

**MECHANISMS AND DEVICES OF EMPLOYMENT STRATEGY THAT  
SUPPORT THE ENTREPRENEURIAL INITIATIVES AND THEIR IMPACT ON  
THE LEVELS OF EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT IN ALGERIA  
DURING THE PERIOD 2005-2016.**

**آليات وأجهزة استراتيجية التشغيل الداعمة للمبادرات المقاولاتية وأثرها على  
مستويات التشغيل والبطالة بالجزائر خلال الفترة 2005-2016.**

**\*نضال يدروج**

*University of Algiers 3*

مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية

[yedroudj.nidal@univ-alger3.dz](mailto:yedroudj.nidal@univ-alger3.dz)

**ياسين العايب**

*University of Algiers 3*

[m.laibyacine18@gmail.com](mailto:m.laibyacine18@gmail.com)

تاريخ الوصول: 2019 /10/ 06 تاريخ القبول: 2019 /11 /10 تاريخ النشر على الانترنت: 2020 /06 /01

**ABSTRACT:** This study aims to highlight on the various mechanisms and programs of employment strategy that promote the entrepreneurship initiative in Algeria, as well as to attempt to provide an analytical and evaluative view of their performance by highlighting the various contributions and shortcomings. This study concluded that the results achieved from the various mechanisms were below the required level compared to the size of the efforts exerted, as well as the importance that the government attaches to reducing unemployment which necessitates the need for a comprehensive evaluation by reviewing the role of support bodies and accompaniment, in order to activate and upgrade the performance of the employment strategy adopted.

**Keywords:** employment strategy, programs and mechanisms that support the employment strategy, promotion of entrepreneurial initiatives, unemployment.

**JEL: Classification:**

**ملخص:** تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مختلف آليات وبرامج استراتيجية التشغيل القائمة على أساس دعم المبادرات المقاولاتية في الجزائر، وكذا محاولة تقديم نظرة تحليلية تقييمية لأدائها وذلك بإبراز مختلف المساهمات وأوجه القصور.

وقد خلصت الدراسة إلى أن النتائج المحققة من وراء مختلف هذه الآليات والأجهزة كانت دون المستوى المطلوب قياسا بحجم الجهود المبذولة وكذا مقدار الأهمية التي أولتها الحكومة قصد ترقية التشغيل والحد من البطالة، مما يحتم ضرورة إجراء تقييم شامل من خلال إعادة النظر في دور هيئات الدعم والمرافقة، بما يسمح بتصحيح أداؤها قصد تفعيل وترقية أداء استراتيجية التشغيل المنتهجة.

**الكلمات الرئيسية:** استراتيجية التشغيل، برامج وآليات دعم استراتيجية التشغيل، ترقية المبادرات المقاولاتية، البطالة.

## 1. مقدمة:

تعد البطالة من أكبر التحديات والمشاكل التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات الدول النامية، إذ أصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة التي تستدعي ضرورة رصد جميع الجهود والإمكانات لمواجهة نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الجانب الاقتصادي الاجتماعي وكذا السياسي.

ولذلك قامت الحكومة الجزائرية ببذل جهودا كبيرة ومعتبرة للحد من الأعداد المتزايدة للبطالين أو على الأقل للإقلال منها خصوصا في أوساط الشباب وخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، وذلك من خلال وضع وانتهاج استراتيجية للتشغيل تعتمد على العديد من الآليات، التدابير والأجهزة سخرت في إطار هذا المسعى والقائمة أساسا على ترقية وتشجيع روح المبادرات الفردية والمقاولاتية.

وعليه وانطلاقا مما سبق: فما مدى فعالية أجهزة استراتيجية التشغيل القائمة على تشجيع

### المبادرات المقاولاتية في ترقية التشغيل والحد من البطالة بالجزائر؟

وللإجابة على هذا التساؤل الرئيسي، يقتضي الأمر الإجابة أولا على الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بسياسة التشغيل؟
- ما هي أهم آليات وأجهزة استراتيجية التشغيل المعتمدة على دعم المقاولاتية في الجزائر؟
- هل انعكست آليات وأجهزة استراتيجية التشغيل المنتهجة في الجزائر والقائمة على ترقية روح المقاولاتية على مستويات التشغيل ومعدلات البطالة؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسي وكذا التساؤلات الفرعية، سننطلق من الفرضيات التالية:

