للوكالة وهو مدينة الوادي وضواحيها.

2.8. المجال الزمني : لقد ركزنا في هذه الدراسة على تطور مساهمة وكالة دعم وتشغيل الشباب بالوادي لخريجي الجامعة خلال الفترة الممتدة من 1998 إلى 2019. وتم اختيارنا لهذه الفترة الزمنية وذلك منذ تاريخ إنشاء الفرع الولائي لولاية الوادي إلى غاية سنة 2019.

3.8. المجال البشري : أو مجتمع البحث وعليه فإن مجتمع الدراسة يتكون من خريجي الجامعة المستفيدين ضمن جهاز الدعم والتشغيل من طرف وكالة دعم وتشغيل الشباب بولاية الوادي.

9-الدراسات السابقة:

1- الجودي محمد علي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير ، بعنوان ، "تحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي" ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة السنة الجامعية 2014/2015.

حيث قدمت هذه الدراسة لموضوع البحث ، مفهوم التعليم العالي وعلاقته بالنمو الاقتصادي ، وأهم أجهزة المرافقة والدعم في الجزائر من بينها وكالة دعم وتشغيل الشباب في ظهور وتطور واقع المقاولاتية في الجزائر خاصة من خلال تطور المقاولات الصغيرة والمتوسطة انطلاقا من 2001 وأهم الهياكل التمويلية المختلفة للوكالة .

2- أحمد زرزور، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية ، بعنوان، تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد " ل . م . د " في ضوء تحضير الطلبة لعالم الشغل"، جامعة منتوري ، قسنطينة ، السنة الجامعية : 2005/2006.

أضافت هذه الدراسة لموضوع البحث معرفة التعليم العالي في الجزائر وأهم الاصلاحات والمشكلات وخاصة فيما يخص تطبيق نظام " ل . م . د " من خلال معرفة أهدافه وأهم إختلالاته وهيكلته ومميزاته ، وكذلك ساعدتنا في بحثنا من خلال دراسة علاقة التعليم العالي بسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر وخاصة عند تطرقها السياسة الوطنية للتشغيل وبالتحديد التشغيل عن طريق القروض المصغرة .

3- بلعربي اسماء، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، بعنوان " واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية "، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، السنة الجامعية:2013/2014.

ساعدتنا هذه الدراسة في التعرف على مشكل بطالة الجامعيين في الجزائر، الأسباب وسياسة الاستثمار في التعليم الجامعي للوصول للقيمة الاقتصادية والاجتماعية للتعليم ، وواقع الإدماج المهني لخريجي الجامعة في الجزائر الذي لا يمس محتوى بحثنا بالتحديد ، لكن ساعدتنا من الناحية المنهجية في تنظيم محتوى الدراسة التي قمنا بها .

10- صعوبات الدراسة :

كأي دراسة تعرضنا لعدة صعوبات حاولنا تجاوزها بكل الإمكانيات والقدرات المتاحة لدينا من أجل محاولة الوصول إلى تقديم محتوى علمي محترم ومشرف لمستوى البحث العلمي الأكاديمي والهادف ويمكن حصر اهم الصعوبات فيما يلي :

*صعوبة الحصول على المراجع والدراسات التي تطرقت لدور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب خصيصا الموجه لخريجي الجامعة الجزائرية ، لأن معظم الدراسات تتناول الموضوع في اطار دعم التشغيل ومكافحة البطالة بشكا عام .

* قلة الكتب إن لم نقل انعدامها التي تتحدث عن دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فمعظم المراجع هي عبارة عن ملتقيات وندوات ومقالات في الصحف والمجلات وكذلك جلب المعلومة من المصدر وهو الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ومن خلال القوانين والمراسيم التي تنظمها.

*صعوبة الحصول على المعلومات المتعلقة بالبحث الميداني بالدراسة ، نتيجة الحجر الصحي العام المفروض ، ورفض أو تأجيل مسؤولي المؤسسات العمومية استقبال الزبائن بجميع مشاريعهم إلا في إطار ما يضمن الحد الأدنى لتسيير المصلحة العامة ، مما فرض علينا وجوبا التأجيل في اجراء الدراسة الميدانية للموضوع .

*صعوبة التواصل مع أفراد العينة ومحاولة إقناعهم بمساعدتنا ومدى موافقتهم على طلبنا مع قصر المدة لأسباب مختلفة مما فرض علينا في بعض الحالات التواصل معهم عن طريق الهاتف أو وسائل التواصل الاجتماعي.

*صعوبة التواصل المباشر مع المشرف باعتباره حسب رأينا أكثر نجاعة لمناقشة الموضوع والتنسيق المباشر في إثراء الدراسة منهجيا وموضوعيا وذلك بسبب الوضع العام للبلاد خلال فترة إعداد المذكرة وتوقف حركة النقل ، وتم الاتصال و التنسيق في أغلب الأحيان من خلال استخدام وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة بما فيها من إيجابيات وسلبيات تقنية .

11-خطة الدراسة :

من خلال إعدادنا لخطة الدراسة وبحكم تخصص دراستنا " العلوم السياسية " تخصص السياسة العامة ، تناولنا الموضوع من بعدين ، البعد الأول دراسة سياسة التشغيل وسياسة التعليم العالي في الجزائر والعلاقة بينهما ، والبعد الثاني الميداني أخذنا دراسة الحالة للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب كأحدى أجهزة سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر ودورها في استيعاب مخرجات التعليم العالي .

للادراسة النظرية والتطبيقية للموضوع تم تقسيمه إلى ثلاثة فصول هي:

الفصل الأول: خصص لسياسة التشغيل في الجزائر المبادئ والمنطلقات و أهدافها وانعكاساتها على سوق العمل في الجزائر .

الفصل الثاني : خصص لسياسة التعليم العالي في الجزائر وأهم إصلاحاته ، تطرق لسياسة التعليم العالي بعد الاستقلال ، الأهداف ، المشكلات ، وأهم الإصلاحات .

ثم تطرقنا لنظام *ل . م . د* في الجزائر وأهم منطلقاته وذلك من خلال ، تطبيق نظام ل.م.د في الجزائر ، المفاهيم الأساسية ، الأهداف ، المميزات ، هيكلته.

الفصل الثالث : الإطار التطبيقي والميداني للدراسة ، وخصص لدراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الوادي ، وتضمن التطرق للنشأة والأهداف للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، وأهم الإجراءات والآليات لاستقطاب الطلبة الجامعيين لإنشاء مشاريع مصغرة.

الفصل الأول:

سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد :

يعد التشغيل من التحديات الكبرى التي تواجه الجزائر فمند حدوث الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1989 ومع استمرار انخفاض أسعار البترول وانتهاجها للإصلاحات التي اقترحتها المؤسسات المالية الدولية ، التي كان لها تأثير عكسي على منظومة التشغيل، حيث شهدت هذه الفترة ارتفاعا ملحوظا في معدلات البطالة نتيجة تسريح العمال بسبب تطبيق سياسة خوصصة المؤسسات.

فكان لزاما على الدولة الجزائرية الأخذ بجميع التدابير اللازمة لتفعيل سياستها التشغيلية وذلك من خلال تطبيق مجموعة من الإصلاحات والمخططات التنموية ، وإنشاء أجهزة وآليات تعمل على التخفيف من حدة البطالة ، ودعمها للاستثمارات الخلاقة لمناصب العمل سواء عن طريق التمويل المباشر أو منح الامتيازات .

لذلك تناولنا في هذا الفصل سياسة التشغيل في الجزائر وأبعادها الرئيسية وأهدافها ، وبرامج التشغيل المعتمدة في الجزائر والأجهزة المسؤولة عن تسييرها ، وانعكاسات هذه السياسات على سوق العمل في الجزائر .

المبحث الأول : سياسة التشغيل في الجزائر المبادئ والمنطلقات:

تحظى قضايا التشغيل في الجزائر بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية لما تملكه الجزائر من ثروة شبابية ، إلا أنها تعاني من ارتفاع ملموس في معدل البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع وخاصة الفئة الجامعية منها وهذا ما دفع بالدولة الجزائرية إلى وضع سياسات للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة ودمج الشباب في عالم الشغل .

المطلب الأول : المفهوم العام لسياسة التشغيل:

يكتسي الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات وبرامج الإنتاج والتشغيل خاصة في الجزائر التي تمتلك ثروة شبابية وتعاني من ارتفاع معدل للبطالة بكل أنواعها. **سياسة :** ونعني بها مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية . **التشغيل :** وهو كافة العمليات التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته مقابل أجر ، يهدف من خلاله لتلبية حاجاته الشخصية وتحقيق أهداف المصلحة العامة. **مفهوم سياسة التشغيل:** تحظى قضايا التشغيل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل تمتد إلى المستوى الدولي ، بحيث أخذ هذا الاهتمام مجالا واسعا مرتبط بمفهوم التنمية الاقتصادية ، ومن صور ذلك الاهتمام بضمان العمل لكل شخص يرغب فيه بحيث يكون هذا العمل منتجا ويتم اختياره بحرية تامة ، والتشغيل يعني تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية¹ .

وقد عرفت الاتفاقية الدولية للتشغيل رقم " 122 لعام 1964 " التشغيل بأفق واسع أركز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد، وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه وأن يكون العمل منتجا ، وأن يختار هذا العمل بحرية

¹ عائشة بوشيجي ، نصيرة أوبختي ، **تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر** ، ورقة بحثية مقدمة على الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامجة التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر ، 2014/2001 ، جامعة تلمسان ، يومي 11 و 12 نوفمبر ، 2014 ص : 01

وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب المبني على أساس استعمال المؤهلات العلمية والمهنية للقيام به¹.

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية ، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن ، وهذا يأتي بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل².
*كما تعرف سياسة التشغيل على أنها : السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة، وتنمية فرص العمل نموًا متناسقًا في مختلف الصناعات والمناطق ، وبهذا ترتبط سياسة التشغيل ارتباطًا عضويًا بهذا العنصر من عناصر السكان النشطين ، الذين هم في العمر الإنتاجي ، سواء كانوا عاملين أو عاطلين عن العمل³.

وتهدف سياسة التشغيل إلى خلق مجموعة من الآليات والأجهزة تعتبر المنطلقات الرئيسية بغرض تنمية فرص العمل وتحقيق أهدافه الرئيسية ، وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الموالي.

المطلب الثاني : السياسة الوطنية للتشغيل (الأجهزة والبرامج)

انتهجت الجزائر سياسة وطنية في ميدان التشغيل لكل الشباب في فترات زمنية متعاقبة ومختلفة وخاصة لخريجي الجامعة من أجل إدماجهم اجتماعيًا ومهنيًا ، ومن جهة أخرى استثمار قدراتهم العلمية والمعرفية بغية تحقيق الرفاه الاجتماعي والاقتصادي ، ولتحقيق ذلك وجب على الدولة توفير البرامج والآليات والأجهزة المرتبطة بميدان التشغيل وتأطيرها من الناحية التنظيمية والقانونية ومحاولة منها لإيجاد الحلول للقضاء أو التخفيف من الارتفاع المستمر في ظاهرة البطالة ، وتتمثل هذه البرامج والأجهزة فيما يلي :

أولاً : برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر: وضعت الدولة عدة برامج وطرق تساعد الشباب على ولوج ميدان الشغل عن طريق دعمهم ومحاولة جعلهم يكتسبون مهارات في مجالات العمل

¹ عائشة بوشبيخي ، نصيرة أوبختي ، مرجع سابق ، ص : 02

² - فاطمة الزهراء زرواط ، صارة بورجة ، إنعكاسات الترتيبات الخاصة بسياسات التشغيل على البطالة في الجزائر ، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر ، 2001/2014 ، جامعة مستغانم ، الجزائر ، ص : 01

³ - رشيد فراح ، زميت الخير ، البطالة وسياسات التشغيل في الجزائر ، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر ، جامعة البويرة ، يومي 11 و 12 نوفمبر 2014 ، ص : 05

المختلفة الإدارية والمهنية والمقاولاتية ، ويمكن تحديد أهم برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر كما يلي :

1/برنامج تشغيل الشباب : في سنة 1987 اتخذت الحكومة أول برنامج مستقل ، يتمثل في تشغيل الشباب بشكل مؤقت، الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-24 سنة يموله الصندوق المشترك لدعم الجماعات المحلية FCCL وصندوق المساعدة على تشغيل الشباب FAEJ يهدف إلى خلق 200 ألف منصب شغل دائم خلال سنتين فقط¹.

هذا البرنامج يهدف إلى تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة، المنظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والغابات والري وقطاع البناء والأشغال العمومية ، وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصين من النظام التربوي وذلك بهدف تسهيل إدماجهم في الحياة المهنية .وكان من أهداف برنامج تشغيل الشباب ما يلي :

- تخفيض البطالة وإدماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل .
- إعادة الاعتبار للعمل.
- تطور الحركة التعاونية².

لكن هذا البرنامج كشف عن وجود نقائص منها أن الإدماج في مناصب العمل المؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة لارتباطها بالأجر الوطني الأدنى المضمون، ومركزية نظام تسيير وتخصيص موارد صندوق دعم الشباب، وغياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه والتنسيق، هذه النقائص أدت إلى فشل البرنامج وهو ما دفع بالدولة إلى إنشاء برنامج آخر يعمل على تقادي هذه النقائص.

¹ زين العابدين معور ، مبروك ساحلي ، سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها ، دفاثر السياسة والقانون ، العدد 14 ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2014 ، ص : 151.

² مندي بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل في الجزائر (التجربة الجزائرية) ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان الاردن ، 2009 ، ص : 274 و 275.

2/برنامج الإدماج المهني : بعد فشل برنامج تشغيل الشباب جرى تنظيم جلسات وطنية حول سياسة إدماج الشباب في ديسمبر 1989 ، تم الاتفاق فيها على الأهداف الجديدة لسياسة التشغيل والوسائل الواجب تعبئتها لصالح الشباب¹، نتج عن هذا الاتفاق " صدور المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 والمتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب "².

يقوم برنامج الإدماج المهني يقوم على عدة مبادئ تتمثل في :

- تفضيل الشغل الدائم والمنتج .
- خلق الشغل بأقل تكلفة .
- إضفاء الطابع المحلي على مبادرات التشغيل ونشاطات الإدماج وتفضيل الإدماج عن طريق التكوين³.

وينقسم برنامج الإدماج المهني إلى :

- (برنامج التعاونيات الشبابية) و (برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية)

1.2. برنامج التعاونيات الشبابية :

"يهدف هذا البرنامج على تشجيع الشباب على خلق مناصب شغل بأنفسهم من خلال التعاونيات الخاصة بالشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-17 سنة "⁴ ، وذلك من خلال تقديم مساهمة شخصية تتراوح نسبتها من 5% إلى 20% من تكلفة المشروع ، والاستفادة من مساهمة البنك ب70%، أما مساهمة صندوق تدعيم الشباب تكون بين 10% و 25% من تكلفة المشروع ويكون تسديد القرض البنكي على مدى 5 سنوات بنسبة 17%⁵.

2.2. برنامج مناصب الشغل المأجورة (مبادرة محلية) :

عبارة عن عقود عمل تبرم لمدة 6 أشهر قابلة للتديد للعمال الذين يشتغلون في المرافق العمومية

¹ زين العابدين معو ، مبروك ساحلي ، مرجع سابق ، ص : 63 .
² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم : 90/143 ، المؤرخ في : 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب ، الجريدة الرسمية ، العدد 91 ، بتاريخ 06 / 12 / 1998 ، ص : 28
³ زين العابدين معو ، مبروك ساحلي ، مرجع سابق ، ص : 151 .
⁴ نفس المرجع سابق ، ص : 151 .
⁵ مدني بن شهرة ، مرجع سابق ، مرجع سابق ، ص ص ، 275.276.

تم استخدامها عام 1990 ، " يهدف هذا البرنامج إلى تمكين الشباب من اكتساب الخبرة المهنية في الوحدات الإنتاجية أو الإدارية خلال فترة تتراوح بين 3 أشهر و 12 شهرا ¹ .

يهدف هذا البرنامج إلى ترقية روح المبادرة وخلق نشاطات للشباب ، لكن هذه الحصيلة لم ترقى إلى طموح السلطات فيما يخص وجود صفة عمل دائم ، حيث كانت نسبة استفادة الشباب من منصب عمل دائم ضئيلة تتراوح ما بين 3 إلى 4% من عدد الشباب المستخدمين ² . هذا ما دفع بالحكومة إلى برامج أخرى تكون لها نتائج ملموسة وإيجابية في مكافحة البطالة لدى العاطلين عن العمل.

3/برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة :

" هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلدية مقابل تعويض محدد 3000 دج لكل شهر ، يستفيد منه شخص واحد في كل عائلة ، وطريقة تشغيلهم تتم وفق القوانين الخاصة بالتشغيل العادي ³ .

إن هذا البرنامج وعلى الرغم من أنه ساهم في التخفيف من حدة البطالة ولو بنسبة ضئيلة إلا أنه سجل عدة نقائص ، تتعلق أساسا بالأهداف المسطرة والجوانب التنظيمية والقانونية لتحقيقها وتتمثل في طبيعة العمل المقترح غير المحدد بما أنها تدخل في إطار النشاطات ذات المنفعة العامة ، والمهن في إطار هذا البرنامج لا تشكل علاقة عمل حسب قانون الشغل المعمول به ⁴ ، كما أن عدد المستفيدين بدأ بالتراجع خلال فترة التثبيت والتعديل الهيكلي لعدة عوامل منها :

- انخفاض عدد ورشات البلدية المفتوحة وذلك لنقص وسائل الصيانة وعجز أغلب البلديات عن تسديد ديونها.

- صعوبة اختيار شخص لكل عائلة.

- صعوبة الأعمال المنجزة.

4/برنامج عقود ما قبل التشغيل:

¹ علي دحمان ، محمد غيلاني عبد السلام ، سياسة الدولة في ترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - بين الواقع والمأمول ، دراسة حالة عين تموشنت ، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ، العدد الثالث ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة جيجل ، الجزائر ، 2018 ، ص : 29.

² مدني بن شهرة ، مرجع سابق ، ص : 276.

³ نفس المرجع السابق ، ص : 276.

⁴ زين العابدين معو ، مرجع سابق ، ص : 152.

أطلق هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 98-402 المؤرخ في 20/12/1998 تحت إشراف وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) ، هذا البرنامج موجه لإدماج الشباب حاملي شهادات التعليم العالي (جامعيون ، تقنيون ساميون) و طالبي منصب عمل لأول مرة¹.

تقدر مدة العقد بـ 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة سنة بطلب من المستخدم ، ويدمج الشباب الحاصل على الشهادة، كما انه بإمكان الشاب الجامعي الحاصل على عقد عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل إمكانية الترسيم والتحويل لعمل قار ، وقد أنشئت هذه العقود الموجهة للجامعيين بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء القانون الأساسي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، وكذلك بناءا على التعليم رقم 008 المؤرخة 29 جوان 1998 المتعلقة بإجراء الترتيبات بالإدماج المهني لحاملي الشهادات ، وهذه الترتيبات أطلقت لاحقا في شكل برنامج وطني طبقا للمرسوم التنفيذي رقم : 98-402².

توجد ضمن هذا البرنامج عدة أنواع : هناك عقد حاملي الشهادات (CID) وهو موجه لحاملي شهادات التعليم العالي وللتقنيين الساميين ، أما النوع الثاني فهو عقد الإدماج المهني (CIP) موجه لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني ، والنوع الثالث هو تكوين/ إدماج (CFI) موجه للشباب المدمج في مؤسسات الإدماج ، والشباب المدمج لدى الحرفيين المهنيين³.

إن برنامج عقود ما قبل التشغيل وعلى الرغم من أنه استطاع توفير مناصب عمل لجزء من الخريجين الحاملين للشهادات العليا إلا انه يعاني من سلبات تمثلت في عدم الاستقرار والمعاملة السيئة التي يتلقاها المتعاقد نتيجة ظروف العمل داخل المؤسسة ، ومن جهة أخرى سوء تسيير هذه العقود حيث يوجه المستفيد من هذا العقد إلى العمل في منصب لا يتماشى أبدا مع خلفية تكوينه، ضف إلى ذلك المحسوبية والبيروقراطية في توزيع المناصب فلا يراع فيها لا أقدمية

¹ مدني بن شهرة ، مرجع سابق ، ص : 281.

² نوال شياحة ، حنان ملاك ، أثر برامج التمويل على سياسات التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2010-2015) ، "مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر ، 2016/2017 ، ص : 30.

³ أحمد زرزور ، تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي بالجزائر نظام "ليسانس . ماستر. دكتوراه" في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل (دراسة ميدانية بجامعة منتوري بقسنطينة والمركز الجامعي بأم البواقي) ، "مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية ، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2005/2006 ، ص : 125.

الطلب ولا درجة التفوق في الشهادة ، ومن ناحية أخرى يبقى المتعاقد مهدد بالبطالة بعد انتهاء مدة عقده .

5/ برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة :

انطلق هذا البرنامج بداية السداسي الثاني عام 1997 ، ووضعت خصيصا للشباب الراغب في إنشاء مشاريع خاصة ، " هذا البرنامج يتم من خلق بعض الحرف أو الورشات الحرفية التي تدخل ضمن التخصص المهني للفرد ¹ .

" يهدف إلى إيجاد مناصب عمل من جهة والسعي لبروز الشباب كأفراد مهنيين في المجتمع، ويساعد في تحقيق مشاريع مختلفة ومعتبرة، ويهدف للقضاء على التهميش الاجتماعي ". موجه للشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة ، وفي السنوات الأخيرة رفع سن المسير إلى 40 سنة ، ممول من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وتأخذ التركيبة المالية للتمويل ثلاثة أشكال :

1.5. التمويل الذاتي : في هذه الصيغة يتشكل الاستثمار كله من الحالة المالية للشباب أصحاب المشاريع مع إعطاء امتيازات استثنائية مع الإعفاءات الجبائية وشبه الجبائية .

2.5. التمويل الثنائي : بالإضافة للمبادرة الشخصية تمنح الوكالة قرضا بدون فوائد ويكون الاستثمار والإنشاء بتمويل ثنائي كالتالي :

جدول رقم (01) : التركيبة المالية للتمويل الثنائي

مستوى التمويل	القرض بدون فائدة ANSEJ	المساهمة الشخصية
المستوى الأول: حتى 5000.000 دج	29 %	71 %
المستوى الثاني: من 5000.001 دج إلى 10.000.000 دج	28 %	72 %

(المرجع: بتصرف عن منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الجزائر (2019) .

¹ منشورات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، الجزائر ، 2019.

3.5. التمويل الثلاثي : في هذه الصيغة يتدخل البنك كطرف ثالث في تمويل المشاريع المصغرة ، ويكون الاستثمار والإنشاء بتمويل ثلاثي بين الوكالة والمساهمة الشخصية للمستفيد والبنك كالتالي:

جدول رقم (02) : التركيبة المالية للتمويل الثلاثي

مستوى التمويل	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
المستوى الأول: حتى 5000.000 دج	%29	%01	%70
المستوى الثاني : من 5000.001 دج إلى 10.000.000 دج	%28	%02	%70

(المرجع : بتصرف عن منشورات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب الجزائر 2019) .

لقد ساعد برنامج المساعدات لإنشاء مؤسسات مصغرة على تقليص معدلات البطالة وذلك من خلال ، إنشاء مناصب عمل وتنشيط الفضاء الاقتصادي . ورغم ذلك تبقى هذه المساهمة ضعيفة بسبب ضعف اجهزة التشغيل في تقديم الإطار المنهجي والقيام بالدراسات ، بالإضافة إلى البيروقراطية الإدارية في الحصول على القروض الميسرة من البنوك وتباطؤ الإجراءات وطول مدة إعداد المشاريع ومعدل الفائدة¹ .

ثانيا: الأجهزة المكلفة بتسيير برامج التشغيل في الجزائر:

بعدما تطرقنا إلى أهم برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر لا بد من التطرق إلى الأجهزة المسؤولة عن تسيير هذه البرامج ، حيث يوجد أجهزة تدعم العمل المأجور ، وأخرى تدعم المبادرات الحرة الفردية ، كما يمكن تقسيمها إلى ، أجهزة مسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، وأجهزة مسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة ، وأجهزة تابعة لوزارات أخرى.

¹ زين العابدين معو، مبروك ساحلي، و مرجع سابق ، ص : 153.

1/الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

تتمثل الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل الاجتماعي كالأتي :

1.1.الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ :

أنشأت الوكالة سنة 1996 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 296/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 وحدد قانونها الأساسي ، بهدف مرافقة الشباب ذوي المشاريع قصد خلق أنشطة إنتاجية وخدمائية وفق مقاربة اقتصادية تهدف إلى خلق الثروة ومناصب العمل .وتعتبر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب هي ركيزة وأساس محور دراستنا الذي بنيت على أساسه إشكالية الدراسة ، وبالتالي سنترك التفاصيل في تقديمها إلى الفصل الثالث من هذه الدراسة المتعلق بالجانب الميداني لدراسة الحالة في بحثنا .

2.1. الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM :

أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 ، المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في إطار سياسة التشغيل ومكافحة البطالة ، كان يطلق عليها اسم الديوان الوطني لليد العاملة ، مؤسسة عمومية ذات طابع إداري ، وفي 1990 تغير اسمها ليصبح الوكالة الوطنية للتشغيل ، وفي 2006 تغير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتميز بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹.

وتتمثل أهم مهام الوكالة الوطنية للتشغيل فيما يلي :

- تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة والعمل على تطويرها وضمان ذلك.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها ضمن علاقة فيما بينها.

¹ مروة حابس ، برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر ودورها في استقطاب الطلبة المقبلين على التخرج – من وجهة نظر طلبة علم الاجتماع – دراسة ميدانية بقسم علم الاجتماع- ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر ، 2019/2018 ، ص : 69.

- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في البلاد في ظل التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات المحلية والدولية في مجال التشغيل¹.

ومن أهم الأجهزة التي تسييرها الوكالة (ANEM) يعد جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) المتعلق بالتشغيل المأجور للشباب ، الذي اعتمدته الحكومة الجزائرية في إطار النهوض بقطاع العمل وتفعيل استراتيجيتها في ترقية سوق الشغل وصادقت عليه ونشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ، وهذا الجهاز قائم على مقاربة اقتصادية في محاربة البطالة يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة وهم موزعون على ثلاث فئات :

أ- خريجي التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.

ب- القادمين من التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني الذين زالوا وتلقوا تكوينا مهنيا.

ج- شباب بدون تكوين أو تأهيل².

مدة العقود سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري.