- تركز استراتيجية دعم التشغيل والتقليل من البطالة في الجزائر على مجموعة من الأجهزة والآليات تقوم على أساس دعم روح المبادرة الفردية، ومن أهمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)؛

— معدلات البطالة المسجلة وكذا مستويات التشغيل المحققة من وراء آليات وأجهزة استراتيجية التشغيل المعتمدة على ترقية المقاولاتية لا تعكس حقيقة حجم الجهود المبذولة، وكذا مقدار الأموال المسخرة.

**أهمية الدراسة:** تنبع أهمية الدراسة من كون أن البطالة تعد من أكبر المشاكل التي يعاني منها الاقتصاد الوطني، إذ أصبحت هذه الظاهرة من القضايا التي تستدعي ضرورة رصد جميع الإمكانيات المتاحة وذلك بالنظر لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على جميع الأصعدة، ولذلك تم إقرار استراتيجية للتشغيل تتضمن مجموعة من الإجراءات، الآليات والتدابير تهدف أساسا إلى تشجيع المبادرات المقاولاتية خصوصا في أوساط الشباب في محاولة لترقية التشغيل وكذا الحد من معدلات البطالة والتي بلغت مستويات قياسية لتعكس بذلك حجم الاختلال الذي يشهده الاقتصاد الوطني عموما وسوق العمل على وجه الخصوص.

**أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى:

— تسليط الضوء على مختلف الآليات، الأجهزة والتدابير المتخذة في إطار ترقية وتحفيز التشغيل عن طريق دعم المقاولاتية؛

— تحليل وتقييم انعكاسات آليات استراتيجية التشغيل المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية على مستويات التشغيل ومعدلات البطالة في الجزائر؛

— اقتراح جملة من الإجراءات وذلك قصد تفعيل مختلف التدابير والآليات المعتمدة في إطار دعم وترقية استراتيجية التشغيل بما يمكن من تحسين أدائها في معالجة مشكلة البطالة.

**تقسيمات الدراسة:** قصد الإلمام وتغطية الجوانب المختلفة للمشكلة محل الدراسة، تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى المحاور التالية:

✓ التأصيل النظري لسياسة التشغيل.

✓ آليات وأجهزة استراتيجية التشغيل القائمة على ترقية المبادرات المقاولاتية في الجزائر.

✓ تقييم أداء هياكل وأجهزة استراتيجية التشغيل المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية بالجزائر.

## 2. التأصيل النظري لسياسة التشغيل:

من أجل ضبط وتنظيم سوق العمل، تقوم الأجهزة الحكومية بوضع سياسات للتشغيل، تهدف وتسعى من وراءها إلى التقليل من حدة البطالة، وذلك بإشراك كافة الفاعلين في سوق العمل من خلال الأطر القانونية والمؤسسية.

## 2.1. تعريف سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين هما "سياسة" وتعني مجموعة الإجراءات الإدارية وكذا التدابير التنظيمية و"التشغيل" والذي يعني كافة الجهود الفكرية أو الجسدية التي يبذلها الإنسان لقاء أجر معين. هذا وقد تعددت تعاريف سياسة التشغيل وذلك على النحو التالي:

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على أنها: «مجملة الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنسان» (ع. مولاي لخضر، 2012: ص 191).

في حين عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها: «رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق، يربط جميع التدخلات في جانب التشغيل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فهي تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية للشغل في بلد معين» (Département des politiques de l'emploi (BIT), 2012: p 15).

وعلى نطاق أوسع فقد عرفها كل من (J.Gautié & J.Barbier) على أنها: «تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل، لتصحيح أي اختلالات أو لتخفيف الآثار المترتبة عليها» (Ferreol. G et Deubel. Ph, 1990: p 123).

كما تعرف أيضا على أنها: «السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة، وتنمية فرص العمل مع تحقيق نموا متناسقا في مختلف القطاعات والمناطق» (ز. بدوي، 1994: ص 178).