3.1. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC :

أنشأ الصندوق بموجب القانون رقم 188/94 المؤرخ في 06 جويلية 1994 ، وبصفته مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي³.

يهدف هذا الجهاز إلى إمكانية المساهمة في تمويل أحدث نشاطات السلع والخدمات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر 35 إلى 50 سنة من خلال منح قروض ، وفي 2003 كلف الصندوق بمهمة جديدة تتمثل في دعم ومراقبة الأنشطة المنشأة من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى 50 سنة.

¹ موقع إلكتروني، الوكالة الوطنية للتشغيل ، www.anem.dz ، تاريخ التصفح : 2020/7/20.

² زين العابدين معو ، مبروك ساحلي ، مرجع سابق ، ص : 152.

³ منشورات الوكالة الوطنية للتشغيل ، 2019.

ويحدد الصندوق الوطني للتأمين على البطالة القيمة الإجمالية للاستثمار ب 10 ملايين دج كما يقدم مجموعة من الخدمات حددها كما يلي :

- تقديم مساعدة مالية تتمثل في قرض بدون فائدة تتراوح قيمته بين 28 و 29 بالمائة من قيمة المشروع ، وتخفيض معدل الفائدة عن القروض البنكية .
- المساعدة على الحصول على تمويل بنكي من خلال إجراءات مبسطة.
- المرافقة الشخصية طيلة مراحل المشروع وتحضير مخطط عمل¹

2/الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة :

تتمثل الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة فيما يلي :

1.2.وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) :

أنشئت الوكالة عام 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/232 المؤرخ في 29 جوان 1996² ، أنشأتها الدولة من أجل التخفيف من الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن تنفيذ خطة التكيف الهيكلي خلال التسعينات ، وتعتبر هيئة عامة ذات طبيعة محددة تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلالية الإدارية والمالية ، كانت خاضعة لسلطة رئيس الحكومة وفي عام 2008 أصبحت تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 09/08 المؤرخ في 27 يناير 2008³.

***المهام :** تتولى وكالة التنمية الاجتماعية المهام القانونية والمتمثلة في التعزيز، التحديد ، الاختيار والتمويل سواء بطريقة كلية أو جزئية من المنح أو أي وسيلة أخرى.

- كما تقوم الوكالة بالتدخلات من اجل الفقراء من خلال إنشاء مشروع كثيف العمالة وذو أهمية اقتصادية و اجتماعية ، يهدف لتعزيز تطوير العمل ، كما أنها مسؤولة عن البحث وجمع المساعدات المالية والتبرعات من جميع الأنواع ، سواء كانت وطنية أو أجنبية اللازمة لإنجاز مشروعها الاجتماعي⁴.

¹ موقع إلكتروني : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، www.cnac.dz ، تاريخ التصفح : 2020/7/20.

² مروءة حابس ، مرجع سابق ، ص : 73.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 96/232- المؤرخ في 29/6/1996 ، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، العدد 54 ، بتاريخ 2009/09/16 ، ص : 12.

⁴ موقع إلكتروني ، وكالة التنمية الاجتماعية www.ads.dz ، تاريخ التصفح : 2020/7/20.

- تتوفر هذه الوكالة جملة من البرامج تعمل على توفير مناصب شغل مؤقتة للعاطلين عن العمل هذه البرامج سبق التطرق إليها وهي :
- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)
- برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ESIL)
- برنامج الأشغال العمومية ذات الكثافة العالية لليد العاملة (TUP.HIMO).

2.2.الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) :

نشأت الوكالة بعد التجربة التي خاضتها الجزائر سنة 1999 عبر تمويل مشاريع مصغرة أسند تسييرها للجماعات المحلية ، وفي سنة 2002 نظمت الجزائر ملتقى دولي حول تجربة الجزائر في مجال القروض المصغرة ، كان بمثابة حجر الزاوية الأساس للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حيث دعا إلى ضرورة خلق هيئة تسند لها مهمة مرافقة أصحاب المشاريع وتقديم الدعم والمساعدة التقنية ، وفي سنة 2004 وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 يناير 2004 أصبحت الوكالة الوطنية لدعم وتسيير القرض المصغر كهيئة ذات طابع خاص تعمل على محاربة الفقر والقضاء على البطالة¹.

***المهام :** تعتبر جهاز لمحاربة الفقر والقضاء على البطالة وتتحدد مهامه فيما يلي :

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول به.
- تقديم الدعم والنصح والمرافقة للمستفيدين من القرض المصغر في تنفيذ أنشطتهم.
- منح سلف بدون فائدة.
- مساعدة المستفيدين عند الحاجة لتنفيذ مشاريعهم .
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم مع الوكالة².

¹ مروة حابس ، مرجع سابق ، ص : 76.

² موقع الكتروني ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، www.angem.dz، تاريخ التصفح : 19 / 7 / 2020.

3/ أجهزة تابعة لوزارات أخرى : وتتمثل في الأجهزة والبرامج التالية :

1.3. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار :

تم إنشاء الوكالة لتطوير الاستثمارات سنة 2001 بموجب المرسوم الرئاسي 03/01 المؤرخ في أوت 2001 ، والمتعلق بتطوير الاستثمار ، وجاءت بدلا عن وكالة ترقية وتدعيم الاستثمارات التي أنشأت سنة 1993 ، وهي عبارة عن مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹.

- * **تهدف الوكالة إلى تشجيع الاستثمار بنوعيه المحلي والأجنبي ، كما تتولى :**
- تجميع الإدارات والهيئات المعنية المخول لها قانونا لتوفير الخدمات الضرورية لتحقيق الاستثمار.
- الرقابة والإشراف على المشاريع الموروثة عن وكالة دعم وترقية الاستثمار وقدرت ب 84 ألف مشروع.

* **الإعانات الممنوحة من طرف الوكالة :** يوجد نوعين من الإعانات :

- **الإعانات المالية :** تتمثل في القروض المالية بدون فوائد تمنحها الوكالة عن طريق صندوق الاستثمارات ، و تخفيض نسب المساهمة الشخصية للأفراد المقيمين في المناطق الخاصة وذلك حسب مستويات الاستثمار.
- **الإعانات الجبائية:** وهي امتيازات تمنح عن مرحلتين ، مرحلة التأسيس (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة ، وحقوق التسجيل ، والرسم العقاري على الملكية العقارية) ، ومرحلة انطلاق المشروع لمدة تتراوح ما بين 3 إلى 10 سنوات تستفيد المؤسسات الصغيرة من (الإعفاء الكلي على ضريبة أرباح الشركات ، و الضريبة على الدخل الإجمالي ، والإعفاء من الدفع الجزافي)².

¹ فاتح جاري ، زهير شلال ، دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار على ضوء القانون الجديد لتطوير الاستثمار في الجزائر - الواقع والأفاق (2002-2016)- ، مجلة الاقتصاد والتنمية ، العدد 09 ، مخبر التنمية المستدامة ، جامعة يحيى فارس ، المدية ، الجزائر ، 2018 ، ص : 07.

² سميرة معاشو ، آليات التشغيل في الجزائر ، "مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون اجتماعي" ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولاي الطاهر ، سعيدة ، 2018/2017 ، ص : 61.

2.3. مشروع صندوق الزكاة :

وهو هيئة تعمل تحت وصاية وإشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف ، بداية نشاطه كانت سنة 2003 ، مصادر تمويله أموال الزكاة ، يهدف بالإضافة من توزيع أموال الزكاة على الفقراء والمحتاجين إلى تفعيل سياسة التكافل الاجتماعي مفادها نعطيه ليس ليبقى فقيرا وإنما ليصبح مزكيا.

3.3. مشروع الجزائر البيضاء :

وهو مشروع يهدف إلى تغيير وجهة الجزائر السياحية ، وذلك انطلاقا من توظيف جزء كبير من اليد العاملة عن طريق ورشات يشرف عليها أصحاب الشهادات.

4.3. المحلات المهنية لفائدة الشباب البطل موزعة عبر البلديات :

وهو مشروع رئاسي يضم 100 محل لكل بلدية ، يهدف إلى تشغيل الشباب المتحصلين على شهادات مهنية متخصصة¹.

المبحث الثاني : أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر.

لسياسة التشغيل في الجزائر أبعاد عديدة وأهداف مختلفة سنقدمها بالترتيب ضمن هذا المبحث

المطلب الأول : الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر:

لسياسة التشغيل في الجزائر عدة أبعاد ، وذلك نتيجة لعدة ظروف وعوامل مختلفة منها ما هو اجتماعي ، ومنها ما هو اقتصادي ، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي الهيكلي.

1/البعد الاقتصادي : يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية ، أي الاستثمار في رأس المال البشري للاستفادة من القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لا سيما المؤهلة منها لخلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات والقطاعات الاقتصادية

¹ مروة حابس ، مرجع سابق ، ص ص: 85/84.

العامة والخاصة ، مما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة¹ وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين المردودية ومنافسة المنتج الأجنبي ومسايرة التطور التكنولوجي السريع.

2/البعد الاجتماعي : يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة ، لا سيما بالنسبة للشباب عامة وذوي المؤهلات الجامعية والمهنية بالخصوص " العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات تضر بالفرد والمجتمع والدولة كالهجرة غير الشرعية والمخدرات والتمرد على قيم المجتمع وقوانين البلاد².

3/البعد التنظيمي والهيكل : يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ القرارات الجماعية ، خصوصا في مجال التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي ، أي التجمعات السكانية سواء كانت مدن أو قرى³ ويهدف هذا البعد إلى تحقيق مجموع الأهداف العامة المتوخاة من سياسة التشغيل بجميع هياكلها وبرامجها.

المطلب الثاني : أهداف سياسة التشغيل :

- تعتبر سياسة التشغيل كغيرها من السياسات العامة المختلفة لها أهداف تسعى لتجسيدها على أرض الواقع ، وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي :
- تكوين وإعداد قوى العمل المختلفة لتحقيق تأهيل مهني وكسب مهارات في الأداء.
 - توفير فرص عمل لكل فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل ، من أجل كفالة حرية اختيار العمل.
 - الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي .-رفع مستوى معيشة الشعب عبر تحسين الدخل الفردي للأجراء.
 - تحقيق استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وحمايته من التعسف والظلم بكل أنواعه.

¹ سميرة معاشو ، مرجع سابق ، ص : 43.

² مروة حابس ، مرجع سابق ، ص : 59.

³ سميرة معاشو ، مرجع سابق ، ص : 43.

- ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده قوانين وتشريعات العمل¹.

المبحث الثالث : انعكاسات وآثار سياسة التشغيل في الجزائر

تعرف سياسة التشغيل على أنها مجموعة الأساليب والإجراءات التي يتم توجيهها من قبل الحكومة لحل أو التخفيف من حدة الأزمات الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية ، لذا عملت الدولة على توفير الآليات اللازمة لتنظيم سوق العمل ، وتوفير مناصب شغل ، ولكل سياسة معتمدة لابد لها من انعكاسات و آثار وهذه الانعكاسات تكون نتيجة معوقات وتحديات لكي يتم تقييم مدى نجاحها.

المطلب الأول : معوقات سياسة التشغيل في الجزائر:

عن حجم المعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر ، لا سيما في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي عدد السكان ، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لا سيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات ، وانجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة ، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية للقطاع الخاص ، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية².

ويمكن تحديد تحديات معوقات سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:

- من المعوقات في هذا المجال ، العمل غير المنظم وغير الدائم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم لسوق العمل ، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة ، هذا النوع من العمل يشكل وسيلة استغلال فاحش للعديد من فرق العمل غير المنظم الفردية والجماعية في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية.

¹ البشير زبيدة ، عبد القادر أحفوظة ، آليات وبرامج تنفيذ السياسات العمومية التشغيلية في الجزائر- عرض وتقييم - ، الملتقى الدولي حول جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة لونيس علي ، البلدة ، الجزائر ، يومي 5 و 6 ديسمبر 2016 ، ص : 08.

² نوال شبا بحة ، ملاك حنان ، مرجع سابق ، ص : 28.

- من المعوقات التي تعيق نجاح التجارب والبرامج العديدة التي قامت بها الدولة للحد من البطالة تكمن في عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي يطلبها سوق العمل ، مما يعني تكويننا متزايدا في عدد الإطارات الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم¹ .
- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة ظاهرة البطالة ، إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة مما يعرقل الجهود المبذولة للحد من هذه الظاهرة.
- عجز في اليد العاملة المؤهلة ، وعدم التوافق بين قوى العرض وقوى الطلب .
- ضعف روح المقاولة و لاسيما عند الشباب ونتيجة العامل الاجتماعي والثقافي الذي يدفع الشباب إلى تفضيل العمل المأجور².

المطلب الثاني : أفاق سياسة التشغيل (التحديات والنتائج):

يعتمد في التقدير النسبي لأفاق التشغيل على جملة من الفرضيات ، التي يجب أن تكون عمومها تعبر عن مجمل العوامل المؤثرة في سوق العمل والتي تلعب معطيات الماضي دورا مهما في تحديدها ، وفي هذا الصدد فقد اعتمد المخطط الوطني لمكافحة البطالة على جملة من الفرضيات لتحديد أفاق التشغيل في الجزائر.

1/تحديات سياسة التشغيل في الجزائر:

- تكمن التحديات التي تواجه سياسة التشغيل في الجزائر حول مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتي نذكر أهمها:
- من التحديات التي نجحت فيها وكان لها انعكاس إيجابي على انخفاض معدل البطالة من 30% سنة 1999 إلى حدود 10% سنة 2014.
 - من التحديات التي نجحت فيها تحسين المستوى المعيشي لبعض الأسر الجزائرية.
 - من التحديات التي حققتها دخول المرأة الجزائرية عالم الشغل مقارنة بما كانت عليه سابقا.

¹ نوال شبا بحة ، ملاك نوال ، مرجع سابق ، ص : 28.

² سميرة معاشو ، مرجع سابق ، ص ص : 64/63.

- من التحديات التي تواجه سياسة التشغيل توفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل تـمـس كل الفئات المختلفة من أجل تحسين مستوى التعليم والمستوى المعيشي للسكان¹ .

2/ نتائج سياسات التشغيل في الجزائر:

- لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر نتائج إيجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي يتمثل أبرزها في :
- تنفيذ البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009) ، إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب ، والفترة التي عرفت استحداث العديد من مناصب الشغل الصافية .
- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي.
- نتائج أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزة تخلق النشاطات في إطار ترقية وتشغيل الشباب ، والتي سمحت بتمويل 2.695.528 منصب عمل في فترة ما بين 1999-2007 وبتكلفة تقدر ب 150 مليار دينار جزائري.
- النمو الاقتصادي خارج إطار المحروقات والمستخلص من القطاعات المولدة للتشغيل لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات والفلحة².

¹ سميرة معاشو ، مرجع سابق ، ص : 65.

² عبد الحميد قومي و حمزة عايب ، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة البويرة ، يومي 15 و16 نوفمبر 2014 ص ص : 110/109.

خلاصة الفصل :

من خلال ما تطرقنا إليه حول سياسة التشغيل في الجزائر تبين أن الحكومات الجزائرية المتعاقبة أعطت دعما لتنظيم وتسيير التشغيل تقليل حجم البطالة ، حيث كان لبرامج التنمية والإنعاش الاقتصادي انعكاسا إيجابيا على مستوى التشغيل والحد البطالة ، وهذا من خلال ما تحقّق من إنجازات ونتائج في ظل الاستقرار الاقتصادي وزيادة وتيرة الاستثمارات ، وهذا بفضل الوكالات المستحدثة لتدعيم الشغل ، والتي حققت نتائج نسبية مقبولة في التقليل من شبح البطالة ، ومن أجل بلوغ توازن معقول في خلق مناصب الشغل فلا بد من الضروري إعطاء أهمية إضافية للفروع المتواجدة بالجنوب والهضاب العليا ، لإضفاء المزيد من الفاعلية لمساهمة برامج التشغيل في خلق اقتصاد متنوع يركز على قطاعات اقتصادية مختلفة تساهم في توفير مناصب عمل.

الفصل الثاني

سياسة التعليم العالي في الجزائر واهم
اصلاحاته

تمهيد :

تعد الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي ويعود تاريخها إلى سنة 1877 فكانت صورة طبق الأصل للجامعات الفرنسية من حيث التسيير والبرامج والنشاطات العلمية والتحق بها عدد كبير من أبناء المستعمرين .أما بعد الاستقلال فكان الهدف الأساسي للجامعة الجزائرية وهو تكوين إطارات لمختلف القطاعات وخاصة في مجال الصحة ، الفلاحة ، التربية والتعليم ، القطاع الصناعي والقطاعات الأخرى ، وقد أولت الجزائر أهمية بالغة للتعليم العالي وجعلته إحدى أولياتها في مخططاتها الإنمائية وسعت إلى توفير كل الإمكانيات المادية والبشرية باعتبار التعليم عامة والتعليم العالي خاصة أساس التقدم والرفي للدول والمجتمعات.

المبحث الأول : سياسة التعليم العالي في الجزائر بعد الاستقلال.

عرفت الجزائر منذ الاستقلال تحولات عميقة على كل المستويات ، فالتغيرات الاقتصادية والسياسية والقانونية التي لازمت الإصلاحات الهيكلية ، فرضت على قطاع التعليم العالي في الجزائر التكيف مع هذه التحولات ، خاصة مع اقتصاد السوق ومع التحولات التي حصلت في المجتمع ، ومع المتطلبات الجديدة التي فرضها التقدم السريع للمعارف التكنولوجية والعلمية على المستوى العالمي.

المطلب الأول : الإصلاحات الجامعية في الجزائر منذ 1962 إلى 2002 .

شهدت الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال مجموعة من الإصلاحات هدفها بناء جامعة جزائرية مبنية على مقومات عربية وهوية جزائرية وتتمثل أهم إصلاحات التعليم العالي بعد الاستقلال كما يلي :

1- إصلاح التعليم العالي لسنة 1969:

تم إنشاء لجنة خاصة بإصلاح التعليم العالي والتي أسست لتطبيق إصلاح 1971 الذي يعد أهم الإصلاحات في حياة الجامعة الجزائرية ، وارتكز هذا الإصلاح على ديمقراطية التعليم العالي وجزئته والمحافظة على الشخصية الوطنية ، وربط التعليم العالي بالاقتصاد الوطني وتطوير المجتمع من خلال التعليم المتخصص¹.

وسنحاول التطرق لأهم الإصلاحات التي عرفها التعليم العالي منذ 1971 وصولا إلى الإصلاح الجامعي ، 2004-2005 والمتمثل في تطبيق نظام " اليسانس - ماستر - دكتوراه " ، والذي سنتناوله في المبحث الثاني بنوع من التفصيل .

2- إصلاح التعليم العالي لسنة 1971 :

يمثل إصلاح سنة 1971 الإصلاح الوحيد والحقيقي الذي عرفته الجامعة الجزائرية وهذا ما أشارت إليه الكثير من المصادر والوثائق الرسمية ، وثيقة MESRS تشير إلى أن الطابع

¹ أحمد زرزور، مرجع سابق ، ص : 62.

الأدائي للتعليم العالي في التطوير الاقتصادي والاجتماعي يشكلان المبدأين الأساسيين لإصلاح 1971 ويمكن تحديد أهم الأهداف التي جاء بها إصلاح 1971 فيما يلي :

أ/تكوين إطارات يحتاجها اقتصاد البلاد : وربط مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق الشغل.
ب/التكوين النوعي للإطارات: لا يكفي فقط العدد لتلبية احتياجات البلاد بأقل تكلفة ، بل يجب أن يتناسب تكوين الطالب نوعيا مع ما تحتاجه متطلبات البلاد ، وهذه النوعية ليست فقط في محتوى التعليم والبرامج بل تتمثل في تكوين فرد متشبع بالهوية الوطنية الجزائرية وبالواقع الاقتصادي والاجتماعي للوطن، يسمح له بالمساهمة في حل المشاكل التي تواجهها البلاد داخليا وخارجيا.¹

ج/ديمقراطية التعليم : يجب أن يمس التعليم جميع فئات المجتمع ، وبناءا لهذه السياسة ارتفع عدد الجامعات من ثلاثة في العام الدراسي 1971/1972 إلى ستة جامعات وثمانية مراكز جامعية أخرى ، أما الجامعات هي (جامعة قسنطينة ، جامعة وهران ، جامعة باب الزوار ، جامعة العلوم والتكنولوجيا بوهـران ، جامعة عنابة) ، أما المراكز الجامعية فكانت في (تلمسان ، باتنة ، تيزي وزو ، سطيف ، سيدي بلعباس ، تيارت) والتي رقيت في فيما بعد إلى مصاف الجامعات.

د/من ناحية التنظيم والتسيير : منذ 1971/1972 شرع في تغيير الكليات وإعادة تنظيمها في صورة تقوم على المبادئ التالية :

- تخصص كل معهد في ميدان علمي او تقني محدد- الاستقلالية الإدارية والمالية لكل معهد
- المشاركة في تسيير المعهد من طرف الأساتذة².

هـ/جزارة إطارات التعليم العالي : يعتمد هذا المبدأ على إحلال واستبدال الإطارات الأجنبية بإطارات جزائرية وجعل التعليم العالي جزائريا في محتواه وأساليبه وأهدافه.

و/التعريب : استعمال اللغة العربية في التدريس والبحث العلمي بمختلف تخصصاته .

ز/إعطاء الأولوية للتعليم العلمي التكنولوجي : وتطبيقا لمحتوى هذه السياسة التعليمية ، فإن الجزائر عملت على إنشاء مؤسسات خاصة بالبحث العلمي والتكنولوجي أهمها :

¹ أحمد زرزور، مرجع سابق ، ص : 62.

² نفس المرجع ، ص : 63.

- مركز البحث العلمي والتحويل التكنولوجي .
- مركز البحث البيولوجي.
- المركز الوطني للأبحاث والدراسات.
- مركز الأبحاث المعمارية والعمرانية.
- مركز جمع الوثائق للعلوم الإنسانية.
- مركز الأبحاث النووية والفيزياء¹.

إن كل هذه المراكز التي تهتم بالبحث العلمي جاءت تطبيقا لإصلاحات 1971 . وبالرغم من مرور أكثر من أربع عقود على هذا الإصلاح فإن الجامعة الجزائرية لازالت تسير على وتيرته في عدة مجالات ، ونتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية وسياسة العولمة التي واجهها المجتمع الجزائري فالجامعة مطالبة بالتكيف ومواكبة مع هذه التحولات.

3/اقتراحات الوثيقة الوزارية لإصلاح التعليم العالي 2001 :

إن التعليم العالي وحسب المشروع الإصلاح لسنة 2001 يواجه ثلاثة تحديات كبرى هي :

1.3.تمويل الجامعة : لم تسمح الإمكانيات المالية للبلاد بتغطية الطلبات الاجتماعية المتزايدة للتكوين العالي وبالتالي يستلزم الاستعمال العقلاني لموارد القطاع، وتنويع مصادر التمويل بواسطة:

- تعديل مسار التكوين وتوزيع التوقيت البيداغوجي.
- تحديد أحسن لمقاييس المساعدة المالية للطلبة.

2.3.فعالية برامج التكوين : مساهمة الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تتوقف على نوعية الموارد البشرية المكونة ، من خلال تكوين مساهم للتطور.

3.3.تكوين مكوني التعليم العالي : يعرف تنظيم الدراسات لما بعد التدرج والبحث الجامعي ضعفا كبيرا في فعاليته فجزء كبير من الأساتذة هم نتيجة استثمار ضخم في مزاوله دراسات الدكتوراه بالخارج لم تسمح لهم الاستراتيجيات المتعاقبة لتطوير دراسات بعد التدرج الوطنية البديلة للتكوين بالخارج بضمان استقلالية وتعويض النخبة في بلادنا².

¹ أحمد زرزور، مرجع سابق ، ص ص : 65/64.

² نفس المرجع ، ص : 66.

4.3.4. بنية التعليم العالي : المتعلقة بمسارات الدراسة في مدتها إذ تتراوح من سنتين ونصف (تقني سامي) إلى سبع سنوات طب ، هذه الوضعية شكلت ضغطا ماديا ذو كلفة اجتماعية مرتفعة وضغطا شخصيا للطالب (سن متقدمة للطلبة المتخرجين) ونتيجة لهذه المسارات قدمت عدة اقتراحات حول عملية توحيد مسارات الدراسة اهمها :

أ/ مخطط عام حول دراسة التدرج :

- شهادة أولى للتدرج (تتراوح بين 3 إلى 4 سنوات) مضمونها الواسع يتلاءم مع احتياجات سوق العمل الذي يشهد تطور مستمر .
- شهادة اختصاص (مدتها من سنة إلى سنتين) تحضر الطلبة المتفوقين الحاصلين على شهادة التدرج ويشمل هذا المخطط (شهادة التدرج + سنة إلى سنتين من الاختصاص)¹.
ب/ المدارس الكبرى : أدى الضغط الاجتماعي على الفروع الثلاثة الطبية إلى إنشاء لجنة خاصة شهر أفريل 2002 على مستوى الوزارة الأولى كخلية تفكير حول هذا الموضوع ، يسمح بإنشاء مدارس كبرى بتلبية هذا الطلب وبالتالي توفير إمكانيات الترقية الاجتماعية للمتفوقين في البكالوريا ويتطلب نجاح هذا المشروع وجود تخصص في المدارس الكبرى للمتفوقين في جميع الشعب وليس الطب فقط ، وتكون تحت وصاية مزدوجة بين قطاع التعليم العالي والقطاع المعني مباشرة بالاختصاص².

ج/ الطور القصير المدى : كان هذا الطور حتى منتصف الثمانينات غير تابع للتعليم العالي وتكفلت الجامعة بهذا الطور من التعليم في سنة 1984 (الخريطة الجامعية 1984) ، ومن أهم الإصلاحات التي جاءت في الوثيقة الوزارية لسنة 2001 بخصوص هذا الطور :
- إعادة تثمين المؤسسات (الوسيط) أي بتوجيه مكثف للحائزين على شهادة البكالوريا نحو الطور القصير من التكوين و إعادة تثمينها في سوق العمل .
- عملية تشاور لمعرفة احتياجات المستعملين (غرف التجارة والصناعة وفروع مهنية ... الخ)
- تكفل إداري وبيداغوجي خاص بالطور القصير على مستوى التعليم ذاته³.

¹ أحمد زرزور، مرجع سابق ، ص : 67.

² نفس المرجع ، ص : 68.

³ نفس المرجع ، ص ص : 72/71.