وعليه وبناء على ما سبق يمكن إعطاء تعريف شامل لسياسة التشغيل على أنها مجمل الإجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الدولة بمختلف أجهزتها وذلك بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل، من أجل تنظيمه وضبط معايير أداءه لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه وهذا بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل، وتنمية فرص العمل بصفة متناسقة كما وكيفا مع مختلف المناطق والقطاعات الاقتصادية.

## 2.2. أنواع سياسات التشغيل:

هناك عدة تقسيمات لسياسة التشغيل، لكن الشائع منها نوعان وهما:

### 1.2.2. سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية:

وهي عبارة عن كل الإجراءات والتدابير التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، أو على خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تراعي حاجيات الاقتصاد (ح. عتب، 2005: ص 24).

ووفق منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) تندرج ضمن هذه السياسة مجموعة من الإجراءات والأجهزة وهي (Erchel.Ch et Levionnois. Ch, 2013: p 04):  
المصالح العمومية للتشغيل، التكوين المهني، التناوب على الوظائف وتقسيم العمل، حوافز العمل التشغيل المحمي وإعادة التأهيل خلق فرص عمل مباشرة، وتقديم إعانات لخلق المؤسسات.  
2.2.2. سياسة التشغيل السلبية:

تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل وهي تسعى للتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل، وذلك من خلال توفير الإعانة الاجتماعية أو المحاولة للحد من الفئة النشطة وحسب منظمة (OCDE) تضم هذه السياسة الإجراءات التالية: منح تعويضات البطالة وكذا الإحالة على التقاعد النسبي (ع. مولاي خضر، 2012: ص 192).

3.2. أهداف سياسة التشغيل: تهدف سياسة التشغيل عموماً إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها (ع. رواب، ص. غربي، 2011: ص 70):

- ✓ توفير فرص العمل، وذلك من خلال القيام بعملية للتخطيط قصد تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة؛
- ✓ تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها، مع تنظيم أساليب وأوقات إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة؛
- ✓ خلق مناصب عمل أكثر إنتاجية، بما يسمح بالاستخدام الكفء لقدرات العمال، مما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني وكذا الرفع من مستوى المعيشة؛
- ✓ توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه؛
- ✓ تنظيم علاقات العمل من خلال الأطر القانونية والتشريعية، التي تحددها قوانين العمل لكل دولة.

3. آليات وأجهزة استراتيجية التشغيل القائمة على ترقية المبادرات المقاولاتية في الجزائر:

ترتكز استراتيجية التشغيل في الجزائر على جملة من الآليات والأجهزة والتي تسعى إلى استحداث مناصب شغل، وذلك عن طريق تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة، أو صغيرة ومتوسطة.

### 1.3. عرض لاستراتيجية التشغيل المنتهجة في الجزائر:

قامت الحكومة الجزائرية من خلال وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بوضع استراتيجية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة والتي صيغت بناء على جملة من الوقائع وكذا التحديات التي واجهت سوق وعالم الشغل تقوم على عدة برامج، أجهزة وآليات. هذا وترمي هذه الاستراتيجية إلى تحقيق الأهداف التالية (ص. سايب، م. عطية، 2015: ص 48):

- ✓ محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية من خلال ترقية اليد العاملة المؤهلة؛
- ✓ تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج؛
- ✓ تنمية روح المبادرة المقاولاتية وكذا دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل؛
- ✓ العمل على خلق مليوني منصب شغل من خلال برامج التنمية الاقتصادية؛
- ✓ خفض معدلات البطالة إلى أقل من 10% خلال سنة 2010، وأقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2013.

### 2.3. آليات وأجهزة استراتيجية التشغيل المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية:

وتضم كل من:

#### 1.2.3. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، تضم 53 فرعا على المستوى الوطني، ومن مهامها (الجريدة الرسمية، 1996: ص 12):

- ✓ التحسيس ونشر ثقافة المقاولاتية؛
- ✓ تقديم النصح والدعم المالي لحاملي المشاريع؛
- ✓ مرافقة الشباب حاملي فكرة إنشاء مؤسسة إلى غاية التجسيد الفعلي لمشاريعهم؛
- ✓ ضمان المتابعة الفورية للمؤسسات المصغرة من أجل ضمان ديمومتها؛
- ✓ تقديم تكوين لأصحاب المشاريع وفق منهجية المكتب الدولي للعمل؛

توفر هذه الوكالة صيغتان للتمويل وهما: صيغة التمويل الثنائي والذي يساهم فيه الشاب المقاول والوكالة فقط في تمويل المشروع أو التمويل الثلاثي الذي يساهم فيها كل من الشاب، الوكالة والبنك في عملية التمويل.

### 2.2.3. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

تأسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي 188-94 المؤرخ في جويلية 1994 تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 01/94 المؤرخ في 11 ماي 1994 وهو يعمل على الحفاظ على الشغل وحماية العمال الأجراء من خلال استحداث نظام للتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية يشمل هذا الصندوق على 03 مديريات جهوية وكل مديرية جهوية تضم عددا من الوكالات الولائية (الجريدة الرسمية، 1994: ص 05).

يعمل الصندوق على أداء مجموعة من المهام، وهي عبارة عن مساعدات مالية وذلك من أجل التقليل من آثار البطالة الاقتصادية ومن ضمنها:

✓ توفير المساعدة قصد إنشاء المؤسسات للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و50 سنة والعاطلين عن العمل، وذلك بالشراكة مع الوزارات ومؤسسات الدولة الأخرى؛

✓ ضمان وتوفير جميع الظروف للتمكن من إنجاز المزيد من المشاريع، مع توفير المرافقة في جميع مراحل المشروع؛

✓ توفير خدمات أو مساعدات مالية (قرض ثلاثي بين المقاول، CNAC والبنك) وذلك وفق التركيبة المالية الذي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (01): مستويات الإعانة المالية الممنوحة في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

مبلغ الاستثمارات	يقل أو يساوي خمس ملايين دج	يزيد عن خمس ملايين دج ويقل عن عشرة ملايين دج
المساهمة الشخصية	01%	02%
قروض بدون فائدة CNAC	29%	28%
القرض البنكي	70%	70%

المصدر: الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة: <http://www.cnac.dz> تاريخ الاطلاع:

2019/02/15.

### 3.2.3. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب الأمر التشريعي رقم 03-01 المؤرخ في 30 أوت 2001 وهي تمارس مهامها تحت إشراف المجلس الوطني للاستثمار، وتتكون من مديريتين: مديرية الاستثمارات

الأجنبية ومديرية اتفاقات الاستثمارات، ومن جملة المهام التي تقوم بها (الجريدة الرسمية، 2001: ص 04):

- ✓ تحديد فرص الاستثمار من خلال توفير المعطيات الضرورية حول مناخ الاستثمار؛
- ✓ المساعدة على توجيه المستثمرين ومنح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار التشريع المعمول به؛
- ✓ رصد العراقيل التي تقف في وجه المستثمرين؛
- ✓ تمكين المشاريع الاستثمارية من الاستفادة من الإعفاء والتخفيض من الرسوم والضرائب، وذلك وفق ثلاثة أنظمة للمزايا وهي: النظام العام، النظام الاستثنائي (موجه للمناطق التي تستدعي تنميتها مساهمة خاصة من الدولة) ونظام القانون العام (مخصص للاستثمارات المنجزة في الجنوب والمضاب العليا).

#### 4.2.3. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

أنشئت سنة 2004 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، تتمثل مهمتها في تعزيز إنشاء المشاريع المصغرة في المناطق الحضرية والريفية، بالإضافة إلى دعم التشغيل الذاتي قصد تشجيع روح المبادرة الفردية للمرأة الماكثة في البيت، وكذا المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من قروض بنكية والمشككين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر والبطالين، والذين ينشطون عموما ضمن القطاع الموازي (<http://www.angem.dz>)، تاريخ الاطلاع: (2017/10/12).

#### 4. تقييم أداء هياكل وأجهزة استراتيجية التشغيل المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولانية بالجزائر:

ترتكز استراتيجية التشغيل في الجزائر على جملة من التدابير، الأجهزة والبرامج أنشئت قصد إدماج البطالين في سوق العمل وبالتالي التقليل من معدلات البطالة، ومن أجل الكشف عن أثر هذه الأخيرة على مستويات التشغيل واتجاهات البطالة بما سيسمح بإعطاء تقييم لها فإن الأمر يقتضي معرفة وتحليل عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار مختلف الآليات والأجهزة المسخرة في هذا الإطار. وبذلك سنحاول فيما يلي تقييم أداء بعض الأجهزة التي تعتمد على تشجيع المبادرات الفردية لخلق مناصب الشغل، وذلك من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة، أو صغيرة ومتوسطة.