د/المدارس العليا للأساتذة : تجسدت الاحتياجات المحدودة لقطاع التربية الوطنية من أساتذة التعليم الثانوي في السنوات الأخيرة ، بتقليص شبكة المدراس العليا للأساتذة والمدارس العليا للأساتذة التعليم التقني التي تجاوزت 12 في بداية السبعينات إلى 4 مدارس ، وتم استحداث شهادة ليسانس (Maitrise) أو شهادة ما بعد التدرج المتخصصة في التعليم أو في البيداغوجيا للمتخرجين من الجامعات والذين يرغبون في الحصول على منصب أستاذ¹.

إن المتتبع لحركة التعليم العالي وتطوره في الجزائر منذ نشأته يلاحظ التوسع الكبير من حيث الكم ، حيث تضم الشبكة الجامعية الجزائرية (84) مؤسسة للتعليم العالي موزعة على ستة وأربعين ولاية ، تضم (36) جامعة و(15) مركز جامعي و(16) مدرسة وطنية عليا و(5) مدارس عليا للأساتذة و (10) مدارس تحضيرية و (2) قسمان تحضيريان مدمجان².

ونتيجة المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بغية ضمان أوسع قدر ممكن من التوظيف لحملة الشهادات الجامعية منتهجا في ذلك تطبيق نظام ليسانس ، ماستر ، دكتوراه الذي من بين ما يهدف إليه هو ربط الجامعة بالمحيط الخارجي وسنتناول هذا الإصلاح الجامعي الجديد بالتفصيل في المبحث الثاني من هذا الفصل.

المطلب الثاني : أهداف التعليم العالي في الجزائر.

يتجه التعليم العالي اليوم نحو الاندماج الكلي في المجتمع والارتباط الوثيق بقضايا التنمية الاقتصادية واحتياجات سوق العمل ، كما أن التوجهات المعاصرة في مختلف المجالات جعل التعليم العالي يوجه أهدافه نحو انفتاحه على انشغالات المجتمع وقدرته على استيعاب مشكلاته واهتماماته الراهنة ، ونوعية مخرجاته ومدى استيفائها لعناصر الجودة والموائمة كمؤشر قوي لنجاح المؤسسة الجامعية ومدى تقدمها ، وكون العلوم التجريبية والتكنولوجية في سباق مع الزمن لنقل اهتمامات المجتمع والإجابة عن انشغالاته ، فالعلوم الإنسانية لا تزال تبحث عن دور لها في المجتمع ومكان لتوظيف مخرجاتها أمام عالم متحول بوتيرة سريعة³.

¹ أحمد زرزور، مرجع سابق ، ص 73.

² أحمد زقوة ، البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل ، مجلة التنمية البشرية ، العدد 07 ، مارس 2017،

المركز الجامعي بغليزان ، ص : 160.

³ أحمد زقوة ، مرجع سابق ، ص : 161.

من هذا المنظور يهدف التعليم العالي في الجزائر إلى :

- تكوين الإطارات الكفوة من أجل خدمة التنمية الوطنية .
- تنمية الروح العلمية ونشر الدراسات ونتائج البحوث.
- يساعد في دراسة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع وإيجاد حلول لها¹.

المطلب الثالث : مشكلات التعليم العالي في الجزائر.

يعاني التعليم في الجزائر من جملة من المشاكل نورد أهمها فيما يلي :

1- مشكلة صعوبة التمويل : تعتبر الجزائر من بين الدول الأكثر إنفاقا على التعليم عموما وعلى

التعليم العالي خصوصا ، غير أن وثيقة التعليم العالي والبحث العلمي تشير لوجود صعوبات في التمويل وتعتبره من التحديات الكبرى الواجب على الجامعة مواجهتها في ظل تنامي الطلب الاجتماعي على التعليم العالي ، وبالتالي يجب على الجامعة الجزائرية الانفتاح على محيطها الاقتصادي الوطني منه والدولي بغية تنويع موارد التمويل.

2- مشكلة الهياكل القاعدية والبناءات والتجهيزات: بالرغم من العدد الكبير للجامعات عبر

التراب الوطني ، إلا أن التعليم العالي بالجزائر ونظرا للإقبال المتزايد للطلبة الناجحين في البكالوريا نتيجة الانفجار السكاني وجب توفير هياكل بيداغوجية كافية للقضاء على الفوارق الاجتماعية كالحق في التعليم ، ولسد هذا العجز لجأت الجامعة إلى الاستحواذ على منشآت و أبنية من قطاعات أخرى غير مستغلة ، بالرغم أن هذه الأخيرة لم تكون مكيّفة لمهام التعليم العالي².

3- مشكلة التأطير: نتيجة الانفجار الطلابي الكبير في السنوات الأخيرة أدى إلى انخفاض

مستوى التأطير نوعا وكما في السنوات العشر الأخيرة ، ويرجع سبب ذلك إلى :

- عدم عودة الأساتذة الجزائريين المتكونين في الخارج.
- التأخير في تكوين الطلبة ما بعد التدرج حسب النظام الكلاسيكي .

¹ بوحفص مباركي ، وظائف الجامعة الناشئة بين الطموح والواقع ، إصدارات مخبر التربية والتنمية ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2002.

² أحمد زرزور، مرجع سابق ، ص : 55.

- مغادرة الأساتذة الجامعيين نحو قطاعات أكثر ربحا
- هجرة الكفاءات نحو الخارج التي تعتبر من أكبر الخسائر¹.
- 4- مشكلة الاختلال في التنظيم الإداري والعلمي :** وهو ناتج عن الصياغة النظرية للقانون النموذجي للجامعة والواقع البشري والتنظيمي للجامعة بفئاتها المختلفة (أساتذة ، طلبة ، عمال) ومؤسساتها المختلفة رئاسة الجامعة ، المصالح المشتركة ، المعاهد وهذا بسبب:
 - هيمنة المنطق الإداري المحض على عقليات مختلف مسؤولي التنظيم الجامعي.
 - عدم انسجام هذا النموذج التنظيمي مع المعطيات الديموغرافية و الفيزيولوجية لمنظومة الجامعية الجزائرية ، فالركيزة البشرية للمجلس التنظيمي هام².

زيادة على المشاكل سابقة الذكر يمكن أن نضيف :

- ضعف التكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعيين نتيجة الظروف التي تحصل بها الأساتذة على الشهادات من جامعات مختلفة وطنية ودولية وبالتالي وجود عقليات أكاديمية متنوعة.
- نقص المراجع العلمية حتى وإن توفرت فهي عادة ما تكون قديمة .
- ضعف مستوى البرامج الدراسية وقصور نظام التقييم³.
- النقص الشديد في ربط المراكز البيداغوجية للطلبة (قاعات الدراسة ، المطالعة ، المكتبات وغيرها) بالشبكة العالمية للمعلوماتية .

المبحث الثاني : إصلاح التعليم العالي 2004-2005 وتطبيق نظام " ل.م.د."

قبل الخوض في ثنايا نظام " ل.م.د " في الجزائر كهندسة جديدة بالتعليم العالي لابد من إعطاء لمحة على تاريخ ظهوره باعتباره أحد التوجهات العالمية في هذا المجال. حيث أنه نظام جامعي طبقته الدول الأنجلو سكسونية وبدأ بإعلان مشترك لأربع وزراء للتربية لكل من فرنسا إيطاليا ، ألمانيا ، بريطانيا وتم بمناسبة إحياء الذكرى الثمانمائة لإنشاء جامعة السوربون ، ويعد " كلود ألاغر " **M.Claude Allegre** الوصي عن هذا المشروع ، وفي 19 جوان 1999 وقعت على هذا المشروع 29 دولة أوروبية ممثلة في وزرائها للتربية بجامعة بولونيا ، ومن ثم

¹ نفس المرجع ، ص : 56.

² أحمد زرزور ، مرجع سابق ، ص : 57.

³ نفس المرجع ، ص : 60.

أطلق عليه اتفاق بولوني ، الذي أصبح يعرف في ما بعد بنظام الليسانس ماستر، دكتوراه¹. والذي يؤكد على ضرورة خلق فضاء أوروبي للتعليم العالي واعتماده كمشروع سياسي استراتيجي يهدف لتفعيل النمو الاقتصادي لمواجهة المد الأمريكي في هذا المجال ، ومن جهة أخرى خلق تناسق وانسجام في هندسة نظام التعليم العالي بأوروبا ، وتتكون بنية هذا النظام حول ثلاثة أطوار للتكوين يتوج كل منها بشهادة جامعية :

الطور الأول : بكالوريا + 03 سنوات ويتوج بشهادة الليسانس.

الطور الثاني : بكالوريا + 05 سنوات ويتوج بشهادة الماستر.

الطور الثالث : بكالوريا + 08 سنوات ويتوج بشهادة الدكتوراه².

المطلب الأول : تطبيق نظام " ل.م.د " :

خلال المبحث الأول تطرقنا إلى أهم مشكلات التعليم العالي في الجزائر ، وذكرنا من بين أسس الإصلاح هو تنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية الذي صادق عليه مجلس الوزراء في 20 أفريل 2002 بعد تقييم قطاع التعليم العالي تبنت هذه الأخيرة مقاربة جديدة تمثلت في نظام الليسانس، ماستر، دكتوراه كإصلاح جامعي وبدأ العمل به في الموسم الجامعي 2004/2005 . وعلى ضوء توصيات هذه اللجنة فإن إصلاح التعليم العالي يراد منه أن يكون شاملا في تصوره تشاركيا في مسعاه تدريجيا واندماجيا في تنفيذه حسب تصريح وزير التعليم العالي والبحث العلمي " رشيد حراوية "³. ومن المحاور الأساسية لبرنامج العمل القصير المدى والمتوسط والبعيد الذي برمج في إطار الاستراتيجية العشرية لتطوير القطاع ما بين 2004 و 2013 ، بات من الضروري إعداد وتطبيق إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي وتتمثل مرحلته الأولى في وضع هيكلية جديدة للتعليم وتكون مصحوبة بتحيين وتعديل مختلف البرامج البيداغوجية وتنظيم جديد للتسيير البيداغوجي .ولا ينبغي أن يفهم هذا الإصلاح على أنه تقليد بحت علينا فعله بل هو ضرورة ملحة في عالم متحكم فيه اقتصاديا بقواعد السوق التي لا ترحم ،وفي المجال العلمي والتكنولوجي بانفجار للمعلومات ولا يمكن مواكبة ذلك إلا من خلال :

- خلق تلاؤم بين المتطلبات الشرعية لديمقراطية الالتحاق بالتعليم العالي وضرورة تكوين نوعي

¹ نفس المرجع ، ص : 83.

² أحمد زرزور، مرجع سابق ، ص : 83

³ نفس المرجع ، ص : 86.

- إعطاء معنى حقيقي لمفهوم الأداء والتنافس.
- ترسيخ قواعد التنافس والاستقلالية للمؤسسات وفق قواعد التسيير¹.
- السماح للجامعة الجزائرية بأن تصبح قطب للإشعاع الثقافي والعلمي من جديد على المستوى الجهوي والدولي .
- المساهمة في التنمية المستدامة للبلاد².

المطلب الثاني : المفاهيم الأساسية لنظام " ل.م.د " وأهم مميزاته .

أولا : المفاهيم الأساسية للتنظيم البيداغوجي لنظام " ل.م.د " :

يعتمد نظام " ل.م.د " على ستة مفاهيم أساسية تشكل تنظيمه البيداغوجي وهي :

1/ نظام الفصل : Le semestre : ويقصد به زمن وحدات التكوين والذي يصل إلى ستة عشرة أسبوعا أي ما يعادل 360 ساعة وهو الحجم الساعي الفصلي ، تتكون السنة الدراسية من فصلين ، ولكي يتحصل الطالب على شهادة الليسانس مهنية أو أكاديمية عليه اجتياز ستة فصول ولكي يتحصل على شهادة الماستر عليه اجتياز عشرة فصول.

2/ المسار La filière : وهو مسار التكوين ويحتوي على عدة مقاييس ويتكون من :

المستوى الأول : يتمثل في شهادة اللسانس مدتها ثلاث سنوات بمعدل ستة فصول.

المستوى الثاني : يتمثل في شهادة الماستر مدتها خمس سنوات بمعدل عشر فصول.

المستوى الثالث : يتمثل في شهادة الدكتوراه تستغرق مدتها عشر سنوات.

3/ المقاييس Le modules : هي الوحدة الأساسية للتعليم الجامعي وتتشكل من أربع عناصر

تنظيمية تحصيلها يكون بعد النجاح في الفحوص المستمرة الفصلية أو الاستدراكية.

4/ الاعتماد L à accreditation : وهو وحدة قياس للمكتسبات لكل وحدة تعليم لها قيمة تحدد بصفة اعتماد (قرض) هذه القيمة المعبر عنها برقم تحدد أيضا حسب العمل الواجب القيام به من طرف الطالب (عمل فردي ، مشروع ، بحث)³.

5/ التثبيت LA validation : تخضع المعارف البيداغوجية والعلمية التي يكتسبها الطالب على فحص مستمر وتستعمل طرق عديدة منها الاختبارات ، البحوث ، الامتحانات الاستدراكية ،

¹ نفس المرجع ، ص ص : 87/86.

² أحمد زرزور ، مرجع سابق ، ص : 87.

³ نفس المرجع ، ص : 98.

ولا يعد الطالب تحصل على مقياس ما إلا إذا تحصل على علامة 20/10 ، وكذلك نفس الشيء بالنسبة للاختصاص فلا يستطيع الطالب النجاح في السنة الدراسية إلا إذا تحصل على جميع المقاييس بمعدل عام يساوي 20/10 . ويمكن الاستفادة من التعويض بين المقاييس¹ .

6/ **الحيازة La capitalisation** : هي آخر عملية في السيرورة البيداغوجية لنظام " ل.م.د " وتؤهل الطالب لحيازة المقياس الذي اكتسبه والاستفادة منه عند التحويل².

ثانيا : مميزات نظام " ل.م.د " :

زيادة على الفوائد التي توفرها هيكلية التكوينات كونها بسيطة وواضحة القراءة وتقتصر على ثلاث شهادات ، يركز نظام " ل.م.د " على رؤية أكثر انسجاما بخصوص توفير التكوينات ، تكون هذه العروض على شكل " مجالات " وتنظم في شكل مسارات النموذجية.

1/مجالات التكوين : إن العرض الجديد للتكوينات مكون داخل مجالات كبيرة نذكر منها :

- العلوم الإنسانية والاجتماعية
- العلوم الاقتصادية والتجارية والمالية والتسيير
- العلوم الدقيقة والتكنولوجيا (الرياضيات ، الإعلام الآلي ، الفيزياء ، الكيمياء وعلم الهندسة وعلوم الصحة (الطب ، الصيدلة ، طب الأسنان والبيطرة)³.

2/المسارات النموذجية : يعرف المسار النموذجي " المتوج بشهادة " على أنه ترتيب منسجم لوحدات التعليم وفق الكيفيات التي تحددها الفرق البيداغوجية ، على أساس هدف معين ويتم اعتماده من طرف الوصاية .

3/وحدات التعليم : تنظم الدروس على شكل **وحدات التعليم** وهي عبارة عن مجموعات للتعليم (مقررات ومواد) منظمة بطريقة بيداغوجية منسجمة وحسب منطق الانتقال بهدف بلوغ كفاءات ملموسة تقدم في مدة سنة أشهر وتنقسم وحدات التعليم إلى ثلاثة أنواع (وحدة التعليم الأساسية وحدة التعليم الخاصة بالاكشاف ، وحدة التعليم الأفقية)

4/الأرصدة: يعتبر الرصيد وحدة قياس التعليم المحصل، فقيمة كل وحدة للتعليم محددة بعدد من الأرصدة وتحدد هذه القيمة المعبر عليها بعدد خاص حسب العمل الذي أنجزه الطالب

¹ نفس المرجع ، ص : 99.

² أحمد زرزور، مرجع سابق ، ص : 99.

³ نفس المرجع ، ص : 99.

(الدروس والعمل الفردي والمذكرة والمشروع والتربص)¹. وتحدد قيمة مجمل الشهادات على شكل أرصدة بالرجوع إلى القيمة المشتركة التي تخص كل الشهادات أي (180) رصيد بالنسبة لشهادة اللسانس و (300) رصيد (120+180) بالنسبة لشهادة الماستر ويقدر السداسي الواحد ب (30) رصيد².

5- التقييم والانتقال : ويتم الحصول على الشهادة النهائية كالتالي :

- إما بالحصول على كل وحدة تعليمية

- بتطبيق كفايات التعويض بين مختلف وحدات التعليم

6/ **التكوين مدى الحياة** : يفرض التطور السريع للعلوم والتكنولوجيا تحيينا مستمرا للمعارف والأداء وهذا ما يتيح نظام " ل.م.د " ، ويمكن الحصول على الشهادة بطرق مختلفة ، التكوين الأولي ، التكوين المستمر ، التكوين بواسطة التدريب ، المصادقة على محاصيل التجربة.

7/ **الرؤية الجديدة لسياسة التكوين بنظام " ل.م.د "**: يقدم رؤية جديدة للتكوين الجامعي يركز على:

- استقلالية الجامعة على أساس تسيير أنجع .

- إعداد مشروع جامعة يشمل جميع الانشغالات المحلية والجهوية والوطنية على المستوى الاقتصادي والعلمي والاجتماعي والثقافي .

- عروض تكوين متنوعة ومنظمة بالتشاور مع القطاع الاقتصادي .بيداغوجية نشطة يشرف فيها الطالب على تكوينه وتكون الفرق البيداغوجية بمثابة دليل ودعم ونصيحة ترافقه طيلة مساره التكويني.

- تقييم مستمر ودائم لمؤسسات التعليم وبرامجها.

- تعبئة كل الأسرة الجامعية والتحامها³.

وخلاصة لمميزات لمفاهيم ومميزات نظام " ل.م.د " هو العمل على إنشاء جامعة جديدة تتسم بالعصرية والحيوية وفي استماع لمحيطها ومنفتحة على العالم.

¹ نفس المرجع ، ص : 100.

² نفس المرجع ، ص : 101.

³ مجلة نظام " ليسانس ، ماستر ، دكتوراه "، عدد خاص ، جامعة قسنطينة ، نوفمبر 2004.

المطلب الثالث : هيكلية نظام " ل.م.د " وأهدافه .

أولا : هيكلية نظام " ل.م.د " : يعتمد نظام " ل.م.د " في هيكلته على ثلاث مراحل تكوينية ، تتوج كل واحدة منها بشهادة جامعية .

مرحلة أولى : ويقصد بها شهادة البكالوريا + 3 سنوات تتوج بشهادة الليسانس

مرحلة ثانية : ويقصد بها شهادة البكالوريا + 5 سنوات تتوج بشهادة الماستر

مرحلة ثالثة : ويقصد بها شهادة البكالوريا + 8 سنوات تتوج بشهادة الدكتوراه

1- شهادة الليسانس : تنظم هذه المرحلة التكوينية في طورين وتشمل تكوين قاعدي (أولي)

متعدد التخصصات مدته من سداسي واحد إلى أربع سداسيات ، تخصص للحصول على

المبادئ الأولية للتخصصات المعنية بالشهادة وكذا معرفة مبادئ منهجية الحياة الجامعية

واكتشافها ويتبع هذا الطور بتكوين متخصص من فرعين :

***فرع أكاديمي :** يتوج بشهادة ليسانس تسمح لصاحبها بمواصلة دراسات جامعية مباشرة ، أكثر

طولا واختصاصا ويسمح بهذه الإمكانية بحسب المؤهلات المكتسبة والنتائج المحصل عليها

وشروط الالتحاق

***فرع مهني :** ويشمل هذا الفرع أنواع مختلفة ومتخصصة من الشهادات تسمح لصاحبها

بالاندماج المباشر في عالم الشغل وتحدد برامجها بالنتشاور الوطيد مع القطاع المشغل¹.

وقد شرع في تطبيق تدريس مستوى الليسانس بهذا النظام الجديد بمقتضى المرسوم الرئاسي

رقم 371-04 المؤرخ في 21 نوفمبر 2004 الذي ينظم هذا المستوى في 20 مادة تنظمه .

2-شهادة الماستر : تدوم هذه المرحلة سنتين ويسمح لكل طالب حاصل على شهادة ليسانس

أكاديمي والذي تتوفر فيه شروط الالتحاق، ويحضر هذا التكوين إلى اختصاصين مختلفين

***تخصص مهني :** يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال ما ، يؤهل صاحبه لمستويات

أعلى من الأداء والتنافسية ، ويبقى هذا المسار دائما مهنيا (ماستر مهني)

***تخصص في البحث :** يمتاز بتحضير المعني إلى البحث العلمي ويؤهله إلى نشاط البحث في

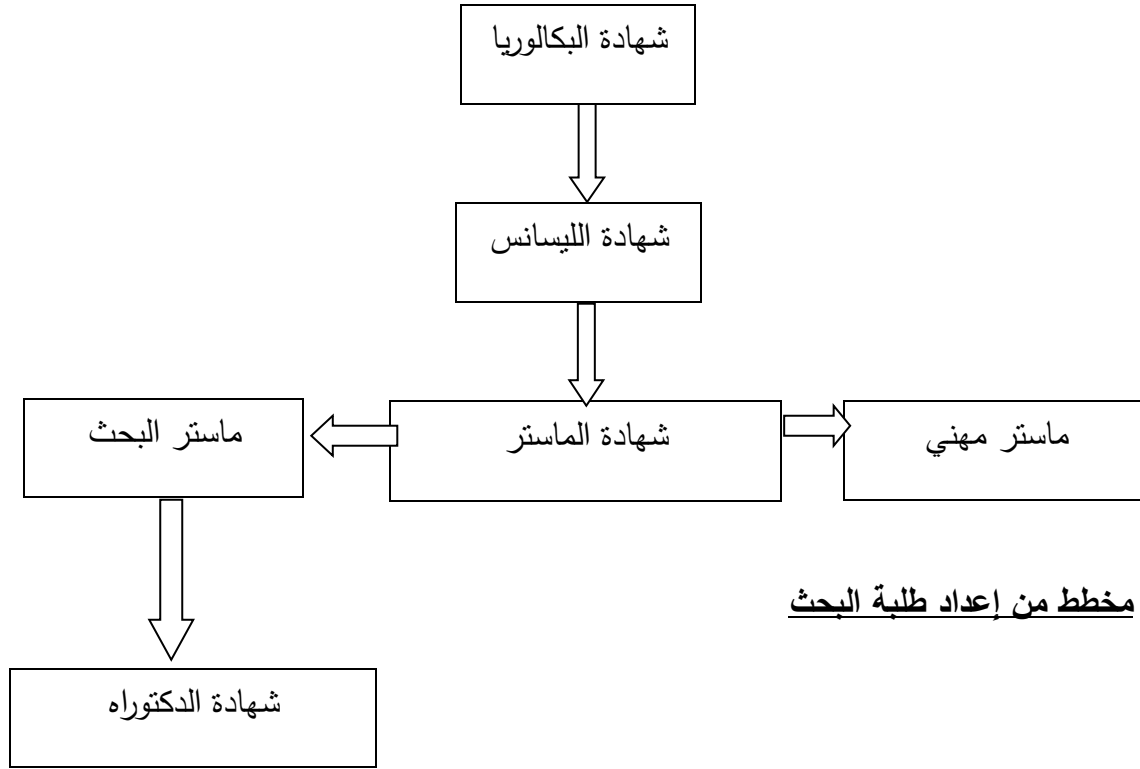
القطاع الجامعي أو الاقتصادي (ماستر بحث).تميز شهادة الماستر سمة أداء المؤسسة.

3-شهادة الدكتوراه : التكوين في الدكتوراه مدته الدنيا ستة سنوات ويضمن هذا التكوين :

¹ مجلة نظام " ليسانس ، ماستر ، دكتوراه " ، عدد خاص ، جامعة قسنطينة ، نوفمبر 2004.

- تعميق المعارف في الاختصاص-تكوين بالبحث من أجل البحث ، تنمية الاستعداد لممارسة البحث ومعنى العمل الجماعي. ويتوج هذا التكوين بشهادة الدكتوراه بعد تحضير رسالة بحث¹

الشكل رقم 01 : مخطط بياني لنظام " ل.م.د "



ثانيا : أهداف نظام " ل.م.د " في الجزائر:

- من خلال ما تقدم يمكن تحديد أهداف نظام " ل.م.د " على المستوى المحلي الجزائري في :
- تحسين نوعية التكوين بمؤسسات التعليم العالي بما يتوافق واحتياجات الطلب الاجتماعي.
- تسهيل حركة الطلبة بين الجامعات الجزائرية والدولية.
- إنفتاح الجامعة الجزائرية على العالم الخارجي وخاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا .
- تحقيق التفاعل بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي مما يسهل في دور الجامعة في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.
- تقوية الجانب الثقافي للجامعة ، من خلال ترسيخ أسس تسيير ترتكز على التشاور والمشاركة

¹ مجلة نظام " ليسانس ، ماستر، دكتوراه "، مرجع سابق.

- ترقية استقلالية مؤسسات التعليم العالي بيداغوجيا.- الاعتراف بالشهادات الجامعية الجزائرية على المستوى الدولي¹.

فهذا النظام يدخل ضمن عولمة التعليم العالي في الدول السائرة في طريق النمو كالجزائر ، فهذه الدول لا تملك القدرة على عدم تبني هذا النظام في وقت أصبحت نوعية التعليم العالي تقاس من خلال المعايير الدولية.

المبحث الثالث : علاقة التعليم العالي بسوق الشغل وسياسة التشغيل في الجزائر

تمثل مشكلة البطالة وتوظيف القوى العاملة أحد أهم القضايا ذات الآثار السلبية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في الجزائر ، ومن التفسيرات الهامة لأزمة البطالة مشكلة عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل. نتطرق من خلال هذا المبحث لدراسة مشكلة البطالة بين الشباب المتعلم ، وماهي الحلول المقترحة في تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بغية تلبية طموحات المجتمع من ناحية وحاجات ومتطلبات التنمية من ناحية أخرى².

المطلب الأول : أهم المشاكل التي تواجه علاقة التعليم العالي بعالم الشغل.

لقد تزايدت أهمية موضوع العلاقة بين التعليم العالي والتوظيف أو عالم الشغل على المستوى الدولي ، فلقد أصبح السؤال عن كيفية تكيف مؤسسات التعليم العالي من أجل إيجاد وتطوير علاقات ديناميكية بين التعليم العالي والتوظيف مهما ، فلقد أصبحت بطالة الجامعيين منتشرة في كل دول العالم وبصورة أكثر في الدول النامية التي تواجه تقريبا نفس المشاكل التي تواجهها في هذا الميدان ويمكن تحديد أهم هذه المشاكل فيما يلي :

- ارتفاع عدد الطلبة بصفة كبيرة وهي ظاهرة عالمية تواجه التعليم العالي .
- مركزية التسيير .