#### 1.4. تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:



تعتبر هذه الوكالة من أهم الأجهزة المساهمة في خلق واستحداث مناصب الشغل لفئة الشباب وذلك من خلال غرس روح المبادرة الفردية لإنشاء مؤسسات مصغرة وفيما يلي عرض لتطور عدد المشاريع ومناصب الشغل المستحدثة.

### الجدول رقم (02): الوظائف المستحدثة في إطار وكالة ANSEJ خلال الفترة 2011-2016.

السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016
مناصب الشغل المستحدثة	92682	129203	96233	93140	51570	22766
نسبة المساهمة في التشغيل الكلي	%0.96	%1.27	%0.99	%0.97	%0.53	%0.23

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على الموقع الرسمي: [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz)، تاريخ الإطلاع: 2019/05/16.

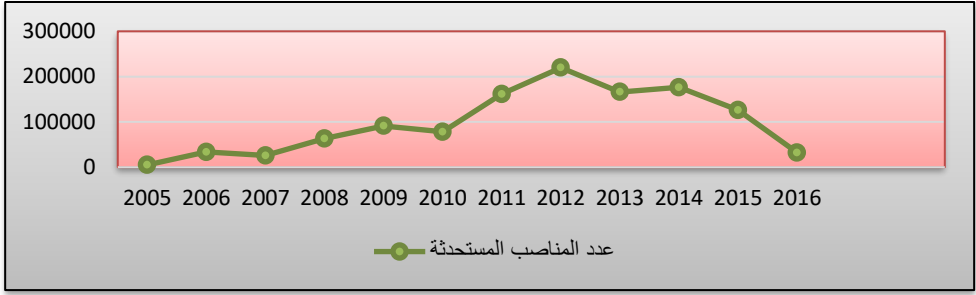
يلاحظ من خلال الجدول أعلاه حدوث تراجع وبصفة مستمرة في عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار هذا الجهاز وذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 2011 إلى غاية سنة 2016، باستثناء الزيادة المسجلة سنة 2012، حيث انتقلت من 92682 منصب إلى 129203 منصب، وبذلك تبقى مساهمة هذا الجهاز في استحداث مناصب الشغل ضعيفة ولا ترقى إلى حجم الجهود المبذولة وكذا مقدار الأغلفة المالية المخصصة لهذا الجهاز أين تم تسجيل أعلى نسبة (1.27%) وذلك سنة 2012 وهي نسبة ضئيلة قياسا بالأهداف المنشودة في هذا الإطار.

إلا أنه وبالرغم من ذلك فقد بلغ إجمالي مناصب الشغل المستحدثة طوال الفترة المذكورة ما مجموعه 485594 منصب شغل، وهي أكبر من عدد المناصب التي تم استحداثها منذ نشأة هذا الجهاز وإلى غاية سنة 2010 (أين تم تسجيل 392670 منصب شغل)، وذلك بسبب الامتيازات والإعانات الممنوحة خصوصا فيما يتعلق بالإعفاء والتحفيزات الضريبية والجبائية.

#### 2.4. تقييم أداء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

سجلت هذه الوكالة منذ انطلاقتها وإلى غاية سنة 2012 تطورا ملحوظا من حيث عدد المناصب المستحدثة، لتعرف بعد ذلك منحى آخر وذلك حسب ما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم (01): الوظائف المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM خلال الفترة 2005-2016.



المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على احصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على الموقع الرسمي:

[www.angem.dz](http://www.angem.dz)، تاريخ الإطلاع: 2017/11/06.

من خلال الشكل أعلاه يظهر أن المناصب المستحدثة قد عرفت تذبذبا تحديدا خلال الفترة الممتدة من سنة 2012 إلى غاية سنة 2014، حيث شهدت الفترة تسجيل تراجعاً في مناصب الشغل بحلول سنة 2013 عما كانت عليه سنة 2012 بانتقالها من 219641 منصب إلى 166053 منصب، لتعاود بعد ذلك الارتفاع سنة 2014 بتسجيل استحداث ما مجموعه 176315 منصب شغل، على عكس الفترة الممتدة من سنة 2005 وإلى غاية 2011 أين تم تسجيل ارتفاعاً ملموساً وبوتيرة متسارعة في عدد المناصب بالرغم من تسجيل انخفاض طفيف خلال سنتي 2007 و2010 إلا أن ذلك لم يؤثر على المنحى العام الذي سلكته نحو الارتفاع على امتداد الفترة ذلك أنها انتقلت من 4994 منصب إلى 161417 منصب لتعرف بعد ذلك وبداية من سنة 2015 انخفاضاً كبيراً مقارنة بالسنة التي سبقتها حيث انتقلت من 176315 إلى 126152 منصب شغل، لتستمر بعد ذلك في منحها نحو الانخفاض المستمر والكبير بوصولها إلى 32045 منصب سنة 2016، وذلك بفعل التراجع الحاصل في حجم المشاريع الممولة والناجم بدوره عن تطبيق سياسة ترشيد النفقات المتبعة بداية من سنة 2015.

هذا ويبقى التساؤل الرئيسي في هذا الإطار يدور حول مصداقية هذه الأرقام على ضعفها من جهة، وما إذا كان المستفيدون من قروض هذه الوكالة يعتبرون فعلاً أشخاصاً قادرين على استحداث مناصب شغل من جهة أخرى؟، كون أن المستفيدين من التمويل هم المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من قروض بنكية والمشكلين أساساً من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر والبطالين والذين ينشطون عموماً ضمن القطاع غير الرسمي (الموازي)، إضافة إلى المرأة الماكثة في البيت.

### 3.4. تقييم أداء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

تقوم هذه الوكالة بمرافقة وتشجيع المستثمرين سواء كانوا محليين أو أجنب من أجل إنشاء مشاريع استثمارية تعمل على استحداث مناصب شغل وتسمح بترقية وتطوير الاقتصاد الوطني، وفيما يلي جدول يبين تطور مناصب الشغل المستحدثة من طرف هذه الوكالة خلال الفترة 2008-2016.

**الجدول رقم (03): مناصب الشغل المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI خلال الفترة 2008-2016.**

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	*2013	*2014	*2015	*2016
مناصب الشغل	51812	30425	23462	24806	90935	148943	150959	143330	164414

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على:

-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، على الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/bilon-des-investissements>، تاريخ الإطلاع: 2018/07/29.

\*Ministère de l'Industrie et du Mines, **Bulletin d'information Statistique 2013/2016** Alger Algérie, mai 2017, p : 19.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه هناك تذبذبا في عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار هذه الوكالة، وذلك خلال الفترة الممتدة من 2008-2016 وهذا ما يعكس ضعف أداء هذه الوكالة وحتى إذا بلغ عدد مناصب الشغل المستحدثة طيلة الفترة السابقة 829086 منصب، فلا يوجد ما يضمن فرصة استدامتها خصوصا في ظل غياب عمليات المرافقة والمتابعة بعد إنشاء المشاريع الاستثمارية من قبل هيآت الدعم وهذا ما يجعل هذه الأرقام بلا معنى.

ما يؤخذ أيضا على المشاريع الاستثمارية الممولة والمجسدة في إطار هذه الوكالة أنها عرفت تباينا واختلالا في توزيعها الجغرافي مما انعكس على مناصب الشغل المستحدثة في كل منطقة، حيث استحوذت المناطق الشمالية للوطن على ما نسبته 67% من العدد الإجمالي للمشاريع الاستثمارية المنجزة والمقدرة عددها إلى غاية جوان 2018 بـ 63235 مشروع، تليها منطقة الهضاب العليا بنسبة 18% وأخيرا منطقة الجنوب بنسبة 15%. وهذا ما أدى إلى خلق عدم توازن في مناصب الشغل المستحدثة عبر مناطق الوطن حيث أن 76% منها تركزت في الشمال، 14% في الهضاب العليا في حين لم تتجاوز نسبة 10% في الجنوب.