- التعليم العالي الذي يستدعي المرونة أكثر ومشاركة كل المعنيين في عملية صنع القرار .
- ضعف توجيه الطلبة نحو الاختصاصات المختلفة في التعليم العالي نسبة إلى قدراتهم

¹ أحمد زرزور ، مرجع سابق ، ص : 84.

² وليد بخوش ، يزيد تقيارت ، التخطيط التعليمي كاستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعة الجزائرية ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، الجزائر ، العدد 21 ، مارس 2017 ، ص : 38.

ورغباتهم وعدم توفر حاملي الشهادات ذوي المؤهلات العالية في بعض الاختصاصات مما أدى إلى بطالة خريجي الجامعات أو إلى التوظيف الأدنى¹.

- توجيه البرامج التعليمية المرتكز في أغلب الأحيان على نقل وإرجاع المعارف .

*وحسب دراسة قام بها الدكتور " وليد بخوش " والدكتور " يزيد تقرارث " نشرت بتاريخ 2017/03/01 حول ، التخطيط التعليمي كاستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعة الجزائرية حيث ركزت الدراسة على ثلاثة أبعاد وهي :

- واقع سوق الشغل في الجزائر .
 - مخرجات الجامعة وفائض العمالة في الجزائر .
 - أهمية التخطيط التعليمي في تقليص الفجوة.
- حيث توصل الباحث إلى أن غياب التخطيط التعليمي الفعال يعتبر من أهم المشاكل ويساهم في زيادة الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل من خلال قدرته على الاستشراف وتتبع نبضات سوق العمل².

*وحسب دراسة قام بها الدكتور " زقاوة أحمد " المركز الجامعي غليزان ، حول " البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل " على ضوء عدة متغيرات كجنس الطلبة التخصص ، محتوى البرامج ، المشروع المهني وكنتيجة لمحتوى الدراسة لخصنا ما يلي :

- تشير النتائج إلى أن البرامج التعليمية في العلوم الإنسانية والاجتماعية تعاني من ضعف على مستوى استجابتها لاحتياجات سوق العمل وخصوصا في محتوى البرامج.
- مجال المشروع المهني لم يكن في مستوى تطلعات الطلاب ، حيث أن فكرة تبني الطالب لمشروعه المهني تأتي متأخرة وهو ما يسبب صعوبات في بناء المشروع.
- غياب عنصر المواءمة وتوفير شروط الكفاءة والمهارة لدى الطلاب كنتاج لاتساع الهوة بين الجامعة وسوق العمل³.

¹ الأسعد محمد مصطفى ، مشكلات الشباب الجامعي وتحديات التنمية ، المؤسسات الجامعية ، ط 01، بيروت، 2000، ص :50.

² وليد بخوش ، يزيد تقرارث ، مرجع سابق ، ص ص :39/38.

³ زقاري أحمد ، مرجع سابق ، ص ص ، 185/184.

المطلب الثاني : خصائص وأسباب بطالة الجامعيين في الجزائر:

تكتسي ظاهرة بطالة الجامعيين في الجزائر مجموعة من الخصائص والأسباب تتمثل فيما يلي:

أولا : خصائص بطالة الشباب الجامعي في الجزائر:

- 1- أن هذا النوع من البطالة يخص النخبة المتعلمة في المجتمع .
- 2- التزايد المستمر في نسب البطالة .
- 3- ضعف المواءمة بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل ، وبالتالي لا يجد خريجي الجامعات من هم في حاجة إلى تخصصهم ، وبذلك يجدون صعوبة في الحصول على مناصب عمل لأن معايير التوظيف في المسابقات غير متوفرة في أغلبهم.
- 4- عدم التكافؤ بين خريجي التخصصات المختلفة¹.
- 5- تمركز عمل غير الجامعيين في القطاع الغير رسمي نتيجة عدة أسباب منها ما يتعلق بنوع وتخصص تكوينهم ، ونتيجة عراقيل إدارية كالجهوية والمحسوبية والرشوة ، وكذلك ملف التسوية تجاه الخدمة الوطنية.

- 6- تفضيل الأقدمية والخبرة على الشهادة خاصة في القطاع الخاص ، حيث تتحيز معظم الشركات الخاصة لغير الجامعيين ، حيث أن توظيفهم في اغلب الأحيان يلزمه إعادة التدريب والتأهيل وهذا الإجراء مكلف ماليا ومن حيث المدة الزمنية
- 7- تناقص القيمة الاجتماعية للتعليم بسبب تغير النظرة العامة للمجتمع وأصبحت ذات بعد مادي سواء من الطبقة المتعلمة أو غيرها وبالتالي أصبح ينظر للشهادة أنها مكسب ليس له أي مردود ونقصت القيمة الاجتماعية للمتعلم². (33)

ثانيا : أسباب بطالة الجامعيين في الجزائر : ويمكن تحديدها في عنصرين

1/أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي: ويمكن توضيحها في النقاط التالية :

- التوسع السريع وغير المخطط في التعليم العالي.
- انخفاض درجة المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين مخرجات سوق العمل كما وكيفا.
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلاب ، وعلى

¹ أسماء بلعربي ، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية ، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة ، "مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع " قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014/2013 ، ص : 70.

² نفس المرجع ، ص ص : 72/71.

أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقويم.

- ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم الجامعي¹.

- الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين لأسباب عديدة منها :

*إهمال أو كسل الطالب معظم سنوات الدراسة

*عدم قناعة الطالب باختصاصه أو بنتيجته والجدوى من تعليمه

*عدم هضم المناهج التعليمية لعدة اسباب².

- قصور السياسة التعليمية بسبب قلة أو ضعف وعدم كفاءة الكوادر التدريسية والتدريبية.

2/ أسباب متعلقة بظروف وطبيعة العمل المحلي :

- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.

- المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال في القطاع العام والخاص³.

- مستوى الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة.

- ارتفاع أعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ

التوجه المادي أو العمل الحر عن طريق التجارة .

- الانتقاء الصعب وعامل الخبرة خاصة في القطاع الخاص.

- ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة⁴.

3/أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة: هناك عوامل اقتصادية مثل معدلات النمو

الاقتصادي وفي حالة الجزائر الاعتماد شبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات.

- ارتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة فئة الشباب والأطفال.

- الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي ، وخاصة النظري منه.

- العادات والتقاليد الاجتماعية في بعض المناطق تقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل

بها الخريجون⁵.

¹ نفس المرجع ، ص : 73.

² أسماء بلعربي ، مرجع سابق ، ص : 74.

³ نفس المرجع ، ص : 75.

⁴ نفس المرجع ، ص : 76.

⁵ أحمد زرزور ، مرجع سابق ، ص : 118.

كل هذه الأسباب المختلفة والمتنوعة لتزايد عدد البطالين الجامعيين نتج عنها آثار سلبية بشكل واضح على البناء الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمع الجزائري ، وجب على الدولة إيجاد الحلول اللازمة لمعالجتها وهو ما سنتطرق إليه في المطلب الأخير من هذا المبحث.

المطلب الثالث : الحلول العلمية المقترحة حول تحضير الطلبة لعالم الشغل

اتفقت معظم الدراسات على حلول علمية مشتركة يمكن تطبيقها في أي دولة من دول العالم تساهم في نقص الفجوة الكبيرة بين مخرجات التعليم العالي وعالم الشغل وتتمثل في :

1- برامج التكوين (المحتوى) : إن أحد العوامل التي تساهم بقوة في ارتفاع بطالة حاملي

شهادات التعليم العالي هو عدم التوافق بين الكفاءات المكتسبة عن طريق محتوى البرامج الجامعية والكفاءات التي يتطلبها سوق الشغل ، فالاقترحات حول هذا الموضوع تؤكد كلها على أهمية إدخال ضمن برامج التعليم المعارف التالية :

- المعارف والكفاءات العامة - الكفاءات والقدرات الاجتماعية - الاهتمام ببعيد الشخصية - تحضير الطلبة لمعرفة كيفية التحلي بالمرونة¹

2- تنظيم هيكلية التكوين الجامعي : أهمية ذلك تكمن في وجود كيفية استعمال التربصات التطبيقية في الميدان اللازم لنوعية التكوين ، الهدف منه هو جعل الطلبة يركزون وعيهم لما يجري في عالم الشغل وإعطائهم تدريبات أولية على ذلك.

3- الأساتذة الموظفون : إن التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي لا يعني إعادة النظر أو الشك في تكوينه الأصلي ، بل إنها وسيلة تمكن الأستاذ من إيصال المعلومات إلى الطلبة بأحسن طريقة وذلك من خلال :

- ضرورة إشراك الأساتذة للطلبة في إعداد وتعديل البرامج التكوينية
- ضرورة تأطير الأساتذة للطلبة خلال التربصات على مستوى عالم الشغل
- ضرورة إشراك الإطارات المهنية في عالم التدريس والتأطير بالجامعة عن طريق الممارسة الجزئية².

¹ أحمد زرزور، مرجع سابق ، ص : 118.

² نفس المرجع ، ص : 119.

4/ مصالح المساعدة الإعلامية للطلبة حول عالم الشغل : هناك اتفاق عام للباحثين والخبراء ينص على أن التعليم العالي لا يجب أن يكون دوره التربوي محدودا في نقل المعارف ، بل عليه أن يسلك هدف أشمل هو تمكين الطلبة من تحسين قدراتهم على الحياة في المجتمع وقدراتهم في الاتصال وتزويدهم بمعلومات حول سوق العمل وتوظيف خريجي الجامعة¹.

5/ طرق تقييم التكوين المستعملة : يجب اعتماد طرق تقييم من حيث الملائمة والنوعية تساهم في رفع المستوى التكويني للطلبة بما يتلاءم مع متطلبات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

6/ التكوين المتواصل : إن التطور السريع لعالم الشغل بسبب التطور الكبير للتكنولوجيا فرضت إيجاد حلول مقترحة ضمن برامج ومحتوى وطريقة ونوعية التعليم العالي لمواجهة هذا التطور ، ومن هذه الحلول هو التكوين المتواصل مدى الحياة ويعتبر هو أحسن وسيلة لتمكين المتخرجين القدامى من الرجوع إلى متابعة التكوين في أي الوقت لمواكبة التطورات الحاصلة خاصة في عالم الشغل².

¹ أحمد زرزور ، مرجع سابق ، ص : 120.

² نفس المرجع ، ص ص: 123/122.

خلاصة الفصل :

إن محتوى هذا الفصل وعلاقته بموضوع دراستنا الأساسي والذي يعتبر ميداني أكثر منه نظري يعتبر مهم من الناحية المنهجية باعتبار سياسة التعليم العالي متغير أساسي في الدراسة والبحث ، فلا يمكن فهم العلاقة التي تربط الطلبة بعالم الشغل دون معرفة مصدر تكوين واكتساب المعارف والشهادات التي تحصلوا عليها وهي الجامعة ومراكز التكوين المختلفة ، فمن خلال دراستنا لهذا الفصل تبين أن الجزائر ومنذ الاستقلال عملت على تفعيل العديد من الاصلاحات عديدة في هذا المجال ، تكللت ببناء وتنظيم المؤسسات التعليمية ، وانطلاق مشاريع وطنية كبرى في بناء المصانع والمحطات البترولية خاصة في سنوات التسعينات وبداية الالفية ولقد أصبح لزاما الاستعانة بالإطارات الجامعية لتحقيق هذه المشاريع في تنمية الوطن ، وبالرغم من أن الجامعة الجزائرية قد قطعت أشواطاً كبيرة في المسيرة التنموية للوطن وحققت الكثير إلا أنها لا تزال تعاني من جملة من المشاكل لها تأثير سلبي على نوعية تكوين إطارات المستقبل و منها مشكلة تزايد عدد الطلبة ومشاكل أخرى كنا تطرقنا لها ضمن هذا الفصل.

الفصل الثالث

دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم
تشغيل الشباب - فرع ولاية الوادي -

تمهيد :

تعرضنا في الفصلين السابقين إلى مختلف الأبعاد النظرية حول سياسة التشغيل وأهم البرامج والأجهزة والهيكل المنشأة لدعم ومرافقة الشباب إلى عالم الشغل ، وخاصة بالجانب المتعلق بتحضير الطلبة الجامعيين لهذا الميدان الذي يعتبر أهم اهتماماتهم المستقبلية .

وتعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إحدى هذه الهياكل التي أنشأتها الدولة بهدف تنمية وتطوير المؤسسات المصغرة ، وتحقيق الأهداف المرجوة منها ، وأهمها تخفيض معدلات البطالة وخاصة بطالة خريجي الجامعات أصحاب المشاريع ، والهدف الرئيسي لإنشاء الوكالة هو مساعدة المؤسسات المصغرة على إزالة العوائق المالية التي تعترضها خاصة مرحلة الإنشاء.

لذلك خصصنا هذا الفصل لدراسة دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، والدور الذي تلعبه في استقطاب الشباب خريجي الجامعات نحو مرافقتهم لإنشاء مؤسسات مصغرة ، وكعينة لدراستنا قمنا بالتقرب من الوكالة الفرعية ولاية الوادي ، واطلعنا على مختلف المراحل التي يتم من خلالها مرافقة خريجي الجامعات أصحاب المشاريع لإنشاء المؤسسات المصغرة وتمويلها من طرف الوكالة ، وكذلك أهم النتائج التي حققتها الوكالة في هذا الإطار في ولاية الوادي وانعكاساتها على توفير مناصب شغل دائمة وتقييم النتائج.

المبحث الأول : تقديم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب .

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب إحدى الهياكل التي أنشأتها الدولة بهدف تنمية وتطوير المؤسسات المصغرة ، وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المرجوة منها ومنها تخفيض معدلات البطالة ،لذا سوف نتطرق لمختلف الجوانب القانونية لنشأتها والمهام المسطرة لها وكذا الهيكل التنظيمي للوكالة وموارد تمويلها.

المطلب الأول: النشأة والأهداف .

أولاً: نشأة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ :

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996¹ ، حيث نصت المادة الأولى من المرسوم صراحة على إنشاء الوكالة . وجاء فيها ما يلي: >> عملاً بأحكام المادة 16 من الأمر 96-14 المؤرخ في 24 جوان 1996 ، تحدث هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم ، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، وتدعى في صلب النص " الوكالة " .<<وتعرف بأنها هيئة وطنية ذات طابع خاص ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، وحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر العاصمة ، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير الوكالة من الوزير المكلف بالتشغيل ، كما يمكن للوكالة أن تحدث أي فرع جهوي أو محلي بناء على تقرير من مجلسها التوجيهي² .

ثانياً: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

لقد نصت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 على الأهداف والمهام المخولة للوكالة للقيام بها وعدلت هذه المهام بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 وهو المرسوم الذي يعدل ويتمم المرسوم رقم 96-296.

¹ المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996 و ص : 12.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 و الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 12.

- وقد أسندت للوكالة عند نشأتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المهام التالية :
- منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تحقيق مشاريعهم الاستثمارية.
 - التكفل بتسيير مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الأغلفة التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت صرفها تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي لخلق لمنصب عمل دائم.
 - متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمار.
 - تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب ، لا سيما من خلال برامج التكوين والتوظيف.
 - توضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
 - تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.
 - تقدم الاستشارة والمساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب وتعبئة القروض.
 - تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
 - تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل.
 - * كذلك يمكن للوكالة من أجل الاضطلاع بمهامها على أحسن وجه أن تقوم بما يلي :
 - تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية بواسطة هيكل متخصصة.
 - تنظم تدريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.
 - تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.
 - تطبيق كل تدبير من شأنه السماح بتعبئة الموارد الخارجية المخصصة للتمويل وإحداث¹

¹ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية ، المرجع السابق ، ص ص : 13/12.

نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الأجل المحدد وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما .
- منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية¹.

***أما التعديلات التي طرأت على مهام الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-288**
تمثلت هذه التعديلات أساسا في تعديل البند الذي ينص على: >> تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم << وعوضت ذلك بما يلي: >> تشجيع كل مبادرة أخرى من الأعمال والتدابير الرامية إلى إحداث الأنشطة وتوسيعها²، حيث كان يستفيد أصحاب المؤسسات المصغرة من المزايا والإعانات التي تقدمها الوكالة مرة واحدة في حالة إنشاء مؤسسة مصغرة ، ومع صدور المرسوم التنفيذي الجديد أصبح أصحاب المؤسسات المصغرة يستفيدون من المزايا والإعانات التي تقدمها الوكالة سواء عند الإنشاء أو التوسيع للقدرة الإنتاجية للمؤسسات المصغرة .

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

1/تسيير الوكالة: يسير الوكالة مجلس توجيهي ، ويديرها مدير عام الذي يقترح تنظيم الوكالة ويصادق عليه المجلس التوجيهي كما تزود الوكالة بمجلس للمراقبة³.

1.1.المجلس التوجيهي : منذ نشأة الوكالة إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 03-288 كان المجلس التوجيهي يتكون من :

- ممثل الوزير المكلف بالتشغيل .
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية .
- ممثلان عن الوزير المكلف بالمالية .
- ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية.
- ممثل الوزير المكلف بالفلاحة والصيد البحري.
- ممثل الوزير المكلف بالشباب⁴.

¹ المدة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص :13.
² المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 03-288 ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 54 الصادرة في 10 سبتمبر 2003 ، ص : 60.
³ المادة 08 و 07 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 13.
⁴ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 13.

- ممثل الوزير المكلف بالتخطيط.
- ممثل المجلس الأعلى للشباب.
- رئيس الغرفة الجزائرية للتجارة أو الصناعة أو ممثله.
- المدير العام لوكالة ترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها أو ممثله.
- رئيس الغرفة الوطنية للفلاحة أو ممثله.
- رئيس جمعية البنوك والمؤسسات المالية أو ممثله.
- مسئول صندوق النشاطات الصناعية والتجارية الحرفية المشتركة أو ممثله. - ممثلان عن الجمعيات الشبابية ذات الطابع الوطني والتي يشبه هدفها هدف الوكالة¹.

***أما التعديلات التي طرأت على أعضاء المجلس التوجيهي فكانت كالآتي :**

- استبدال ممثل الوزير المكلف بالفلاحة والصيد البحري بممثل الوزير المكلف للفلاحة والتنمية الريفية ، وممثل الوزير المكلف بالصيد البحري والموارد الصيدية ، وهذا راجع لانقسام الوزارة المكلفة بالفلاحة والصيد البحري لوزارتين .
- استبدال المدير العام لوكالة ترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها أو ممثله بالمدير العام للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار أو ممثلين وهذا راجع لتوقف عمل وكالة ترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها سنة 2002 واستبدالها بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار سنة 2001.
- استبدال مسئول صندوق ضمانات النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية المشتركة أو ممثله برئيس صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض وهذا راجع لنشأة هذا الأخير سنة 1998 كجهاز مكمل لعمل الوكالة .
- وتمثلت بالإضافة في أعمال المجلس التوجيهي في ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة² ، وكذلك المدير العام للوكالة الوطنية لتنمية نتائج البحث والتنمية التكنولوجية أو ممثله .

¹ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 14.

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03-288 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 06.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب – فرع الوادي-

* كما يجتمع المجلس التوجيهي كل ثلاثة أشهر على الأقل ، بدعوة من رئيسه ويمكن ان يجتمع زيادة على ذلك في دورة غير عادية بدعوة من رئيسه أو باقتراح من ثلثي (2/3) أعضائه أو بطلب الوزير المكلف بالتشغيل إذا دعت الحاجة لذلك¹.

* والمجلس التوجيهي يداول ويصادق وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها على ما يأتي :

- برنامج نشاط الوكالة
 - نفقات تسيير الوكالة وتجهيزها
 - تنظيم الوكالة ونظامها الداخليان
 - المخطط السنوي لتمويل نشاط الوكالة
 - القواعد العامة لاستعمال الوسائل المالية الموجودة
 - إنشاء فروع جهوية أو محلية للوكالة
 - قبول الهبات والوصايا
 - اقتناء البنايات و استئجارها ونقل حقوق ملكية الحقوق المنقولة أو العقارية وتبادلها².
- 2.1. المدير العام :** يعين المدير العام للوكالة بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالتشغيل وتنتهي مهامه بالأشكال نفسها³ ، ويضطلع المدير القيام بالمهام التالية :
- يمثل الوكالة تجاه الغير ويمكنه أن يوقع كل العقود الملزمة للوكالة .
 - يحرص على انجاز الأهداف المسندة للوكالة ويتولى قرارات مجلس التوجيه.
 - يضمن سير المصالح ويمارس السلطة السلمية على جميع موظفي الوكالة ، ويعين الموظفين حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
 - يقاضي أمام العدالة ويقوم بكل إجراء تحفظي.
 - يعد البيانات التقديرية للإيرادات والنفقات ويعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها.
 - يبرم كل صفقة أو عقد أو اتفاق في إطار التنظيم المعمول به.
 - يأمر بصرف نفقات الوكالة.
 - يقدم في نهاية كل سنة مالية تقريرا سنويا عن النشاطات ، مرفقا بالإحصائيات وحسابات النتائج ويرفعه على الوزير المكلف بالتشغيل بعد موافقة مجلس التوجيه.

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 288-03 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 06.

² المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 296-96 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 14.

³ المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 296-96 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 15.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

- يعد مشروع النظام الداخلي للوكالة ويعرضه على مجلس التوجيه ليوافق عليه ، ويحرص على احترام تطبيقه¹.

3.1. لجنة المراقبة : تتكون لجنة المراقبة في الوكالة من ثلاثة أعضاء يعينهم مجلس التوجيه وتعين اللجنة رئيسها من ضمن أعضائها للمدة التي تستغرقها مهمتها ، وتجتمع لجنة المراقبة بالمدير كل ثلاثة أشهر ، وعند الاقتضاء بطلب من المدير العام أو عضوين من أعضائها² وتضطلع بالقيام بالمهام التالية :

- تقدم للمدير العام كل الملاحظات أو التوصيات المفيدة عن أحسن الكيفيات لتطبيق البرامج والمشاريع التي شرعت فيها الوكالة .

- تدلي برأيها في التقارير الدورية عن المتابعة والتنفيذ والتقييم التي يعدها المدير العام ، تقدم للمجلس ملاحظتها وتوصيتها عن البيانات التقديرية لإيرادات الوكالة ونفقاتها وبرامج نشاطها وكذا التقرير السنوي عن تسيير المدير العام.

- تقوم بكل مراقبة أو تدقيق للحسابات عن استعمال أموال الوكالة وتشرف عليها إلى نهايتها بمبادرة منها أو بناء على قرار من مجلس التوجيه .

- يترتب على اجتماعات لجنة المراقبة إعداد محاضر ترسل إلى الوزير المكلف بالتشغيل وتحفظ وفقا للأعراف.

- يحدد مجلس التوجيه في نظامه الداخلي مبلغ تعويض فصلي لصالح أعضاء اللجنة المراقبة ويحدد التكفل بالمصاريف المرتبطة مباشرة بممارسة مهامهم أو تسديدها³.

2- موارد ونفقات الوكالة :

1.2. الموارد : تستمد الوكالة مواردها في إطار ما نص عليه قانون المالية التكميلي لسنة 1996

في المادة 16 منه :

- تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.- حاصل استثمار الأموال المحتملة.

- الهبات والوصايا.

- المساهمات المحتملة التي تقدمها الهيئات الوطنية والدولية بعد ترخيص من السلطات المعنية.

¹ المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 15.

² المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 15.

³ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 92-296 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 16/15.

- كل حاصل آخر يرتبط بنشاطها¹ .

2.2. نفقات الوكالة :

- نفقات التثبيث.

- نفقات التسيير والصيانة.

- النفقات الضرورية المرتبطة بهدفها وإنجاز مهامها.

وفي كل هذه التنظيمات تتيح الوكالة للشباب فرصة لتجسيد فكرة وتحويلها إلى مشروع مؤسسة مصغرة ، ويتم ذلك في ظل قيود والتزام بالإجراءات المنصوص عليها².

وحسب آخر تعديل طرأ على التنظيم العام لتسيير الوكالة حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي الصادر بتاريخ 05 مايو 2020 نشر في الجريدة الرسمية (العدد 27).

يسند إلى وزير المؤسسات الصغيرة والناشئة واقتصاد المعرفة سلطة الوصاية على الوكالة التي كانت سابقا تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي . وفقا للمادة (02) من المرسوم ، تستبدل عبارة الوزير المكلف بالعمل والتشغيل بعبارة وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة في جميع أحكام المرسوم التنفيذي الصادر في 08-09-1996 والمتضمن إنشاء الوكالة³.

المبحث الثاني : استراتيجية الوكالة لاستقطاب الطلبة الجامعيين .

يتمثل الهدف من وراء تأسيس الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في مساعدة الشباب البطالين وخاصة خريجي الجامعة الجزائرية على إنشاء مؤسساتهم المصغرة ، وتستهدف الوكالة شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة خاصة الذين يملكون شهادات علمية ومؤهلات فنية / مع إمكانية رفع سن المستفيد من امتيازات الوكالة ليصل 40 سنة كحد أقصى عندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل ، ويشترط على صاحب المشروع الراغب في الاستفادة من امتيازات الوكالة تقديم مساهمة شخصية في تمويل المشروع وتقوم الوكالة باستكمال المبلغ المتبقي من خلال منح المستفيد قرضا بدون فائدة ، وفي حالة اللجوء

¹ المادة 27 من المرسوم الرئاسي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 16.

² المادة 28 من المرسوم الرئاسي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص : 16.

³ وكالة الأنباء الجزائرية ، www.aps.dz/ar/economie/86999-2020-05-10-12-20-4 الخميس 10/09/2020. تاريخ التصفح 12/09/2020.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

إلى البنوك تتدخل الوكالة من أجل تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي الذي يستفيد منه صاحب المشروع¹ .

ولتنفيذ وتجسيد هذه المشاريع والامتيازات ميدانيا وضعت الوكالة آليات وإجراءات لذلك :

المطلب الأول : الآليات والإجراءات لاستقطاب الشباب الجامعي :

تقوم الوكالة بتمويل كل نشاطات الإنتاج والخدمات باستثناء الأنشطة التجارية البحتة مع مراعاة عامل المردودية في المشروع ، وإلى غاية سنة 2003 لم يكن سقف حجم الاستثمارات التي تغطيها الوكالة يتجاوز 4 مليون دينار جزائري ، ليتم رفعه إلى 10 مليون دينار جزائري ومن أهم آليات الاستقطاب على مستوى الوكالة ما يلي² :

أولا : آليات استقطاب الطلبة الجامعيين .

1/الامتيازات المالية : وتتمثل هذه الامتيازات في آليتين هما :

1.1آلية التمويل الثنائي : يتضمن هذا النوع من التمويل :

- مساهمة شخصية مقدمة من صاحب المشروع وتحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع
- قرض بدون فائدة تقدمه الوكالة . ويمكن تلخيص هيكل التمويل الثنائي المعتمد من طرف³ الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الجدول التالي :

¹ محمد علي الجودي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم العالي "دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة " ، اطروحة مقدمة شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015/2014 ، ص : 74 .

² نفس المرجع ، ص : 74 .

³ نفس المرجع ، ص : 75 .

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

الجدول (3) : الهيكل المالي للتمويل الثنائي المعتمد من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

مستويات التمويل (قيمة الاستثمار)	القرض بدون فائدة ANSEJ	المساهمة الشخصية
المستوى الأول : حتى 5.000.000 دج	%29	%71
المستوى الثاني: من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	%28	%72

المصدر : www.ansej.org.dz

2.1. آلية التمويل الثلاثي : يتضمن هذا النوع من التمويل :

- مساهمة شخصية من طرف الشاب المستثمر تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.
- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- قرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة 100% ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع¹.

الجدول (4): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الوكالة .

مستويات التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة	القرض البنكي
المستوى الأول حتى : 5000.000 دج	%1	%29	%70
المستوى الثاني من: 5.000.001 دج إلى غاية : 10.000.000 دج	%2	%28	%70

المصدر : www.ansej.org.dz

والوكالة تتكفل بتخفيض نسب فوائد قروض الاستثمارات المتعلقة بإحداث أو توسيع الأنشطة التي

¹ محمد علي الجودي ، مرجع سابق ، ص : 75.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

تمنحها البنوك والمؤسسات المالية للشباب ذوي المشاريع تتمثل في تخفيض نسبة الفائدة 100% وكشرط أساسي لمنح التمويل يتعين على المستثمر الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع وذلك بعد حصوله على اعتماد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، حتى يعمل هذا الصندوق على ضمان القروض الممنوحة للشباب المعتمدين في إطار الوكالة أيا كان طبيعتها ، ويمكن أن تتخطى فيه كل مؤسسة قرض تقوم بتمويل مشاريع اعتمدتها الوكالة. هذا الضمان يأتي كتكملة لما يقدمه المدين المنخرط في الصندوق على شكل تأمينات عينية حيث يغطي هذا الأخير لفائدة البنوك ما يعادل 70% من أصل الدين ، وتجدر الإشارة على أن هذا الصندوق على الرغم من إنشائه 1998 ، إلا أنه لم يجسد فعليا إلا من سنة 2005 مما تسبب في المساس بمصداقيته تجاه البنوك وبالتالي أثرت سلبا على مستوى تمويل المشاريع المسجلة في إطار الوكالة¹.

2/ الامتيازات الجبائية : بالإضافة للامتيازات المالية التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب ، تقوم كذلك بتقديم امتيازات ضريبية وشبه ضريبية لأصحاب المشاريع تتمثل في :

1.2. خلال مرحلة إنجاز المشروع : يستفيد صاحب المشروع المدعم من :

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

- تخفيض بنسبة 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

- الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط.

- الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة².

2.2: خلال مرحلة الاستغلال : وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة 03

سنوات ، أو 06 سنوات للمناطق الخاصة والهضاب العليا ، أو 10 سنوات للمناطق الجنوب

الإعفاءات التالية :

- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاط المؤسسات

المصغرة . وتشمل الامتيازات الجبائية لمدة 03 سنوات ابتداء من تاريخ بداية النشاط ، أو 06

¹ محمد علي الجودي ، مرجع سابق ، ص ص : 77/76.

² نفس المرجع ، ص : 77.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

- أشهر للمناطق الخاصة ، أو 10 سنوات لمناطق الجنوب الإعفاءات التالية :
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات الصغيرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية¹.
 - الإعفاء الكلي من الضريبة الجزافية الوحيدة بداية من تاريخ الاستغلال.
 - تمديد فترة الإعفاء من الضريبة الجزافية لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة على الأقل لمدة عمل غير محدد.
 - عند نهاية الإعفاء تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي ب:
 - * 70% خلال السنة الأولى من الإخضاع الضريبي
 - * 50% خلال السنة الثانية من الإخضاع الضريبي
 - * 25% خلال السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي².
- ثانيا: إجراءات استقطاب ومرافقة أصحاب المشاريع:

تعتبر الإجراءات التي تتخذها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لاستقطاب ومرافقة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم المصغرة الخاصة مهمة جدا لمعرفة المعلومات المتعلقة بنوعية الدعم المقترح ، ومن أهم هذه الإجراءات ، الاستقبال ، الإعلام ، التوجيه ، خلال مرحلة الاستقطاب والإنشاء للمشروع ، والمصادقة على المشروع ، والتمويل ، الانطلاق ، ومتابعة النشاط ، خلال مرحلة مرافقة المشروع. تقوم الوكالة بمرافقة صاحب المشروع خلال المراحل التالية³:

- 1- بعد مرحلة الاستقبال والتوجيه يتم ربط المستفيد مع مستشار مرافق من الوكالة والذي يتكفل بتقديم الدعم الضروري له من أجل بلورة مشروع مؤسسة مهيكلة ، حيث يقوم المرافق بمرافقة صاحب المشروع في إطار سعيه جمع المعلومات المتعلقة بالسوق المحتمل ، اختيار التجهيزات المناسبة للمشروع ، تحديد الاختيارات فيما يتعلق بالموارد البشرية ، تحديد الاختيارات القانونية

¹ محمد علي الجودي ، مرجع سابق ، ص : 78.

² موقع إلكتروني ، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، www.ansej.org.dz .تاريخ التصفح : 2020/6/20

³ محمد علي الجودي ، مرجع سابق ، ص: 78.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

وكذلك الموارد المالية الضرورية للمؤسسة ، كما يساعده أيضا في إعداد ملف الاستثمار الخاص به والذي يتضمن الدراسة التقنية ، الاقتصادية لمؤسسته المستقبلية.

2- بعدها يتم عرض المشروع على لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع التي تقوم بتقييمه على أساس مخطط العمل أو الدراسة التقنية ، الاقتصادية ، ومن ثم تتخذ قرار الموافقة عليه أو رفضه¹.

3- في حالة قبول المشروع تتدخل الوكالة أيضا من أجل مساعدة صاحب المشروع المقبول من الحصول على القرض البنكي.

4- يستفيد صاحب المشروع الحاصل على الموافقة البنكية على مشروعه إجباريا من تكوين في تقنيات تسيير المؤسسات يقدم له من طرف مكونين تابعين للوكالة ، وتسمح هذه الدورات التكوينية للمعنيين باكتساب معرف حول إجراءات الإنشاء ذات الصلة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي ، التسويق ، الضرائب ، التخطيط المالي ، كما تسمح له أيضا بتبادل الخبرات والتجارب مع أصحاب مشاريع أخرى ، مما يساعده على إقامة مؤسسة قادرة على الاستمرار والنمو.

5- تستمر مرافقة الوكالة لصاحب المشروع حتى بعد انطلاق مؤسسته في النشاط وذلك من خلال زيارات منتظمة من طرف مرافقه لتقديم الاستشارة والدعم الضروري له في هذه المرحلة الحساسة من حياة المؤسسة المصغرة².

ثالثا: الإحصائيات والتخصصات الجديدة لشباب أونساج خلال 2019.

بلغ حجم تمويل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب " أونساج " لمشاريع المؤسسات الصغيرة خلال سنة 2018 ، 13 ألف مشروع ، بمعدل 45 مشروع كل يوم ، وهو نفس الرقم المسجل خلال سنة 2019 ، في حين باشرت الوكالة استقبال مشاريع جديدة لم يتم اعتمادها من قبل لأول مرة ، وأعلنت أنه يتم التركيز حاليا على المشاريع المتعلقة بالمؤسسات الناشئة " ستارت أب " والابتكار والطاقات المتجددة³.

وقد أكد رئيس الإتحاد الوطني للمستثمرين الشباب " رياض حنكة " أن عدد المشاريع التي تستفيد

¹ محمد علي الجودي ، مرجع سابق : ص 78.

² نفس المرجع ، ص : 79.

³ موقع إلكتروني الشروق أون لاين ، www.echoroukonline.com ، رقم 85577 ، تاريخ النشر 2019/07/28. تاريخ التصفح : 2020/9/01.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب – فرع الوادي-

من تمويل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب " أونساج " تعادل 13 ألف مشروع كل سنة ويعادل مستواه 45 مشروعا يستفيد من التمويل كل يوم وفقا للإحصائيات التي كشفت عنها الوكالة في لقاءاتها مع المقاولين الشباب، في حين أن ما نسبته 92% من المشاريع الممولة هي لشباب حامل لشهادات مهنية وجامعية لا يفوق سنهم 35 سنة. ومن المشاريع الجديدة التي اعتمدتها الوكالة واستفادت من التمويل خلال سنة 2019 " مشاريع تنظيف محركات السيارات بتقنية الغاز " وهي تكنولوجيا أوروبية لقيت رواجاً ونجاحاً كبيرين في الجزائر، كذلك المشاريع المتعلقة " بتطوير تطبيقات الحواسيب " ومشاريع أخرى مرتبطة بالبيئة على غرار أغذية البالوعات ومشاريع العشب الطبيعي للأبقار ، والمشاريع المتعلقة باستغلال المساحات الغابية ، وأبقت الوكالة باب التخصصات مفتوحة ، حيث أنه كل شاب لديه مؤهلات علمية ومهنية ويساهم في جلب فكرة جديدة ويمررها عبر اللجنة المختصة ، يحظى بالترحيب اللازم شريطة الإبداع والابتكار، وهما العاملان الجديدان اللذان تعتمدهما الوكالة لقبول المشاريع.

* ومن خدمات المرافقة الجديدة التي تبنتها أونساج ، تتمثل في منح أصحاب مشاريع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب العاجزين عن تسديد ديونهم في الأجل المحدد مسبقا فرصة جديدة لإعادة جدولة ديونهم وتسديدها في فترة أقصاها 20 سنة منذ تاريخ استفادتهم من القرض والحصول على موافقة المشروع ، وهذا محاولة لمنح الشباب فرصة ثانية لإنقاذ مؤسساتهم من الإفلاس خاصة تلك التي تعاني من ضائقة مالية¹.

المطلب الثاني: الإستراتيجية الجديدة لإصلاح جهاز دعم تشغيل الشباب وترقية المؤسسات المصغرة.

- تشجيع ظهور نظام بيئي محلي يفضي إلى إنشاء وتطور المؤسسات المصغرة ذات القيمة المضافة لا سيما في مجال الإنتاج والخدمات والحرف مع مراعاة فرص واحتياجات السوق المحلية والوطنية².
- ترقية مناطق الجنوب والهضاب العليا من خلال استحداث مؤسسات مصغرة تنشط على وجه الخصوص في مجالات الفلاحة والصناعة الغذائية والتحويلية ، التخزين ، الاستغلال الحرفي للثروات المنجمية وتثمين المنتجات المحلية.

¹ موقع الشروق أون لاين ، مرجع سابق .

² عبد الحميد مخلوف ، مدير الوكالة الوطنية للتشغيل " فرع ولاية الوادي " ، مقابلة بتاريخ 2020/9/06.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب – فرع الوادي-

- تحديد وتثمين الأنشطة المدرة للربح اقتصاديا ، بغية تطويرها في القرى والمداشر والمناطق المعزولة (مناطق الظل) مع الأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات التي تتوفر عليها هذه المناطق عن طريق مرافقة خاصة وكذا وضع تدابير تحفيزية لشباب هذه المناطق حاملي الشهادات أصحاب مشاريع.
- تنويع البرامج التكوينية لحاملي المشاريع والمقاولين.
- تعزيز مساهمة مختلف القطاعات في إنشاء ومتابعة وتطوير المؤسسات المصغرة. - ترسيخ علاقة تشاورية دائمة مع حاملي المشاريع وخاصة مع جمعيات الشباب.
- إعادة تنظيم الوكالة عصرية و رقمنة إدارة وتسيير الوكالة وجهاز دعم تشغيل الشباب.
- إعادة تنظيم برامج تكوينية لفائدة مستخدمي الوكالة بهدف تحسين ومرافقة أصحاب المشاريع.
- تطوير استراتيجية اتصال شاملة للتعريف بالرؤية الجديدة التي تركز على تنمية المؤسسات المصغرة بمقاربة اقتصادية.
- تشجيع برنامج تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات والمنظمات الدولية والشراكة مع المؤسسات الأجنبية الخاصة بدعم المقاولاتية وترقية المؤسسات الصغيرة.
- مراجعة تدابير الدعم والامتيازات الممنوحة لحاملي المشاريع .
- تنويع صيغ ومصادر تمويل المؤسسات المصغرة¹.

المبحث الثالث : الدراسة الميدانية لوكالة دعم وتشغيل الشباب " فرع ولاية الوادي"

من خلال هذا المبحث سنحاول تقديم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فرع ولاية الوادي من ناحية النشأة والتنظيم وإستراتيجية عمل الفرع وآليات التمويل والدعم المعتمدة ، ومن ناحية أخرى سنحاول تقديم وتقييم لعينة من المشاريع الممولة من طرف الوكالة فرع الوادي من خلال دراسة وتحليل النتائج على ارض الواقع.

¹ عبد الحميد مخلوف ، مرجع سابق ، مقابلة بتاريخ: 2020/9/06.

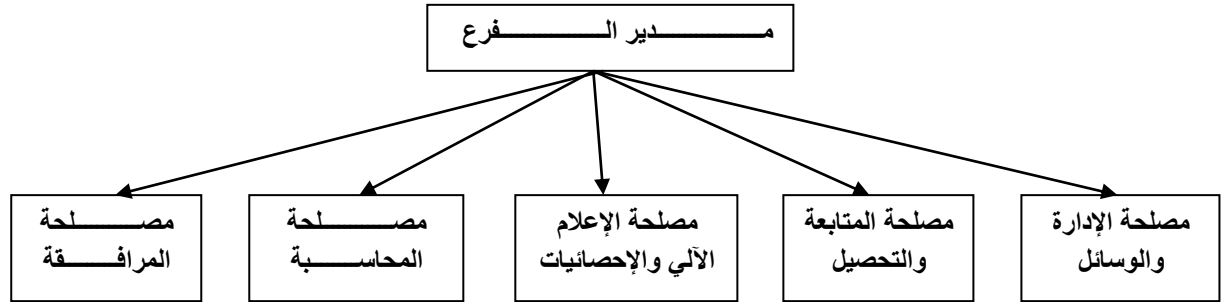
المطلب الأول: تقديم وتقييم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالوادي (النشأة، التنظيم).

أولا : تقديم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالوادي (النشأة والتنظيم).

1- النشأة : تم فتح فرع الوادي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 1998 حيث يضم الفرع 03 ملحقات موزعة على تراب الولاية وهي ، الوادي ، جامعة ، المغير ، بنسبة تغطية 100% ، ومن أهم مؤشرات الفرع من الجانب الإحصائي من تاريخ إنشائها إلى غاية 2019/12/31. عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الخاصة بالشباب الجامعي 330 مشروع¹.

2- الهيكل التنظيمي للفرع : يسير الفرع من طرف مدير الفرع ومجموعة من الموظفين موزعين على المصالح المختلفة ، حيث كل مصلحة مكلفة بمهام معينة بدءا بوضع الملف إلى غاية إنشاء ومراقبة المؤسسة المصغرة .

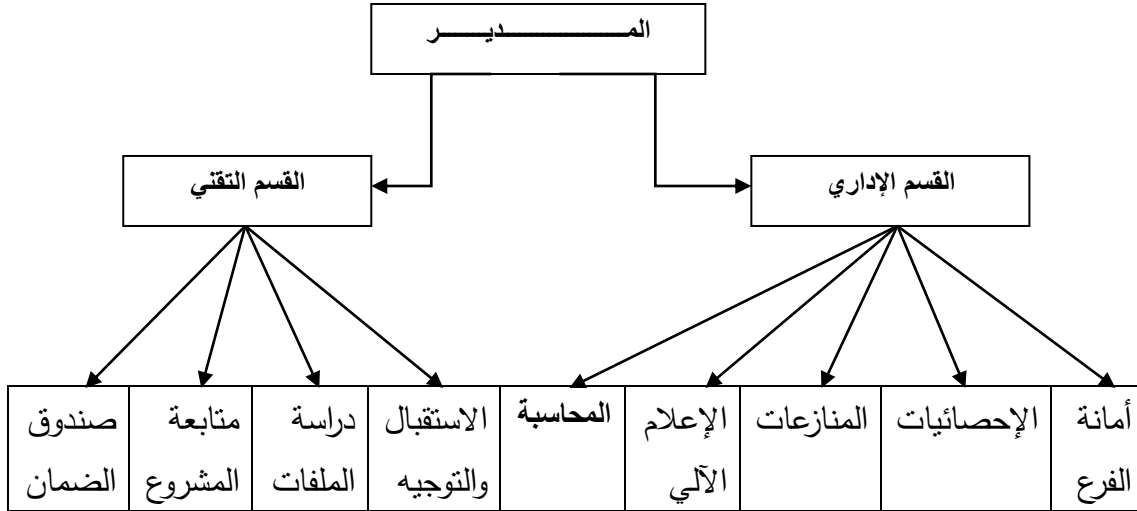
الشكل 02: الهيكل التنظيمي لمصالح فرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الوادي.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على معلومات مقدمة من طرف الوكالة.

¹ عبد الحميد مخلوف ، مرجع سابق . مقابلة بتاريخ : 2020/9/06.

الشكل 03: الهيكل الوظيفي لمصالح فرع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب الوادي .



المصدر : من إعداد الطالب حسب الشرح المقدم من مسؤول الوكالة عن دور المصالح المختلفة

من خلال الشكل رقم 03 والشكل رقم 05 نلاحظ أن المدير هو رأس الهرم ضمن الهيكل التنظيمي للفرع يقوم بجميع إجراءات التسيير العام ، ويعمل على التنسيق بين المصالح الخمسة المختلفة ، والسهر على قيام هذه المصالح بوظائفها الإدارية أو التقنية¹.

3- التعريف بالوكالة :

أونساج الوادي ، خدمات نموذجية في المرافقة نحو عالم الشغل.

*تعرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع الوادي ، منذ نشأتها نشاط وحيوية كبيرة لا سيما ما تعلق بالمرافقة والمتابعة الحثيثة التي ينتهجها إدارات ذات الوكالة باختلاف مهامهم الإدارية والمهنية في إطار التعريف بالجهاز كآلية من آليات الدولة في سياستها الاجتماعية².

4- إستراتيجية عمل الفرع :

اونساج الوادي ، خدمات نموذجية في المرافقة نحو عالم الشغل

" تعرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ نشأتها نشاط وحيوية كبيرة لا سيما ما تعلق بالمرافقة والمتابعة الحثيثة التي ينتهجها إدارات ذات الوكالة باختلاف مهامهم الإدارية والتقنية

¹ عبد الحميد مخلوف ، مرجع سابق . مقابلة بتاريخ : 2020/9/06.

² عمارة بن عبد الله ، جريدة الجديد اليومي ، أونساج خدمات نموذجية في المرافقة نحو عالم الشغل ، متوفر على الموقع : www.eljadedlyawmi.com/2020/03/03 . تاريخ التصفح : 2020/9/16.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

في إطار التعريف بالجهاز كآلية من آليات الدولة في سياستها الاجتماعية "مهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هو تنفيذ إستراتيجيتها العامة من خلال فروعها المنشأة في مختلف الولايات ومنها فرع ولاية الوادي ، الذي يعتمد على إستراتيجية تركز على الدعم المالي والمعنوي لمنشئ المؤسسات المصغرة وذلك وفق :

- تنظيم خرجات إعلامية ودراسية يهدف من خلالها الفرع تحسيس الشباب البطال بأهمية وفائدة العمل وإنماء الروح المقاولاتية خاصة لدى خريجي الجامعات ومراكز التكوين.
- تقريب الإدارة من المواطن لتسهيل مهمة الشباب خاصة مناطق الظل من أجل إنشاء مؤسسات مصغرة وهذا بتضافر جهود مختلف مصالح الفرع ، ووضع منشورات ومخططات تسهل التعرف على مختلف العمليات الإدارية المتبعة لتحقيق إنشاء مؤسسة مصغرة.
- تنظيم معارض محلية لترقية منتجات المؤسسات المصغرة وربط العلاقات فيما بينها.
- التعريف بالمؤسسات المصغرة المنشأة من طرف الوكالة من خلال طبع منشورات ومطويات من أجل الدعاية والترويج لتحفيز الشباب المتردد.
- مراقبة الشباب المستفيد بإجراء دورات تكوينية للرفع من قدراتهم في تسيير مؤسساتهم والتحكم في مشاريعهم ، وتسهيل تعاملهم مع الأطراف المعنية¹.
- إجراء اتفاقيات مع البنوك ومع الهيئات العمومية لضمان السير الحسن لعملية إنشاء المؤسسات المصغرة ، والتخفيف من حدة البيروقراطية خاصة مع الهيئات العمومية التي ليس لها دراية قانونية بطبيعة عمل الوكالة.
- من خلال هذه الإستراتيجية نلاحظ أن فرع الولاية بالوادي قام بجهد معتبر وملحوظ لتقديم خدمات في مستوى الهدف المطلوب ومن ناحية النوعية لإنشاء مؤسسات مصغرة ناجحة مستقبلا².

ثانيا: آليات و إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب " فرع الوادي "

1/ آلية التمويل الثنائي : يدخل التمويل الثنائي في إطار المرافقة التي تقدمها الوكالة إلى الشباب المستثمر، ومن الناحية المالية فهو يعتبر أحد الصيغ المالية التي توفرها الوكالة ، حيث قام فرع الوادي بتمويل 86 مشروع في إطار التمويل الثنائي من 1998 إلى 2019.

¹ عبد الحميد مخلوف ، مرجع سابق ، مقابلة بتاريخ : 2020/9/06.
² نفس المرجع.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب – فرع الوادي-

إلا أنه تجدر الإشارة على أن كل المؤسسات التي مولت في إطار التمويل الثنائي تدخل ضمن المؤسسات المصغرة فقط¹.

- **مدخل عام حول التمويل الثنائي :** عن صيغة التمويل الثنائي موجهة لفئة الشباب الذين لا يفضلون التمويل الثلاثي أين يكون البنك طرف ثالث في المعاملة ، والتمويل الثنائي يعتمد على القرض بدون فائدة الذي تقدمه الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ومساهمة الشباب حسب مستوى التمويل .

أما فيما يخص التركيبة المالية للتمويل الثنائي ، والهيكل المالي ، والامتيازات المالية والجبائية فهي نفسها التي تطرقنا إليها ضمن دراسة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب الأم فلا داعي للتكرار .

2/ آلية التمويل الثلاثي : يعتبر أيضا التمويل الثلاثي عملية للمرافقة التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وذلك من الناحية المالية ، حيث قام فرع ولاية الوادي من تاريخ إنشائه 1998 إلى غاية 2019 بتمويل 244 مشروع في إطار التمويل الثلاثي².

أ/.التركيبة المالية للتمويل الثلاثي : تتشكل التركيبة المالية من مساهمة كل من الشباب والبنك والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، ويشكل القرض البنكي بفوائد مخفضة 100% ، وبضمان من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة إياها للشباب ذوي المشاريع³.

ب/.الهيكل المالي للتمويل الثلاثي : إن الهيكل المالي للتمويل الثلاثي هو أيضا له مستويين ويتكون كل من مستوى من ، المساهمة الشخصية ، القرض بدون فائدة المقدم من طرف الوكالة ، والقرض البنكي بفائدة مخفضة ، ولمعرفة مبالغ والنسب المئوية لكل من المستوى الأول والثاني للتمويل الثلاثي .(أنظر الجدول رقم 04 والشرح المرافق له ضمن المبحث الثاني لهذا الفصل)

¹ خالد شريط ، مصلحة الإعلام والإحصائيات بالوكالة الوطنية للتشغيل " فرع ولاية الوادي " ، مقابلة بتاريخ : 2020/9/13

² نفس المرجع.

³ مطويات معدة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب " فرع الوادي".

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب – فرع الوادي-

3/ إحصائيات إنشاء المؤسسات المصغرة بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالوادي .

جدول 05: التمويل الثنائي والتمويل الثلاثي للمؤسسات المصغرة بالوادي من: 1998- 2019

نوعــــــــــــــــية الــــــــــــــــتمويل	
التمويل الثنائي	التمويل الثلاثي
86 مؤسسة مصغرة	244 مؤسسة مصغرة

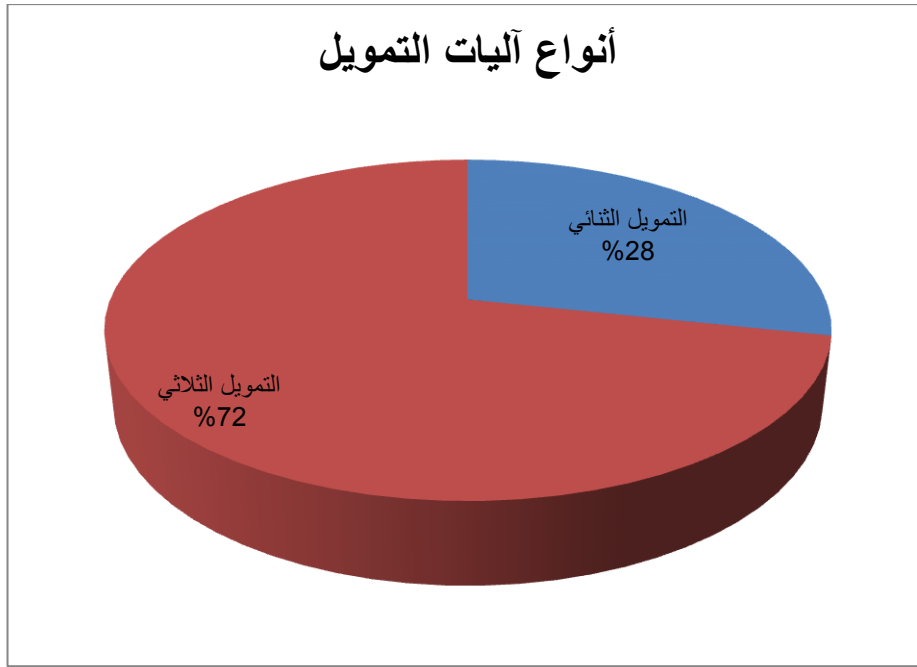
المصدر : من إعداد الطالبان بناء على معلومات مقدمة من طرف الوكالة.