وعليه فبالرغم من حجم الجهود المبذولة والامكانيات المسخرة من قبل الدولة الجزائرية في سبيل دعم وترقية المقاولاتية في إطار استراتيجية التشغيل المنتهجة، وذلك من خلال استحداث هياكل وأجهزة خاصة هدفها تسهيل إجراءات تأسيس إعلام، توجيه دعم ومتابعة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي المساهمة في التخفيف من حدة البطالة وكذا إيجاد تنويع اقتصادي حقيقي، إلا أن الواقع أظهر الفارق الكبير بين الأهداف المسطرة من وراء هذه الهياكل والأجهزة وبين النتائج المحققة، حيث كشف خبراء اقتصاديون في إطار الأسبوع العالمي للمقاولاتية لسنة 2013 والذي ينظم على مستوى أزيد من 130 دولة في العالم منها الجزائر أن هذه الأخيرة قد خسرت رهان إنشاء 02 مليون مؤسسة صغيرة ومتوسطة والذي أعلنت عنه قبل عشر سنوات.

وبذلك فإنه يمكن القول بأن أداء هياكل وأجهزة دعم المقاولاتية المعتمدة في إطار استراتيجية التشغيل بالجزائر يفتقد إلى الشمولية، بحيث تم التركيز على تحفيز المقاولاتية من خلال تقديم بعض الامتيازات المالية والجبائية، وكذا إصدار بعض القوانين والتشريعات الهادفة إلى منح نسبة معينة من الصفقات والمشاريع إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع إهمال مختلف العوامل الأخرى المحفزة والمشجعة للمقاولاتية كإدراج الفكر المقاولاتي ضمن المناهج التعليمية، فتح الأسواق وتوفير نوع من الحماية للمنتجات المحلية، ضمان المرافقة والمتابعة للمشاريع الممولة بالإضافة إلى تسهيل نقل التكنولوجيا وتشجيع الابتكار، وكل ذلك أدى في النهاية إلى الحد من فعالية استراتيجية التشغيل في ترقية التشغيل والحد من البطالة اعتمادا على هذه الآليات.

وإجمالا فإنه حتى وإن كان هناك تراجعاً ملموساً في معدلات البطالة خلال الفترة 2005-2016 (كما يبرزها الشكل أدناه) بانتقالها من 15.3% إلى 10.5% نتيجة جملة البرامج والآليات المعتمدة في إطار استراتيجية التشغيل ومنها تلك القائمة على ترقية المبادرات المقاولاتية، إلا أن ذلك يبقى دون المستوى المطلوب قياساً بحجم الجهود المبذولة ومقدار الأهمية التي أولتها الحكومة قصد ترقية التشغيل والحد من البطالة، وكذا بالنظر إلى طبيعة المناصب المستحدثة كونها تتميز بالهشاشة وعدم الاستقرار نتيجة جملة المشاكل التي تعاني منها المشاريع الاستثمارية المجسدة في هذا الإطار.

## الشكل رقم (02): تطور معدلات البطالة بالجزائر خلال الفترة 2005-2016.

الوحدة: %



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات على الرابط:  
[http://www.ons.dz/IMG/pdf/CH2-EMPLOI\\_Arabe.pdf](http://www.ons.dz/IMG/pdf/CH2-EMPLOI_Arabe.pdf)، تاريخ الاطلاع:

2019/05/20.

### 5. خاتمة:

اعتمدت الجزائر في إطار مسعاها لترقية التشغيل والإقلال من البطالة على استراتيجية للتشغيل تقوم على عدة إجراءات وتدابير، ترمي من ورائها إلى حث الشباب البطال على البحث على فرص للعمل وكذا تسهيل إجراءات الحصول على التمويل اللازم لإقامة مشاريع استثمارية وذلك في إطار ترقية روح المقاولاتية لخلق مناصب الشغل من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة، أو صغيرة ومتوسطة، إلا أن كل هذه المساعي لم ترق لأن تكون بمثابة آلية أو أداة فعالة لإيجاد حلول جذرية لمشكلة البطالة.

فبالرغم من حجم الجهود المبذولة والإمكانات الكبيرة المستخرجة في إطار دعم استراتيجية التشغيل من خلال آليات، برامج وأجهزة ترقية المقاولاتية، إلا أن الواقع أظهر الفارق الكبير والشاسع ما بين الأهداف المسطرة من وراء مختلف هياكل وأجهزة الدعم والمرافقة هذه والنتائج المحصلة، الأمر الذي يستدعي القيام بعملية تقييم موضوعية بالاستناد إلى الأسباب الحقيقية، وذلك من خلال البحث في الإنجازات المحققة

والوقوف على النقائص المسجلة، بما يمكن من اقتراح الحلول الكفيلة بتصحيح أداؤها قصد تفعيل وترقية أداء استراتيجية التشغيل المنتهجة، ومن ضمنها:

✓ تنمية ثقافة المقاوالتية وذلك بإدراجها ضمن مناهج وبرامج قطاعي التربية الوطنية، التعليم العالي والبحث العلمي؛

✓ إعادة النظر في سياسات، برامج وأجهزة الدعم والمرافقة، وذلك من خلال حجم الأموال المخصصة وكذا القطاعات المستهدفة؛

✓ تحديد الأهداف بدقة من وراء إقامة مختلف أجهزة الدعم والمرافقة، هل من أجل المعالجة الاجتماعية لمشكلة البطالة أم من أجل دعم روح المقاوالتية، وبالتالي إيجاد مشاريع لها مقومات الاستدامة ستساهم لا محالة في تحقيق التنوع الاقتصادي المنشود مما سيسمح بمعالجة فعلية وحقيقية لمشكلة البطالة؛

✓ تشجيع المستثمرين الخواص المحليين أو الأجانب على إقامة مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وذلك من خلال منحهم المزيد من الحوافز التشجيعية في مجال تسوية مشكل العقار، منح القروض بدون فوائد وكذا الإعفاءات الجبائية والضريبية، وهو ما يجعل هذه المؤسسات قادرة على البقاء والمنافسة المحلية والدولية مما ساهم في إيجاد مناصب عمل دائمة ومستقرة؛

✓ تفعيل عمليات المرافقة والمتابعة بعد عمليات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل هيآت الدعم مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الخصائص النفسية والميولات الشخصية للشباب حاملي المشاريع؛

✓ إعادة النظر في سياسات التمويل المصرفي الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة حديثا وفتح شبابيك للتمويل الإسلامي، والذي يعتبر غيابها أحد الأسباب الرئيسية في عدم إقبال الشباب على إنشاء مشاريعهم الخاصة؛

✓ العمل على منح مزايا للشباب البطال لإقامة نشاطات فلاحية، خاصة في الهضاب العليا والجنوب وكذا توجيههم للاستثمار في ميدان السياحة، بما يساهم في ترقية التشغيل وبالتالي الإقلال من البطالة لما لهذه القطاعات من قدرات استيعابية لاستقطاب القوى العاملة.

المراجع باللغة العربية:

1. الأمر رقم 01-03، الجريدة الرسمية، العدد 47، الجزائر، 04 أوت 2001، ص 04.
2. المرسوم التنفيذي رقم 94-188، الجريدة الرسمية، العدد 44، الجزائر، 06 جويلية 1994، ص 05.
3. المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، العدد 50، الجزائر، 08 سبتمبر 1996، ص 12.
4. ز. بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب اللبناني، بيروت (لبنان)، 1994، ص 178.
5. ح. عتب، تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني ورفع أدائها وفقا للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية التابع لمنظمة العمل العربية، طرابلس (ليبيا)، 11-13 جويلية 2005، ص 24.
6. ص. سايب، م. عطية، "تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 43، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، جوان 2015، ص 48.
7. ع. مولاي خنصر، "تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012، ص 191.
8. ع. رواب، ص. غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، جامعة الشلف، الجزائر، 2011، ص 70.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. **Département des politiques de l'emploi (BIT)**, Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi, Genève, 2012.
2. **Erchel.Ch et Levionnois. Ch**, labor market policies in time of crisis, CES Working Papers, the Sorbonne Economics Centre, Paris 1 university, Paris, 2013.
3. **Ferreol. G et Deubel. Ph.**, économie du travail, édition Armand colin, Paris 1990.

المواقع الالكترونية:

1. <http://www.angem.dz>.