بناء على الجدول فقد تم تمويل (330) مؤسسة مصغرة خلال 22 سنة بولاية الوادي بين تمويل ثنائي وتمويل ثلاثي¹ ، وهذه الإحصائيات تخص الشباب خريجي الجامعات فقط ، حيث نجد عدد المؤسسات ضمن التمويل الثنائي أقل بنسبة كبيرة عن العدد ضمن التمويل الثلاثي وذلك لكون التمويل الثلاثي غير جاذب لأصحاب المشاريع الشباب كون المساهمة الشخصية مرتفعة تتراوح بين 71% و 72% حسب المستوى المالي للمشروع² ، عكس التمويل الثلاثي نجد المساهمة الشخصية تكاد تكون رمزية إلى أبعد الحدود تتراوح بين 1% و 2% حسب المستوى المالي للمشروع ، ويتكفل البنك بتمويل المشروع بنسبة كبيرة تقدر ب 70% من قيمة الاستثمار.

¹ خالد شريط ، مقابلة بتاريخ : 2020/9/13

² مطويات معدة من طرف الوكالة الوطني لدعم تشغيل الشباب ، انظر الملاحق.

شكل رقم 04:نسبة التمويل الثنائي والتمويل الثلاثي للمؤسسات المصغرة بالوادي 1998-2019



المصدر : من إعداد الطلبة بناء على الإحصائيات المقدمة من الوكالة.

حسب الشكل البياني الذي يحدد النسب المئوية لكل من التمويل الثنائي والتمويل الثلاثي حسب المجموع العام للمؤسسات المنشأة منذ تاريخ فتح فرع وكالة دعم وتشغيل الشباب بالوادي 1998 إلى غاية 2019 نلاحظ الأغلبية النسبية للتمويل الثلاثي المقدرة بـ 72% وذلك راجع حسب مسؤول الوكالة إلى عدة أسباب تمويلية كالذي ذكرناها سابقا تتعلق بالمستفيد ، وكذلك حسب مسؤول الوكالة راجع كون الوكالة بعد سنة 2009 انتهجت إجراءات جديدة تتمثل بالاهتمام بنوعية المشاريع ، خاصة المشاريع المقدمة من طرف حاملي الشهادات ، وكنتييجة لهذه الإجراءات بدأ التمويل الثنائي يتناقص بداية من 2012 خاصة مع تطبيق الإجراءات الجديدة بالنسبة للتمويل الثلاثي منها نسبة الفائدة تقدر بـ 0% ، وكذلك كون الوكالة تشجع أكثر التمويل الثلاثي كون البنك يخفف ويساهم في عملية التمويل وبالتالي وجود ضمانات أكثر جراءة في متابعة ومراقبة المشاريع¹.

¹ خالد شريط ، مرجع سابق ، مقابلة بتاريخ : 2020/9/13

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب – فرع الوادي-

جدول رقم 06: عدد المؤسسات المصغرة الممولة من طرف الوكالة الموجهة للشباب الجامعي

من 1998 إلى 2019.

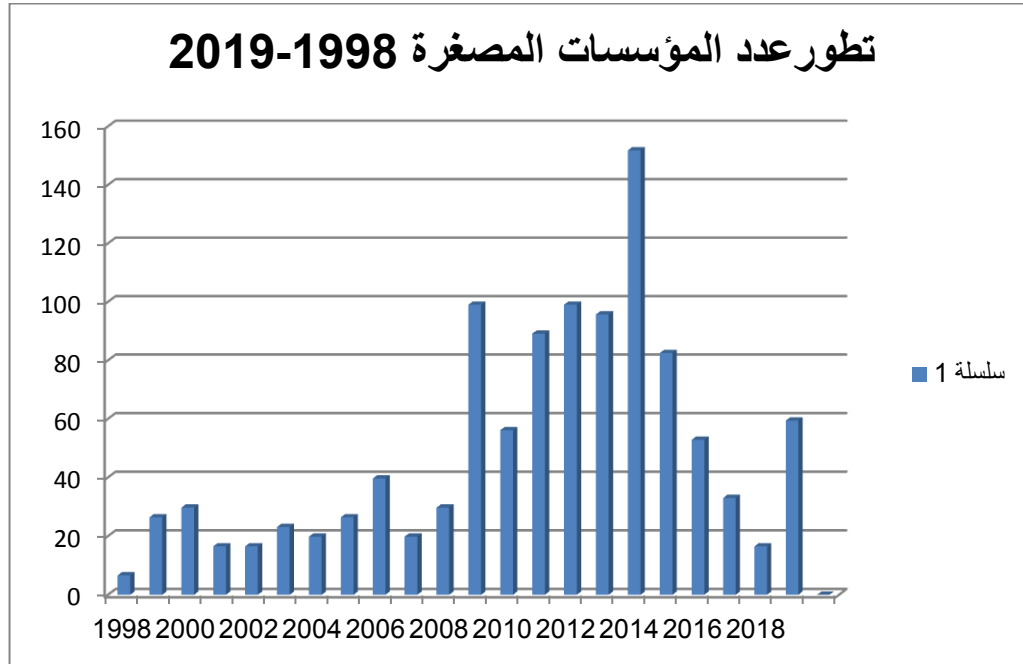
السنة	الرقم	السنة	الرقم	السنة	الرقم
1998	2	2006	12	2014	46
1999	8	2007	6	2015	25
2000	9	2008	9	2016	16
2001	5	2009	30	2017	10
2002	5	2010	17	2018	5
2003	7	2011	27	2019	18
2004	6	2012	30	/	/
2005	8	2013	29	/	/
المجموع		330			

المصدر : إحصائيات مقدمة من طرف وكالة دعم وتشغيل الشباب فرع ولاية الوادي.

حسب الإحصائيات المسجلة في الجدول أعلاه لمجموع المؤسسات المصغرة المنشأة بدعم من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب " فرع الوادي" الخاصة بجميع صيغ التمويل المختلفة تساوي (330) مؤسسة على مدار ما يقارب 22 سنة ، بمعدل 1.5 مشروع مقبول ومدعم في السنة ، وهو معدل ضعيف ولا يلبي طموحات الشباب ولا يحقق الأهداف المرجوة من برامج التشغيل للوكالة على مستوى الولاية ومنها ترقية الاستثمار المحلي وتحقيق التنمية الإقليمية ، ويرجع ذلك لعدة أسباب منها ما هو ما يتعلق بالإعلام والتوجيه على مستوى الوكالة ووسائل الإعلام وهذا ما نلاحظه خاصة في السنوات الأولى لتأسيس الفرع من 1998 إلى غاية 2008 ، ومنها أسباب تتعلق بالطبيعة المالية للمشاريع المدعمة خاصة ما تعلق منها بالمساهمة الشخصية للمستفيد ، وما تعلق بنسبة الفائدة وحكم الدين فيها و ذلك بحكم الجانب المحافظ لسكان الولاية ، غير أنه لو قيمنا الحصيلة سنويا نجد أنه ومنذ 2009 بدأ العدد في الارتفاع بشكل ملحوظ وذلك نتيجة الإجراءات الجديدة المتخذة خاصة ما تعلق منها بنسبة الفائدة والمساهمة الشخصية¹ .

¹ خالد شريط ، مرجع سابق ، مقابلة بتاريخ : 2020/9/13

شكل رقم 05 : تمثيل بياني يبين تطور المؤسسات المصغرة الممولة من طرف الوكالة
من 1998 إلى 2019 الموجهة للشباب الجامعي



المصدر : بناء على إحصائيات مقدمة من طرف وكالة دعم وتشغيل الشباب فرع ولاية الوادي.

من خلال الشكل البياني يلاحظ الدور الضعيف للوكالة خاصة في 10 السنوات الاولى من تأسيسها في تمويل مشاريع إنشاء مؤسسات مصغرة ويلاحظ زيادة طفيفة في 2006 ثم تراجعت إلا أنه ومن سنة 2009 حققت قفزة نوعية وبقيت هذه النسب متقاربة إلى غاية 2014 التي تعتبر سنة الذروة في عدد المشاريع المقبولة والمولة طبقا لبرامج التمويل المعتمدة من طرف الوكالة ، ويرجع لأسباب وطنية حيث أنه ومع بداية 2010 وظهر ما يسمى ثورات الربيع العربي ، وتحرك الطبقة المتعلمة والمتكونة أغلبها من الطلبة وخريجي الجامعات للمطالبة بتحسين الظروف المعيشية والتي كانت الدولة تعيشها تلك الفترة من البجوحة المالية ، حيث اتخذت إجراءات وتدابير خاصة بسياسة التشغيل من تخفيف الضغط والمحافظة على السلم الاجتماعي ، وهناك أسباب محلية منها تطور سوق العمل في الولاية خاصة القطاع الفلاحة وما يتطلبه من دعم مادي كبير لتحقيق الجودة والنوعية والكمية ومنافسة السوق الوطنية للمنتوجات ، وولاية الوادي كان لها نتائج جد مبهرة في هذا المجال وكذلك التطور الهائل لمشاريع التهيئة والبناء على المستوى الوطني والمحلي ، ولكي يستطيع الشباب المنافسة في الحصول على

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

الصفقات العمومية وجب عليه تطوير و إنشاء مؤسسات مقاولاتية قادرة على المنافسة في هذا المجال ما جعله يلجأ لبرامج الوكالة لتحقيق ذلك خاصة خلال العشر السنوات الأخيرة.

الجدول رقم 07 : يبين عدد المؤسسات المصغرة حسب قطاع النشاط من 1998 إلى 2019

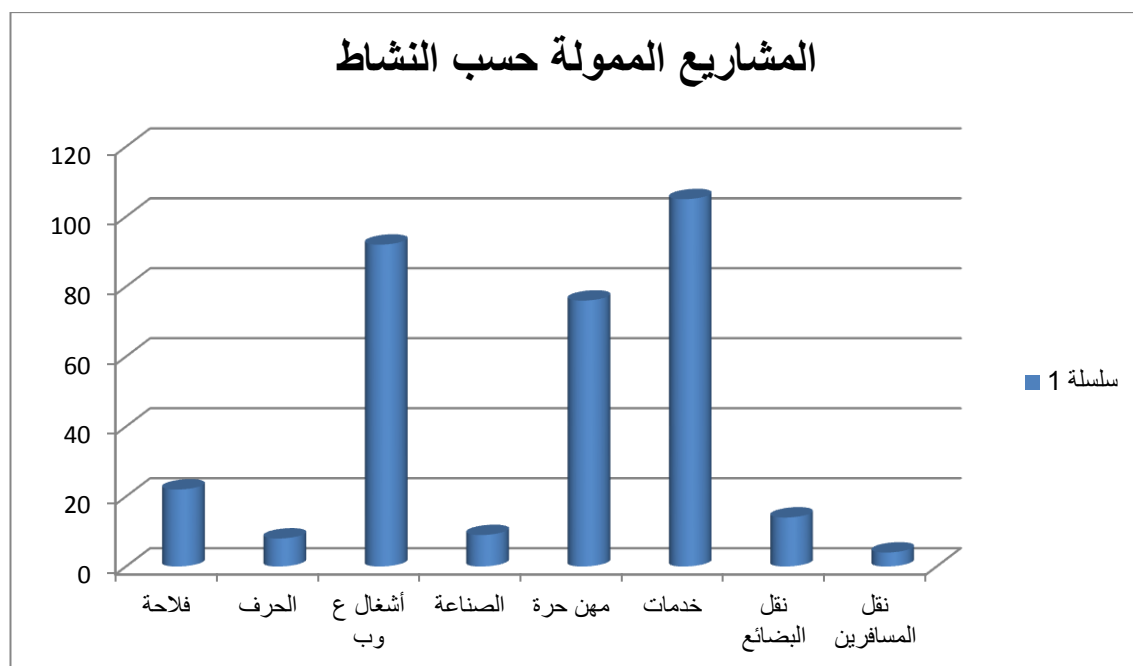
طبيعة نشاط المشروع	العدد من 1998 إلى 2019
الفلاحة	22
الحرف	8
أشغال عمومية وبناء	92
الصناعة	9
مهن حرة	76
خدمات	105
نقل البضائع	14
نقل المسافرين	4
المجموع	330

المصدر: إحصائيات مقدمة من طرف وكالة دعم وتشغيل الشباب "فرع ولاية الوادي".

إن إنشاء مؤسسات مصغرة بولاية الوادي شمل عدة قطاعات حيث تم تحقيق قيمة مضافة منه ودفع التنمية المحلية نحو الأمام فقطاع الخدمات حصل على حصة الأسد ب 105 مشروع ، وبعدها المهن الحرة ب76 مشروع كون الفرد السوفي يميل لهذه الأعمال التي تمنحه أكثر حرية في العمل ، وبعدها مشاريع الأشغال العمومية نتيجة الطلب الكبير خلال السنوات الأخيرة لإنجاز المشاريع الضخمة والعديدة التي تذر مردودية عالية ، ورغم أن ولاية الوادي ولاية فلاحية بامتياز إلا أنه نجد العدد الإجمالي في هذا المجال ضعيف حيث تم تمويل 22 مشروع على مدار 22 سنة بمعدل 01 مشروع كل سنة ، وذلك راجع كون تكلفة المشاريع الفلاحية كبيرة وهذا ما يجعل المساهمة الشخصية كبيرة ، بدورها ناهيك عن الإجراءات الجديدة المطبقة خلال سنة 2011 والتي منها دعم نسبة الفائدة 100% . ونرى نسب متقاربة في الصناعة والحرف وأخيرا نقل المسافرين إلى غاية 2019 أربع مشاريع.

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

الشكل رقم 06 : تمثيل بياني يبين تطور المؤسسات المصغرة حسب النشاط من 1998 إلى 2019



المصدر: معطيات مقدمة من طرف وكالة دعم وتشغيل الشباب فرع ولاية الوادي

من خلال الشكل البياني يظهر تصدر كل من قطاع الخدمات يليه الأشغال العمومية ثم المهن الحرة وتأتي الفلاحة رابعا رغم ما تكتسيه من أهمية على مستوى ولاية الوادي

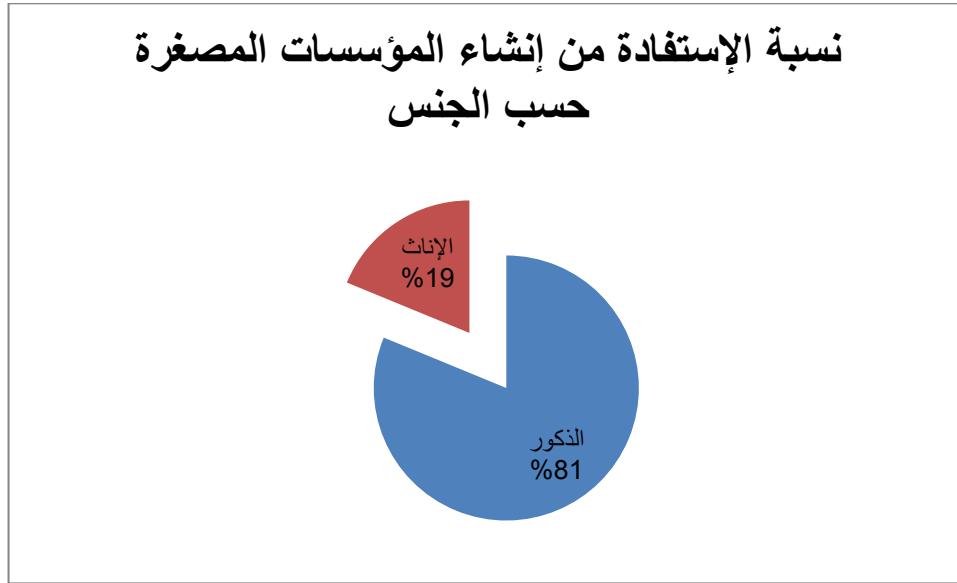
الجدول رقم 08 : جدول يبين عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة جنس المستفيد.

جنس المستفيد	عدد المؤسسات المصغرة
الذكور	268
الإناث	62

المصدر: إحصائيات مقدمة من طرف وكالة دعم وتشغيل الشباب "فرع ولاية الوادي".

الشكل رقم 07: يبين نسبة الفئة المستفيدة من إنشاء مؤسسة مصغرة حسب الجنس للفترة

من 1998 إلى 2019



المصدر : من إعداد الطلبة بناء على الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة.

من خلال الشكل البياني يلاحظ أن نسبة الإناث في حدود 20% من إجمالي المشاريع الممولة ورغم أن النسبة متدنية بالنسبة للذكور إلا أنها تعتبر مقبولة خاصة بالنسبة لطبيعة المجتمع السوفي ، ولكن هناك عدة أسباب جعلت المرأة السوفية خاصة وحاملات الشهادات والمؤهلات المهنية جعل المرأة تحاول البحث لها عن مكانة في سوق الشغل المتعدد الاتجاهات ومنافسة الرجل في القطاعات التي كانت حكرا عليه ، وحسب معلومات مقدمة من مسؤول الوكالة فإن أكثر القطاعات ميولا لفئة الإناث هي الخدمات حسب التخصص مثل الصيدلة ، مكاتب المحاماة ، أما الذكور فيميلون للفلاحة وقطاع الأشغال العمومية ولكن وبعد الإجراءات الجديدة للدعم حيث أصبح مقنن وكل صاحب شهادة أو تخصص يستفيد من الدعم حسب تخصصه رفضت كثير من الملفات لهذا السبب .

ومن خلال ما سبق وحسب الملفات قيد الدراسة على مستوى الوكالة هناك تطور ملحوظ لدى فئة الشباب وخاصة حاملي الشهادات ورغبة كبيرة في ولوج عالم الشغل من خلال إنشاء مشاريع استثمارية خاصة ، وذلك كون طموح الشباب في توفير حياة كريمة أصبح أكبر مما هو متوفر

ضمن مناصب الشغل الجامدة الأخرى (الوظيف العمومي) ، لكن عليه التسلح ب المؤهلات العلمية والمادية والخبرة الميدانية للنجاح وكل ذلك يدخل في إطار برنامج الوكالة للمرافقة.

المطلب الثاني : تقديم وتقييم البحث الميداني لعينة الدراسة.

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

نقصد هنا مجال البحث ، المجال البشري المستهدف من دعم الوكالة الوطنية للتشغيل لإنشاء مؤسسات مصغرة ، ولصعوبة دراسة مجتمع البحث ككل ، ومحدودية الوقت المتاح اخترنا دراسة على عينة تمثيلية من أفراد المجتمع المبحوث. فالعينة هي ذلك الجزء من المجتمع الأصلي للبحث ، وبها يمكن دراسة الكل بواسطة الجزء بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذ منه . غير أن اختيار عينة الفرد تمثل أفراد المجتمع تمثيلاً صادقاً ليس بالأمر الذي يخضع لرغبة وتقدير الباحث ، وهو ما يعرف "بالمعاينة" * أي مجموع العمليات التي تهدف إلى بناء عينة تمثيلية لمجتمع البحث المستهدف * ، بعد ذلك يتمكن الباحث من تعميم النتائج التي توصل إليها من العينة على باقي مفردات المجتمع المسحوبة منه . وفيما يخص اختيار عينة الدراسة ، فقد ووفقاً للإحصائيات المقدمة من وكالة دعم وتشغيل الشباب بالوادي مكون أساساً من 330 فرداً من خريجي الجامعة استفادوا من برامج وآليات الوكالة لإنشاء مؤسسات مصغرة بولاية الوادي حسب تعداد المستفيدين إلى غاية 2019 حيث يتعذر علينا حتما الوصول إلى جميعهم حتى لو اخترنا أسلوب العينة العشوائية البسيطة واختيار نسبة 10% أو 15% من مجتمع البحث لأن العدد سيكون كبيراً نوعاً ما كون أنهم موزعين على مختلف مناطق الولاية ومنهم من حتى توقف أفلس وتوفي وذلك لكون العدد الإجمالي لمجتمع البحث يتوزع على فترة زمنية طويلة تقدر ب 22 سنة ، لذلك توجهنا في دراستنا الاستطلاعية على "العينة العمدية" * التي يعتمد الباحث فيها أن تكون معينة ومقصودة لاعتقاده أنها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً * ، فليس هناك مانع من اعتمادها شرط أن يكون هذا الاختيار مبرراً بطريقة صحيحة مقنعة ، ناهيك عن الصعوبة في الوصول لهذه المؤسسات خاصة إذا كان صاحب المؤسسة لا يرى أي نتيجة مرجوة يمكن تقديمها لمؤسسته ، إضافة إلى عامل الوقت ، وغيرها من العوامل التي دفعتنا إلى اللجوء لمثل هذا النوع من العينة. لذا طلبنا من مسؤولي الوكالة الوطنية لدعم التشغيل بالولاية

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

باعتبار أنهم من زودنا بالعدد الإجمالي للجامعيين أصحاب المؤسسات المصغرة في إطار جهاز الدعم للوكالة .

1- **العينة** : تم التركيز في دراستنا هذه على المؤسسات المصغرة إنشاؤها في إطار الوكالة فرع الوادي من سنة 1998 إلى 2019.

تم إجراء هذه الدراسة خلال شهر سبتمبر 2020 ، وقد تم الاعتماد على عينة مختارة مكونة من 10 مؤسسات تمثل أغلب جل النشاطات التي استفادت من التمويل.

وخلال هذه المرحلة واجهتنا عدة صعوبات منها :

-صعوبة الوصول للمستفيدين وحتى الاتصال بهم هاتفيا

-تخوف بعض المعنيين وفي بعض الأحيان حتى عدم الاهتمام رغم أن الفئة المستهدفة تعتبر من الفئة المتعلمة.

2- **استمارة الاستبيان** : من أجل الوصول إلى إجابة مفيدة ودقيقة إلى نوع ما للإشكال المطروح وبالتوازي مع الجانب النظري للدراسة حول قدرة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في استقطاب خريجي الجامعات ومساعدتهم على إنشاء مؤسسات مصغرة ، تم إعداد مجموعة من الأسئلة الهادفة التي تقيم فعالية آلية الدعم المقدم من طرف الوكالة في تحقيق الأهداف التي ذكرناها ومنه تم الاستعانة بأسلوب الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات التي مرت بمراحل عديدة أثناء إعدادها وصياغتها وتتكون من 29 سؤالاً تشمل أربع محاور تحتوي على ما يلي :

المحور الأول : بيانات عامة أو شخصية حول المبحوث عنه ، مثل السن ، الجنس ، تاريخ التخرج ، التخصص وغير ذلك من البيانات.

المحور الثاني : أسئلة تدور حول توجه خريجي الجامعة نحو جهاز دعم وتشغيل الشباب للوكالة وسياسة استقطابهم وتضمنت أسئلة تدور حول معاناتهم من البطالة ، والسعي نحو الحصول على منصب عمل ، وكيف تمت الاستفادة من دعم جهاز وتشغيل الشباب ، والصعوبات التي تواجههم ، والقدرة على كسب مكانة في سوق العمل ، وغيرها من الأسئلة.

المحور الثالث : الذي يضم أسئلة تتعلق بالمشروع و ونوع المرافقة التي يحظى بها صاحب المشروع ، ومدى الاستفادة من التدريب والتكوين لتحسين وتطوير القدرات .

المحور الرابع : حاولنا من خلال الأسئلة المطروحة الوصول لمدى مساهمة المؤسسات المصغرة من طرف الشباب الجامعي في تطوير سوق العمل ، والأفاق المستقبلية للمشاريع الممولة في إطار جهاز دعم وتشغيل الشباب للوكالة.

وفيما يخص " شكل الأسئلة " فقد تنوعت سواء من حيث توجيهها إلى أسئلة مباشرة كسؤال المعالج عن سنه وسنة تخرجه ، وغير مباشرة كالسؤال على جوانب تعتبر مؤشرات للمحور المعالج ، أو من حيث طبيعة الأسئلة المغلقة التي تكون احتمال الإجابة الممكنة فيها "بنعم" أو "لا" ، وأسئلة شبه مغلقة مركبة حددت للمبحوث فيها بعض الإجابات المقترحة ، بالإضافة أسئلة أخرى يسمح فيها للمبحوث بإبداء رأيه.

أما " لغة الاستمارة " فقد صيغت باللغة العربية الفصحى باعتبارها موجهة لخريجي الجامعات بحيث لا يوجد صعوبة في فهمها من طرفهم .

أما من حيث "تعبئة الاستمارة" من طرف المبحوثين فقد وزعت على افراد العينة ، وكانت مرفقة بمعلومات حول موضوع الدراسة وأهدافه ، أما الإجابات فتتمت من طرف المبحوثين بحضور الباحث أو عن الطريق التواصل عن طريق الهاتف ، وتم ذلك خلال الفترة من 05 سبتمبر 2020 إلى 15 سبتمبر 2020.

3-أسلوب التحليل : استخدمنا الأسلوب الإحصائي البسيط الذي يعتمد على عرض الجداول بشكل مبسط وسهل .

4-نتائج الدراسة الميدانية : قمنا بالاستعانة بالجداول الإحصائية لعرض النتائج التي توصلنا إليها خلال الدراسة الميدانية وقمنا بتقسيم تلك النتائج إلى أربع محاور رئيسية حسب طبيعة الأسئلة المطروحة كما يلي:

ثانيا: تقييم نتائج الدراسة الميدانية : فيما يلي سيتم تقييم أفراد العينة من حيث السن والجنس والتخصص الجامعي ومستوى النشاط:

أ/ بيانات عامة حول المستفيدين والنشاطات المستهدفة من التمويل.

جدول رقم 09: توزيع أفراد العينة سبب الجنس:

الرقم	الجنس	العدد	النسبة
1	ذكر	8	80%
2	أنثى	2	20%
المجموع		10	100%

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان.

يوضح الجدول أن غالبية العينة المدروسة من الذكور بنسبة تصل 80% والإناث 20% وهذا راجع لأسباب عديدة كون العادات والتقاليد وميول أغلب الفتيات الجامعيات إلى العمل في إطار العمل المأجور ضمن الوظيفة العمومي وخاصة التعليم ، وأنواع من الحرف التي ليس فيها جهد كبير وتساعد على المكوث في البيت.

جدول رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب السن

الرقم	السن	العدد	النسبة
1	من 30 إلى 35	5	50%
2	من 36 إلى 40	3	30%
3	من 40 إلى 45	2	20%
المجموع		10	100%

المصدر :من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن فئة الشباب الأقل من 40 سنة هي الأغلبية المستفيدة مقارنة بالفئة الأكبر من 40 سنة وذلك لعدة أسباب كون وكالة دعم وتشغيل الشباب ظهرت

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

إعلاميا ولاقت استقطابا من طرف أصحاب المشاريع في السنوات العشر الأخيرة نتيجة أسباب اقتصادية وانفتاح سوق العمل وتوجه الدولة للاستفادة من هذه الفئة.

جدول رقم 11: توزيع أصحاب المؤسسات حسب التخصصات الجامعية

الرقم	نوعية التخصص	العدد	النسبة
1	علوم دقيقة (مهندس ، طب ، صيدلة)	5	50%
2	علوم اجتماعية	1	10%
3	علوم تسيير	4	40%
	المجموع	10	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

يبين الجدول أن 50% من العينة تمثل فئة التخصصات العلمية الذين غالبا ما تكون مشاريعهم ذات صبغة خدمتية وهو ما لاحظناه سابقا ارتفاع نسبة الخدمات بالنسبة للنشاطات الأخرى مثل العيادات المتخصصة والصيدلة وأصحاب الصناعات التحويلية التي تتطلب شهادات علمية دقيقة مثل الكيمياء الصناعية والكهرباء والميكانيك والفلاحة، وتأتي بعدها علوم التسيير التي يتوجه معظم أفرادها إلى العمل المقاولاتي ، أما نسبة العلوم الاجتماعية تكاد تكون منعدمة لعدم تطابق معظم الشهادات مع شروط الوكالة باستثناء مثلا بعض الوظائف كمكاتب المحاماة والتوثيق والحفظ العقاري.

جدول رقم 12: توزيع أفراد العينة حسب قطاع النشاط

الرقم	النشاط	العدد	النسبة
1	الفلاحة	2	20%
2	الأشغال العمومية والبناء	2	20%
3	الصناعة التحويلية	2	20%
4	الخدمات	3	30%
5	مهن حرة	1	10%
7	قطاع آخر	0	0%
/	المجموع :	10	100%

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

يلاحظ أن النشاطات المتعلقة بكل من الفلاحة والأشغال العمومية والصناعة التحويلية متقاربة النسبة ، كون ولاية الوادي ذات طابع فلاحي رغم صعوبة العمل في هذا النشاط نتيجة الطبيعة الصحراوية الصعبة التي تتطلب دعم مادي كبير للنجاح ' أما الأشغال العمومية والبناء فالعشرية الفائتة شهدت تطورا ونموا ملحوظا في هذا النشاط خاصة فيما يتعلق بإنجاز المشاريع التي لا تتطلب إمكانيات كبيرة مثل مشاريع التهيئة والطرق البلدية والبنائات المتوسطة ، وتعتبر الصناعة التحويلية جاذبة للشباب نحو إنشاء المشاريع في الولاية خاصة مشاريع إعادة الرسكلة أو التعليب وغيرها ، ويعتبر قطاع الخدمات أكبر جاذب لأصحاب المشاريع لتنوع الخدمات مثل الخدمات المطبعية ومكاتب الاستشارات والدراسات التقنية وغيرها ، وتأتي المهن الحرة بنسبة ضئيلة والتي غالبا ما يعتمد أصحابها على التمويل الشخصي.

جدول رقم13: أسباب اختيار إنشاء مشروع مهني في إطار ANSEJ

الرقم	الأسباب	العدد	النسبة
1	التخلص من البطالة	8	80%
2	الرغبة في العمل الحر(مشروع مهني)	5	50%
3	تحسين مستوى المعيشي	3	30%
4	بسبب وجود ansej	2	20%
5	أسباب أخرى	0	0%
المجموع		10+(8 أجابوا لسببين)	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

نلاحظ الأغلبية كان السبب الرئيس في تقديمهم نحو الوكالة لتبني مشاريعهم كان بسبب البطالة وهذا سبب منطقي للجميع حتى ومن كانت لديه أسباب أخرى ، السبب الثاني عالي النسبة وهو الرغبة في تحقيق مشروع مهني وشخصي بسبب تناقص فرص العمل بالأجر الذي وحتى وإن وجد فأصبح لا يلبي جميع احتياجات الفرد المادية ، والسبب الثالث والذي

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب – فرع الوادي-

يسعى الجميع لتحقيقه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وهو متغير تابع لمدى نجاح أو فشل المشروع وهو تحسين المستوى المعيشي، كما يعتبر إنشاء الوكالة وما توفره من خدمات سبب مهم في أن يجعل الكثيرين يفكرون في خلق مشاريع تنموية كانوا يرونها شبه مستحيلة من قبل.

ب/ كفاءة استقطابهم ونوعية الخدمات المقدمة من طرف الوكالة:

من خلال هذا المحور سنعرض مدى فعالية الخدمات المقدمة من طرف الوكالة خاصة فيما يخص الإعلام والتوجيه ' من خلال معايير محددة مثل طرق الاستفادة من المشاريع ، والمشاكل التي واجهتهم والصعوبات ، والتكوين بعد الحصول على المشروع وغيرها.

جدول رقم14: كفاءة قبول مشروعك من طرف ANSEJ

الرقم	كفاءة الاستفادة	العدد	النسبة
1	المؤهلات وطبيعة المشروع	10	100%
2	الوساطة	0	0%
المجموع		10	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

يوضح الجدول أعلاه أن جميع من استفادوا كانت نتيجة مؤهلاتهم العلمية والتخصصات الجامعية المتحصل عليها والتي تتناسب إلى حد كبير مع طبيعة المشروع الذي تقدموا به رغم أن معظمهم لم ينفي وجود عنصر الوساطة من أجل تسهيل بعض الأمور البيروقراطية ، مثل التسريع في دراسة الملف سواء من ناحية الوكالة أو البنك الطرف الثالث في آلية التمويل، ومنه نستنتج أن أهم شرط للحصول على الدعم لإنشاء مؤسسة مصغرة من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب هو المؤهل العلمي ونوعية المشروع.

جدول رقم 15: العمل قبل الاستفادة من ANSEJ

الرقم	بطل	العدد	النسبة
1	نعم	5	50%
2	لا	3	20%
3	غير مستقر	2	10%
المجموع		10	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

نلاحظ أن 50% من العينة لم يكن لديه عمل يقوم به بالمعنى الحقيقي للعمل ، و30% كانت كانوا يعملون خاصة في القطاع الخاص كأجراء أو يمارسون حرفا نتيجة تكوين تعلموه ، و20% لم يكونوا مستقرين في وضعهم تجاه عمل معين وبالتالي يصنفون في فئة البطالين لكون الظروف هي من تتحكم في عملية شغلهم ، ومن هذا التحليل لنتائج الجدول تعكس صحة الفرضية القائمة على أن وكالة دعم وتشغيل الشباب تساهم في خلق فرص عمل متنوعة خاصة لخريجي الجامعات .

جدول رقم 16: مدى الاستعانة بمصالح الوكالة لحل المشاكل والصعوبات

الرقم	تمت الاستعانة	العدد	النسبة
1	نعم	8	80%
2	لا	1	10%
3	أحيانا	1	10%
المجموع		10	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

نتائج الجدول المبنية على الإجابة في الاستمارة تبين أن أغلب المستفيدين واجهوا صعوبات ومشاكل خاصة خلال المراحل الأولى منه وقدرته على خلق مكانة في سوق العمل المتشعب والمبني على المنافسة الشرسية خاصة أمام أصحاب الخبرة في الميدان والذين يملكون المعلومة عن معطيات السوق بطريقة أو بأخرى ، وكذلك الصعوبات المادية ، فمن خلال

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

هذه المشاكل والصعوبات لجأ أغلبهم للوكالة لكونها طرف في عملية إنشاء المشروع ، وكونها تحتوي على مصالح وأفراد مؤهلين لتقديم الدعم المادي والمعنوي .

جدول رقم 17: نسبة الاستقرار والتأقلم مع طبيعة المشروع

الرقم	سبب الاستقرار	العدد	النسبة
1	القدر الشخصية	4	40%
2	إيجاد مكانة في سوق العمل	4	40%
3	أخرى تذكر	2	20%
المجموع		10	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

من خلال الجدول يظهر أن القدرة الشخصية والعلمية للشخص والكاريزما التي يمتلكها تمثل عنصر فعال في نجاح المشروع ، تأتي بعدها المكانة في سوق العمل والتي هي نتيجة قدرة صاحب المشروع في التغلب على الصعوبات وإيجاد الحلول الناجحة لها ، ويأتي بنسبة أقل أسباب متعددة أخرى مثل الدخول في شراكة أو الحصول على دعم مادي من جهة معينة وغيرها.

ج/ واقع المرافقة والدعم والتكوين من طرف الوكالة

جدول رقم 18: مدى مساهمة الوكالة في تطوير مشروعك

الرقم	التصنيف	العدد	النسبة
1	مرافقة فنية	9	90%
2	دعم مادي	1	10%
3	لا توجد مرافقة	0	0%
المجموع		10	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

تظهر نتائج الجدول أن أغلبية المستفيدين لجاءوا لطلب المرافقة الفنية والقانونية من طرف الوكالة خاصة في بداية المشروع ، فهم يلجؤون لهذه الاستشارات الفنية لأبسط الأمور

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب – فرع الوادي-

وخوفا كما ذكر البعض من وجود أخطاء واللجوء للحل الفردي قد يخالف بعض بنود العقد باعتبار المستفيد ليس هو الطرف الوحيد فيه ، في حين نجد نسب ضئيلة للدعم المادي الذي حتى وإن وجد فهو بشروط محددة ومبررات مقنعة لأن البنك طرفا ثالثا في هذا المشروع. .

جدول رقم19: الاستفادة من الدورات التكوينية التي تنظمها الوكالة

الرقم	الاستفادة من التكوين	العدد	النسبة
1	نعم	3	30%
2	لا	7	70%
المجموع		10	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

يبين الجدول أن نسبة الذين يلجؤون للتكوين من أجل تطوير معارفهم قليل ، خاصة وأن الوكالة لا تلجأ إليه إلا في مشاريع معينة التي تتطلب دعم فني دقيق ومعقد ، مما يجعلها قد تقرر على المستفيد تكوين خارجي في أحد مراكز التكوين المتخصصة ، أما نسبة 30% فيستفيدون من تكوين من طرف الوكالة غالبا يكون حول معرفة بنود عقد المشروع .

د/ وضعية المشروع وأفاق تطوره

جدول رقم20: وضع المشروع حاليا

الرقم	التصنيف	العدد	النسبة
1	ربح	1	10%
2	في نمو مستمر	7	70%
3	خسارة	2	20%
المجموع		10	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن ما نسبته 70% من المستفيدين وضع مشاريعهم في نمو وتطور مستمر ولو بنسبة بطيئة ، ذلك لكون سوق العمل يتطلب وقتا معيناً لكسب

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

مكانة فيه وبالتالي فتبريرهم أنهم يقضون وقتا معتبرا لاكتشاف وتعلم مهارات القدرة على المنافسة ، ومعرفة القوانين والآليات التي تنظم السوق ، أما نسبة الربح فهي ضعيفة وذلك يختلف حسب وجهة كل صاحب مشروع لنوعية الربح الذي يبحث عنه ، وكذلك نسبة الخسارة تعتبر دون المتوسط ، رغم أنه يوجد مشاريع غير مفلسة لكن صاحبها يعتبرها خسارة بالنسبة له مادام لم يصل لمستوى الربح المادي الذي يبحث عنه.

جدول رقم 21: قدرة المؤسسة على خلق مناصب عمل

الرقم	عدد العمال	العدد	النسبة
1	لا يوجد عمال	3	30%
2	من 1 إلى 5	6	60%
3	من 5 إلى 10	1	10%
المجموع		10	100%

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 60% من المؤسسات تشغل من 1 إلى 5 عمال حسب الحاجة لهم وظروف معينة ، و 10% يشغلون عمالا من 5 إلى 10 وهذه تعتبر مؤسسات نشطة نوعا ما في ميدان عملها ، و 30% لا يشغلون ولا عامل وذلك راجع لطبيعة عملهم أو عدم قدرتهم على تحمل أعباء مادية إضافية قد لا تكون في صالحهم نتيجة المنافسة الشديدة في المجال .

جدول رقم 22: إمكانية تسديد القرض مستقبلا وفي الآجال المتفق عليها

الرقم	إمكانية التسديد	العدد	النسبة
1	نعم	1	10%
2	لا	2	20%
3	جزئيا	7	70%
المجموع		10	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

تبين نتائج الجدول أعلاه أن نسبة 70% من أصحاب المشاريع يقرون بقدرتهم على تسديد ديونهم بصفة جزئية وحسب تطور الوضع المادي للمؤسسة ، و 10% لهم القدرة على التسديد من بينهم أصحاب نشاط المهن الحرة كالصيادلة والأطباء لكون مؤسساتهم ربحية 100% ، في حين نجد 20% غير قادرين وفقا لتصريحهم على الوفاء بتسديد القرض ويأملون إعادة مرافقة مادية من طرف الوكالة ومن بينها المؤسسات الناشطة في الأشغال العمومية والري والبناء والنقل بحكم المنافسة الشديدة فيه ، وعدم امتلاكهم الزاد المعرفي والمادي اللازم للحصول على الصفقات العمومية .

الجدول رقم 23: نظرة المستفيد لأفق مشروعه مستقبلا.

الرقم	الأفاق المستقبلية	العدد	النسبة
1	مسار مهني واضح	5	50%
2	مسار مهني غامض	5	50%
المجموع		10	100%

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان.

من خلال الجدول يظهر أن المسار المهني للمشروع متساوي بين مسار واضح ومسار غامض وذلك بسبب إرجاع معظم أفراد العينة لعدم وضوح سياسة اقتصادية واضحة في الجزائر ، وان حتى الذين تفاعلوا بمستقبل واضح يصفون بأن هذا الوضوح نسبي ، وأن تقلبات السياسة والسوق ومعايير المنافسة هي من تحدد ذلك وليس الفرد.

خلاصة محاور الاستبيان : من خلال الاستبيان نستطيع تحديد اهم نتائج البحث الميداني للمحاور الاربعة :

المحور الاول : من خلال هذا المحور نلاحظ أن تغلب عنصر الذكور على الإقبال على مشاريع جهاز دعم وتشغيل الشباب للوكالة وتبقى المرأة تميل لمجالات معينة في الشغل وذلك راجع لعدة أسباب تتعلق بالبيئة وغيرها ، اما من ناحية السن فمعظم المستفيدين يفوق سنهم 30 سنة وذلك لكون الطالب الجامعي يكمل دراسته الجامعية في سن متقدمة وأغليبتهم يعانون من البطالة لسنوات مختلفة بعد التخرج ، ونتيجة لوضوح الرؤيا حول برامج الوكالة

مؤخرا لدى الدولة بعد معرفة الدور المهم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الاقتصاد الوطني وخلق مناصب شغل دائمة خاصة عند استغلال مؤهلات وقدرات الشباب الجامعي في خلق وتسيير هذه المشاريع ، ومن ناحية النشاط لاحظنا أن أهم النشاطات المتوجه إليها تتعلق بالخدمات والفلاحة والاشغال العمومية والصناعات التحويلية وبنسبة اقل المهن الحرة ، أما من ناحية سبب اختيار دعم جهاز وتشغيل الشباب للوكالة فمعظم المبحوثين أرجعوا السبب الاول للتخلص من البطالة، ثم الرغبة في خلق مشروع مهني وتحسين مستوى المعيشة وكذلك يعتبر وجود الوكالة سبب مهم أعطى دافعا قانونيا يوفر لهم الدعم المادي والمرافقة في تحقيق طموحاتهم .

المحور الثاني : من خلال نتائج هذا المحور المتعلق بكيفية الاستقطاب ونوعية الخدمات المقدمة من طرف الوكالة ، تبين أن أغلبية المستفيدين تم قبول مشاريعهم نتيجة مؤهلاتهم العلمية والتخصصات الجامعية وبما يتوافق مع المشروع المقدم وشروط الاستفادة، واغلبية المستفيدين واجهوا صعوبات خلال المراحل الأولى لإنشاء المشروع لعدة اسباب تتعلق بطبيعة المشروع أو بمعطيات سوق العمل ، مما فرض عليهم وجوب الاستعانة بمصالح الوكالة لحل هذه المشاكل والصعوبات ، اما نسبة الاستقرار والتأقلم مع طبيعة المشروع فالأغلبية يرجع ذلك للقدرة الشخصية لصاحب المشروع على إدارة مشروعه والتأقلم مع تقلبات سوق العمل وذلك من أجل إيجاد مكانة فيه .

المحور الثالث : من خلال هذا المحور المتعلق بدور المرافقة والتكوين من طرف الوكالة، فأغلبية المستفيدين صرحوا بانهم استفادوا مرافقة من فنية من طرف الوكالة خاصة في المراحل الأولى من المشروع ، خاصة ما تعلق منها بالجانب القانوني ، أما المرافقة المادية فهي محددة بشروط دقيقة ومبررات مقنعة ونسبة الاستفادة منها ضئيلة جدا ويأمل اصحاب المشاريع في فتح المجال بصفة أكثر حول الدعم المادي المستمر وتنظيمه مما يضمن حقوق جميع الأطراف ومن أجل المحافظة على المؤسسات من الإفلاس في مراحل معينة وفي الوقت المناسب وعدم اللجوء إلى الحلول المتأخرة التي قد لا تفيد.

المحور الرابع : من خلال هذا المحور المتعلق بوضعية المشروع وأفاق تطوره ، وصلنا لنتيجة أن اغلبية المشاريع الممولة هي في وضع نمو مستمر بنسب متفاوتة ، وحالات

وضعية ربح حقيقي تعتبر ضئيلة حسب ما أظهرته النتائج ، ونسبة خسارة معتبرة يجب أخذها بعين الاعتبار بالرغم من أن أصحاب المشاريع ما زالوا يكافحون من أجل النهوض بمشاريعهم والخروج من هذه الوضعية ، خاصة المشاريع المتعلقة مثلاً بالأشغال العمومية التي مرتبط نجاحها بنسبة كبيرة بمدى فتح الدولة المجال للمشاريع المسجلة لديها ضمن هذا القطاع ، ونتيجة لذلك تبين أن أغلب المشاريع أصحابها لهم القدرة بصفة جزئية على تسديد القرض الممنوح ، ونسبة قليلة لها القدرة على التسديد ، ونسبة معتبرة أقرت صراحة بعدم قدرتها على تسديد ديونها وتحتاج لحلول مادية للخروج من وضعها الحالي ، أما قدرة هذه المشاريع على خلق مناصب عمل تعتبر نسبة متوسطة تتراوح من 1 إلى 5 مناصب وتبقى في أغلب الأحيان هذه المناصب غير دائمة حسب الظروف وطبيعة كل مشروع ، ويرى أغلب أصحاب المشاريع أن مستقبل مشاريعهم يتراوح بين مسار واضح وغامض في نفس الوقت ويرجعون ذلك لعدم الوضوح السياسية الاقتصادية العامة للدولة وارتباط الاقتصاد الوطني بمصدر تمويل واحد يبقى هو الأساس وهو قطاع المحروقات ، وبالتالي فأي تقلبات تطرأ عليه سيكون لها الأثر المباشر على جميع سياسات الدولة المختلفة.

خلاصة الفصل الثالث:

بعد قيامنا بدراسة وتقديم واقع لكل من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب الأم فرع الوكالة بالوادي ، وتقديم الإحصائيات المتعلقة بإنشاء المؤسسات المصغرة على مستوى الوكالة ، وبعد قيامنا بالدراسة الميدانية وتحليل وتفسير مخرجاتها ، نستخلص مجموعة من النتائج ، نقوم بمقارنتها بما توصلت إليه دراسات سابقة

جل الدراسات التي تناولت موضوع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تتفق من منظور أن الوكالة تعتبر قناة أولية مهمة لامتصاص البطالة من خلال العدد الكبير من شرائح الشباب الذين تستقطبهم وخاصة الطلبة الجامعيين ، للحصول على خدماتها وإنشاء مشاريعهم المصغرة حيث أظهرت الدراسات أن أغلب هذه المشاريع تعاني الركود بسبب مشاكل وصعوبات تواجهها ومشاريع متوقفة بسبب العراقيل والمشاكل الميدانية .

من خلال قيامنا بالدراسة الميدانية ومن خلال جمع النتائج وتحليلها ومناقشتها واختيار مدى صحة فرضية الدراسة توصلنا إلى استخلاص النتائج التالية :

- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب جهاز مهم يساهم في امتصاص نسبة البطالة على المستوى الوطني وفي ولاية الوادي كعينة للدراسة ، رغم أن نسبة الإقبال من طرف الشباب الجامعي على خدماتها بالوادي تعتبر نسبة محتشمة مقارنة بالمستوى الوطني.
- وجود صعوبات على مستوى الوكالة حول طريقة وشروط تقديم الدعم للشباب وذلك بسبب غياب دراسات دقيقة لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- أغلب المشاريع تعاني من ركود و توقف بسبب نقص المتابعة والمراقبة والمرافقة الميدانية من طرف الوكالة وقلة البرامج التكوينية الغير مفروضة في عدة مجالات .
- صعوبة في تسديد الديون لدى عدد كبير من المشاريع في الآجال المحددة وعدم وجود آلية حقيقة من طرف الوكالة والبنوك لاسترجاعها أو إعادة إحياء هذه المشاريع.
- أغلب المستفيدين يقرون بمستقبل غير واضح المعالم حول مشاريعهم لأسباب مختلفة منها ما يتعلق بعدم استقرار سوق العمل في الجزائر بسبب عدم تنوع مصادر تمويل هذا السوق واحتكار السوق من طرف اصحاب رؤوس الأموال الذين يصعب منافستهم، وضعف التنسيق

الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع الوادي-

بين الوكالة والمستفيد ، وبسبب غياب قوانين حقيقة تركز العدالة في المنافسة الحقيقية للحصول على الفرص ، ورغم وجود قوانين تنظم ذلك لكن تبقى هناك عوائق بيروقراطية تعرقل تطبيق هذه القوانين بسبب قلة أو انعدام الرقابة.

الخاتمة

من خلال دراستنا للدور الذي تقوم به الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في قدرتها على استقطاب الشباب الجامعي ، خلال محاولتنا الإجابة على الإشكالية الرئيسية للدراسة التي تمحورت حول : مدى مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في استيعاب مخرجات التعليم العالي في الجزائر . وذلك من خلال آليات التمويل والدعم لإنشاء مؤسسات مصغرة من طرف الشباب ذوي المشاريع الذين يسعون لإيجاد دعم مالي لتمويلها ، وذلك من أجل التخفيف من حدة البطالة التي أخذت في التزايد من بداية الثمانينات لتتحول إلى أزمة حقيقية في التسعينات خاصة وسط الطلبة الجامعيين.

ونتيجة لهذه الأزمة جعلت الحكومات الجزائرية المتعاقبة ملزمة باتخاذ ورسم سياسات تشغيلية مختلفة البرامج والآليات ، وذلك محاولة منها لإيجاد حلول تساعد على تخطي هذه الأزمة والتخفيف منها ، خاصة وأنها تمس فئة مهمة من المجتمع وهي فئة الشباب حاملي الشهادات العليا نظرا لكونها أكثر قابلية نحو الشغل وذلك لرغبتها في تجسيد تكوينها الجامعي على أرض الواقع.

ومن الجهة المقابلة للموضوع أو بالأخص موضوع التعليم العالي في الجزائر وعلاقته بعالم الشغل ، حيث سعت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال إلى إجراء إصلاحات متعددة على البرامج والهياكل التعليمية سواء من خلال العدد أو النوع ، وذلك من أجل الوصول إلى تناسق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات الدولة الاقتصادية والاجتماعية ، خاصة من ناحية ربط الطلبة الجامعيين بسوق الشغل وذلك من خلال إكسابهم المهارات اللازمة و تشجيعهم على العمل المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة ، فاعتمدت إستراتيجيات تعليم مختلفة تتكيف واحتياجات الطلبة لتعزيز سلوكهم نحو ولوج عالم الشغل ، ورغم ذلك تبقى الجامعة الجزائرية تعاني من عدة مشاكل تساهم في عدم تمكين الطلبة في تحقيق رغبتهم في إيجاد منصب شغل.

لذلك من أجل الوصول بالجامعة الجزائرية لمستوى المساهمة في نسبة النمو للاقتصاد

الوطني ومن خلال الدراسة النظرية لسياسة التعليم العالي ضمن موضوعنا رأينا ما يلي :

- العمل على فتح مسارات تكوينية في كيفية خلق مشاريع تنموية في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة ، وتعميم ذلك على جميع الكليات والتخصصات في الجامعة.

- التفكير بإنشاء برامج خاصة مستقلة بالمقاولاتية على مستوى الجامعة تعتني بالطلبة وتكون

تحت إشراف دار المقاولاتية مثلاً:

- العمل على خلق حاضنات أعمال ومشاتل على مستوى الجامعات بالتنسيق مع أجهزة الدعم وذلك للمشاريع الإبداعية التي تكون من تصميم الطلبة، قصد ترقية روح المقاولاتية لديهم .
- التنوع في أساليب التدريس للتعليم المقاولاتي باستخدام طرق معمول بها في الجامعات العالمية وعدم الاقتصار على الطرق الكلاسيكية .
- نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلبة وذلك بالاعتماد على الزيارات الميدانية وكذلك مناهج دراسة الحالة للأعمال الحرة الناجحة.

أما على المستوى الميداني لموضوع الدراسة، أنشئت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في منتصف التسعينات وقد تطور عملها بشكل هام منذ بداية الألفية ، حيث تم انتعاش الإيرادات النفطية واعتماد برامج تشغيلية مختلفة ، منها سياسة القرض المصغر حيث تضاعف عدد المشاريع مقارنة بمرحلة التسعينات في خلق مناصب الشغل بأزيد من 900 ألف منصب شغل .

من جهتها ساهمت الوكالة المحلية بولاية الوادي في تمويل وإنشاء مؤسسات مصغرة وخلق مناصب شغل دائمة ومؤقتة .

حيث ساهمت الوكالة في تمويل وإنشاء عدد معتبر من المشاريع الممولة ، غير أن عدد معتبر من هذه المشاريع التي أنشئت منذ تاريخ الوكالة سنة 1998 توقفت وأعلنت إفلاسها أو أنها لم تؤسس ويوجد عدد كبير منها غير قادر على تسديد ديونها ، وهذا مؤشر على عدم خضوع هذه المشاريع لدراسات خبراء مختصين قادرين على تحديد مدى ضمانات المشروع وقدرته على الاستمرار، كما أن سيطرة المشاريع الخدماتية على حساب المشاريع الصناعية والفلاحية التي لها القدرة على خلق أكبر عدد من مناصب الشغل .

ومن خلال المعطيات والإحصائيات المحصلة من طرف الوكالة ، ونتائج البحث الميداني رغم صغر العينة توصلنا للنتائج التالية:

- ساهمت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في خلق فضاء مهم في سوق الشغل في الجزائر ساعد في التخفيف من حدة البطالة والفقر.

- تعتبر المؤهلات العلمية والمهنية عنصرا مهما وشرط أساسي من أجل الاستفادة من دعم الوكالة وتساهم كذلك في نجاح واستمرارية المشروع.
- من خلال الدراسة الميدانية تبين أن الوكالة فرع الوادي ساهمت بدور فعال في مساعدة الشباب لإنشاء مشاريع مصغرة ، لكن أغلبيتهم لم تكن لديهم دراسة علمية حقيقية حول المشاريع التي سيستفيدون منها ، وهدفهم الأول الحصول على القرض من أجل سد فراع يعانون منه وهو البطالة والنتائج حسبهم تأتي فيما بعد.
- من خلال الدراسة الميدانية تبين نقص في التكوين لدى الشباب المستفيد سواء من طرف الوكالة أو تكوين خارجي يقومون به لأنفسهم ، لأن المؤهل العلمي الجامعي حسبهم غير كافي مع عدم مواءمته لطبيعة العمل في الميدان.
- وجود نقص في الرقابة والمتابعة والمرافقة لأصحاب المشاريع ، خاصة في المراحل الحرجة من عمر المشروع مما يؤدي بأغلب المشاريع للركود ثم الإفلاس والوقوع تحت طائلة العجز عن تسديد القرض وربما الديون الأخرى المترتبة عليه.
- رغم كل ما ذكر من نقائص لا يجب أن ننكر وجود مؤسسات ناجحة واستطاعت أن تخلق لها مكانة في سوق الشغل المحلي والوطني .
- من نتائج البحث الميداني وجود رغبة قوية لدى الدولة ولدى مسؤولي القطاع في تفعيل الدور المهم للوكالة وطنيا وعلى مستوى المناطق النائية لدعم الشباب الطموح ومرافقته على خلق مشاريع تنموية تنهض اقتصاديا بتلك المناطق وتساهم في خلق مناصب شغل وهذا ما نصت عليه مبادئ الإستراتيجية الجديدة للوكالة .
- من خلال الإحصائيات المحلية والوطنية تظهر تطور كبير لعدد المؤسسات المصغرة من سنة لأخرى ، وزيادة اهتمام الدولة بها وذلك بوضع أجهزة وبرامج لبعث وتطوير هذه المؤسسات وضمان نجاحها.
- الإجراءات العملية لأداء الوكالة تتغير في مرة لتحسين أداؤها وتحقيق مناخ ملائم لخلق المؤسسات المصغرة.
- الإجراءات الجديدة للوكالة تفتح المجال واسعا أمام الشباب الجامعي لإنشاء مؤسسات مصغرة وأصبحوا هم الفئة الأولى المستهدفة من آليات وبرامج التمويل لدى الوكالة ، مع وضع شروط جديدة حول طبيعة المشاريع من أجل قبولها تتعلق بكل منطقة حسب تخصصها ، وتفعيل آليات

الرقابة والمتابعة والمرافقة ، وهذا ما سيساهم في استقطاب هذه الفئة مستقبلا بالشكل الصحيح والمدرّوس والمقنن ، مما يجعلها تساهم في خلق الثروة على المستوى المحلي والوطني والذهاب أبعد من ذلك ولوج عالم التصدير بكل أبعاده.

من خلال نتائج بحثنا النظري والميداني ومن أجل الوصول لمدى صحة الفرضية المطروحة وهي : لبرامج التشغيل ضمن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب دور فعال في استيعاب مخرجات التعليم العالي . تبين لنا الدور المهم الذي تقوم به الوكالة ضمن آلياتها التمويلية المختلفة (الثنائي والثلاثي) والمرافقة والتكوين الذي تقوم بهما فتحت المجال واسعا أمام الشباب أصحاب المشاريع الطموحة الذين يبحثون عن الدعم والمرافقة في تحقيقها ، خاصة ضمن الإستراتيجية الجديدة للوكالة التي تعطي الأولوية للشباب أصحاب المؤهلات العلمية والمهنية لولوج عالم المقاولة من بابه الواسع.

التوصيات والاقتراحات : على ضوء النتائج المتوصل إليها فإنه يمكننا اقتراح بعض التوصيات أو الاقتراحات:

- العمل على خلق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.
- وضع شروط ومعايير صارمة في طريقة منح القروض ، والتركيز على الشباب المؤهل علميا ومهنيا للاستفادة من هذه المشاريع.
- ضرورة المراقبة والمتابعة الميدانية لأصحاب المشاريع .
- إعادة تهيئة محيط المؤسسات انطلاقا من تهيئة المحيط القانوني والإداري.
- تأهيل المحيط المالي والمصرفي والجبايي .

الملاحق

استمارة جمع المعلومات

المحور الأول : البيانات الشخصي

1-الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

2-السن :

3-الحالة العائلية : ☐ أعزب ☐ متزوج

4-مكان الإقامة: ☐ مدينة الوادي ☐ ضواحيها

5-نوع الشهادة الجامعية المتحصل عليها :

.....

*سنة التخرج

7-التخصص (تخصص الشهادة الجامعية)

*شهادات أخرى تذكر

المحور الثاني : آليات الدعم الموجهة للشباب الجامعي وسياسة استقطابهم

8-هل عانيت من مشكل البطالة بعد التخرج : ☐ نعم ☐ لا

*إذا كانت الإجابة ب نعم ، كم دامت مدة بطالتك ؟

9- هل شاركت في مسابقات التوظيف بعد التخرج ؟ ☐ نعم ☐ لا

*إذا كانت الإجابة بنعم ، فكم من مرة

10- تاريخ تسجيلك بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كصاحب مشروع

11- نوعية برنامج الدعم الذي استفدت منه

12- كيف استفدت من دعم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ؟

*التسجيل كصاحب مشروع في سجلات الوكالة ☐

*اللجوء للوساطة ☐

*أخرى تذكر

13- هل تم اختيارك للاستفادة من دعم الوكالة بناء على ؟

- *أقدمية الشهادة ☐
- *نوعية المشروع الذي تقدمت به ☐
- * تخصصك الجامعي ☐
- 13- لماذا اخترت التسجيل في الاستفادة من برامج دعم تشغيل الشباب ضمن ANSEJ ؟
- * لأن تخصصك الجامعي لا يؤهلك للاستفادة من برامج التشغيل الأخرى ☐
- * من أجل مشروع مهني وشخصي ☐
- * أخرى تذكر.....
- 14- هل تقوم بتوظيف معارفك النظرية في إطار عملك ضمن مشروعك الحالي؟نعم ☐ لا ☐
- 15- هل تعتقد أنك وفقت في خلق مشروع عمل يتلاءم مع تخصصك ومؤهلك العلمي ؟
- نعم ☐ لا ☐
- 16- هل واجهت صعوبات في تسيير مشروعك ؟ نعم ☐ لا ☐
- *إذا كانت الإجابة ب نعم ، ما نوع هذه الصعوبات ؟
- صعوبات شخصية تتمثل في القدرة على إدارة المشروع ☐
- المنافسة في السوق ☐
- أخرى تذكر.....
- 17- من ساعدك على تجاوز هذه الصعوبات ؟
- * بمفردك ☐
- * زملاء لهم خبرة في هذا الميدان ☐
- * وكالة دعم وتشغيل الشباب ☐
- 18- هل أصبحت متمكنا من تسيير مشروعك الحالي ؟ نعم ☐ لا ☐
- 19- هل تشعر بالاستقرار والتأقلم في عملك الحالي ؟ نعم ☐ لا ☐
- *إذا كانت الإجابة بنعم هل يرجع ذلك إلى :
- قدرتك الشخصية والعلمية في التسيير والتغلب على الصعوبات
- إيجاد مكانة في سوق العمل

- أخرى تذكر.....

*أما إذا كانت الإجابة ب لا ، ترى ما هو السبب في رأيك ؟

.....

.....

. المحور الثالث : واقع المرافقة والدعم والتكوين في تطوير المشاريع الممولة.

20- هل تلقيت تدريباً أو تكويناً لتحسين وتطوير مؤهلاتك المهنية والعلمية ؟ نعم ☐ لا ☐

*إذا كانت الإجابة ب نعم ، أين تم ذلك ؟

- التكوين لدى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ☐

- التكوين في مركز خارجي ☐

- أخرى تذكر.....

21- ما نوع التكوين الذي تلقيته ؟

- إداري يتعلق بالتسيير ☐

- مهني يتعلق بنوعية المشروع ☐

- تنمية مهارات مختلفة ☐

22- فيما أفادك التكوين ؟

- التحكم الجيد في العمل ☐

- الاستقرار والتكيف مع بيئة العمل ☐

- أخرى تذكر.....

23- هل أنت مطلع بشكل كافي على بنود عقد المشروع مع جميع الأطراف ؟ نعم ☐ لا ☐

24- هل ترغب في مرافقة فنية ودعم مادي من طرف الوكالة ؟ نعم ☐ لا ☐

25- هل تم إعادة مرافقة مشروعك ؟ نعم ☐ لا ☐

26- هل تعتقد أنه وفي حالة عدم تجسيد المشروع لأسباب عقلانية من المستحسن أن يستفيد

الخريج الجامعي مرة أخرى ودون شروط من عملية إنقاذ ؟ نعم ☐ لا ☐

27- هل تعتقد أنه في حالة الفشل سيتم التخلي عنكم من طرف الدولة تواجهون آثار ذلك ؟
نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع : مساهمة المشاريع الممولة من طرف الوكالة في تحقيق أهداف سياسة التشغيل .

27- هل تم خلق مناصب عمل دائمة في مؤسستكم ؟ نعم ☐ لا ☐

28- كيف ترى تقييم مشروعك المدعم في التخفيف من حدة البطالة ؟

- فعال ☐ - غير فعال ☐

29- ما هو أفق مستقبلك المهني في ضوء مشروعك الحالي ؟

* مسار مهني واضح ☐

* مسار مهني غامض ☐

* أخرى تذكر.....

إذا كانت لديك معلومات أخرى أو اقتراحات تود إفادتنا بها الرجاء تفضل بكتابتها.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

لكم منا جزيل الشكر والعرفان على تعاونكم معنا

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هيئة ذات طابع عمومي، تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .
تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتنفيذ جهاز ذو مقاربة اقتصادية ، يهدف إلى مرافقة الشباب البطال لإنشاء وتوسيع مؤسسات مصغرة في مجال إنتاج السلع والخدمات .
تسعى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى ترقية ونشر الفكر المقاوطني، وتمنح إعانات مالية و امتيازات جبائية خلال كل مراحل المرافقة .
تتصرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في هذا الإطار بالتنسيق مع البنوك العمومية وكل الفاعلين على المستويين الوطني والمحلي .

شروط التأهيل :

- أن يتراوح سن الشباب من 19 إلى 40 سنة .
- أن يكون ذو مؤهلات مهنية لها علاقة مع المشروع .
- أن يكون بدون عمل .
- أن يقدم مساهمة مالية شخصية بمستوى يطابق النسبة المحددة حسب المشروع .

مراحل المرافقة :

فكرة المشروع - استقبال وتوجيه - إعداد المشروع - المصادقة على المشروع من قبل لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع - موافقة البنك - تكوين صاحب المشروع - تمويل المشروع - الإنطلاق في النشاط - متابعة النشاط .



www.ansej.org.dz

08 شارع أرزقي بن بوزيد العناصر - الجزائر

الهاتف : 021.67.82.35/021.67.82.36

الفاكس : 021.67.56.51/021.67.75.74

وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



إنشاء مؤسسة مصغرة

التمويل الثاني

التركيبة المالية

- يتم التمويل الثلاثي بمشاركة كل من المستثمر، البنك و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويتكون من:
- 1- المساهمة الشخصية للشباب المستثمر.
 - 2- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،
 - 3- قرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة 100% و يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع.

الهيكل المالي للتمويل الثلاثي

المستوى 2

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	28 %	2 %	70 %

ببفي مرحلة استغلال المشروع

- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و إضافات البنايات.
- (لمدة ثلاث (03) سنوات ،أو ستة (06) سنوات للمناطق الخاصة و الهضاب العليا ، أو 10 سنوات لمناطق الجنوب).
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية و المؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.
- الإعفاء الكلي من الضريبة الجزائرية الوحيدة (IFU) ابتداء من تاريخ الإستغلال.
- (لمدة ثلاث (03) سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط، أو ستة (06) سنوات للمناطق الخاصة، أو 10 سنوات لمناطق الجنوب).
- تمديد فترة الإعفاء من الضريبة الجزائرية الوحيدة (IFU) لمدة عامين (02) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال على الأقل لمدة غير محددة.
- عند نهاية فترة الإعفاء، تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي بـ:

- 70 % خلال السنة الأولى من الإخضاع الضريبي
- 50 % خلال السنة الثانية من الإخضاع الضريبي
- 25 % خلال السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي

www.ansej.org.dz

المستوى 1

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
حتى 5.000.000 دج	29 %	1 %	70 %

تخفيض نسب الفوائد البنكية

تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي بـ 100% بالنسبة لكل النشاطات (نسبة الفائدة 0%).

الإعانات المالية

- تمنح لشباب أصحاب المشاريع، ثلاثة قروض اضافية :
- قرض بدون فائدة لاقتناء عربة ورشة = 500.000 دج لفائدة حاملي شهادات التكوين المهني.
- قرض بدون فائدة للكراء يصل إلى 500.000 دج.
- قرض بدون فائدة لإنشاء مكاتب جماعية يصل إلى 1000.000 دج للإعانة من أجل الكراء بالنسبة للطلبة الجامعيين (أطباء، محامون...)
- لإنشاء مكاتب جماعية.

الامتيازات الجبائية

تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

أ- في مرحلة إنجاز المشروع

- تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على الإكتسابات العقارية.
- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.



08 شارع أرزقي بن بوزيد العناصر - الجزائر
الهاتف : 021.67.82.35/021.67.82.36
الفاكس : 021.67.56.51/021.67.75.74

وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



إنشاء مؤسسة مدعرة التمويل الثنائي

التركيبة المالية

في صيغة التمويل الثنائي تتشكل التركيبة المالية من:

- 1- المساهمة الشخصية للشباب المستثمر.
- 2- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الهيكل المالي للتمويل الثنائي

المستوى 2

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة (وكالة انساج)	قيمة الاستثمار
72 %	28 %	من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج

المستوى 1

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة (وكالة انساج)	قيمة الاستثمار
71 %	29 %	حتى 5.000.000 دج

الامتيازات الجبائية

تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

أ- في مرحلة إنجاز المشروع

- تطبيق معدل مخفض نسبته 5 % من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من دفع رسوم الملكية على الإكتسابات العقارية.
- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

ب- في مرحلة استغلال المشروع

- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات وإضافات البنايات،
(لمدة ثلاث (03) سنوات ، أوسنة (06) سنوات للمناطق الخاصة و الهضاب العليا ، أو 10 سنوات لمناطق الجنوب).
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن تنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم لممتلكات الثقافية.
- الإعفاء الكلي من الضريبة الجزائية الوحيد (IFU) ابتداء من تاريخ الإستغلال،
(لمدة ثلاث (03) سنوات ابتداء من تاريخ بداية النشاط، أو سنة (06) سنوات للمناطق الخاصة، أو 10 سنوات لمناطق الجنوب).
- تمديد فترة الإعفاء من الضريبة الجزائية الوحيدة (IFU) لمدة عامين (02) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال على الأقل لمدة غير محددة.
- عند نهاية فترة الإعفاء تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي بـ:

- 70 % خلال السنة الأولى من الإخضاع الضريبي
- 50 % خلال السنة الثانية من الإخضاع الضريبي
- 25 % خلال السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي



08 شارع أرزقي بن بوزيد العناصر - الجزائر

الهاتف : 021.67.82.35/021.67.82.36
الفاكس : 021.67.56.51/021.67.75.74

www.ansej.org.dz

قائمة المراجع

1/ قائمة الكتب :

- 1- الأسعد محمد مصطفى ، مشكلات الشباب الجامعي وتحديات التنمية ، المؤسسات الجامعية ، ط 01، بيروت، 2000 .
- 2- بن شهرة مدني ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل في الجزائر (التجربة الجزائرية) ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان الاردن ، 2009 .
- 3- جودت عزت عطوي ، أساليب البحث العلمي ، مفاهيمه ، أدواته ، طرقه الإحصائية ، دار الثقافة ، عمان الأردن ، 2009 .
- 4- حامد خالد ، منهج البحث العلمي ، دار ريحانة ، القبة ، الجزائر ، 2003.
- 5- سلاطنية بلقاسم ، الجبلاني حسان ، منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى الجزائر ، 2004.
- 6- شروخ صلاح الدين ، منهجية البحث العلمي ، دار العلوم ، عنابة ، الجزائر ، 2003 .
- 7- شلبي محمد ، المنهجية في التحليل السياسي ، المفاهيم ، المناهج ، الاقتربات ، الأدوات الجزائر، 1997.
- 8- طاشمة بومدين ، ناجي عبد النور ، أصول منهجية البحث العلمي في علم السياسة ، طرق ، أدوات ، مناهج ومقاربات البحث السياسي ، جسور للنشر والتوزيع الجزائر ، طبعة : 1 ، 2014 .
- 9- عبد القادر عبد العالي ، محاضرات في نظم السياسة المقارنة ، قسم العلوم السياسية ، جامعة مولاي الطاهر سعيدة ، الجزائر
- 10- ناجي عبد النور ، ساحلي مبروك ، مقدمة في دراسة السياسة العامة ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2014.

2- المجلات :

- 11- بخوش وليد ، تفرات يزيدي ، "التخطيط التعليمي كإستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعة الجزائرية" ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، الجزائر ، العدد 21 ، مارس 2017 .

- 12- بوحفص مباركي ، "وظائف الجامعة الناشئة بين الطموح والواقع" ، إصدارات مخبر التربية والتنمية ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2002.
- 13- جاري فاتح ، شلال زهير ، "دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار على ضوء القانون الجديد لتطوير الاستثمار في الجزائر – الواقع والأفاق(2002-2016)-" ، مجلة الاقتصاد والتنمية ، العدد 09 ، مخبر التنمية المستدامة ، جامعة يحيى فارس ، المدية ، الجزائر ، 2018.
- 14- دحمان علي ، محمد غيلاني عبد السلام ، "سياسة الدولة في ترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة – بين الواقع والمأمول" ، دراسة حالة عين تموشنت ، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ، العدد الثالث ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة جيجل الجزائر ، 2018 .
- 15- زقاوة أحمد ، "البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل" ، مجلة التنمية البشرية ، العدد 07 ، مارس 2017 ، المركز الجامعي بغيليزان .
- 16- معوز زين العابدين ، ساحلي مبروك ، "سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها" ، دقاتر السياسة والقانون العدد 14 ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2014 .
- 17- مجلة نظام " ليسانس ، ماستر ، دكتوراه " ، عدد خاص ، جامعة قسنطينة ، نوفمبر 2004.

3- الأطروحات والمذكرات:

- 18- الجودي محمد علي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم العالي "دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة" ، اطروحة مقدمة شهادة الدكتوراه في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014/2015 .
- 19- بلعربي أسماء ، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية ، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة "مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع" قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013/2014 .
- 20- حابس مروة ، برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر ودورها في استقطاب الطلبة المقبلين على التخرج – من وجهة نظر طلبة علم الاجتماع – دراسة ميدانية بقسم علم الاجتماع- ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر 2018/2019 .

21- زررور أحمد ، تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي بالجزائر نظام "ليسانس . ماستر. دكتوراه" في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل (دراسة ميدانية بجامعة منتوري بقسنطينة والمركز الجامعي بأم البواقي) ، "مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية ، كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر 2006/2005.

22- شبابحة نوال ، ملاك حنان ، أثر برامج التمويل على سياسات التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2010-2015) ، "مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر 2017/2016 .

23- معاشو سميرة ، آليات التشغيل في الجزائر ، "مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون اجتماعي" ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولاي الطاهر ، سعيدة 2018/2017 .

4- الملتيقيات :

24- بوشخي عائشة ، أوبختي نصيرة ، "تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر" ، ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر ، 2014/2001 ، جامعة تلمسان ، يومي 11 و 12 نوفمبر ، 2014.

25- زبيدة البشير ، أحفوفة عبد القادر ، "آليات وبرامج تنفيذ السياسات العمومية التشغيلية في الجزائر- عرض وتقييم -" ، الملتقى الدولي حول جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة لونيس علي البلدية ، الجزائر ، يومي 5 و 6 ديسمبر 2016 .

26- زرواط فاطمة الزهراء ، بورجة صارة ، "إنعكاسات الترتيبات الخاصة بسياسات التشغيل على البطالة في الجزائر" ، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر ، 2014/2001 ، جامعة مستغانم الجزائر .

27 - فراح رشيد ، زميت الخير ، "البطالة وسياسات التشغيل في الجزائر" ، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برنامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر ، جامعة البويرة ، يومي 11 و 12 نوفمبر 2014 .

28- قومي عبد الحميد ، عايب حمزة ، " سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر " ، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة البويرة ، يومي 15 و16 نوفمبر 2014 .

5- القوانين والمراسيم:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:

29- المرسوم التنفيذي رقم: 143/90 ، المؤرخ في : 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب ، الجريدة الرسمية ، العدد 91 ، بتاريخ 06 / 12 / 1998 .

30- المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996.

31- المرسوم التنفيذي رقم 96/232- المؤرخ في 29/6/1996، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، العدد 54 ، بتاريخ 16/09/2009 .

32- المرسوم التنفيذي رقم 03-288 ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 54 الصادرة في 10 سبتمبر 2003 .

6- المواقع الإلكترونية :

33- موقع إلكتروني ، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، www.ansej.org.dz

34- موقع إلكتروني ،الوكالة الوطنية للتشغيل ، www.anem.dz

35- موقع إلكتروني : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، www.cnac.dz

36- موقع إلكتروني ، وكالة التنمية الاجتماعية www.ads.dz.

37- موقع إلكتروني ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، www.angem.dz

38- موقع إلكتروني الشروق أون لاين ، www.echoroukonline.com ، رقم 85577 ، تاريخ النشر 2019/07/28.

39- جريدة الجديد اليومي ، متوفر على الموقع : www.eljadidlyawmi.com/2020/03/03

7- مراجع اخرى

40 - منشورات ومطويات للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، الجزائر 2019.

41 - مقابلات مع كل من :

أ- مدير الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب " فرع ولاية الوادي " مقابلة بتاريخ 2020/9/06.

ب- العون المكلف بمصلحة الإعلام والإحصائيات بالوكالة " فرع الوادي " مقابلة بتاريخ 2020/9/13

الجداول والاشكال

أولاً : الجداول

[illegible]

فهرس الجداول والاشكال

ثانيا : الأشكال البيانية

رقم الشكل البياني	التعيين	رقم الصفحة
01	مخطط بياني لنظام " ل.م.د "	50
02	الهيكل التنظيمي لمصالح الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب " فرع ولاية الوادي "	74
03	الهيكل الوظيفي لمصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب " فرع ولاية الوادي "	75
04	تمثيل بياني نسبة التمويل الثنائي والثلاثي للمؤسسات المصغرة بالوادي من 1998 إلى 2019	79
05	تمثيل بياني لتطور المؤسسات المصغرة الممولة من طرف الوكالة فرع ولاية الوادي للفترة الممتدة من 1998 إلى 2019 الموجهة للشباب الجامعي	81
06	تمثيل بياني لتطور المؤسسات المصغرة حسب النشاط من 1998 إلى 2019	83
07	نسبة الفئة المستفيدة من إنشاء مؤسسة مصغرة حسب الجنس للفترة الممتدة من 1998 إلى 2019	84

فهرس المحتويات

البسمة

التشكرات

الإهداء

المقدمة العامة

14..... خطة الدراسة

الفصل الأول : سياسة التشغيل في الجزائر

16..... تمهيد

17..... المبحث الاول : سياسة التشغيل في الجزائر المبادئ والمنطلقات

17..... المطلب الأول : المفهوم العام لسياسة التشغيل

18..... المطلب الثاني : السياسة الوطنية للتشغيل (الأجهزة و البرامج)

30 المبحث الثاني : أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر

30..... المطلب الأول : الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

31..... المطلب الثاني : أهداف سياسة التشغيل

32..... المبحث الثالث : إنعكاسات واثار سياسة التشغيل في الجزائر

32..... المطلب الأول : معوقات سياسة التشغيل في الجزائر

33..... المطلب الثاني : افاق سياسة التشغيل في الجزائر (التحديات والنتائج)

35..... خلاصة الفصل

الفصل الثاني : سياسة التعليم العالي في الجزائر وإصلاحاته

37..... تمهيد

38..... المبحث الاول : سياسة التعليم العالي في الجزائر بعد الاستقلال

38..... المطلب الأول : الإصلاحات الجامعية في الجزائر منذ 1962 إلى 2002

42..... المطلب الثاني : أهداف التعليم العالي في الجزائر

43..... المطلب الثالث : مشكلات التعليم العالي في الجزائر

44.....	المبحث الثاني : إصلاح التعليم العالي 2004-2005 وتطبيق نظام "ل.م.د".
45.....	المطلب الأول : تطبيق نظام " ل.م.د".
46.....	المطلب الثاني : المفاهيم الأساسية لنظام "ل.م.د" وأهم مميزاته
49.....	المطلب الثالث : هيكلية نظام "ل.م.د" واهدافه
51.....	المبحث الثاني : <u>علاقة التعليم العالي بسوق الشغل وسياسة التشغيل في الجزائر</u> .
51.....	المطلب الأول : اهم المشاكل التي تواجه علاقة التعليم العالي بعالم الشغل.
53.....	المطلب الثاني : خصائص وأسباب بطالة الجامعيين في الجزائر.
55.....	المطلب الثالث : الحلول العلمية المقترحة حول تحضير الطلبة لعالم الشغل.
57.....	خلاصة الفصل الثاني
	الفصل الثالث : دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "فرع الوادي
59.....	تمهيد.
60.....	المبحث الأول : <u>تقديم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب</u>
60.....	المطلب الأول : النشأة والأهداف والتنظيم
62.....	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب
67.....	المبحث الثاني : <u>استراتيجية الوكالة لاستقطاب الطلبة الجامعيين</u>
67.....	المطلب الأول : الآليات والإجراءات لاستقطاب الشباب الجامعي
72.....	المطلب الثاني : الاستراتيجية الجديدة لاصلاح جهاز دعم تشغيل الشباب
73.....	المبحث الثالث : <u>الدراسة الميدانية لوكالة دعم وتشغيل الشباب " فرع ولاية الوادي"</u> .
74.....	المطلب الأول : تقديم وتقييم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية الوادي
85.....	المطلب الثاني : تقديم وتقييم البحث الميداني لعينة الدراسة.
97.....	خلاصة الفصل الثالث
100.....	الخاتمة

قائمة المراجع

فهرس المحتويات

فهرس الجداول والاشكال